

## BESLUT

Avdelning  
Utvärderingsavdelningen

Rektorer vid berörda lärosäten

Handläggare  
Heléne Fröborg  
+46 8 563 085 27  
helene.froborg@uka.se

# Tematisk utvärdering av universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen till högskolan

## Ärendets hantering

Den 21 november 2019 fick UKÄ i uppdrag av regeringen att genomföra en tematisk utvärdering av universitets och högskolors arbete med breddad rekrytering utifrån det krav i högskolelagen (1992:1434) som anger att universitet och högskolor i sin verksamhet ska ”aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan” (1 kap. 5 § fjärde stycket). Uppdraget ska genomföras i dialog med Universitets- och högskolerådet.

Uppdraget ligger inom ramen för det nationella systemet för kvalitetssäkring av högre utbildning (*Nationellt system för kvalitetssäkring av högre utbildning. Redovisning av ett regeringsuppdrag, Rapport 2016:15*). De tematiska utvärderingarna ska anpassas efter det aktuella temat så att de skapar kunskap och bidrar till lärosätenas utveckling. UKÄ har enligt regeringens uppdrag genomfört en tematisk utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering till utbildningar på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå utifrån respektive lärosätes specifika profil och förutsättningar. Med hänsyn till resurseffektivitet begränsades utvärderingen till att omfatta bara de lärosäten som läsåret 2018/19 hade minst 100 helårsstudenter.

För utvärderingen har UKÄ efter ett nomineringsförfarande utsett en bedömargrupp med sakkunniga, student- och doktorandrepresentanter samt arbetslivsföreträdare. Bedömargruppen lämnar i sitt yttrande bedömningar och graderade rekommendationer om vad respektive lärosäte bör och kan göra i sitt arbete med breddad rekrytering, utifrån de fyra utvärderingsfrågorna som lärosätet har besvarat i sin självvärdering. Utvärderingsfrågorna sorterar under två bedömningsområden: Styrning och organisation samt Utformning, genomförande och resultat. Frågorna har tagits fram och beslutats av UKÄ efter att synpunkter har inhämtats från bland annat en utsedd rådgivande grupp och UKÄ:s två referensgrupper.

De underlag som bedömningarna grundas på är lärosätenas självvärderingar och kårernas studentinlagor. Bedömare har inte deltagit i beredning eller bedömning av lärosäten där de har uppgett jäv. En förteckning över bedömare och jävsförhållanden finns i bilaga 1 i bedömargruppens

yttrande. Inför ämbetets beslut har UKÄ skickat bedömargruppens preliminära yttranden till respektive lärosäte på delning, för att korrigera eventuella sakfel. Delningstiden var tre veckor. Bedömargruppen har tagit del av lärosätenas svar, och där bedömarna har bedömt att det varit relevant har de gjort ändringar i yttrandena. Delningssvaren som lärosätena kom in med bifogas respektive yttrande.

Bedömargruppens yttrande med återkopplingen till respektive lärosäte finns i *Universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen. Tematisk utvärdering, del 2.*

Lärosätena ska senast 1 mars 2024 inkomma med en redogörelse för de åtgärder som vidtagits på basis av de graderade rekommendationerna.

## Beslut

UKÄ delar bedömargruppens bedömningar av bedömningsområdena. Med stöd av bedömargruppens yttranden beslutar UKÄ att ge graderade rekommendationer till respektive lärosäte, se Bilaga till beslut.

Beckmans designhögskola  
Blekinge tekniska högskola  
Chalmers tekniska högskola  
Enskilda Högskolan Stockholm  
Försvarshögskolan  
Gymnastik- och idrottshögskolan  
Göteborgs universitet  
Handelshögskolan i Stockholm  
Högskolan Dalarna  
Högskolan i Borås  
Högskolan i Gävle  
Högskolan i Halmstad  
Högskolan i Skövde  
Högskolan Kristianstad  
Högskolan Väst  
Karlstads universitet  
Karolinska institutet  
Konstfack  
Kungl. Konsthögskolan  
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm  
Kungl. Tekniska högskolan  
Linköpings universitet  
Linnéuniversitetet  
Luleå tekniska universitet  
Lunds universitet  
Malmö universitet

Marie Cederschiöld högskola<sup>1</sup>  
Mälardalens universitet<sup>2</sup>  
Röda Korsets högskola  
Sophiahemmet högskola  
Stiftelsen Högskolan i Jönköping  
Stockholms konstnärliga högskola  
Stockholms universitet  
Sveriges lantbruksuniversitet  
Södertörns högskola  
Umeå universitet  
Uppsala universitet  
Örebro teologiska högskola  
Örebro universitet

Beslut i detta ärende har tagits av generaldirektören Anders Söderholm efter föredragning av utredaren Helene Fröborg i närvaro av gruppchefen Viveka Persson, avdelningschefen Karin Järplid, verksamhetsstrategen Per Westman och kommunikatören Maria Svensk.

Anders Söderholm

Heléne Fröborg

Kopia till:

Bedömargruppen

---

<sup>1</sup> Ersta Sköndal Bräcke högskola fram till 23 januari 2022

<sup>2</sup> Mälardalens högskola fram till 31 december 2021

## Tematisk utvärdering av att främja och bredda rekryteringen vid Mittuniversitetet

### Beslut

UKÄ delar bedömarens bedömningar av bedömningsområdena. Med stöd av bedömarens yttranden beslutar UKÄ att ge graderade rekommendationer till Mittuniversitetet, se Bilaga till beslut.

Beslut i detta ärende har tagits av ställföreträdande generaldirektör Annika Pontén efter föredragning av utredaren Helene Fröborg i närvaro av gruppchefen Viveka Persson, avdelningschefen Karin Järplid, verksamhetsstrategen Per Westman, och kommunikationsspecialisten Maria Svensk.

Annika Pontén

Heléne Fröborg

Kopia till:

Bedömarens gruppen

## Bilaga till beslut

### Graderade rekommendationer avseende lärosätenas arbete med breddad rekrytering

#### Beckmans designhögskola

- Lärosätet bör tydligare tolka vad breddad rekrytering innebär för dem.
- Lärosätet bör tydliggöra vad som är målsättning och målgrupp.
- Lärosätet bör konkretisera kvantitativa mått som går att följa upp.
- Lärosätet bör tydliggöra vad som är allmänna rekryteringsinsatser och vilka insatser som görs som del av arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör fortsätta att utveckla den uppsökande verksamheten utifrån definierade målgrupper, och i större utsträckning uppsöka platser där målgrupperna finns, också utanför Stockholm.
- Lärosätet bör fokusera på färre arrangemang.
- Lärosätet bör ta fram nyckeltal för fler aspekter av breddad rekrytering.
- Lärosätet bör tydliggöra hur nyckeltalen i loggboken tas fram och ska användas.
- Lärosätet bör följa upp sitt breda arbete inom rekryteringsinsatserna med någon form av utvärdering.
  
- Lärosätet kan se över hur man utökar rekryteringen utanför Stockholm och analysera om förutbildningarna verkligen förklarar den geografiskt smala rekryteringen.

#### Blekinge tekniska högskola

- Lärosätet bör ta fram en handlingsplan med kvantitativa mål för rekryteringsarbetet, både på grundnivå och avancerad nivå samt forskarutbildningsnivå.
- Lärosätet bör kontinuerligt följa upp studentpopulationens sammansättning över tid utifrån sina identifierade målgrupper.
- Lärosätets råd bör inkludera fler aktiva representanter från den akademiska verksamheten för ökat engagemang och utväxling i arbetet med breddad rekrytering, t.ex. utbildningsansvariga, lärare och studenter.
- Lärosätet bör utveckla insatser för att öka intresset hos underrepresenterade grupper vid rekrytering till utbildningsområden utöver teknik, framför allt för målgruppen män till vårdutbildningar.
- Lärosätet bör koppla de nyligen beslutade strategiska målen och delmålen till en struktur för uppföljning av breddad rekrytering inom sitt systematiska kvalitetssäkringsarbete.
- Lärosätet bör systematiskt göra uppföljningar av de olika aktiviteter och åtgärder som genomförs, även de långsiktiga, och återkoppla utfall och analys till verksamheten.
- Lärosätet bör genomföra studentundersökningar, för att utveckla och säkerställa en inkluderande studiemiljö.
  
- Lärosätet kan överväga att utveckla ett mer långsiktigt samarbete med skolor på alla stadier, med fokus på att nå ut till flera av de identifierade underrepresenterade grupperna.

### Chalmers tekniska högskola

- Lärosätet bör komplettera sitt strategiska ramverk och förtydliga sitt visionära mål med en egen lärosätesspecifik tolkning av breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar och befintliga studentpopulation.
- Lärosätet bör ta fram uppföljningsbara mål och identifiera målgrupper för sin rekrytering till samtliga utbildningsnivåer.
- Lärosätet bör tydliggöra och utveckla hur ansvarsfördelningen ser ut för arbetet när det gäller att formulera mål samt genomföra och följa upp arbetet – från ledningsnivå till programnivå.
- Lärosätet bör samordna de aktiviteter som man genomför inom olika delar av verksamheten för att bredda rekryteringen, och tydliggöra hur de kopplar till de målgrupper man vill nå.
- Lärosätet bör specificera behoven av breddad rekrytering för utbildningar på avancerad nivå och forskarnivå, och utveckla insatser och aktiviteter för att möta dessa behov.
- Lärosätet bör tydliggöra hur uppföljningen av breddad rekrytering går till på programnivå och på forskarutbildningsnivå, och hur återkopplingen mellan uppföljning och verksamhetsstyrning genomförs.
- Lärosätet bör analysera resultatet av aktiviteter och initiativ, även av sina långsiktiga insatser riktade mot skolan, med utgångspunkt från de mål och målgrupper de avser att nå.
- Lärosätet kan fördjupa sin diskussion om hur man vill öka andelen studenter från flera underrepresenterade grupper.
- Lärosätet kan tydliggöra ansvarsfördelningen i det mål- och strategidokument som lärosätet bedömer att det finns ett behov av att ta fram.
- Lärosätet kan överväga att inrätta en samordnande funktion, ett formaliserat forum eller en samordningsgrupp med personer från olika delar av verksamheten, för att vidareutveckla arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan reflektera över om bilden som en prestigehögskola bör bemötas, och i så fall hur arbetet med att förändra samhällets uppfattning av lärosätet ska gå till.

### Enskilda Högskolan Stockholm

- Lärosätet bör tolka sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar och sin utbildningsprofil.
- Lärosätet bör utveckla och tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering organiseras och samordnas på olika nivåer.
- Lärosätet bör göra skillnad på aktiviteter för generell rekrytering och särskilda insatser för att aktivt främja och bredda rekryteringen, med fokus på att utveckla de senare.
- Lärosätet bör systematiskt följa upp sitt arbete med breddad rekrytering, exempelvis inom ramen sitt kvalitetsarbete och lika villkor.
- Lärosätet bör sätta mätbara mål och utveckla ändamålsenliga indikatorer för uppföljning av utbildning på alla nivåer och utifrån lärosätets specifika förutsättningar.
- Lärosätet kan skaffa sig bättre kunskap om hur student- och doktorandpopulationen ser ut och vilka de underrepresenterade grupperna är, särskilt på avdelningsnivå.
- Lärosätet kan klargöra hur den undervisande personalen kan vara förebilder i arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan erbjuda kompetensutveckling och stöd till undervisande personal om breddad rekrytering.

### Försvarshögskolan

- Lärosätet bör utveckla en lärosätesspecifik tolkning av uppdraget med breddad rekrytering, där man tar hänsyn till vilka de underrepresenterade grupperna är på olika utbildningsnivåer.
- Lärosätet bör med stöd i en utvecklad lärosätesspecifik tolkning av uppdraget med breddad rekrytering formulera uppföljningsbara mål med sitt arbete samt knyta dem till lärosätets övriga strategier med tillhörande mål.
- Lärosätet bör mer systematiskt kartlägga och utveckla kännedom om sin studentpopulation både före, under och efter studierna.
- Lärosätet bör utveckla ansvarsfördelningen i arbetet med breddad rekrytering, för att förtydliga vilken funktion som beslutar om mål, hur och vilka aktiviteter som ska genomföras samt vad som ska följas upp.
- Lärosätet bör med stöd i en lärosätesspecifik tolkning av uppdraget med breddad rekrytering och uppföljningsbara mål för arbetet fördjupa sin diskussion om vilka aktiviteter som är adekvata för att bredda rekryteringen.
- Lärosätet bör undersöka hur behoven ser ut av breddad rekrytering på forskarutbildningsnivå, och utifrån behoven utveckla insatser.
- Lärosätet bör utveckla en systematik i uppföljningen av sitt arbete med breddad rekrytering och tydliggöra om arbetet ska integreras, dokumenteras och följas upp inom ramen för lärosätets kvalitetssäkringsarbete eller arbete med lika villkor samt vilken koppling det har till verksamhetsstyrningen.
- Lärosätet bör i sitt uppföljningsarbete ta fram relevanta nyckeltal och indikatorer på lärosätets- och programnivå som systematiskt följs upp och som relaterar till mer utvecklade mål för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan överväga att skapa ett formaliserat forum, exempelvis ett råd eller en styrgrupp för arbetet med breddad rekrytering, som har bred representation från kärn- respektive stödverksamheten inklusive studenter.

### Gymnastik- och idrottshögskolan

- Lärosätet bör göra en tydligare tolkning av vad breddad rekrytering innebär utifrån lärosätets specifika förutsättningar, och utarbeta övergripande strategiska mål.
- Lärosätet bör formulera uppföljningsbara mål i arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör formulera tydligt identifierbara målgrupper för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör ta fram tydliga rutiner och processer för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör systematiskt utveckla aktiviteter och koppla dem till mål för arbetet med breddad rekrytering och för identifierade målgrupper.
- Lärosätet bör utveckla arbetet med att följa upp aktiviteter som görs för att bredda rekryteringen och resultatet som uppnås, för att kunna dra lärdomar och återkoppla dessa till verksamheten.
- Lärosätet kan utveckla samarbetet med idrottsrörelsen för att nå underrepresenterade grupper.
- Lärosätet kan engagera alumner för att nå nya grupper av presumtiva studenter.
- Lärosätet kan överväga namnbyte på tränarprogrammet och hälsopedagogprogrammet som ett sätt att attrahera både kvinnor och män till respektive utbildning.
- Lärosätet kan förankra arbetet med breddad rekrytering genom exempelvis ett formaliserat råd med bred representation i verksamheten inklusive studenter.
- Lärosätet kan använda statistik mer i uppföljningarna, exempelvis från databasen Bak- och framgrund.

### **Göteborgs universitet**

- Lärosätet bör se över och uppdatera sina styrdokument från 2016, för att säkerställa att de speglar dagens situation och förutsättningar.
- Lärosätet bör tydliggöra hur den mångfald av styrdokument som rör breddad rekrytering samverkar, tillämpas och uppdateras i relation till varandra.
- Lärosätet bör tydliggöra om de mål och strategier som finns för arbetet med breddad rekrytering berör samtliga utbildningsnivåer och, om så inte är fallet, överväga att utveckla mål och strategier för arbetet på forskarutbildningsnivå.
- Lärosätet bör uppdatera sina styrdokument från 2016, så att de återspeglar hur ansvarsfördelningen för arbetet ser ut i dag.
- Lärosätet bör tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering är integrerat i ordinarie styrsystem, och därigenom utveckla hur relationen och samordningen ser ut mellan den strategiska verksamhetsutvecklingen och det systematiska kvalitetsarbetet inklusive frågor om mångfald, jämställdhet och likabehandling.
- Lärosätet bör i den utsträckning det är möjligt specificera mål för sina aktiviteter, så att det blir möjligt att följa upp dem och bedöma i vilken utsträckning de bidrar till att nå de övergripande och mer långsiktiga målen för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör undersöka hur behoven av att bredda rekryteringen ser ut på forskarutbildningsnivå och utifrån detta eventuellt utveckla aktiviteter för att främja breddad rekrytering på forskarutbildningsnivå.
- Lärosätet bör genomlysna sina mål för breddad rekrytering och undersöka hur de kan utvecklas, så att de kan följas upp inom ramen för de system och strukturer som lärosätet har för uppföljning på universitets-, fakultets-, institutions- och programnivå.
- Lärosätet bör ta fram och följa relevanta nyckeltal och indikatorer i sin uppföljning av arbetet med breddad rekrytering, för att kunna bedöma i vilken utsträckning arbetet bidrar till att nå de mål som lärosätet har satt upp.

### **Handelshögskolan i Stockholm**

- Lärosätet bör genom att tydliggöra målsättning, uppföljningsbara mål och identifierade målgrupper skapa förutsättningar för att utveckla arbetets inriktning.
- Lärosätet bör regelbundet kartlägga sin studentpopulations mångfald och bakgrund.
- Lärosätet bör tillsätta en särskild samordnande funktion med ett lärosätesövergripande huvudansvar för att koordinera arbetet med breddad rekrytering internt, samt för externt kontaktskapande.
- Lärosätet bör samordna aktiviteterna för breddad rekrytering och mångfald inom lärosätet på ett strukturerat sätt.
- Lärosätet bör genomföra studentundersökningar, för att öka sin kunskap om studenters och presumtiva studenters oro för att inte passa in samt utveckla och säkerställa en inkluderande studiemiljö.
- Lärosätet bör tydliggöra sin ambition med de alternativa ansökningsvägarna och hur de kan utvecklas för att attrahera studenter från hela landet samt sätta uppföljningsbara mål för dem kopplat till målgrupper.
- Lärosätet bör utveckla formaliserade samarbeten med skolor på flera nivåer och i hela landet för att inspirera elever till fortsatta studier, särskilt elever från studieovana hem.
- Lärosätet bör utveckla och införa en systematisk uppföljning och analys av sina insatser för breddad rekrytering med uppföljningsbara mål, identifierade målgrupper och nyckeltal samt inkludera dem i sitt kvalitetssäkringssystem.



- Lärosätet kan överväga att komplettera eller ersätta fokusgruppen med ett formaliserat forum, som ett råd, en styr- eller en arbetsgrupp med bred representation från förvaltning, institutioner, studenter och extern part.
- Lärosätet kan utveckla sitt arbete med att balansera bilden av lärosätet som ett prestigelärosäte i samhället och dämpa oron för studier på lärosätet, utan att göra avkall på kvaliteten.

### Högskolan Dalarna

- Lärosätet bör utforma mål med angivna målgrupper för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör tydliggöra arbetet med breddad rekrytering i visions- och strategidokumentet.
- Lärosätet bör förtydliga ledningsansvaret för breddad rekrytering och fördelningen av ansvar mellan central nivå och verkställande nivåer.
- Lärosätet bör säkerställa att alla nivåer inom högskolan är insatta i arbetet med breddad rekrytering och att alla är kunniga om var beslut tas och verkställighet sker.
- Lärosätet bör tydliggöra syftet och vilka studenter som är målgruppen för respektive aktivitet.
- Lärosätet bör se över rekryteringen till enskilda utbildningar och ta fram aktiviteter för breddad rekrytering till dem.
- Lärosätet bör följa upp och utvärdera de olika aktiviteterna, för att se om och i vilken utsträckning de bidrar till breddad rekrytering samt om de underrepresenterade grupperna verkligen nås.
- Lärosätet bör ta fram ett systematiskt arbetssätt för att analysera effekterna av sina aktiviteter för breddad rekrytering på alla utbildningsnivåer.
- Lärosätet bör utveckla ett arbetssätt för att bättre ta tillvara på erfarenheter och lärdomar från arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan utveckla dialogen med studentkåren och inkludera dem i aktiviteter för breddad rekrytering.

### Högskolan i Borås

- Lärosätet bör koppla målen för breddad rekrytering till lärosätets övriga strategier och strategiska mål, för att säkra att målen inte begränsas till breddad rekrytering utifrån kön och geografisk bakgrund.
- Lärosätet bör förtydliga ledningsansvaret för breddad rekrytering samt fördelningen av ansvar och resurser för arbetet mellan lärosätets centrala nivå samt akademier och program.
- Lärosätet bör fortsätta utveckla konkreta och uppföljningsbara mål för breddad rekrytering för akademier och program där det finns påtaglig underrepresentation av studentgrupper.
- Lärosätet bör samordna sina aktiviteter för breddad rekrytering på ett strukturerat sätt och utveckla uppföljningsbara mål på aktivitetsnivå som är kopplade till lärosätets mål och identifierade målgrupper.
- Lärosätet bör besluta om och möjliggöra långsiktig och systematisk uppföljning av uppsatta mål för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör följa upp och analysera effekten av olika aktiviteter för breddad rekrytering.
- Lärosätet kan fånga upp det intresse som studenterna visat i att formulera långsiktiga mål för arbetet.
- Lärosätet kan analysera sambandet mellan aktiviteterna för breddad deltagande, insatser som görs för breddad rekrytering och vilka som söker till lärosätet.
- Lärosätet kan arbeta vidare med sitt lyckade initiativ att se över ålderdomliga namn på utbildningar och sprida detta goda exempel till fler utbildningar och fler lärosäten.

## Högskolan i Gävle

- Lärosätet bör tolka sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.
- Lärosätet bör formulera egna uppföljningsbara mål för arbetet med breddad rekrytering till grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå.
- Lärosätet bör systematiskt ta fram statistik över sin studentpopulation som underlag för arbetet med breddad rekrytering, och utifrån statistiken identifiera målgrupper för arbetet.
- Lärosätet bör upprätta en handlingsplan för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör tydliggöra roller och ansvarsområden för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör ta fram aktiviteter för jämnare könsfördelning inom fler program, speciellt aktiviteter för att få fler män att söka sig till kvinnodominerade program.
- Lärosätet bör, på en högskoleövergripande nivå, systematiskt följa upp arbetet med breddad rekrytering utifrån årlig statistik och uppföljningsbara mål, för att analysera effekten av de olika åtgärderna och återkoppla dessa till verksamheten.
  
- Lärosätet kan samordna arbetet med breddad rekrytering genom instiftandet av ett organ/råd med bred representation i verksamheten (akademierna, förvaltningen och studenterna).
- Lärosätet kan använda de goda exemplen (även om de måste följas upp och utvärderas), som *Teknisk basår med samverkan* och *Flexibelt lärande* inom fler utbildningar.
- Lärosätet kan ta till vara de positiva erfarenheterna av digital undervisning från pandemin, för att underlätta för fler studenter att våga ta steget till högskolan.
- Lärosätet kan med fördel behandla frågor om breddad rekrytering i de högskolepedagogiska kurserna.
- Lärosätet kan skapa ett forum för att sprida goda exempel från arbetet med breddad rekrytering.

## Högskolan i Halmstad

- Lärosätet bör ta fram en övergripande och förtydligad tolkning av sitt uppdrag om breddad rekrytering med metoder för att nå ut till all personal.
- Lärosätet bör utveckla ett sammanhängande resonemang om mål och målgrupper för arbetet.
- Lärosätet bör tydliggöra hur ansvaret för breddad rekrytering fördelas i organisationen.
- Lärosätet bör säkerställa att breddningsarbetet inte kommer bort bland alla andra arbetsuppgifter.
- Lärosätet bör arbeta med mer struktur och systematik för aktiviteterna som rör breddad rekrytering.
- Lärosätet bör ta vara på de rutiner och strukturer som redan finns och utveckla dem, för att mer systematiskt inkludera breddad rekrytering.
- Lärosätet bör beakta fler breddningsaspekter än kön i sin uppföljning. Detta gäller inte minst på programnivå.
  
- Lärosätet kan klargöra på vilket sätt som satsningen på en liten elit inom olika idrotter breddar rekryteringen till lärosätet.
- Lärosätet kan utveckla sin kännedom om de forskarstuderande.
- Lärosätet kan inrätta en övergripande funktion med uppgift att samordna lärosätets arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande.
- Lärosätet kan ha fler insatser och aktiviteter som är tydligt riktade mot de målgrupper som lärosätet vill rekrytera och inte bara aktiviteter i största allmänhet.

## Högskolan i Skövde

- Lärosätet bör utveckla uppföljningsbara mål i relation till fler grupper i studentpopulationen som är underrepresenterade.
- Lärosätet bör öka sin kännedom om hur studentpopulationen, utifrån fler aspekter än kön, ser ut på institutions- och programnivå.
- Lärosätet bör utveckla uppföljningsbara mål för utbildning på forskarnivå.
- Lärosätet bör tydliggöra hur relationen och ansvarsfördelningen ser ut mellan samordningsgruppen och institutionerna/programmen när det gäller att formulera mål och göra prioriteringar i arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör se över vid vilka institutioner och utbildningar det finns ett behov av att utveckla aktiviteter som gäller rekrytering av utrikesfödda studenter och studenter med utrikesfödda föräldrar.
- Lärosätet kan framöver göra en analys och uppföljning av om den nya organiseringen och samordningen av arbetet med breddad rekrytering har lett till att möta de utvecklingsbehov som tidigare konstaterats.
- Lärosätet bör tydliggöra om och hur resultaten i de årliga programuppföljningarna påverkar framtagningen av de periodiska handlingsplanerna.
- Lärosätet bör följa upp arbetet med breddad rekrytering på forskarnivå i enlighet med hur arbetet följs upp och dokumenteras i programuppföljningar på grundnivå och avancerad nivå.
- Lärosätet bör identifiera och besluta om relevanta nyckeltal och indikatorer för uppföljning av breddad rekrytering på programnivå.
  
- Lärosätet kan, med inspiration från DONNA, överväga att utveckla liknande insatser och samarbeten för att främja rekrytering av underrepresenterat kön i fler kvinno- respektive mansdominerade utbildningar.
- Lärosätet kan överväga att göra en konsekvensanalys i relation till att det endast är 30 procent av utbildningsprogrammen (år 2020) som i sin årliga uppföljning tar upp åtgärder som har bäring på breddad rekrytering och lärosätets arbete för breddat deltagande.

## Högskolan Kristianstad

- Lärosätet bör tolka uppdraget med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar och ta fram mål för rekryteringsarbetet för alla tre utbildningsnivåer.
- Lärosätet bör genomföra en fördjupad analys av studentpopulationen på programnivå och rikta åtgärderna mot att bredda rekryteringen på den nivån, särskilt i relation till könsbundna studieval.
- Lärosätet bör förtydliga ansvaret för breddad rekrytering samt mål och uppföljning i organisationen, särskilt relationen mellan den centrala ledningen och lärosätets fyra fakulteter i förhållande till programområdesnivån.
- Lärosätet bör genomföra fler aktiviteter än kommunikationsarbete för att motverka könsbundna studieval; som lärosätet själv lyfter fram i sin SWOT-analys kan även utbildningsutbudets innehåll beaktas i sammanhanget.
- Lärosätet bör följa upp arbetet med breddad rekrytering på programnivån.
  
- Lärosätet kan fortsätta utvecklingen av uppföljning av det horisontella perspektivet inom organisationen bortom kvalitetsrådets utvärdering när det gäller ansvar och befogenheter för breddad rekrytering.
- Lärosätet kan tydliggöra och konkretisera vilka grupperna är som anses stå långt från högskolestudier, och utifrån detta tydliggöra vilka insatser och aktiviteter som genomförs för att främja rekrytering och vilka aktiviteter som genomförs för att bredda rekryteringen.

### Högskolan Väst

- Lärosätet bör tydligare tolka arbetet med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.
  - Lärosätet bör formulera uppföljningsbara mål i arbetet med breddad rekrytering.
  - Lärosätet bör tydligt identifiera målgrupper för arbetet med breddad rekrytering.
  - Lärosätet bör organisera arbetet med breddad rekrytering på ett tydligt och sammanhållet sätt.
  - Lärosätet bör följa upp de projekt som görs och systematisera dem utifrån mål och målgrupper.
  - Lärosätet bör identifiera tydliga mål och målgrupper, för att kunna följa upp arbetet med breddad rekrytering på ett systematiskt sätt.
  - Lärosätet bör följa upp, utvärdera och dra lärdomar av sina aktiviteter.
- 
- Lärosätet kan arbeta tillsammans med studentkåren som vill att det skapas en tydlig organisering och ett tydligt ansvar för arbetet med breddad rekrytering.

### Karlstads universitet

- Lärosätet bör regelbundet och systematiskt analysera sin studentpopulation som underlag för sitt arbete med breddad rekrytering.
  - Lärosätet bör precisera uppföljningsbara mål kopplade till underrepresenterade grupper.
  - Lärosätet bör tydliggöra mål kopplade till utbildning på forskarnivå i handlingsplanen för breddad rekrytering.
  - Lärosätet bör även se över könsfördelningen inom olika utbildningsområden på forskarutbildningsnivå.
  - Lärosätet bör se över ansvarsfördelningen i handlingsplanen och identifiera huvudansvariga om ansvaret är delat på flera verksamhetsdelar.
  - Lärosätet bör tydliggöra syfte med aktiviteten och vilken underrepresenterad grupp som aktiviteten avser att nå i anslutning till aktiviteterna i handlingsplanen för breddad rekrytering och breddat deltagande.
  - Lärosätet bör utveckla aktiviteter som genomförs för att öka rekrytering av män till kvinnodominerade program.
  - Lärosätet bör ha tydliga uppföljningsbara mål för de olika aktiviteterna.
  - Lärosätet bör samordna uppföljningen av arbetet med breddad rekrytering, utvärdera effekterna av enskilda aktiviteter och återkoppla erfarenheter till verksamheten.
- 
- Lärosätet kan överväga att inrätta en samordnande funktion för att koordinera arbetet med breddad rekrytering.
  - Lärosätet kan tillsätta en specifik arbetsgrupp för breddad rekrytering, bl.a. med uppdraget att säkerställa att uppföljningen återkopplas till verksamheten och att erfarenheterna tas till vara.

### Karolinska institutet

- Lärosätet bör konkretisera sina mål med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör prioritera den ojämna könsfördelningen på högskolan och inom de olika programmen samt överväga att även lyfta in männen bland de prioriterade grupperna.
- Lärosätet bör skapa en tydligare organisation av ansvaret för breddad rekrytering till utbildningsprogrammen och skapa bättre samordning mellan centrala och lokala initiativ.
- Lärosätet bör rikta insatser mot sina prioriterade målgrupper. Exempelvis saknas insatser för att bredda rekryteringen av studenter med funktionsnedsättningar.

- Lärosätet bör rikta insatser för att motverka könsbundna studieval, gärna riktat mot tidigare åldrar.
- Lärosätet bör integrera breddad rekrytering i kvalitetsuppföljningen (kommittérapporterna) och följa upp sina prioriterade målgrupper.
- Lärosätet kan göra ytterligare insatser för att bredda rekryteringen utanför Stockholmsregionen.
- Lärosätet kan göra en översyn över arbetet med alternativa urval och risken för att detta ytterligare förstärker problem med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan initiera ett internt arbete för att öka kompetensen och medvetenheten om vikten av breddad rekrytering bland personalen, särskilt personal som är inblandad i rekryteringsinsatser.
- Lärosätet kan arbeta systematiskt med statistik ur databas Bak- och framgrund i sitt uppföljningsarbete kopplat till målen med breddad rekrytering.

### Konstfack

- Lärosätet bör förtydliga sina mål med arbetet med breddad rekrytering utifrån de identifierade problemen i studentpopulationen samt inkludera studenter med funktionsnedsättning och utbildning på forskarnivå.
- Lärosätet bör öppna upp för en större mångfald än det allrådande normkritiska perspektivet som ska genomsyra lärosätet och vidare ställa sig mer kritisk till sin egen värdegrund.
- Lärosätet bör förtydliga ansvaret för breddad rekrytering inom organisationen, särskilt institutionernas relation till arbetsgruppen för breddad rekrytering samt delegering och uppföljning vid institutionerna.
- Lärosätet bör problematisera vilka effekter styrningen mot normkritik får för den breddade rekryteringen.
- Lärosätet bör stärka sina aktiviteter utanför huvudstaden för olika målgrupper (av de identifierade).
- Lärosätet bör arbeta mer systematiskt med mål, uppdrag och uppföljning av arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan förtydliga tolkningen av breddad rekrytering för att därigenom få bättre resultat av sina satsningar och prioriteringar.
- Lärosätet kan tydligare avgränsa sina aktiviteter till sina identifierade målgrupper.
- Lärosätet kan följa upp identifierbara målgrupper tydligare och särskilt beakta studentpopulationens sociala bakgrund med fokus på kulturellt kapital.

### Kungl. Konsthögskolan

- Lärosätet bör ta fram en lokal tolkning av vad breddad rekrytering innebär utifrån sina förutsättningar.
- Lärosätet bör ta fram uppföljningsbara mål för arbetet med breddad rekrytering och systematiskt analysera och följa upp sin studentpopulation.
- Lärosätet bör identifiera målgrupper för arbetet med breddad rekrytering utifrån kännedom om sin studentpopulation.
- Lärosätet bör förtydliga styrningen och organisationen av arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör systematisera och förtydliga ansvarsfördelningen för arbetet med breddad rekrytering, även om högskolan är liten och specialiserad.
- Lärosätet bör tydliggöra vilka aktiviteter som relaterar till breddad rekrytering och systematisera dem utifrån målsättningar och målgrupper.
- Lärosätet bör samordna och förankra olika initiativ, för att de ska vara långsiktigt hållbara och inte personberoende.

- Lärosätet bör se över kommunikationen till potentiella sökande för att göra den inkluderande och informera om till exempel arbetsprov, karriärvägar och genom att använda sig av studenter och alumner som förebilder.
- Lärosätet bör utveckla ett systematiskt uppföljningsarbete för att följa upp de olika aktiviteter och insatser som görs med att bredda rekryteringen för att kunna dra lärdomar av erfarenheter.
- Lärosätet kan utveckla och fördjupa arbetet med breddad rekrytering i betydande utsträckning, även om högskolan är liten och specialiserad – inte minst i samarbete med andra liknande konstutbildningar och andra lärosäten.
- Lärosätet kan fortsätta samverka med andra högskolor för att utnyttja digitala möjligheter till att nå ut bredare, men också följa upp samverkan för att dra lärdomar.
- Lärosätet kan koppla arbetet med breddad rekrytering till det systematiska kvalitetsarbetet.

### **Kungl. Musikhögskolan i Stockholm**

- Lärosätet bör ta fram en egen tolkning av vad breddad rekrytering innebär utifrån lärosätets specifika förutsättningar.
- Lärosätet bör ta fram en handlingsplan för arbetet med breddad rekrytering med konkreta, uppföljningsbara mål.
- Lärosätet bör fortsätta arbetet med att identifiera och specificera målgrupper för arbetet med breddad rekrytering genom systematisk uppföljning av studentpopulationen och genomströmning samt genom analys av statistik och enkäter.
- Lärosätet bör tydliggöra hur frågan om breddad rekrytering lyfts fram på alla nivåer i verksamhetsstyrningen, det vill säga i visionen och strategidokumentet, de strategiska målen samt de årliga verksamhetsplanerna, så att frågan inte tappas bort.
- Lärosätet bör följa upp och utvärdera den nya verksamhetsstyrningen vad gäller arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör tydliggöra hur de olika aktiviteterna bidrar till breddad rekrytering genom att definiera målgrupp och uppföljningsbara mål för aktiviteterna.
- Lärosätet bör tydliggöra och kommunicera antagningskriterierna till de olika programmen, vilket lärosätet också har identifierat.
- Lärosätet bör tydliggöra hur åiterrapporteringarna av de olika aktiviteterna används i verksamhetsutvecklingen.
- Lärosätet bör genomföra systematiska undersökningar av studenternas övergång till arbetsmarknaden, exempelvis genom att införa regelbundna alumnundersökningar.
- Lärosätet kan specificera mål för hur de vill jobba mot ojämn könsfördelning i vissa instrumentgrupper.
- Lärosätet kan med fördel inkludera arbetet med breddad rekrytering i det interna kvalitetssäkringsarbetet med tydliga mål och uppföljning, för både studenter och forskarstuderande.
- Lärosätet kan inkludera breddad rekrytering till en framtida forskarutbildning i den nya handlingsplanen för breddad rekrytering.
- Lärosätet kan utveckla sin samverkan med eftergymnasiala förutbildningar i arbetet med breddad rekrytering.



- Lärosätet kan se över möjligheten att satsa på andra musikformer som kan medföra att lärosätet når ut bredare, genom att till exempel starta ett program i populärmusikformer som i dag inte ryms inom nuvarande programutbud.
- Lärosätet kan med fördel se över antagningskraven till fler program, som i kandidatutbildningen i elektroakustisk komposition.
- Lärosätet kan erbjuda fortsatt kompetenslyft för personalen inom likabehandling och normkritik.
- Lärosätet kan följa upp erfarenheter från den ökade digitala närvaron som utvecklades i samband med pandemin både med syfte att sprida information och genomföra distanskurser, för att utifrån erfarenheten utveckla sätt att nå fler och nya grupper.

### **Kungl. Tekniska högskolan**

- Lärosätet bör tolka vad breddad rekrytering är utifrån sina egna förutsättningar och sin utbildningsprofil.
- Lärosätet bör ha explicit fastställda mål och målgrupper för arbetet med breddad rekrytering, för att nå de faktiskt underrepresenterade grupperna.
- Lärosätet bör tydliggöra uppföljningsarbetet för studentpopulationen som rör breddad rekrytering.
- Lärosätet bör tydliggöra hur ansvaret för arbetet med breddad rekrytering är fördelat i organisationen och vem som förväntas göra vad.
- Lärosätet bör lägga till fler frågor i lärosätets kvalitetssystem att reflektera över för att fånga breddad rekrytering, än enbart rekrytering i allmänhet och genomströmning.
- Lärosätet bör tydligare skilja på rekryteringsinsatser i allmänhet och breddad rekrytering samt vara noga med uppföljningen av insatserna.
- Lärosätet bör ta fram en strategi för att utforma arbetet mer systematiskt, strategiskt och långsiktigt.
  
- Lärosätet kan se över organisationen för att förbättra arbetsmetoder och uppföljningar samt informationsspridning ut i organisationen.
- Lärosätet kan se vidare på studentkårens inspel om utbildningarnas och campusörternas status och arbeta med det för att göra valen av campus likvärdiga.
- Lärosätet kan välja insatser specifikt för att nå underrepresenterade grupper, exempelvis utanför Stockholmsområdet.
- Lärosätet kan ytterligare tydliggöra systematiken i uppföljningen och vad som görs med resultaten.
- Lärosätet kan ännu mer följa upp studenter som exempelvis hoppar av utbildningen.

### **Linköpings universitet**

- Lärosätet bör ta fram tydliga konkreta målsättningar och målgrupper, och koppla dessa till både definition och strategier.
- Lärosätet bör tydliggöra hur ansvaret för breddad rekrytering fördelas mellan centrala grupper och ordinarie verksamhetsprocesser.
- Lärosätet bör tydliggöra hur ansvaret för breddad rekrytering fördelas mellan centrala grupper och ordinarie verksamhetsprocesser.
- Lärosätet bör säkerställa att uppföljning görs på ett systematiskt sätt.
- Lärosätet bör följa upp fler breddningsaspekter än kön.

- Lärosätet kan säkerställa att breddningsarbetet inte kommer bort bland alla andra arbetsuppgifter i de ordinarie verksamhetsprocesserna.
- Lärosätet kan i större utsträckning arbeta mot uppföljningsbara mål.
- Lärosätet kan reflektera över hur man förhåller sig till breddningsaspekter som inte täcks av diskrimineringsgrunderna.
- Lärosätet kan arbeta mer systematiskt med genomströmning, uppföljning och söktryck.

### Linnéuniversitetet

- Lärosätet bör formulera en lokal tolkning av arbetet med breddad rekrytering som utgångspunkt för det fortsatta arbetet.
  - Lärosätet bör formulera uppföljningsbara mål för sitt arbete med breddad rekrytering.
  - Lärosätet bör definiera målgrupper för arbetet med breddad rekrytering för de olika utbildningarna/programmen och campusorterna baserat på kartläggningar av studentpopulationen.
  - Lärosätet bör snarast förverkliga de åtgärder som lärosätet själva anger är viktiga.
  - Lärosätet bör ta fram en handlingsplan för arbetet med breddad rekrytering. Planen bör utifrån en behovsanalys definiera ansvarsförhållandena på central och lokal nivå.
  - Lärosätet bör tydliggöra var samordningen av arbetet med breddad rekrytering ska ske.
  - Lärosätet bör utifrån de övergripande dokumenten specificera och tydliggöra hur det fortsatta arbetet med breddad rekrytering ska organiseras.
  - Lärosätet bör specificera målgrupper och ange uppföljningsbara mål för aktiviteterna.
  - Lärosätet bör samordna sina aktiviteter för breddad rekrytering inom lärosätet på ett strukturerat sätt, för att tydliggöra kopplingen till mål och identifierade målgrupper, uppföljning och återkoppling.
  - Lärosätet bör säkerställa en systematisk uppföljning av arbetet med breddad rekrytering.
  - Lärosätet bör följa upp de egna förslagen som finns i självvärderingens sammanfattning.
- 
- Lärosätet kan komplettera enkäter och undersökningar med olika målgrupper (presumtiva blivande studenter, studenter, doktorander, alumner) med frågor som ger ett underlag för det fortsatta arbetet med breddad rekrytering.

### Luleå tekniska universitet

- Lärosätet bör utveckla sin lärosätesspecifika tolkning av uppdraget med breddad rekrytering och basera den på ytterligare grupper i student- och forskarstudentpopulationen som är underrepresenterade.
- Lärosätet bör mot bakgrund av sitt diversifierade utbildningsutbud sätta upp uppföljningsbara mål på fakultets-, institutions- och programnivå.
- Lärosätet bör tydliggöra hur man systematiskt skaffar sig kännedom om hur student- och forskarstudentpopulationen ser ut och förändras över tid i förhållande till sina mål för breddad rekrytering.
- Lärosätet bör tydliggöra vilka roller och funktioner på olika nivåer som har särskilda ansvarsområden för breddad rekrytering.
- Lärosätet bör se över om det finns behov av att utveckla sina aktiviteter, så att de tydligare än i dag vänder sig till ytterligare målgrupper utöver underrepresenterat kön.
- Lärosätet bör utveckla en tydligare systematik i sin uppföljning av arbetet med breddad rekrytering inom ramen för sitt kvalitetssystem eller sitt arbete med lika villkor, och koppla detta till sin verksamhetsstyrning.



- Lärosätet bör ta fram nyckeltal och indikatorer utifrån en mer utvecklad definition och målsättning med sitt arbete med breddad rekrytering, för att i sin uppföljning kunna se hur arbetet fortskrider och för att kunna avgöra vilka fortsatta åtgärder som behöver genomföras.
- Lärosätet kan undersöka om det finns ett behov av en mer lärosätesövergripande samordning och ledning av arbetet med breddad rekrytering genom att skapa ett formaliserat forum för arbetet, som ett råd alternativt en styr- eller arbetsgrupp med en bred representation från kärn- och stödverksamheten inklusive studenter.

### **Lunds universitet**

- Lärosätet bör göra en tolkning av breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar och utbildningsprofil och definiera vad breddad rekrytering betyder för lärosätet.
- Lärosätet bör ta fram en universitetsgemensam plan för breddad rekrytering vid lärosätet som beskriver mål, målgrupper och hur uppföljning ska ske.
- Lärosätet bör göra vissa mål universitetsgemensamma, så att lärosätet kan följa upp vilket arbete som görs.
- Lärosätet bör arbeta mer likvärdigt med aktiviteter, för att säkerställa att alla studenter får det stöd de behöver oberoende av vilken utbildning de valt att studera.
- Lärosätet bör definiera målgrupper för att sedan utvärdera de insatser som görs.
- Lärosätet bör konkretisera och skilja på allmänna rekryteringsinsatser och insatser för breddad rekrytering.
- Lärosätet bör definiera målgrupper för att sedan utvärdera de insatser som görs.
- Lärosätet bör konkretisera och skilja på allmänna rekryteringsinsatser och insatser för breddad rekrytering.
  
- Lärosätet kan ta vara på tidigare framtagna rapporter.
- Lärosätet kan låta varje fakultet definiera sin egen målgrupp.
- Lärosätet kan analysera gruppen internationella studenter.
- Lärosätet kan tydliggöra samordningen och ansvaret för breddad rekrytering.
- Lärosätet kan initiera ett internt arbete för att förändra attityder och förhållningssätt om breddad rekrytering.
- Lärosätet kan initiera ett internt arbete för att förändra attityder och förhållningssätt om breddad rekrytering.

### **Malmö universitet**

- Lärosätet bör utforma en lärospecifik tolkning av uppdraget med breddad rekrytering, som följer den handlingsplan som är under utveckling med en ändamålsenlig relation till strategi och målbild.
- Lärosätet bör utveckla ett systematiskt uppföljningsarbete av breddad rekrytering som genomförs på alla utbildningsnivåer.
- Lärosätet bör till handlingsplanen utveckla konkreta och uppföljningsbara mål på alla utbildningsnivåer, särskilt för de fakulteter där det finns en påtaglig underrepresentation.
- Lärosätet bör utveckla aktiviteter för att inspirera studenter till att söka sig vidare till utbildning på forskarnivå.
- Lärosätet bör göra fördjupade uppföljningar av hur högskolans arbete med breddad rekrytering utvecklas över tid för de olika skolaktiviteterna och andra aktiviteter.
- Lärosätet bör som komplement till enkäter utveckla den systematiska uppföljningen av de tre utbildningsnivåerna med mätbara nyckeltal för att följa trender och övergångar till nästa utbildningsnivå.

- Lärosätet kan verka för att lärosätets ambition med breddad rekrytering utifrån vision, mål och handlingsplan återspeglas i fakulteternas och institutionernas verksamhetsplaner.
- Lärosätet kan genomföra kompetenshöjande insatser för den undervisande personalen med början där behoven är störst, samt överväga att göra kursen Educating for Widening Participation och Inclusion obligatorisk.
- Lärosätet kan rikta breddningsaktiviteter särskilt mot män från studieovana hem.
- Lärosätet kan undersöka möjligheter till studieförberedande utbildningar vid alla fakulteter och tillämpa validering på fler fakulteter.
- Lärosätet kan tydliggöra hur resultatet av breddad rekrytering omsätts och följs upp i verksamhetsstyrningen.

### Marie Cederschiöld högskola<sup>3</sup>

- Lärosätet bör tolka sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar och sin utbildningsprofil.
- Lärosätet bör precisera sina mål och skilja på inriktningsmål, allmänt främjandemål och vilka mål som avser breddad rekrytering av underrepresenterade grupper vid lärosätet.
- Lärosätet bör tydliggöra hur man följer upp och skaffar sig kännedom om sin student- och forskarstudentpopulationen.
- Lärosätet bör tydliggöra beslutsansvaret för arbetet med breddad rekrytering och var prioriteringar avhandlas i organisationen.
- Lärosätet bör följa upp, analysera och värdera sina aktiviteter, för att utveckla ändamålsenliga aktiviteter som främjar och breddar rekryteringen av underrepresenterade grupper utifrån sin utbildningsprofil och sina förutsättningar.
- Lärosätet bör kartlägga sin studentpopulation och med ändamålsenliga nyckeltal följa upp densamma, som ett led för mer målinriktat arbete med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan klargöra ansvarsfördelningen mellan likabehandlingsrådet och kvalitetsrådet.
- Lärosätet kan undersöka bakgrunden för de studenter som antagits genom alternativ urvalsgrund, för att skaffa sig bättre kunskap om urvalsgrunden leder till breddad rekrytering.

### Mittuniversitetet

- Lärosätet bör utveckla tydligare och uppföljningsbara mål för sitt arbete med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör utöka sin tolkning av breddad rekrytering från att främst ha haft fokus på att attrahera studenter från studieovana hem, till att även inkludera kön (nu dominerar kvinnor och könsbundna studieval) och studenter med utländsk bakgrund (nu underrepresenterade).
- Lärosätet bör ta fram en strategi för arbetet med breddad rekrytering till forskarutbildningen.
- Lärosätet bör införa delmål i sin strategi specifikt för breddad rekrytering och koppla aktiviteter till detta i verksamhetsplanen.
- Lärosätet bör tydliggöra ansvaret för olika frågor om breddad rekrytering inom de olika funktionerna och personalkategorierna, liksom på ledningsnivå.
- Lärosätet bör tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering följs upp inom det ordinarie styr- och kvalitetssystemet.

<sup>3</sup> Ersta Sköndal Bräcke högskola fram till 23 januari 2022

- Lärosätet bör samordna de olika aktiviteterna på övergripande nivå.
  - Lärosätet bör tydliggöra syfte och målgrupp för breddad rekrytering för de olika aktiviteterna.
  - Lärosätet bör specificera uppföljningsbara mål för aktiviteterna.
  - Lärosätet bör bryta ner statistiken om olika studentgrupper på kurs- och programnivå, för att följa upp effekterna av rekryteringsaktiviteter riktade till olika målgrupper.
  - Lärosätet bör följa upp enskilda aktiviteter och utvärdera utifrån syfte och uppföljningsbara mål.
  - Lärosätet bör ta tillvara erfarenheter för att förbättra aktiviteterna specifikt och arbetet med breddad rekrytering generellt.
- 
- Lärosätet kan skapa ett formaliserat forum för arbetet med breddad rekrytering i form av ett råd eller en styrgrupp med en bred representation från kärn- och stödverksamheten inklusive studenter.
  - Lärosätet kan ta fram aktiviteter för att rekrytera fler med utländsk bakgrund.
  - Lärosätet kan ta fram aktiviteter (t.ex. riktad marknadsföring men även andra aktiviteter) på programnivå för att motverka könsbundna studieval till specifika program.

#### **Mälardalens universitet<sup>4</sup>**

- Lärosätet bör arbeta mer systematiskt med breddad rekrytering och tydligare koppla arbetet till lärosätets övriga strategier.
  - Lärosätet bör utforma en tydligare strategi för samtliga utbildningsnivåer för breddad rekrytering för hela lärosätet.
  - Lärosätet bör ytterligare klargöra sin organisation och ansvarsfördelning för breddad rekrytering på både central nivå och programnivå.
  - Lärosätet bör systematiskt följa upp arbetet med breddad rekrytering och låta det ingå i det övergripande strategiarbetet.
  - Lärosätet bör utvärdera och följa upp sina aktiviteter.
  - Lärosätet bör utveckla aktiviteter för att bredda rekryteringen även på avancerad nivå och forskarutbildningsnivå.
  - Lärosätet bör systematisera uppföljningen av sitt arbete med breddad rekrytering genom att ta fram och följa ytterligare nyckeltal för till exempel forskarstuderande på olika program.
  - Lärosätet bör se över hur uppföljningen organiseras övergripande, aktiviteter samordnas och erfarenheter tas till vara för att förbättra aktiviteterna specifikt och arbetet med breddad rekrytering.
- 
- Lärosätet kan ta tillvara studenternas engagemang på ett tydligare sätt genom att involvera dem i arbetet med strategier och målsättningar.
  - Lärosätet kan samarbeta med andra lärosäten för att utvärdera och sprida kunskap om de insatser som görs för att påverka könsstereotypa yrkesval.

#### **Röda Korsets högskola**

- Lärosätet bör tydliggöra sin tolkning av uppdraget med breddad rekrytering i förhållande till sina specifika förutsättningar.

---

<sup>4</sup> Mälardalens högskola fram till 31 december 2021

- Lärosätet bör tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering är kopplat till lärosätets övriga strategier och strategiska mål.
  - Lärosätet bör ta fram en handlingsplan med mätbara mål och identifierade målgrupper för rekryteringsarbetet, där utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå ingår.
  - Lärosätet bör inkludera breddad rekrytering som ett prioriterat område att arbeta med i den strategiplan som håller på att tas fram, vilket de själva beskriver i självvärderingen.
  - Lärosätet bör tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering är integrerat med det ordinarie styrsystemet, och därigenom utveckla hur relationen och samordningen ser ut mellan den strategiska verksamhetsutvecklingen och det systematiska kvalitetsarbetet inklusive frågor om mångfald, jämställdhet och likabehandling.
  - Lärosätet bör definiera målgrupper för riktade insatser för breddad rekrytering och anpassa sina aktiviteter till dem.
  - Lärosätet bör samordna sina aktiviteter för breddad rekrytering på ett strukturerat sätt för att tydliggöra kopplingen till mål och identifierade målgrupper.
  - Lärosätet bör systematiskt följa upp mål, specifika aktiviteter och utvecklingen av nyckeltal, för att återkoppla till verksamheten och ta till vara erfarenheter i sitt arbete med breddad rekrytering.
- 
- Lärosätet kan rikta information speciellt till grundskolans tidiga årskurser för att påverka attityder till vårdrken, som sjuksköterskor, gärna i samarbete med andra utbildningsanordnare.
  - Lärosätet kan ytterligare förstärka samarbetet med sina kontakter i den internationella miljön, för att nå fler blivande studenter bland invandrargrupperna.
  - Lärosätet kan införa mentorskap, enligt sitt eget förslag, där manliga studenter är mentorer för män som planerar att påbörja sina studier på kvinnodominerade utbildningar.

### **Sophiahemmet högskola**

- Lärosätet bör komplettera sin värdegrund med en lärosätesspecifik tolkning av breddad rekrytering och grunda den i de grupper i sin student- och forskarstudentpopulation som är underrepresenterade vid lärosätet.
- Lärosätet bör ta fram uppföljningsbara mål för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering är organiserat i det ordinarie styrsystemet samt hur ansvarsfördelningen, kommunikationen och systematiken i dialogerna ser ut mellan exempelvis likabehandlingsrådet och nämnderna.
- Lärosätet bör tydliggöra hur olika styrdokument som rör breddad rekrytering förhåller sig till, utformas och uppdateras i relation till varandra.
- Lärosätet bör, mot bakgrund av sin profil och förutsättningar, genomföra ytterligare åtgärder, insatser och aktiviteter för att aktivt främja rekrytering av underrepresenterat kön.
- Lärosätet bör i den utsträckning det är möjligt formulera mål och målgrupper för sina aktiviteter, så att effekterna av dem kan följas upp i relation till lärosätets övergripande mål för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör utveckla och tydliggöra systematiken i sin uppföljning av arbetet med breddad rekrytering samt tydliggöra vilka aspekter av breddad rekrytering som följs upp, på vilken nivå (lärosätets- eller programnivå) detta görs samt hur återkopplingen mellan olika nivåer ser ut.

### Stiftelsen Högskolan i Jönköping

- Lärosätet bör formulera en lärosätesspecifik tolkning av uppdraget med breddad rekrytering utifrån sina egna specifika förutsättningar, och utforma en strategi för breddad rekrytering på lärosätessövergripande nivå.
- Lärosätet bör komplettera strategin med en handlingsplan med uppföljningsbara mål och identifierade målgrupper för rekryteringsarbetet, som innefattar utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå.
- Lärosätet bör förtydliga ledningsansvaret för breddad rekrytering, och fördelningen av ansvar och resurser för arbetet mellan lärosätets centrala nivå och fackhögskolorna.
- Lärosätet bör tillsätta en särskild samordnande funktion för det interna arbetet för att säkerställa att fackhögskolornas olika styrdokument pekar i samma riktning som det lärosätessövergripande målet.
- Lärosätet bör samordna sina aktiviteter för breddad rekrytering på ett strukturerat sätt, för att tydliggöra kopplingen till mål och identifierade målgrupper.
- Lärosätet bör följa upp och analysera effekten av olika insatser för breddad rekrytering till samtliga utbildningsnivåer som genomförs centralt och av fackhögskolorna.
- Lärosätet bör inkludera arbetet med breddad rekrytering i det reguljära systematiska kvalitetssäkringsarbetet.
  
- Lärosätet kan utveckla och besluta om definierade nyckeltal för att förenkla kartläggningen och uppföljningen av sin studentpopulation, särskilt på längre sikt.
- Lärosätet kan vidareutveckla sitt samarbete med ungdomsskolan på olika nivåer, för att redan från tidig ålder inspirera elever till fortsatta studier och högre utbildning, särskilt elever från studieovana hem.
- Lärosätet kan skapa ett internt forum för erfarenhetsutbyte, för att sprida goda exempel och inspiration mellan fackhögskolorna och den centrala lärosätessnivån.

### Stockholms konstnärliga högskola

- Lärosätet bör tolka uppdraget att bredda rekryteringen utifrån sina specifika förutsättningar.
- Lärosätet bör aktivt arbeta för att analysera sin studentpopulation och skriva fram vilka målgrupper de ser är prioriterade – exempelvis bör lärosätet enligt bedömargruppen prioritera geografisk spridning i landet.
- Lärosätet bör förtydliga ansvaret för breddad rekrytering inom organisationen och överväga att koppla det till den ordinarie verksamhetsplaneringen.
- Lärosätet bör rikta aktiviteter mot identifierade och prioriterade grupper som i dag är underrepresenterade.
- Lärosätet bör göra fler aktiviteter utanför Stockholm och även samverka med externa parter som inte är Stockholmsbaserade, utifrån lärosätets unika utbildningsutbud.
- Lärosätet bör följa upp aktiviteterna som görs vid institutionerna och samordna uppföljningen över lärosätet.
- Lärosätet bör följa upp studentpopulationen utifrån beslutade målgrupper, för att se på vilket sätt åtgärderna har breddat rekryteringen i önskvärd riktning. Ladoks statistikverktyg Bak- och framgrund kan med fördel användas för ändamålet.
  
- Lärosätet kan överväga att ansluta sig till NyA, för att underlätta ansökningsprocessen till högskolan.
- Lärosätet kan lyfta bort studievägledningsansvaret från lärare till fördel för professionella studievägledare.
- Lärosätet kan förtydliga hur kulturskolans problem med smal rekrytering kan avhjälpas genom lärosätets insatser i *Kulturskoleklivet*.

- Lärosätet kan avgränsa sina aktiviteter för att därigenom skapa ett mer ändamålsenligt arbete med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan analysera och följa upp studentpopulationens sociala bakgrund med fokus på kulturellt kapital.

### **Stockholms universitet**

- Lärosätet bör samordna arbetet för breddad rekrytering bättre centralt.
  - Lärosätet bör ta fram kunskap om sin studentpopulation på programnivå, för att kunna tydliggöra och precisera mål och målgrupper, förslagsvis med hjälp av databasen Bak- och framgrund.
  - Lärosätet bör se över ansvarsfördelningen inom lärosätet och krav på uppföljning av institutionerna.
  - Lärosätet bör särskilt utvärdera det nationella regeringssuppdraget som nämns ovan.
  - Lärosätet bör öka effekten av aktiviteterna som görs för att bredda rekryteringen genom att samordna dem mellan institutionerna.
  - Lärosätet bör göra skillnad på att främja rekrytering och att bredda rekrytering, för att kunna ta fram ändamålsenliga aktiviteter.
  - Lärosätet bör systematiskt följa upp sitt arbete med breddad rekrytering.
- 
- Lärosätet kan sätta upp uppföljningsbara mål.
  - Lärosätet kan förtydliga hur problem kopplade till arbetet med breddad rekrytering ska avhjälpas på områdesnivå.
  - Lärosätet kan se över interna samarbeten mellan områdena.
  - Lärosätet kan göra fler riktade insatser för att bredda sin rekrytering mot alla utpekade målgrupper.
  - Lärosätet kan ta med sig lärdomar från sin SWOT-analys i arbetet med samordning.
  - Lärosätet kan initiera ett internt arbete för att öka medvetenheten om breddad rekrytering, eftersom man inser att man inte har alla medarbetare på lärosätet med sig i arbetet.

### **Sveriges lantbruksuniversitet**

- Lärosätet bör tolka uppdraget tydligare utifrån sina specifika förutsättningar.
  - Lärosätet bör förtydliga målen för breddad rekrytering och följa upp dem, exempelvis inom ramen för handlingsplanen för breddad rekrytering.
  - Lärosätet bör förtydliga institutionernas och utbildningsprogrammets ansvar för breddad rekrytering och göra en tydligare koppling mellan det centrala och lokala arbetet.
  - Lärosätet bör fortsätta sina ansatser att rekrytera kvinnor till mansdominerade områden, men också ta fram aktiviteter för att rekrytera fler män till kvinnodominerade områden.
  - Lärosätet bör skilja på vad som är rekryteringsaktiviteter och vilka aktiviteter som behövs för att bredda rekryteringen.
  - Lärosätet bör säkerställa att planen för uppföljning genom utbildningsprocessen kopplat till kvalitetssystemet verkligen införs.
- 
- Lärosätet kan förtydliga målgrupperna för arbetet med breddad rekrytering och även ta fram statistik för studenter med funktionsnedsättningar i studentpopulationen.
  - Lärosätet kan göra fler insatser för att försöka nå studenter med utländsk bakgrund.



- Lärosätet kan undersöka om det finns aspekter av kulturellt kapital som gör att vissa söker sig till lärosätets utbildningar och andra inte.
- Lärosätet kan använda uppföljningsbara mål för den systematiska uppföljningen på programnivå genom att systematiskt använda databasen Bak- och framgrund.

### **Södertörns högskola**

- Lärosätet bör ompröva sin definition av geografisk bredd.
- Lärosätet bör överväga hur uppföljningsmått och referenspunkter ska väljas, för att ge en rättvisande bild av det egna arbetet med breddad rekrytering. Detta är särskilt relevant för just detta lärosäte, eftersom upptagningsområdet skiljer sig så påtagligt från riket.
- Lärosätet bör ta fram styrdokument om breddad rekrytering och relaterade frågor, lämpligen baserade på den utmärkta genomgången som lärosätet visat prov på i självvärderingen.
- Lärosätet bör se till att få ändamålsenliga organisatoriska strukturer på plats för att aktivt kunna arbeta med breddad rekrytering och relaterade frågor. Den utredning som redan har gjorts kan vara en utgångspunkt.
- Lärosätet bör hitta en modell för ansvarsfördelning, som är hållbar över tid.
- Lärosätet bör organisera systematisk uppföljning av arbetet med breddad rekrytering. Många av de brister som finns tas upp i självvärderingen, inte minst i SWOT-analysen. Lärosätet bör åtgärda bristerna enligt sin egen analys.
- Lärosätet kan tydligare förhålla sig till frågan om fördelningen av sitt anseende hos allmänheten i sitt breddningsarbete.
- Lärosätet kan analysera den vikande trenden i rekryteringen av studenter med utländsk bakgrund, och överväga lämpliga åtgärder.
- Lärosätet kan klargöra systematik, sammanhang och syfte med de verksamheter som bedrivs, och visa att de inte bara är isolerade projekt.

### **Umeå universitet**

- Lärosätet bör komplettera sin vision och verksamhetsplan med en lärosätesspecifik tolkning av vad man menar med breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar.
- Lärosätet bör precisera en lärosätesövergripande målsättning för breddad rekrytering för samtliga utbildningsnivåer med målgrupper, uppföljningsbara mål och nyckeltal som går att följa på lärosätes-, fakultets- och programnivå.
- Lärosätet bör systematiskt och återkommande kartlägga sin studentpopulations mångfald och bakgrund.
- Lärosätet bör tydliggöra vilken funktion som har det lärosätesövergripande ansvaret för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör tillsätta en särskild samordnande funktion för det interna arbetet och kontakter inom lärosätet.
- Lärosätet bör samordna sina insatser och åtgärder för breddad rekrytering för att öka genomslagskraften och utväxlingen av insatserna.
- Lärosätet bör utveckla och systematiskt göra uppföljningar av effekterna av olika kortsiktiga och långsiktiga insatser för breddad rekrytering.
- Lärosätet bör följa upp arbetet med breddad rekrytering av studenter inom det ordinarie kvalitetssäkringssystemet.

- Lärosätet kan ta fram en gemensam och därutöver fakultetsspecifika handlingsplaner för breddad rekrytering.
- Lärosätet kan överväga att skapa ett formaliserat forum, som ett råd, eller en styr- eller arbetsgrupp, för erfarenhetsutbyte, idéer och konkretisering av breddad rekrytering, och som har en bred sammansättning med representanter från förvaltning, akademi, studenter, och extern part.
- Lärosätet kan fortsätta följa upp och ta vara på resultat och erfarenheter från projektet Studenter från studieovana miljöer, sprida resultaten och fortsätta att utveckla arbetet baserat på de erfarenheter man gjort.

### Uppsala universitet

- Lärosätet bör göra kontinuerliga analyser och uppföljningar av studentpopulationen.
- Lärosätet bör tydligare tolka uppdraget med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.
- Lärosätet bör formulera tydliga uppföljningsbara mål med arbetet med breddad rekrytering som ska gälla efter 2020.
- Lärosätet bör tydligare arbeta med att hitta strategier för att förankra arbetet med breddad rekrytering i organisationen.
- Lärosätet bör systematisera och tydliggöra arbetet med breddad rekrytering, även om en integrering sker med den ordinarie verksamhetsplaneringen.
- Lärosätet bör utveckla sitt konkreta arbete med breddad rekrytering genom att systematiskt koppla aktiviteter till definierade mål och målgrupper.
- Lärosätet bör ta fram uppföljningsbara mål kopplat till en djupare analys av studentpopulationen.

### Örebro teologiska högskola

- Lärosätet bör klargöra vilka mål man har avseende bredd i rekryteringen, och hur man beaktar lärosätets inriktning i främjandet av dessa mål.
- Lärosätet bör säkerställa att tillräcklig tid ges till arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör problematisera hur de bäst breddar rekryteringen med hänsyn till den inriktning som lärosätet har.
- Lärosätet bör ta fram nyckeltal kopplade till målsättningar för arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan konkretisera mål för och tolkning av breddad rekrytering samt fördjupa analysen av vad man vill uppnå och varför.

### Örebro universitet

- Lärosätet bör utforma en lärospecifik tolkning av breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar och sin utbildningsprofil samt utveckla sin strategi och sina målsättningar med breddad rekrytering av underrepresenterade grupper.
- Lärosätet bör till sin strategi och handlingsplan sätta upp målsättningar specifikt för breddad rekrytering på såväl grund- och avancerad nivå som forskarutbildningsnivå på olika administrativa nivåer (centralt, fakultet, institution respektive program).
- Lärosätet bör se över sin styrning och organisation av arbetet med breddad rekrytering, för att tydliggöra ansvarsfördelningen.



- Lärosätet bör tillsätta en funktion (befattning) och ett organ (råd eller nämnd) på ledningsnivå med en samordnande roll respektive ett utvecklingsansvar.
- Lärosätet bör undersöka möjligheten till studieförberedande utbildning (basår) för fler utbildningar än sjuksköterskeutbildningen.
- Lärosätet bör tydliggöra hur arbetet för att främja breddad genomströmning ser ut i praktiken och vilka de underrepresenterade grupperna är, och som därför särskilt bör uppmärksammas.
- Lärosätet bör göra en retrospektiv kartläggning av sin student- och doktorandpopulation, för att undersöka om insatserna för breddad rekrytering är ändamålsenliga, och utifrån resultatet utveckla dem.
- Lärosätet bör utveckla en systematisk uppföljning och analys på olika nivåer, med nyckeltal som relateras till målsättningen med breddad rekrytering, och integrera uppföljningen inom sitt kvalitetssystem.
- Lärosätet kan göra kursen *Högskolepedagogiska perspektiv* obligatorisk för all undervisande personal.

# Universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen till högre utbildning

Tematisk utvärdering, del 1



Universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen till högre utbildning  
Tematisk utvärdering, del 1

Utgiven av Universitetskanslersämbetet 2022

Författare: Helene Fröborg, Fredrik Svensson, Helen Dryler, Henrik Holmquist, Oskar Kindberg, Markus Lindström, Anna-Karin Malla, Caroline Tovatt, UKÄ och Aleksandra Sjöstrand, UHR

Diarienummer: 411-00545-19

Universitetskanslersämbetet • Hammarbybacken 31 • Box 6024, 121 06 Johanneshov  
tfn 08-563 085 00 • e-post [registrator@uka.se](mailto:registrator@uka.se) • [www.uka.se](http://www.uka.se)

# Innehåll

Sammanfattning.....	5
Inledning .....	14
Bakgrund.....	14
Vinster av högskoleutbildning utifrån flera perspektiv .....	14
Uppdraget .....	15
Tematisk utvärdering för kunskap och utveckling.....	16
Slutrapportens disposition.....	16
Metod och genomförande av den tematiska utvärderingen .....	18
Utvärderingens utgångspunkter och genomförande .....	18
Analyserna om snedrekryteringen till högskolan .....	26
UKÄ:s arbete med uppdraget.....	28
Den tematiska utvärderingens resultat .....	29
Underrepresenterade grupper bland studenterna i den svenska högskolan .....	29
Analyserna som tagits fram inom uppdraget.....	33
UKÄ:s övergripande slutsatser .....	43
Mycket görs men systematiken och långsiktigheten kan förbättras.....	43
Genomgripande åtgärder behövs för att motverka könsbundna studie- och yrkesval .....	44
Fler personer med utländsk bakgrund påbörjar högskolestudier.....	44
Snedrekryteringen utifrån social bakgrund behöver brytas .....	44
Ett bredare angreppssätt i arbetet med uppdraget.....	45
Vad behöver vi göra ytterligare och vem ska göra vad?.....	45
UKÄ följer upp utvärderingens resultat.....	46
Bedömgargruppens yttrande.....	47
Missiv.....	48
Tematisk utvärdering av universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen till högskolan .....	48
Bakgrund till lärosätenas arbete med breddad rekrytering .....	50
Tidiga högskolereformer för breddad rekrytering .....	50
Nutida utredningar, förslag och fler åtgärder för breddad rekrytering .....	56
Har forskarutbildningen glömts bort? .....	59
Uppföljningar av arbetet med breddad rekrytering .....	60
Utvärderingens resultat på nationell nivå.....	65
Bedömningsområde Styrning och organisation.....	65
Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat .....	73

Bedömagruppens reflektioner, slutord och rekommendationer .	96
Breddad rekrytering för demokrati.....	96
Högskolorna tog bollen.....	96
Dagens nationella bild i korthet .....	98
Bedömagruppens generella rekommendationer .....	102
<b>Bilaga 1.....</b>	<b>105</b>
Anmälda jäv .....	105
<b>Bilaga 2.....</b>	<b>106</b>
Mall för självvärdering .....	106
<b>Bilaga 3.....</b>	<b>113</b>
Mall för studentinlaga .....	113

# Sammanfattning

Den 21 november 2019 fick Universitetskanslersämbetet (UKÄ) i uppdrag av regeringen att genomföra en tematisk utvärdering av universitets och högskolors arbete med breddad rekrytering utifrån det krav som infördes 2002 i högskolelagen (1992:1434) och som anger att universitet och högskolor i sin verksamhet ska ”aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan” (1 kap. 5 § fjärde stycket). Uppdraget ska genomföras i samråd med Universitet- och högskolerådet (UHR).

UKÄ har i enlighet med regeringens uppdrag genomfört en tematisk utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering till utbildningar på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå utifrån respektive lärosätes specifika profil och förutsättningar.

Syftet med den tematiska utvärderingen är att på nationell nivå synliggöra hur landets lärosäten arbetar med breddad rekrytering och undersöka hur långt Sverige har nått i att öka mångfalden i högskolan och motverka snedrekryteringen. Den tematiska utvärderingen ska både skapa kunskap om arbetet med breddad rekrytering och göra nytta genom att stödja utvecklingsarbetet för högsta möjliga kvalitet i sektorn.

Den tematiska utvärderingen består av två delar. Den ena delen är en utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering som genomförts av en bedömargrupp. Den andra delen är en serie analyser och rapporter som UKÄ har tagit fram för att bidra till ytterligare kunskap om snedrekryteringen till högskolan och om breddad rekrytering i Skandinavien och övriga Norden. I den här rapportens första hälft sammanfogar vi resultaten från båda dessa delar och redovisar UKÄ:s övergripande slutsatser, innan bedömargruppens del tar vid.

I rapportens andra hälft, *Bedömargruppens yttrande*, sammanfattar bedömargruppen utvärderingens resultat på nationell nivå, redovisar sina slutsatser och ger sina generella rekommendationer till lärosätena respektive regeringen. Bedömargruppens yttranden med återkoppling i form av graderade rekommendationer till respektive lärosäte återfinns i slutrapportens andra del, *Universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen till högre utbildning. Tematisk utvärdering, del 2*.

Den serie analyser och rapporter som UKÄ har tagit fram inom uppdraget ger fördjupad kunskap om snedrekryteringen till högskolan samt arbetet med breddad rekrytering i Sverige och våra grannländer. Men UKÄ följer regelbundet upp och publicerar statistik om rekryteringen till högskolan utifrån geografisk bakgrund, kön, nationell

bakgrund, social bakgrund och ålder – uppgifter som också redovisas i UKÄ:s årsrapport.

För att bidra till fortsatt utveckling kommer UKÄ att följa upp resultatet av den tematiska utvärderingen av lärosätenas arbete med att främja och bredda rekryteringen utifrån bedömargruppens graderade rekommendationer till respektive lärosäte.

I rubrikerna nedan redogör vi för den tematiska utvärderingens övergripande resultat.

### **Lärosätena tolkar uppdraget lärosätesspecifikt**

De flesta lärosätena har tolkat uppdraget att aktivt främja breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar baserat på underrepresenterade grupper vid lärosätet. Men oftast finns det ingen beskrivning av någon analys som föregått tolkningen. De flesta anger målgrupper men de är sällan definierade och avgränsade, vilket försvårar för lärosätet att genomföra lämpliga åtgärder, följa upp dem och utvärdera resultatet.

### **Studentpopulationen följs upp men målen för breddad rekrytering är generella**

Merparten av lärosätena använder den öppna nationella statistiken för att följa upp studentpopulationen. Men bedömargruppen har haft svårt att hitta lärosäten som har konkreta mätbara mål, och i de få fall lärosätena beskriver mål är de allmänt hållna. Strategidokument som anger specifika mål förekommer sällan, och där det finns handlar dokumenten om breddning till grundnivå, men sällan till avancerad nivå och nästan aldrig till forskarnivå.

### **Få lärosäten har en handlingsplan för arbetet**

Ett fåtal lärosäten har en aktuell handlingsplan för arbetet med breddad rekrytering. Några anger att de har haft det, men att arbetet med breddad rekrytering nu är integrerat med det övriga strategiska arbetet. De flesta lärosätena har definierat någon form av ram och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering, men det brister i hur lärosätena håller samman arbetet. Rektor ansvarar för beslut om målsättningar, men även här finns det skillnader mellan lärosätena.

### **Ett fåtal lärosäten har en tydlig ansvarsfördelning för arbetet**

Bedömargruppen menar att ansvarsfrågan är den största utmaningen när det gäller ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering. Bara ett fåtal lärosäten har en tydlig ansvarsfördelning för arbetet. Det

finns lärosäten som helt saknar samordnande funktioner och som därmed försummar viktig kunskapsöverföring mellan olika delar av verksamheten.

De flesta lärosätena har till viss del integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet. I vissa fall finns det en koppling till likabehandlingsarbete, lika villkor, jämställdhet och tillgänglighet. Bedömargruppen anser att integreringen i ordinarie styrsystem är viktig, eftersom det minskar risken att arbetet genomförs som enstaka tillfälliga aktiviteter.

### **Är insatserna riktade till identifierade målgrupper eller ska de främja rekryteringen generellt?**

Framgångarna med arbetet för att bredda rekryteringen varierar. Det finns få reflektioner av lärdomar som dragits av utförda aktiviteter. Bedömargruppen har haft svårt att avgöra om insatserna är ändamålsenliga. Det har också varit svårt att avgöra om och hur de bidragit eller bidrar till breddad rekrytering av underrepresenterade grupper, eller om aktiviteterna snarare kan ses som generella rekryteringsinsatser, utan mål och målgrupp. Naturligtvis finns det undantag, och bedömargruppen har lyft fram några goda exempel.

### **Lärosätena genomför många olika insatser i arbetet för att bredda rekryteringen**

Bedömargruppens uppfattning är att idériakedomen för rekrytering är stor hos en majoritet av lärosätena, och att det finns en positiv inställning till breddad rekrytering. Likafullt krävs det generellt sett bättre styrning och samordning, beslut om konkreta mål samt rutiner för ändamålsenlig uppföljning. Även om alla lärosäten genomför aktiviteter inom ramen för sin rekrytering, är målen ofta otydliga och målgrupperna diffusa. Nästan inga av lärosätena har i sina självvärderingar diskuterat breddad rekrytering till forskarnivå.

### **Ofta saknas en systematisk uppföljning av satsningarna**

Det är bedömargruppens uppfattning att uppföljning är ett genomgående utvecklingsområde, vilket många lärosäten är medvetna om. En majoritet av lärosätena saknar en systematisk uppföljning och gör inte fördjupade analyser. En integrering av arbetet med breddad rekrytering i lärosätets kvalitetssystem kan underlätta systematiken, och troligtvis göra det lättare att dra nytta av erfarenheter och lärdomar i arbetet med breddad rekrytering. Statistikverktyget Bak- och framgrund utnyttjas i alldeles för liten omfattning av lärosätena och bedömargruppen uppmanar lärosätena att använda det mer.



## **Fler kvinnor i högskolan men könsbundna studieval består**

Numera är kvinnorna i tydlig majoritet bland nybörjarstudenterna. Läsåret 2019/20 började 92 236 nybörjare i högskolan. Kvinnorna utgjorde 59 procent av högskolenybörjarna och männen 41 procent. Bakom statistiken döljer sig samtidigt tydligt könsbundna val av utbildning. Vid en jämförelse mellan yrkesexamensprogram utgjorde kvinnorna 93 procent av nybörjarna på förskolläraryrket för läsåret 2020/21, men bara 25 procent av nybörjarna på högskoleingenjörprogrammet.

Bedömargruppen konstaterar att nästan alla lärosäten arbetar med att bryta traditionella könsbundna val av utbildning för att nå en jämnare könsfördelning på sina utbildningar. Men det finns skillnader i åtgärderna. Lärosätena arbetar mer intensivt med att försöka öka antalet kvinnor till tekniska utbildningar, än att försöka få fler män till de kvinnodominerande vård- och lärarutbildningarna, särskilt de med inriktning mot de lägre skolåldrarna. Det innebär att övriga underrepresenterade målgrupper riskerar att få mindre uppmärksamhet i rekryteringsarbetet, och färre faktiska insatser, anser bedömargruppen.

Det är samtidigt en samhällsstrukturrell fråga som inte enbart gäller högskolan, eftersom könsbundna studieval är påtagligt redan på gymnasiet och i hög grad styr ungdomars val av högskolestudier. Här behövs mer genomgripande åtgärder som samarbeten mellan skolsystemen. Bedömargruppen framhåller därför behovet av att med stimulansmedel stödja och inspirera samarbeten mellan lärosäten och skolhuvudmän för att motverka samhällsstrukturrella könsbundna studie- och yrkesval.

## **Fler personer med utländsk bakgrund än med svensk bakgrund påbörjar högskolestudier**

Fram till för några år sedan var personer med svensk bakgrund de som var mest benägna att börja studera på högskolan. Men de olika kategorierna av utländsk bakgrund (född i Sverige av utrikes födda föräldrar och invandrat före sju års ålder) passerade för några år sedan de med svensk bakgrund, och har sedan dess en högre andel som börjar studera på högskolan. Den kategori som fortfarande har en låg andel som börjar studera på högskolan är de som invandrat efter 7 års ålder. Den andelen har dessutom minskat och ligger nu på under 30 procent.

Bedömargruppen menar att lärosätena bör samverka med ungdomsskolan och andra aktörer för att i högre utsträckning främja möjligheterna för personer med utländsk bakgrund att söka sig till högre utbildning. Särskild uppmärksamhet bör riktas till grupper med en nationell bakgrund som är underrepresenterad i högskolan eller inom en viss utbildning.

## **Social bakgrund påverkar i hög grad övergången till högskolan**

Ungas sociala bakgrund har mycket stor betydelse för om de börjar studera på högskolan – mycket större än de skillnader som finns mellan kön och personer av olika nationell bakgrund. Vi mäter social bakgrund som den potentiella studentens högst utbildade förälder. Övergången till högskolestudier är högst bland de som har en förälder med forskarutbildning (83 procent) och lägst bland de vars högst utbildade förälder har förgymnasial utbildning (23 procent). Från årskullen som föddes 1973 till årskullen som föddes 1995 har inte mycket förändrats när det gäller snedrekryteringen utifrån perspektivet social bakgrund.

Bedömargruppen noterar att det finns lärosäten som samarbetar med studie- och yrkesvägledare från grund- och gymnasieskolor, komvux och lärcentrum i närområdet. Enligt bedömargruppen är det initiativ som har potential att bredda rekryteringen, eftersom det erbjuder viktiga kanaler som kan ge eleverna mer kännedom om utbildning och forskning på högskolenivå.

Bedömargruppen menar att lärosätena bör samarbeta och tillsammans utveckla en långsiktig regional samverkan med exempelvis skolhuvudmän, idrottsrörelsen och civilsamhället i arbetet med att bredda rekryteringen. Bedömargruppen anser att regeringen bör avsätta särskilda sökbara medel för gemensamma regionala initiativ.

Bedömargruppen föreslår också att lärosätena i högre grad använder sig av alternativt urval som ett verktyg för att bredda rekryteringen.

## **Stora skillnader mellan regioner och kommuner**

Det är stora skillnader mellan Sveriges regioner och kommuner när det gäller hur stor andel av den unga befolkningen som påbörjar högskolestudier. Om vi ser till andelen som började studera vid senast 24 års ålder låg Stockholms län i topp med 51 procent år 2020, följt av Uppsala län med 48 procent och Skåne län med 45 procent. Lägst andelar hade Gotlands län med 36 procent, följt av Norrbottens län med 35 procent och Jämtlands län med 33 procent.

Bedömargruppen menar att lärosätena som inte redan har utvecklat metoder och tillämpning av validering och bedömning av reell kompetens, bör göra det för att främja breddad rekrytering och främja ett livslångt lärande. I samarbete med andra relevanta parter bör lärosätena systematisera möjligheterna för ökad rörlighet mellan eftergymnasiala utbildningar och högskolan. Det är insatser kan bidra till att utjämna skillnaderna i utbildningsnivå mellan olika kommuner och regioner.

## **Bland gymnasieelever visar utrikes födda kvinnor och de med högutbildade föräldrar störst intresse för högskolestudier**

Intresset för högskolestudier skiljer sig mellan olika ungdomsgrupper. Män som är födda i Sverige, de som har lägre utbildade föräldrar och de som läser på yrkesprogram visar överlag minst studieintresse. Störst intresse för högskolestudier har utrikes födda kvinnor, de som har högre utbildade föräldrar och de som i gymnasiet läser på högskoleförberedande program. De grupper som i hög grad planerar att läsa på högskolan när de går på gymnasiet är samma grupper som senare är överrepresenterade bland högskolenybörjarna. Det innebär att snedrekryteringen till högskolan grundläggs förhållandevis tidigt.

## **En generell ökning i antalet studerande men den sociala snedrekryteringen består**

I födelsekullarna 1960–1993 har vi följt den sociala snedrekryteringen både till högskolan som helhet och till långa yrkesexamensprogram. Över tid har det blivit vanligare att kvinnor och män både börjar i högskolan och gör det på något långt yrkesexamensprogram – ökningen inträffade framför allt bland dem som föddes under 1970-talet. Uppgången bland 70-talisterna innebar dock inte någon generell utjämning av den sociala snedrekryteringen, vare sig till högskolan som helhet eller till de långa yrkesexamensprogrammen.

Analysen visar på en viss minskning i snedrekryteringen från och med studerande födda på 1980-talet. Från och med dem som föddes i mitten av 1980-talet fram till dem som föddes i början av 1990-talet, har snedrekryteringen minskat i viss utsträckning för båda könen.

## **Den sociala snedrekryteringen förstärktes i pandemins första fas**

En tidig konsekvens av coronapandemin var att utsikterna på arbetsmarknaden generellt sett blev mycket sämre för unga. Med anledning av detta satsade regeringen redan under våren 2020 på omfattande utbyggnader av högskolan. Dessa två faktorer gjorde att rekordmånga sökte sig till högskolan hösten 2020. I vilken grad har pandemins konsekvenser påverkat den sociala snedrekryteringen till högskolan? Resultaten tyder i ett tidigt skede på att de sociala grupper som redan var överrepresenterade på högskolan före pandemin i högre grad än andra grupper sökt sig till högskolan under pandemin.

## **Direkta avhopp ökade för nybörjare med lågutbildade föräldrar och minskade för nybörjare med högutbildade föräldrar tidigt under pandemin**

Pandemin har inte påverkat direkta avhopp i någon större grad. De skillnader vi ser mellan vårterminen 2020 och vårterminen 2019 är överlag inte större än variationerna under den undersökta tidsperioden 2010–2020. Det enda undantaget framgår när vi jämför nybörjare med olika social bakgrund. De direkta avhoppet för nybörjare med lågutbildade föräldrar ökade vårterminen 2020 och minskade för nybörjare med högutbildade föräldrar.

## **Studenternas prestationsgrad relativt oförändrad under pandemin**

Sedan våren 2020 har stora delar av undervisningen i högskolan skett digitalt, examinationsformerna har förändrats och arbetsmarknaden för unga människor har försämrats. Eventuella konsekvenser av pandemin, och alla åtgärder som har genomförts för att bekämpa spridningen, har alltså haft liten effekt på studenternas direkta prestationsgrader. Baserat på direkta prestationsgrader har studenter med olika social och nationell bakgrund påverkats av pandemin på liknande sätt.

## **Policyer och resultat för breddad rekrytering i Skandinavien**

För att belysa satsningarna på breddad rekrytering i Sverige utifrån en jämförelse med grannländernas arbete, har UKÄ tagit fram en policybeskrivning av breddad rekrytering i Skandinavien från 2010 och fram till i dag.

I Sverige betonades socioekonomisk bakgrund, kön och utländsk bakgrund i samband med att lärosätena ålades att främja och bredda rekryteringen, men även geografiskt ursprung och funktionsnedsättning har ofta funnits med i diskussionen. Breddad rekrytering diskuteras i Sverige som en fråga om demokrati och rättvisa samt om talangförsörjning och landsbygds politik. Reformmässigt har fokus främst legat på att skapa fler vägar till högskolestudier.

I Norge har breddningsarbetet ofta diskuterats utifrån begrepp som jämställdhet, jämlikhet och representativitet. Kvinnors, mäns och olika etniska gruppers ojämna fördelning mellan olika utbildningar har fått mer utrymme i Norge än i Danmark och Sverige. Den bristfälliga representationen av kvinnor, män och vissa etniska grupper har särskilt problematiserats inom en rad yrken där representativitet har ansetts ha särskilt stor betydelse, exempelvis lärare, poliser och socionomer.

I Danmark har diskussionen ofta förts utifrån begreppen social mobilitet i den högre utbildningen eller studenter från studieovana hem som

påbörjar högre studier. Danska regeringars fokus har i huvudsak handlat om att öka effektiviteten och flexibiliteten i studierna. Könsbundna utbildningsval och frågan om att rekrytera fler kvinnor till naturvetenskap, teknik och matematik har varit föremål för flera projekt och insatser.

Att lägga ett stort ansvar på lärosätena för att bredda sin rekrytering är något som alla de tre skandinaviska länderna gör. I Sverige har det gått längst genom att lärosätena enligt lag är ålagda att aktivt främja och bredda rekryteringen. Universitets- och högskolerådet (UHR) samt lärosätenas samarbetsorgan blir nyckelspelare i att koordinera insatser och bidra till effektiv kunskapsspridning mellan de svenska lärosätena. I Danmark pågår ett forskningsprojekt som går ut på att effektutvärdera en vägledningsinsats med syfte att bredda rekryteringen till den högre utbildningen. Genom att vägledningen utarbetats på en centraliserad nivå kan projektet studera elever i 42 gymnasieskolor, samtidigt som ytterligare 54 skolor används som kontrollgrupp. Exemplet visar på den potential som mer centraliserade eller koordinerade insatser har när det kommer till att generera kunskap om vad som faktiskt fungerar och inte.

## **Skillnaderna ökar mellan hur olika grupper väljer utbildning och lärosäte**

Skillnader i vilken utbildning och vid vilket lärosäte olika grupper studerar har blivit viktigare i takt med att en större del av befolkningen studerar på högskolan. Det framgår av en kunskapsöversikt över breddad rekrytering under perioden 2010–2020 i Sverige och Norden som UKÄ har tagit fram. Kunskapsöversikten visar också att sambandet mellan föräldrars och deras barns utbildningslängd har försvagats över tid. Samtidigt kvarstår mönstren där personer med olika kön eller social och nationell bakgrund läser olika slags utbildningar och vid olika typer av lärosäten. I vissa fall har mönstren till och med förstärkts. Skillnaderna drivs i hög grad av ojämlikheter i skolprestationer, en könsuppdelad arbetsmarknad, ojämlik tillgång till kunskap och information, olika typer av stöd och förväntningar från familj och omgivning samt olika förväntningar och preferenser när det gäller utbildningens längd, arbetsmarknadsorientering och närhet till familj och vänner.

## **Lärosätenas användning av lokalt beslutade urvalsgrunder ökar breddad rekrytering**

I regleringsbrevet för budgetåret 2019 fick UKÄ och UHR i uppdrag att i samarbete kartlägga och analysera hur universitet och högskolor använder lokalt beslutade urvalsgrunder vid antagning till högre utbildning. Lokala urvalsgrunder kan bestå av andra särskilda prov än högskoleprovet, kunskaper, arbetslivserfarenhet eller annan erfarenhet som är särskilt värdefull för den sökta utbildningen, och andra sakliga omständigheter för utbildningen.

Analysen visar att lokalt beslutade urvalsgrunder kan bidra till att personer med olika social bakgrund får fler vägar in till högre utbildning. När analysen särskiljer lämplighet från social bakgrund visar undersökningen att det går att uppnå båda målen. Lokalt beslutade urvalsgrunder kan leda till rekrytering av studenter som har större möjlighet att tillgodogöra sig utbildningen, samtidigt som de i viss mån har en annan social bakgrund än de som antas i andra urvalsgrupper.

# Inledning

Vi inleder med att översiktligt redovisa problemområdet, regeringssuppdraget, uppläggningsen av den tematiska utvärderingen och slutrapportens disposition.

## Bakgrund

Bakgrunden till uppdraget är kravet om att högskolorna aktivt ska främja och bredda rekryteringen till högskolan som infördes i högskolelagen 2002. Propositionen *Den öppna högskolan*<sup>1</sup> innehöll förslag på flera åtgärder där lärosätena fick i uppgift att exempelvis ta fram lokala handlingsplaner för hur arbetet med att bredda rekryteringen skulle bedrivas, anordna basårsutbildningar och bedöma reell kompetens för att öppna upp högskolan och minska snedrekryteringen. År 2002 inrättade regeringen en rekryteringsdelegation för att stödja lärosätena i arbetet och särskilt ekonomiskt stöd avsattes. På europeisk nivå har Bolognaprocessen bidragit till att vid upprepade tillfällen aktualisera frågan. I Londonkommunikén från 2007 antogs formuleringen att de deltagande länderna delar en strävan mot att *”the student body entering, participating in and completing higher education at all levels should reflect the diversity of our populations”*. De globala utvecklingsmålen för hållbar utveckling relaterar också till breddad rekrytering i och med målen om lika tillgång till utbildning. Det gäller främst mål 4 God utbildning för alla: ”att säkerställa en inkluderande och jämlik utbildning av god kvalitet och främja livslångt lärande för alla” och mål 10 Minskad ojämlikhet: ”minska ojämlikheten inom och mellan länder”.

Under 2006–2008 hade Myndigheten för nätverk och samarbete inom högre utbildning (NSHU) uppdrag att stödja verksamheter för breddad rekrytering ekonomiskt. Sedan Universitets- och högskolerådet (UHR) bildades 2013 har de haft uppdraget att främja breddad rekrytering till högskolan. UHR redovisade 2016<sup>2</sup> en omfattande utredning som ledde fram till rekommendationer både till regeringen och till lärosäten.

## Vinster av högskoleutbildning utifrån flera perspektiv

Ett återkommande tema i diskussionen om breddad rekrytering handlar om att snedrekryteringen leder till att samhället går miste om personer som är väl lämpade för högre studier, och de yrken som så småningom

---

<sup>1</sup> Prop. 2001/02:15.

<sup>2</sup> UHR 2016. *Kan excellens uppnås i homogena studentgrupper?*



följer på dessa studier. När förmågan hos dessa individer inte tas tillvara, används inte samhällets resurser effektivt. Ineffektiviteten tar sig också uttryck i att det i dagsläget finns en brist på högskoleutbildad arbetskraft inom vissa yrken, och att det finns en risk för en sådan brist också i framtiden. Det behövs helt enkelt fler personer som börjar i högskolan, och utbildar sig mot vissa yrken. Till exempel kan unga med lågutbildade föräldrar vara en outnyttjad samhällsresurs.

Samhällsvärdet kan också ses i perspektivet att studenter som tränas i kritiska förhållningssätt och generiska kunskaper stärker demokratin som institution. En mer utbildad befolkning leder till ett större deltagande i allmänna val, högre förväntningar på involvering i beslutsprocesser och bidrar till en större social jämlikhet.

Ett annat argument om varför den sociala snedrekryteringen är ett problem handlar om att det finns fördelar med högskolestudier för individen, och att det därför kan ses som orättvist och odemokratiskt att en individs uppväxtfamilj påverkar sannolikheten att studera i högskolan. Utöver den direkta vinsten med att man får möjlighet att tillgodogöra sig kunskap inom områden som intresserar en, så finns det flera andra positiva effekter för individen. Bland annat ökar en högskoleutbildning sannolikheten för trygga anställningsförhållanden, god hälsa, hög lön och en karriär i yrkeslivet.

## Uppdraget

I den här rapporten redovisar UKÄ en tematisk utvärdering av universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen till högskolan. Den 21 november 2019<sup>3</sup> fick UKÄ följande uppdrag av regeringen:

### **Tematisk utvärdering av breddad rekrytering**

Universitetskanslersämbetet ska genomföra en utvärdering av universitets och högskolors arbete med breddad rekrytering utifrån det krav i högskolelagen (1992:1434) som anger att universitet och högskolor i sin verksamhet aktivt ska främja och bredda rekryteringen till högskolan (1 kap. 5 § fjärde stycket). Uppdraget ska genomföras i dialog med Universitets- och högskolerådet.

Utvärderingen ska redovisas till regeringen (Utbildningsdepartementet) senast den 1 mars 2021.

---

<sup>3</sup> U2019/03878/UH.

På grund av coronapandemin förlängdes tiden för utvärderingen, och redovisningsdatumet ändrades till den 1 mars 2022 enligt ett beslut den 9 april 2020<sup>4</sup>.

## Tematisk utvärdering för kunskap och utveckling

UKÄ har genomfört utvärderingen som en tematisk utvärdering. Tematiska utvärderingar är en av fyra komponenter inom det nationella systemet för kvalitetssäkring av högre utbildning och forskning<sup>5</sup>. Tematiska utvärderingar ska utgå från uppgifter som lärosätena ansvarar för enligt lag och förordning och som bedöms viktiga för kvaliteten. Syftet med utvärderingarna är att bidra med viktig kunskap och nationella jämförelser av hur lärosätena arbetar, och kunskap om vilka resultat som har nåtts inom det aktuella temat. Ambitionen är att de tematiska utvärderingarna får stor betydelse för lärosätenas utvecklingsarbete.

Syftet med den här tematiska utvärderingen är att på nationell nivå synliggöra hur landets lärosäten arbetar med breddad rekrytering, visa på vilka resultat som har uppnåtts och vilka utvecklingsbehov som finns samt på så sätt bidra med kunskap och utveckling. Den tematiska utvärderingen ska både skapa kunskap om arbetet med breddad rekrytering och göra nytta genom att stödja utvecklingsarbetet för högsta möjliga kvalitet i sektorn.

Inom ramen för den tematiska utvärderingen har UKÄ publicerat en serie rapporter och analyser om snedrekryteringen till högskolan. Analysernas redovisning av kunskapsläget för snedrekryteringen till högre utbildning kompletterar den nationella bilden av hur lärosätena arbetar med breddad rekrytering. På så sätt ger analyserna och utvärderingen tillsammans en bild av hur långt Sverige har nått i att öka mångfalden i högskolan och motverka snedrekryteringen.

## Slutrapportens disposition

Efter inledningen följer kapitlet *Metod och genomförande av den tematiska utvärderingen* där vi redovisar utgångspunkterna för den tematiska utvärderingens båda delar.

I kapitlet *Den tematiska utvärderingens resultat* fogar vi samman kunskapsläget för fyra dimensioner av snedrekrytering till högre utbildning med resultaten från utvärderingen av lärosätenas arbete. I

---

<sup>4</sup> U2020/02276/UH.

<sup>5</sup> UKÄ 2016:15. *Nationellt system för kvalitetssäkring av högre utbildning – redovisning av ett regeringsuppdrag.*

kapitlet sammanfattar vi också innehållet i den serie rapporter och analyser som vi har tagit fram inom ramen för uppdraget.

UKÄ:s del av slutrapporten avslutas med kapitlet *UKÄ:s övergripande slutsatser* där vi diskuterar kunskapsläget och behov av åtgärder utifrån den tematiska utvärderingens resultat.

Bedömargruppen, med ordförande Bo-Anders Jönsson vid Lunds universitet, vice ordförande Ulf Dalnäs vid Göteborgs universitet och vice ordförande Ann Sörlin vid Umeå universitet i spetsen, har skrivit *Bedömargruppens yttrande*. Bedömargruppens del inleds med en historisk återblick på hur uppdraget till lärosätena har utvecklats och utvärderats över tid. Därefter sammanfattar de utvärderingens resultat på nationell nivå utifrån bedömargruppens yttrande till respektive lärosäte och ger goda exempel från lärosätenas arbete med breddad rekrytering. Avslutningsvis knyter de samman resultatet med tidigare utvärderingars resultat och samlar bedömargruppens generella rekommendationer till lärosätena respektive regeringen.

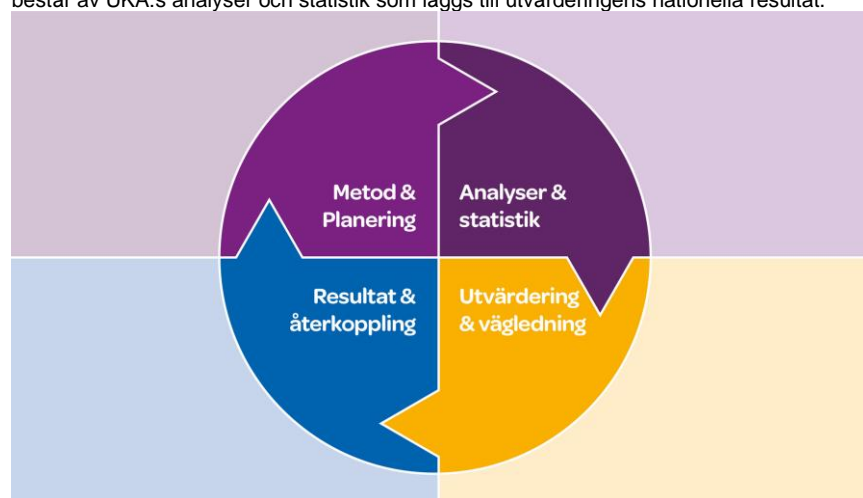
*I Universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen till högskolan. Tematisk utvärdering, del 2* redovisar vi bedömargruppens yttrande för respektive lärosäte.

# Metod och genomförande av den tematiska utvärderingen

I det här kapitlet redovisar vi utgångspunkterna och metoden för utvärderingen och beskriver processen för bedömargruppens arbete. Vi redovisar också den serie analyser som tagits fram inom ramen för den tematiska utvärderingen med hänvisningar till de publicerade rapporterna.

Den tematiska utvärderingen består av två delar. Den ena delen består av en serie analyser och rapporter som har undersökt snedrekryteringen till högskolan utifrån olika perspektiv. Den andra delen består av en utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering som har genomförts av en bedömargrupp. Genom de två delarna ger den tematiska utvärderingen både kunskapsläget för snedrekryteringen till högre utbildning och ger en nationell bild av hur lärosätena arbetar med breddad rekrytering, samt hur långt Sverige har nått med att öka mångfalden i högskolan och motverka snedrekryteringen.

Figur 1. Den tematiska utvärderingen av lärosätenas arbete med breddad rekrytering består av UKÄ:s analyser och statistik som läggs till utvärderingens nationella resultat.



## Utvärderingens utgångspunkter och genomförande

Alla universitet och högskolor ska förhålla sig till kravet i högskolelagen att bredda rekryteringen till högskolan. Med hänsyn till resurseffektivitet har utvärderingen begränsats till att omfatta bara de lärosäten som läsåret 2018/19 hade minst 100 helårsstudenter, vilket medför att totalt 40 lärosäten ingår i utvärderingen.

Som i andra granskningar i det nationella kvalitetssäkringssystemet<sup>6</sup> bedömer en bedömargrupp lärosätets arbete, i det här fallet arbetet med breddad rekrytering. Skillnaden är att bedömargruppen i den här utvärderingen inte ger ett samlat omdöme om lärosätets arbete eller uppnådda resultat. Bedömargruppens roll är att bedöma respektive lärosätets arbete och ge återkoppling i form av graderade rekommendationer till lärosätet med fokus på fortsatt utveckling.

## Förarbete för att anpassa utvärderingsfrågorna

För att ta fram en metod för temat om breddad rekrytering genomförde UKÄ ett förarbete i dialog med Universitets- och högskolerådet (UHR). Förarbetet innebar att ta del av de analyser och den statistik som UKÄ producerar om snedrekryteringen till högskolan och det material som UHR tar fram om breddad rekrytering. UKÄ genomförde en så kallad intressentanalys för att identifiera vilka aktörer som vi behövde involvera i en rådgivande grupp, som kunde erbjuda kompetenser och erfarenheter av breddad rekrytering i metodutvecklingen. Den rådgivande gruppen bestod av tio representanter och träffades vid två heldagar för att definiera kärnfrågorna som utvärderingen skulle ge svar på. Utifrån dem föreslog gruppen de utvärderingsfrågor som lärosätena skulle besvara. Gruppen gav även förslag på hur utvärderingens format kunde främja lärande och utveckling.

Den rådgivande gruppen bestod av följande ledamöter:

**Carina Carlund**, Göteborgs universitet, Include Nationellt nätverk för breddad rekrytering

**Susanne Ljunghager**, Luleå tekniska universitet, Include Nationellt nätverk för breddad rekrytering

**Caroline Olsson**, Karolinska institutet, Include Nationellt nätverk för breddad rekrytering

**Eva Åkesson/Åsa Kettis**, Uppsala universitet, Sveriges universitets- och högskoleförbund

**Linn Svärd**, Lunds universitet, Sveriges förenade studentkårer

**Carina Carlhed Ydhag**, Stockholms universitet, Institutionen för pedagogik och didaktik

**Jeff Jonsson**, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

---

<sup>6</sup> UKÄ 2016:15. *Nationellt system för kvalitetssäkring av högre utbildning – redovisning av ett regeringsuppdrag.*

**Anna-Clara Olsson**, Sveriges Kommuner och Regioner, personal- och kompetensförsörjning

**Per Båvner**, Lärarförbundet

**Johan Linder**, Lärarnas Riksförbund

UKÄ:s två referensgrupper för kvalitetssäkringssystemet lämnade också synpunkter på utformningen av utvärderingen. Dessutom ombads rektorerna diskutera vilka frågor som lärosätena behöver ha belysta i en utvärdering och vilken återkoppling som lärosätena behöver för att utveckla sitt arbete med breddad rekrytering vid Sveriges universitets- och högskoleförbunds (SUHF:s) och UKÄ:s årliga rektorskonferens i januari 2020.

Förarbetet resulterade i dokumentet *Vägledning för tematisk utvärdering av breddad rekrytering*<sup>7</sup> med instruktioner för den delen som gäller utvärderingen av lärosätenas arbete med breddad rekrytering. Vägledningen förtydligar utvärderingsfrågorna samt beskriver bedömningsunderlagen och utvärderingsprocessen. Dessutom utformade UKÄ en mall för lärosätenas självvärdering (bilaga 2) och en mall för kårernas studentinlägga (bilaga 3).

## Bedömningsområden

Arbetet med att anpassa metoden för utvärderingen har resulterat i fyra övergripande utvärderingsfrågor. Frågorna ska ge lärosätena tillfälle att utifrån sina egna specifika förutsättningar beskriva, analysera och värdera sitt arbete med breddad rekrytering till utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå. Utvärderingsfrågorna sorterar under två bedömningsområden: Styrning och organisation samt Utformning, genomförande och resultat.

### Styrning och organisation

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?
2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

### Utformning, genomförande och resultat

3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?
4. Hur följer lärosätet upp resultatet från arbetet med breddad rekrytering?

Frågorna ger lärosätet möjlighet att redovisa vilka mål de har med sitt arbete, hur de styr och organiserar arbetet samt hur de utformar, genomför och följer upp arbetet för att nå sina mål. Lärosätet får återkoppling på sitt arbete genom att bedömargruppen i ett yttrande ger

<sup>7</sup> UKÄ, 2020. Reg.nr 411-00305-20.

graderade rekommendationer i form av vad lärosätet bör respektive kan göra i arbetet med att bredda rekryteringen. Ambitionen är att ge lärosätet ett underlag för ett fortsatt arbete. Utgångspunkt för utvärderingsprocessen är dokumentet *Vägledning för tematisk utvärdering av breddad rekrytering*.<sup>7</sup>

## Bedömningsunderlag

Bedömningsunderlag för utvärderingen är lärosätets självvärdering och kårernas studentinlaga. Beroende på lärosätets organisation, inriktning, storlek, geografiska läge med mera, har lärosätena valt olika sätt att uppfylla högskolelagens krav att arbeta med breddad rekrytering. Självvärderingens mall<sup>8</sup> inleds därför med en bakgrundsbeskrivning, där lärosätet redogör för sina specifika förutsättningar för arbetet. De fyra utvärderingsfrågorna lärosätena därefter ska besvara är formulerade för att uppmuntra lärosätena att ha en utforskande ansats när de analyserar och värderar sitt arbete utifrån sitt eget lärosätets specifika profil och förutsättningar. Processen att skriva en självvärdering kan vara en del av det interna kvalitetsarbetet där berörda parter får en gemensam syn på hur lärosätet arbetar med breddad rekrytering, vilka resultat som uppnåtts och vilka utvecklingsbehov som finns.

Student- och doktorandkårer har inbjudits att lämna in en studentinlaga till utvärderingen. Frågorna i mallen för studentinlagan<sup>9</sup> är samma frågor som har ställts till lärosätena. Syftet är att ge kårerna möjlighet att redovisa sin syn på och erfarenheter av lärosätets arbete med breddad rekrytering utöver möjligheten att medverka i lärosätets arbete med självvärderingen. Om ett lärosäte har flera student- och doktorandkårer har de uppmanats att samarbeta och lämna in en gemensam studentinlaga. Kårerna kan också kommentera lärosätets självvärdering och ta upp ytterligare frågor som de anser är viktiga för arbetet med breddad rekrytering.

I vägledningen<sup>10</sup> finns förklarande text för att ge lärosätena uppslag på vad som kan rymmas inom respektive utvärderingsfråga. Även om utvärderingen omfattar lärosätenas arbete med breddad rekrytering utesluter det inte att lärosätena kan redogöra för arbete med breddat deltagande om det arbetet är ett verktyg för breddad rekrytering.

Som referensmaterial till utvärderingen har UKÄ sammanställt ett statistikunderlag om rekryteringen till respektive lärosäte och jämförelsen med motsvarande siffra för riket utifrån geografi, kön, nationell bakgrund, social bakgrund och ålder. Sammanställt statistik publicerades på UKÄ:s webbplats under våren 2020, så att lärosätena kunde ta del av den. Vid samma tid förmedlade UKÄ till respektive

---

<sup>8</sup> Bilaga 2 Mall för självvärdering.

<sup>9</sup> Bilaga 3 Mall för studentinlaga.

<sup>10</sup> UKÄ, 2020. *Vägledning för tematisk utvärdering av breddad rekrytering*.



lärosäte det enkätsvar som lärosätet lämnat in till UHR:s undersökning<sup>11</sup> för att uppmärksamma lärosätet på de svar som lärosätet redovisat om arbetet för drygt fem år sedan.

#### **Statistiskt underlag om breddad rekrytering utifrån fem dimensioner:**

- geografisk bakgrund
- kön
- nationell bakgrund (svensk\* och utländsk bakgrund\*\*)
- social bakgrund (föräldrarnas utbildningsnivå)
- ålder.

Läs mer: <https://www.uka.se/kvalitet--examenstillstand/tematiska-utvarderingar/breddad-rekrytering/statistik-om-breddad-rekrytering.html>

\* Med svensk bakgrund avses personer som är födda i Sverige med minst en svenskfödd förälder. Personerna ska vara folkbokförda i Sverige.

\*\* Med utländsk bakgrund avses personer som är utrikes födda och personer som är födda i Sverige med två utrikes födda föräldrar. Personerna ska vara folkbokförda i Sverige.

## **Workshop med fokus på självvärderingsarbetet**

Utvärderingen har utformats för att ge tillfälle för lärosätena att reflektera över och värdera sitt arbete med breddad rekrytering. UKÄ anordnade den 25 november 2020 inför utvärderingens upptaktsmöte en workshop tillsammans med nätverket Include<sup>12</sup>, som ett tillfälle att utbyta erfarenheter om arbetet med breddad rekrytering och hur självvärderingsarbetet kan vara ett tillfälle för lärande och utveckling. Utvärderingens uppstart markerades med ett upptaktsmöte den 25 januari 2021.

## **Rekryteringen av bedömargruppen**

Bedömarna har rekryterats och tillsatts av UKÄ efter sedvanligt nomineringsförfarande i samverkan med lärosäten, studentkårer och branschorganisationer. Gruppen omfattar tretton bedömare och består av nio sakkunniga, varav en ordförande och två vice ordförande, samt två studentrepresentanter och två arbetslivsföreträdare.

Ledamöterna har valts ut så att gruppen sammantaget har så bred och djup kompetens att den kan bedöma utvärderingsfrågorna för de två bedömningsområden som ingår i utvärderingen och ge återkoppling till lärosätena på deras arbete med breddad rekrytering. Tillsammans har bedömargruppen erfarenhet från ledningsuppdrag på central och lokal

<sup>11</sup> UHR 2016. *Kan excellens uppnås i homogena studentgrupper?*

<sup>12</sup> Include är ett nationellt nätverk som arbetar med breddad rekrytering och breddat deltagande inom högre utbildning. Nätverkets syfte är att stärka kunskapen om breddad rekrytering, genomströmning, mångfald och likabehandling från genomförande till utvärdering. Antalet medlemslärosäten i januari 2022 är 32, samtliga dessa deltar i utvärderingen.

nivå, erfarenhet från samordning och arbete med att integrera breddad rekrytering i lärosätets verksamhet samt erfarenhet av forskning om breddad rekrytering och övergången mellan skola och högskola.

Vid rekryteringen av bedömargruppen har UKÄ också säkerställt att det finns erfarenhet av arbete med underrepresenterade grupper utifrån social bakgrund, nationell bakgrund, kön, geografiskt läge, ålder och funktionsvariation. Dessutom har UKÄ tagit hänsyn till anmälda jäv, en balanserad könsfördelning, geografisk spridning, spridning mellan lärosäten och internationell erfarenhet. De arbetslivsföreträdare som utsetts har kunskap om och erfarenhet av breddad rekrytering i verksamhet utanför den svenska högskolan. Studentrepresentanterna genomgår en utbildning på avancerad nivå respektive forskarnivå och har erfarenhet från arbete med breddad rekrytering på lärosäten. Bedömarna har inte deltagit i någon beredning eller bedömning av lärosäten där de har uppgett jävsförhållande.

Som en kvalitetssäkrande åtgärd har lärosätena fått tillfälle att yttra sig om bedömargruppens sammansättning innan bedömargruppen slutligen har fastställts av UKÄ. Vid delningen av bedömargruppens sammansättning uppmärksammades att UKÄ behövde förstärka bedömargruppens samlade erfarenhet av arbete med underrepresenterade grupper utifrån geografisk spridning. UKÄ justerade bedömargruppens sammansättning genom att utöka bedömargruppen med en bedömare.

Bedömargruppens sammansättning redovisas i den här rapporten under rubriken *Missiv*. Bedömargruppens anmälda jäv redovisas i bilaga 1.

## Bedömningsprocessen

Bedömargruppen har gjort sin bedömning med lärosätets självvärdering som främsta underlag, tillsammans med en eventuell studentinlaga. Lärosätenas självvärderingar lämnades in till UKÄ den 3 maj 2021 och kårernas studentinlaga sändes in en vecka senare, den 10 maj 2021.

Av instruktionerna till lärosätena i *Vägledning för tematisk utvärdering av breddad rekrytering* (UKÄ 2020) framgår att redogörelsen i självvärderingen bör omfatta högst 10 sidor exklusive lärosätets så kallade SWOT-analys. I SWOT-analysen ska lärosätena identifiera styrkor, svagheter, utmaningar och de största hindren som lärosätet sett som viktiga att arbeta med, samt redogöra för de möjligheter eller vinster som lärosätet identifierat i arbetet med breddad rekrytering. Lärosätena har i flera fall utnyttjat möjligheten att förtydliga exempel genom att inkludera webblänkar till självvärderingen. Dessa har använts av bedömarna för att förtydliga eller verifiera en uppgift från självvärderingen. Enligt vad som fastställdes i vägledningen, har bilagorna lästs av bedömarna enbart som komplement till självvärderingen.

Student- och doktorandkåren vid 27 av 40 lärosäten lämnade in en studentinlägga.

Bedömaregruppen sammanträdde vid sex tillfällen under 2020 och 2021 för att diskutera förutsättningarna för utvärderingen, samtala om de individuella bedömningar som varje bedömare har gjort för att nå fram till en gemensam bedömning, utse goda exempel och komma fram till bedömaregruppens slutsatser och rekommendationer. UKÄ:s projektgrupp har bidragit i arbetet genom att stödja bedömaregruppen genom hela bedömningsprocessen.

Bedömaregruppens ordförande-grupp har sammanträtt vid nio tillfällen under 2021 och 2022 för avstämning inför bedömaregruppens möten samt diskutera rekommendationer, goda exempel och sammanfatta utvärderingens resultat på nationell nivå.

## Bedömning, yttrande och beslut

Bedömaregruppen har haft till uppgift att granska bedömningsunderlagen och göra en bedömning utifrån respektive lärosätes förutsättningar och tolkning av uppdraget med att bredda rekryteringen. I det arbetet har bedömaregruppen identifierat goda exempel och gett skriftlig återkoppling med motiveringar till bedömningarna. Bedömningarna utmynnar i rekommendationer om vad som bör utvecklas respektive kan utvecklas per bedömningsområde. UKÄ avser att följa upp rekommendationerna till respektive lärosäte två år efter den tematiska utvärderingen har återrapporterat regeringsuppdraget.

I självvärderingens bakgrundsbeskrivning har lärosätena formulerat sina specifika förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering, exempelvis profil, utbildningsutbud, antal studenter, antal doktorander samt nationell eller regional rekrytering. Eftersom det inte görs någon bedömning av detta, har UKÄ som ett stöd till bedömaregruppen formulerat respektive bakgrundsbeskrivning i yttrandet utifrån lärosätets beskrivning i självvärderingen. UKÄ har också lagt till ett avsnitt med siffror från UKÄ:s och Statistiska centralbyråns (SCB:s) statistik utifrån det underlag som sammanställdes till lärosätena och publicerades via UKÄ:s webbplats inför starten av utvärderingen.

### Statistiken i bakgrundsbeskrivningen

Bakgrundsbeskrivningen i yttrandena avslutas med statistik om nybörjarstudenter från potentiellt underrepresenterade grupper för respektive lärosäte. Statistiken som UKÄ sammanställde till den tematiska utvärderingen i början av 2020 beskriver rekryteringen till högskolan utifrån fem variabler: geografisk bakgrund, kön, nationell bakgrund, social bakgrund och ålder. För samtliga variabler utom nationell bakgrund presenteras statistik om *högskolanybörjare* – benämningen som vi har valt för de *studenter som för första gången är*

*registrerade vid en viss högskola i högskoleutbildning på grundnivå eller avancerad nivå. För variabeln nationell bakgrund presenteras i stället statistik om *högskolenybjörjare* – benämningen vi har valt för *studenter som för första gången är registrerade över huvud taget i högskoleutbildning i Sverige* på grundnivå eller avancerad nivå.*

Vi har för samtliga variabler valt att presentera statistik från UKÄ:s sammanställning och inte den senaste tillgängliga statistiken. För vissa variabler har vi gjort jämförelser över tid på lärosätetsnivå. Vi har för variabeln ålder även gjort jämförelser mellan lärosätetsnivå och nationell nivå. Om det saknas en statistikuppgift i något yttrande beror det främst på att det inte har funnits tillgängliga data för lärosätet. I några fall har vi valt att inte göra jämförelser, eftersom studentpopulationen varit för liten och jämförelserna då lätt blir missvisande.

Nedan beskrivs hur vi redovisat statistik för respektive variabel med tillhörande källa:

- Geografisk bakgrund<sup>13</sup>
  - De tre län som flest högskolenybjörjare rekryterades från läsåret 2017/18.
- Kön<sup>14</sup>
  - Andelen kvinnliga högskolenybjörjare läsåret 2017/18.
  - Redovisning av hur andelen kvinnliga högskolenybjörjare varierade under perioden 2013/14–2017/18.
- Nationell bakgrund<sup>15</sup>
  - Andelen högskolenybjörjare som hade utländsk bakgrund läsåret 2016/17, och hur andelen har förändrats sedan läsåret 2007/08. Med utländsk bakgrund avses studenter som är utrikes födda eller födda i Sverige med två utrikes födda föräldrar.
  - Andelen högskolenybjörjare som var födda utomlands läsåret 2016/17.
- Social bakgrund<sup>16</sup>
  - Andelen högskolenybjörjare som hade åtminstone en förälder med minst 3 års eftergymnasial utbildning läsåret 2017/18, och hur andelen har förändrats sedan läsåret 2008/09.
- Ålder
  - Medianåldern för högskolenybjörjare läsåret 2018/19, vilket jämförs med medianåldern för samtliga högskolenybjörjare i Sverige samma läsår.

---

<sup>13</sup> UKÄ/SCB UF 20 SM 1901 Studenter och examinerade på grundnivå och avancerad nivå 2017/18.

<sup>14</sup> UKÄ/SCB UF 20 SM 1901 Studenter och examinerade på grundnivå och avancerad nivå 2017/18.

<sup>15</sup> UKÄ/SCB UF 19 SM 1801 Svensk och utländsk bakgrund för studenter och doktorander 2016/17.

<sup>16</sup> UKÄ/SCB UF 20 SM 1802 Högskolenybjörjare 2017/18 och doktorandnybjörjare 2016/17 efter föräldrarnas utbildningsnivå.

## Nationell bild av lärosätens arbete

Utöver yttrandena, som innehåller bedömningar och rekommendationer för respektive lärosätes arbete, formulerar bedömaregruppen sina observationer på en övergripande nivå i kapitlet *Utvärderingens resultat på nationell nivå*. Här beskriver bedömaregruppen de generella mönster som framträder i bedömningsunderlagen. Bedömarna lyfter fram goda exempel, redovisar återkommande utmaningar och utvecklingsbehov samt sammanfattar rekommendationer för fortsatt utveckling ur ett nationellt perspektiv. De ger också där sina rekommendationer till regeringen, för att långsiktigt stärka arbetet med hållbar utveckling inom högre utbildning. Underlag för utvärderingens resultat på nationell nivå är bedömaregruppens yttrande till respektive lärosäte, som redovisas i sin helhet i *Universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen till högre utbildning. Tematisk utvärdering, del 2*.

## Analyserna om snedrekryteringen till högskolan

Inom ramen för den tematiska utvärderingen har UKÄ under 2020 och 2021 tagit fram och publicerat en serie rapporter och analyser om snedrekryteringen till högskolan utifrån olika perspektiv. Analyserna ska bidra med kunskap inom ett antal områden där kunskapsluckor har identifierats, men redovisar inte en helhetsbild utifrån samtliga dimensioner av snedrekrytering. UKÄ publicerar kontinuerligt analyser och statistik om rekryteringen av studenter från underrepresenterade grupper till högre utbildning i Sverige, se UKÄ:s årsrapport<sup>17</sup>.

Bland rapporterna finns en policybeskrivning och en kunskapsöversikt. På uppdrag av UKÄ har professor Mikael Börjesson och forskarasistent André Bryntesson vid Uppsala universitet tagit fram en jämförelse av policyer och resultat av satsningar på breddad rekrytering till högre studier i Skandinavien och en kunskapsöversikt om snedrekryteringen till den högre utbildningen i Norden. I det sammanhanget lyfter vi även fram det europeiska perspektivet genom de beslut och rekommendationer som fattats inom Bologna-processen.

Tabell 1. UKÄ:s rapporter i den tematiska utvärderingen av breddad rekrytering.

Rapportens rubrik	Webblänk
Högskolestudier – intresse, planer och finansiering	<a href="https://www.uka.se/publikationer--beslut/publikationer--beslut/rapporter/rapporter/2020-10-28-fler-ungdomar-planerar-att-studera-vid-hogskolan-an-som-faktiskt-borjar.html">https://www.uka.se/publikationer--beslut/publikationer--beslut/rapporter/rapporter/2020-10-28-fler-ungdomar-planerar-att-studera-vid-hogskolan-an-som-faktiskt-borjar.html</a> (i samarbete med CSN och UHR)

<sup>17</sup> <https://www.uka.se/statistik--analys/arsrapport-om-universitet-och-hogskolor.html> [hämtat 11-11-2021].

Social snedrekrytering till högskolan i historiskt perspektiv – statistisk uppföljning av medborgare som föddes 1956–1993	<a href="https://www.uka.se/publikationer--beslut/publikationer--beslut/rapporter/rapporter/2020-11-23-social-snedrekrytering-till-hogskolan-i-historiskt-perspektiv.html">https://www.uka.se/publikationer--beslut/publikationer--beslut/rapporter/rapporter/2020-11-23-social-snedrekrytering-till-hogskolan-i-historiskt-perspektiv.html</a>
Social snedrekrytering till högskolan – vad betyder uppföljningsålder och klassificering av föräldrarnas utbildningsnivå?	<a href="https://www.uka.se/publikationer--beslut/publikationer--beslut/statistiska-analyser/statistiska-analyser/2021-03-24-social-snedrekrytering-till-hogskolan---hur-paverkas-den-av-hur-vi-klassificerar-foraldrarnas-utbildningsniva.html">https://www.uka.se/publikationer--beslut/publikationer--beslut/statistiska-analyser/statistiska-analyser/2021-03-24-social-snedrekrytering-till-hogskolan---hur-paverkas-den-av-hur-vi-klassificerar-foraldrarnas-utbildningsniva.html</a>
Den sociala snedrekryteringen till högskolan förstärktes i pandemins första fas	<a href="https://www.uka.se/publikationer--beslut/publikationer--beslut/rapporter/rapporter/2021-07-02-den-sociala-snedrekryteringen-till-hogskolan-forstarktes-i-pandemins-forsta-fas.html">https://www.uka.se/publikationer--beslut/publikationer--beslut/rapporter/rapporter/2021-07-02-den-sociala-snedrekryteringen-till-hogskolan-forstarktes-i-pandemins-forsta-fas.html</a>
Genomströmningen i högskolan under coronapandemin – direkta avhopp	<a href="https://www.uka.se/om-oss/var-verksamhet/regeringsuppdrag/coronaviruset-och-hogskolan.html#uka-5Konsekvenserforhogskoleutbildningenundercoronapandemin">https://www.uka.se/om-oss/var-verksamhet/regeringsuppdrag/coronaviruset-och-hogskolan.html#uka-5Konsekvenserforhogskoleutbildningenundercoronapandemin</a>
Genomströmningen i högskolan under coronapandemin – studenternas prestationsgrad	<a href="https://www.uka.se/om-oss/var-verksamhet/regeringsuppdrag/coronaviruset-och-hogskolan.html#uka-5Konsekvenserforhogskoleutbildningenundercoronapandemin">https://www.uka.se/om-oss/var-verksamhet/regeringsuppdrag/coronaviruset-och-hogskolan.html#uka-5Konsekvenserforhogskoleutbildningenundercoronapandemin</a>
Breddad rekrytering till högre studier – en beskrivning och jämförelse av policy och utfall i de skandinaviska länderna	<a href="https://www.uka.se/5.4bf08fe9179eb7ac8ac5c37.html">https://www.uka.se/5.4bf08fe9179eb7ac8ac5c37.html</a>
Forskning om rekrytering till högre utbildning i de nordiska länderna, 2010–2021	<a href="https://www.uka.se/publikationer--beslut/publikationer--beslut/rapporter/rapporter/2021-10-19-ny-kunskapsoversikt-forskning-om-rekrytering-till-hogre-utbildning-i-de-nordiska-landerna-2010-2021.html">https://www.uka.se/publikationer--beslut/publikationer--beslut/rapporter/rapporter/2021-10-19-ny-kunskapsoversikt-forskning-om-rekrytering-till-hogre-utbildning-i-de-nordiska-landerna-2010-2021.html</a>

## Spridning av resultat

Resultaten från rapporterna och analyserna har uppmärksamats i samband med konferenser och temadagar där UKÄ har deltagit, exempelvis vid UHR:s konferens Kvalitetsdrivet den 8 september 2020. Där deltog UKÄ med seminariet *Breddad rekrytering och breddat deltagande i högskolan – vad säger killar och tjejer? Och vad kan göras?*

UKÄ genomförde den 20 oktober 2021 ett digitalt frukostseminarium som var öppet för alla intresserade där forskarna från Uppsala universitet presenterade rapporterna som de har skrivit på uppdrag av UKÄ.

Nätverket *Include* arrangerade en digital nationell temadag den 27 oktober 2021 i samarbete med Linnéuniversitetet, *Att bli sedd*,

*respekterad och bekräftad – en dag för kunskap om breddad rekrytering och breddat deltagande.* I samband med det presenterade UKÄ kunskapsläget om snedrekryteringen till högskolan.

## **UKÄ:s arbete med uppdraget**

UKÄ:s projektgrupp består av Heléne Fröborg (projektledare), Anna-Karin Malla (projektledare under anpassningen av metod), Fredrik Svensson, Helen Dryler, Henrik Holmqvist, Caroline Tovatt, Oskar Kindberg och Markus Lindström från UKÄ samt Aleksandra Sjöstrand från UHR. Inledningsvis deltog Sofia Berlin Kolm, Johanna Hedberg Nilsson, Anna Rudebeck, Bo Sandberg, Ulrika Thafvelin och Carin Dänsel från UKÄ i projektgruppens arbete. Maria Svensk från UKÄ är kommunikator för projektet. Beställare för projektet är gruppchef Viveka Persson från UKÄ.



# Den tematiska utvärderingens resultat

I kapitlet redovisar vi kunskapsläget för fyra dimensioner av snedrekrytering till högre utbildning för att koppla analysernas resultat till några av utvärderingens resultat på nationell nivå. Därefter sammanfattar vi resultaten för den serie analyser och rapporter som vi har tagit fram i den tematiska utvärderingen.

## Underrepresenterade grupper bland studenterna i den svenska högskolan

Olika grupper av unga människor är olika benägna att påbörja studier på högskolan. Skillnaderna mellan vissa grupper är, trots avgiftsfri utbildning och ett generellt studiestödsystem, mycket stora. I ett längre tidsperspektiv har det dock skett vissa förändringar mellan vilka grupper av studenter som varit under- respektive överrepresenterade. Lärosätenas uppdrag att aktivt arbeta med att bredda rekryteringen av studenter bör ses mot bakgrund av vilka grupper av studenter som är och har varit underrepresenterade bland studenterna.

I det här avsnittet redovisar vi vilka grupper av studenter som är underrepresenterade i den svenska högskolan idag. Vi fokuserar på studenternas kön, nationella bakgrund, sociala bakgrund och var i landet de är födda.

### Kön<sup>18</sup>

Ur ett historiskt perspektiv är det tydligt att kvinnor länge var underrepresenterade bland studenterna på högskolan. Kvinnor var under en lång tid inte tillåtna att studera på högre nivå. Sverige fick 1871 sin första kvinnliga student, Betty Pettersson (1838–1885) vid Uppsala universitets filosofiska fakultet. För att få tillträde till universitetet hade hon sökt dispens hos kungen. År 1873 fick kvinnor rätt studera vid universitetet. Till en början var det få kvinnor som sökte sig dit. Exempelvis var bara 4 av totalt 1 593 studenter kvinnor vid Uppsala universitet 1882. Det tog ytterligare 90 år för kvinnorna att komma ikapp männen i andelen som påbörjar studier i högskolan. Numera är kvinnorna i tydlig majoritet bland nybörjarstudenterna. Läsåret 2019/20 började 92 236 nybörjare på högskolan. Kvinnorna utgjorde 59 procent av högskolenybörjarna och männen 41 procent. Bakom den statistiken

---

<sup>18</sup> Läs mer om högskolenybörjare: <https://www.uka.se/statistik--analys/hogskolan-i-siffror/statistik/statistikomrade.html?statq=https://statistik-api.uka.se/api/totals/120>.

döljer sig tydligt könsbundna val av utbildning. Vid en jämförelse mellan yrkesexamensprogram utgjorde kvinnorna 93 procent av nybörjarna på förskolläraryrket 2020/21, men bara 25 procent av nybörjarna på högskoleingenjörprogrammet.

Bedömargruppen konstaterar att nästan alla lärosäten arbetar med att bryta traditionella könsbundna val av utbildning för att nå en jämnare könsfördelning på sina utbildningar. Men det finns skillnader i åtgärderna. Lärosätena arbetar mer intensivt med att försöka öka antalet kvinnor till tekniska utbildningar, än att försöka få fler män till de kvinnodominerande vård- och lärarutbildningarna, särskilt de med inriktning mot de lägre skolåldrarna. Det innebär att övriga underrepresenterade målgrupper riskerar att få mindre uppmärksamhet i rekryteringsarbetet, och färre faktiska insatser, anser bedömargruppen.

Det är samtidigt en samhällsstrukturell fråga som inte enbart gäller högskolan, eftersom könsbundna studieval är påtagligt redan på gymnasiet och i hög grad styr ungdomars val av högskolestudier. Här behövs mer genomgripande åtgärder som samarbeten mellan skolsystemen. Bedömargruppen framhåller därför behovet av att med stimulansmedel stödja och inspirera samarbeten mellan lärosäten och skolhuvudmän för att motverka samhällsstrukturella könsbundna studie- och yrkesval.

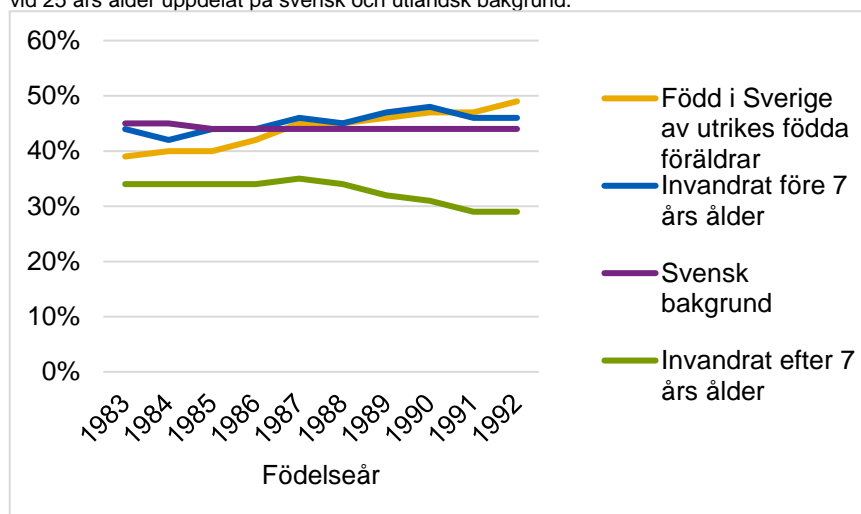
## Nationell bakgrund<sup>19</sup>

Fram till för några år sedan var personer med svensk bakgrund de som var mest benägna att börja studera på högskolan (Figur 2). Men de olika kategorierna av utländsk bakgrund (född i Sverige av utrikes födda föräldrar och invandrat före sju års ålder) passerade för några år sedan de med svensk bakgrund, och har sedan dess en högre andel som börjar studera på högskolan. Den kategori som fortfarande har en låg andel som börjar studera på högskolan är de som invandrat efter 7 års ålder. Den andelen har dessutom minskat och ligger nu på under 30 procent.

---

<sup>19</sup> Läs mer: <https://www.uka.se/publikationer--beslut/publikationer--beslut/statistiska-meddelanden/statistiska-meddelanden/2020-05-26-svensk-och-utlandsk-bakgrund-for-studenter-och-doktorander-2018-19.html>.

Figur 2. Andelen födda 1983–1992 som har påbörjat en svensk högskoleutbildning senast vid 25 års ålder uppdelat på svensk och utländsk bakgrund.



Bakom dessa breda kategorier döljer sig samtidigt stora skillnader mellan olika invandrargrupper. Bland de utrikes födda med bakgrund i Ryssland hade 52 procent påbörjat högskolestudier vid 25 års ålder. Motsvarande andel för gruppen med svensk bakgrund var 45 procent. Näst högst andel hade utrikes födda med bakgrund i Bosnien-Hercegovina med 51 procent. Lägre andelar som påbörjat högskolestudier (15–20 procent) finns bland grupper som invandrat från exempelvis Somalia, Afghanistan och Thailand.

Bedömargruppen menar att lärosätena bör samverka med ungdomsskolan och andra aktörer för att i högre utsträckning främja möjligheterna för personer med utländsk bakgrund att söka sig till högre utbildning. Särskild uppmärksamhet bör riktas till grupper med en nationell bakgrund som är underrepresenterad i högskolan eller inom en viss utbildning.

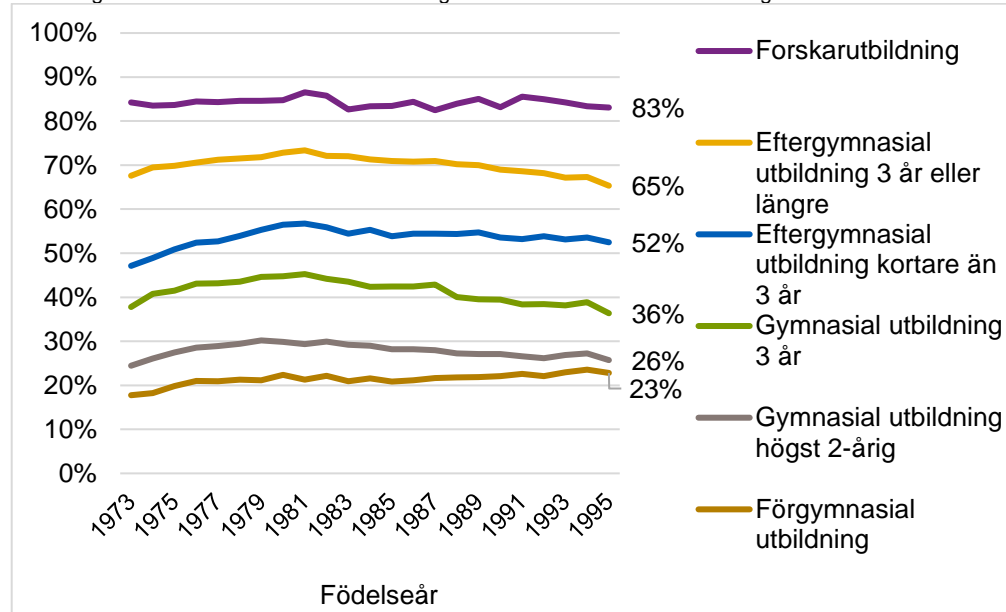
## Social bakgrund<sup>20</sup>

Ungas sociala bakgrund har en mycket stor betydelse för hur benägna de är att börja studera på högskolan – mycket större än de skillnader som finns mellan kön och personer av olika nationell bakgrund. Social bakgrund är ett mycket komplext fält som kan innefatta föräldrarnas utbildning, yrken, status och inkomst. Även den vidare familjen och släkten påverkar den unga potentiella studentens benägenhet att påbörja en högskoleutbildning. Här minskar vi komplexiteten och mäter social bakgrund som den potentiella studentens högst utbildade förälder i sex kategorier.

<sup>20</sup> Läs mer: <https://www.uka.se/publikationer--beslut/publikationer--beslut/statistiska-meddelanden/statistiska-meddelanden/2020-12-10-hogskolenyborjare-2019-2020-och-doktorandnyborjare-2018-2019-efter-foraldrarnas-utbildningsniva.html>.

Tydligt är då att övergången till högre utbildning skiljer sig mycket åt baserat på social bakgrund (Figur 3). Den grupp där störst andel börjar studera på högskolan är de som har en förälder med forskarutbildning (83 procent). Den grupp där minst andel börjar studera på högskolan är de vars högst utbildade förälder har förgymnasial utbildning (23 procent). Från årskullen som föddes 1973 till årskullen som föddes 1995 har inte mycket förändrats.

Figur 3. Andelen (procent) av födda 1973–1995 (alla år ingår) som hade påbörjat en svensk högskoleutbildning senast vid 25 års ålder, uppdelat efter föräldrarnas utbildningsnivå. Personer folkbokförda i Sverige vid både 12 och 25 års ålder ingår.



Bedömargruppen noterar att det finns lärosäten som samarbetar med studie- och yrkesvägledare från grund- och gymnasieskolor, komvux och lärcentrum i närområdet. Enligt bedömargruppen är detta initiativ som har potential att bredda rekryteringen, eftersom det erbjuder viktiga kanaler som ger eleverna mer kännedom om utbildning och forskning på högskolenivå.

Bedömargruppen menar att lärosätena bör samarbeta och tillsammans utveckla en långsiktig regional samverkan med exempelvis skolhuvudmän, idrottsrörelsen och civilsamhället i arbetet med att bredda rekryteringen. Bedömargruppen anser också att regeringen bör avsätta särskilda sökbara medel för gemensamma regionala initiativ.

Bedömargruppen föreslår dessutom att lärosätena i högre grad använder sig av alternativt urval som ett verktyg för breddad rekrytering. Lärosätenas användning av lokalt beslutade urvalsgrunder kan minska

social snedrekrytering, visar en rapport som UKÄ har tagit fram i ett annat regeringsuppdrag.<sup>21</sup>

## Geografisk bakgrund<sup>22</sup>

Det är stora skillnader mellan Sveriges regioner och kommuner i andelen som börjar studera på högskolan. Om vi ser till andelen som påbörjade högskolestudier vid senast 24 års ålder låg Stockholms län i topp med 51 procent 2020, följt av Uppsala län med 48 procent och Skåne län med 45 procent. Lägst andelar hade Gotlands län med 36 procent, följt av Norrbottens län med 35 procent och Jämtlands län med 33 procent.

Bland kommunerna hade Danderyds kommun i Stockholms län högst andel som vid senast 24 års ålder påbörjat högskolestudier uppföljningsåret 2020 – 80 procent. Därefter kom Lomma kommun i Skåne län med 73 procent och Lidingö kommun i Stockholms län med 71 procent. Låga andelar hade exempelvis Bräcke kommun, Sorsele kommun och Malå kommun. Här låg andelarna på 13–14 procent.

En stor del av de geografiska skillnaderna beror på att utbildningsnivån skiljer sig mycket mellan olika län och kommuner. Man kan alltså säga att en stor del av den geografiska variationen i själva verket beror på sociala faktorer, exempelvis föräldrarnas utbildningsnivå.

Bedömargruppen menar att lärosätena som inte redan har utvecklat metoder för och tillämpning av validering och bedömning av reell kompetens, bör göra det för att främja breddad rekrytering och främja ett livslångt lärande. I samarbete med andra relevanta parter bör lärosätena systematisera möjligheterna för ökad rörlighet mellan eftergymnasiala utbildningar och högskolan. Det är insatser som bland annat kan bidra till att utjämna skillnaderna i utbildningsnivå mellan olika kommuner och regioner.

## Analyserna som tagits fram inom uppdraget

Genom underrubrikerna nedan redovisar vi de övergripande slutsatserna för respektive rapport och analys som togs fram i den tematiska utvärderingen samt i ett regeringsuppdrag om lokalt beslutade urvalsgrunder där vissa resultat också har bäring på breddad rekrytering.

---

<sup>21</sup> <https://www.uka.se/publikationer--beslut/publikationer--beslut/rapporter/rapporter/2021-03-03-larosatenas-anvandning-av-lokalt-beslutade-urvalsgrunder.html>.

<sup>22</sup> Läs mer: <https://www.uka.se/publikationer--beslut/publikationer--beslut/rapporter/rapporter/2021-10-04-rekryteringen-till-hogskolan---i-riket-och-per-lan-och-kommun.html>.

## Högskolestudier – intresse, planer och finansiering<sup>23</sup>

I en enkätundersökning som riktade sig till ungdomar som läste sitt tredje år på gymnasiet läsåret 2019/2020 svarade 61 procent att de planerar att studera vidare vid universitet eller högskola inom tre år. Av gymnasieleverna som tog examen läsåret 2015/2016 hade 46 procent börjat studera på högskolan inom tre år. Skillnaden mellan andelen som planerar att studera vidare och andelen som faktiskt studerar vidare tycks alltså ganska stor.

Intresset för högskolestudier skiljer sig mellan olika ungdomsgrupper. Män som är födda i Sverige, de som har lägre utbildade föräldrar och de som läser på yrkesprogram visar överlag minst studieintresse. Störst intresse för högskolestudier har utrikes födda kvinnor, de som har högre utbildade föräldrar och de som läser på högskoleförberedande program. De grupper som i hög grad planerar att läsa på högskolan när de går på gymnasiet är samma grupper som senare är överrepresenterade bland högskolenybörjarna. Det innebär att snedrekryteringen till högskolan grundläggs förhållandevis tidigt.

## Social snedrekrytering till högskolan i historiskt perspektiv<sup>24</sup>

Sedan lång tid tillbaka följer den sociala snedrekryteringen till högskolan samma mönster. Ju högre utbildning föräldrarna har, desto vanligare är det att man börjar studera på högskolan. Det gäller både kvinnor och män. UKÄ redovisar regelbundet statistik inom området social snedrekrytering till högskolan, där uppgifterna oftast rör det senaste läsåret eller den senaste tioårsperioden.

För att få bättre kunskap om hur den sociala snedrekryteringen till högskolan har utvecklats under en längre tidsperiod, har vi i rapporten *Social snedrekrytering till högskolan i historiskt perspektiv – statistisk uppföljning av medborgare som föddes 1956–1993*, följt utvecklingen under flera decennier. Analyserna bygger på uppgifter om den svenska befolkningen från olika register. Vi har inte funnit några dramatiska förändringar av snedrekryteringen, men vissa förändringar har ändå skett. I de följande avsnitten redogör vi för några av dem.

### De studerande ökar men den sociala snedrekryteringen består

I födelsekullarna 1960–1993 har vi följt den sociala snedrekryteringen både till högskolan som helhet (alla utbildningar) och till långa

---

<sup>23</sup> <https://www.uka.se/publikationer--beslut/publikationer--beslut/rapporter/rapporter/2020-10-28-fler-ungdomar-planerar-att-studera-vid-hogskolan-an-som-faktiskt-borjar.html> (i samarbete med CSN och UHR).

<sup>24</sup> <https://www.uka.se/publikationer--beslut/publikationer--beslut/rapporter/rapporter/2020-11-23-social-snedrekrytering-till-hogskolan-i-historiskt-perspektiv.html>.

yrkesexamensprogram. Över tid har det blivit vanligare att kvinnor och män både börjar i högskolan och gör det på något långt yrkesexamensprogram – ökningen inträffade framför allt bland dem som föddes under 1970-talet. Uppgången bland 70-talisterna innebar dock inte någon generell utjämning av den sociala snedrekryteringen, vare sig till högskolan som helhet eller till de långa yrkesexamensprogrammen. På läkarutbildningen följde vi upp snedrekryteringen med hjälp av examina i födelsekullarna 1956–1988. Men att en allt större andel av de kvinnliga 70-talisterna tog en läkarexamen innebar inte någon minskad snedrekrytering bland kvinnor, utan tvärtom ökade den.

### **Snedrekryteringen minskar för studerande födda på 1980-talet och framåt**

Analysen visar på en viss minskning i snedrekryteringen för studerande födda på 1980-talet och framåt. Från och med dem som föddes i mitten av 1980-talet fram till dem som föddes i början av 1990-talet, har snedrekryteringen minskat i viss utsträckning för båda könen. Till exempel har skillnaden i övergången till högskolans samtliga utbildningar minskat mellan dem som har föräldrar med en längre eftergymnasial utbildning (minst 3 år, men utan forskarutbildning) och dem som har förgymnasialt utbildade föräldrar.

### **Förlängda utbildningar minskar social snedrekrytering bland de yngsta<sup>25</sup>**

Analysen visar att ju högre utbildning föräldrarna har, desto vanligare är det att barnen börjar studera på högskolan. Men hur starkt sambandet är påverkas av hur föräldrarnas utbildningsnivå klassificeras. Det blev tydligt när UKÄ klassificerade om några eftergymnasiala utbildningar som har förlängts över tid.

### **Förändrad klassificering av utbildningsnivåer**

I en uppföljning av födelsekullarna 1960–1993 framkom att några kortare eftergymnasiala utbildningar hos föräldrarna har förlängts över tid och därmed ändrat klassificering från ”eftergymnasial utbildning mindre än tre år” till ”eftergymnasial utbildning tre år eller längre”. Det gäller bland annat utbildningarna till sjuksköterska, förskollärare, fritidspedagog samt kortare ingenjörsutbildningar. Förändringarna berör framför allt de yngsta födelsekullarna (födda i slutet av 1980-talet och början av 1990-talet). De ’förlängda’ utbildningarna har bidragit till att minska den sociala snedrekryteringen i de yngsta födelsekullarna i gruppen vars föräldrar har en längre eftergymnasial utbildning (minst tre år) i relation till gruppen med förgymnasialt utbildade föräldrar.

---

<sup>25</sup> <https://www.uka.se/publikationer--beslut/publikationer--beslut/statistiska-analyser/statistiska-analyser/2021-03-24-social-snedrekrytering-till-hogskolan---hur-paverkas-den-av-hur-vi-klassificerar-foraldrarnas-utbildningsniva.html>.



Minskningen beror alltså delvis på att övergången till högre studier är mindre för barn till sjuksköterskor, förskollärare etc. än för barn till dem som traditionellt sett har ingått i gruppen vars föräldrar har en 'eftergymnasial utbildning tre år eller längre'.

## **Starkare social snedrekrytering under pandemins första fas<sup>26</sup>**

I vilken grad har pandemins konsekvenser påverkat den sociala snedrekryteringen till högskolan? Resultaten tyder i ett tidigt skede på att de sociala grupper som redan var överrepresenterade på högskolan före pandemin i högre grad än andra grupper sökt sig till högskolan under pandemin.

### **Omfattande utbyggnad av högskolan och rekordmånga sökande**

En tidig konsekvens av pandemin var att utsikterna på arbetsmarknaden generellt sett blev mycket sämre för unga. Med anledning av detta satsade regeringen redan under våren 2020 på omfattande utbyggnader av högskolan. Dessa två faktorer gjorde att rekordmånga sökte sig till högskolan hösten 2020. Att fler påbörjar högskolestudier under perioder av ekonomisk nedgång och en mer osäker arbetsmarknad är ett återkommande mönster.

### **Störst ökning bland de redan överrepresenterade**

Det mått vi använder på social bakgrund är föräldrarnas utbildningsnivå. Resultaten är tidiga indikationer på vilka effekter pandemin kan ha fått på den sociala snedrekryteringen till högskolan. De tyder på att de sociala grupper som redan var överrepresenterade på högskolan före pandemin i högre grad än andra grupper sökt sig till högskolan under pandemin. Det syns både när vi studerar 19-åringarnas övergång till högskolan och när vi studerar de unga nybörjarstudenternas sociala sammansättning. Den sociala snedrekryteringen till högskolan stärktes alltså i pandemins första fas.

## **Avhoppet ökade för nybörjare med lågutbildade föräldrar och minskade för nybörjare med högutbildade föräldrar<sup>27</sup>**

Vi har tagit fram snabbstatistik på direkta avhopp från program, som utgår ifrån alla programnybörjare på yrkesexamensprogram eller generella program vårterminen 2020, för att undersöka i vilken grad programnybörjare har valt att hoppa av sina pågående utbildningar under pandemin. Deras kursregistreringar följs upp under efterföljande termin,

<sup>26</sup> <https://www.uka.se/publikationer--beslut/publikationer--beslut/rapporter/rapporter/2021-07-02-den-sociala-snedrekryteringen-till-hogskolan-forstarktes-i-pandemins-forsta-fas.html>.

<sup>27</sup> *Genomströmningen i högskolan under coronapandemin – direkta avhopp*. PM, 2021-03-09, UKÄ.

alltså höstterminen 2020. Vi har undersökt genomströmningen som direkta avhopp dels på totalnivå, dels för olika grupper av programnybörjare.

Pandemin har inte påverkat direkta avhopp i någon större grad. De skillnader vi ser mellan vårterminen 2020 och vårterminen 2019 är överlag inte större än variationerna under den undersökta tidsperioden 2010–2020.

Det enda undantaget framgår när vi jämför nybörjare med olika social bakgrund. De direkta avhoppet för nybörjare med lågutbildade föräldrar ökade vårterminen 2020 och minskade för nybörjare med högutbildade föräldrar.

## **Studenternas prestationsgrad relativt oförändrad under pandemin<sup>28</sup>**

Sedan våren 2020 har stora delar av undervisningen i högskolan skett digitalt, examinationsformerna har förändrats och arbetsmarknaden för unga människor har försämrats. För att studera hur dessa förändringar påverkar studenternas prestationsgrader har vi tagit fram snabbstatistik som vi kallar direkt prestationsgrad.

På totalnivå har den direkta prestationsgraden sjunkit med 1 procentenhet till 71 procent vårterminen 2020 jämfört med året innan. Eventuella konsekvenser av pandemin, och alla åtgärder som har genomförts för att bekämpa spridningen, har alltså haft liten effekt på studenternas direkta prestationsgrader.

Baserat på direkta prestationsgrader ser studenter med olika social och nationell bakgrund ut att ha påverkats av pandemin på liknande sätt. Undantaget är att yngre studenter tycks ha ökat sin direkta prestationsgrad, medan den direkta prestationsgraden bland äldre studenter har minskat vårterminen 2020 jämfört med året innan.

## **Olika policyer och resultat i Skandinavien<sup>29</sup>**

Material till jämförelsen av policyer och resultat av arbetet med breddad rekrytering i Sverige, Norge och Danmark har tagits fram på uppdrag av UKÄ av Mikael Börjesson och André Bryntesson vid Uppsala universitet som en del av den tematiska utvärderingen om breddad rekrytering. Syftet är att utifrån konkreta exempel samt olika infallsvinklar och idéer stimulera till diskussion om hur man i Sverige kan gå vidare i arbetet med att bredda rekryteringen till den högre utbildningen. Rapporten berör även högskolebehörighet från olika

---

<sup>28</sup> *Genomströmningen i högskolan under coronapandemin – studenternas prestationsgrad*. PM, 2021-03-09, UKÄ.

<sup>29</sup> <https://www.uka.se/5.4bf08fe9179eb7ac8ac5c37.html>.

gymnasie- och yrkesprogram, behörighetskrav, högskoleprovet, basårutbildning och olika kompletteringsmöjligheter, incitamentssystem och studiemedelssystem samt distansstudier och den högre utbildningens regionala spridning.

### **Länderna uppmärksammar breddad rekrytering på olika sätt**

I Sverige pågår ett samtal om breddad rekrytering sedan lång tid tillbaka. Socioekonomisk bakgrund, kön och etnicitet betonades i samband med att lärosätena ålades att främja och bredda rekryteringen, men även geografiskt ursprung och funktionsnedsättning finns ofta med i breddningsdiskussionen. En breddad rekrytering diskuteras i Sverige som en fråga både om demokrati och rättvisa samt om talangförsörjning och landsbygds politik. Reformmässigt har fokus främst legat på att skapa fler vägar till högskolestudier.

I Norge har breddningsarbetet ofta diskuterats utifrån begrepp som jämställdhet, jämlikhet och representativitet. Frågan om kvinnors, mäns och etniska gruppers ojämna fördelning mellan olika utbildningar har fått mer utrymme i Norge än i Danmark och Sverige. Frågan har stått i fokus för flera utredningar under det senaste decenniet och flera förslag har lagts fram för att motverka mönstren. Den bristfälliga representationen av ettdera könet och vissa etniska grupper har särskilt problematiserats inom en rad yrken där representativitet har ansetts vara av särskilt stor vikt, exempelvis lärare, poliser och socionomer. Regeringsinitiativen har dock varit få.

I Danmark har breddningsdiskussionen ofta förts utifrån begreppen social mobilitet i den högre utbildningen eller mönsterbrytare, det vill säga studenter från studieovana hem som påbörjar högre studier. Med undantag för 2014–2015, när frågan om social mobilitet i den högre utbildningen fick ett tillfälligt uppsving, har danska regeringars fokus i huvudsak handlat om att öka effektiviteten och flexibiliteten i studierna. I 2020 års diskussion om ett helt nytt antagningssystem kom dock frågan om social mobilitet åter upp på dagordningen, men det är för tidigt att säga vad det kan leda till. Kön bundna utbildningsval och frågan om att rekrytera fler kvinnor till STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) har varit föremål för flera projekt och insatser.

Ytterligare en aspekt som skiljer Danmark från Sverige och i viss mån även Norge, är att man i Danmark verkar dra sig mindre från att peka ut skillnader, kategorisera och gruppera. Den högre utbildningen är formellt kategoriserad på ett sätt där hierarkiska förhållanden mellan olika utbildningar i högre grad avspeglas, man talar oftare om skillnader i invandrargrupper i relation till specifika ursprungsområden eller länder, och det finns särskilda gymnasieklaser för personer med autismspektrumtillstånd, för att nämna några exempel. När det gäller frågan om utländsk bakgrund gör både Danmark och Norge en uppdelning i västlig och icke-västlig bakgrund, samt för resonemang om

att eventuell underrepresentation tycks vara en övergående generationsfråga, eftersom andra generationens invandrare ofta är överrepresenterade inom den högre utbildningen.

Det råder enighet om att snedrekryteringen och de könsbundna utbildningsvalen framför allt grundas mycket tidigare i familjen eller utbildningssystemet än vid övergången från gymnasiet till högre studier. Skolans samt studie- och yrkesvägledningens roll i att motverka begränsande kulturella föreställningar kopplade till utbildnings- och yrkesval har därför på olika sätt betonats i alla tre länderna. Vad som blivit svaret har dock varierat. Medan Danmark har centraliserat vägledningen nationellt för att säkerställa likvärdig och behovsstyrd tillgång till vägledning på landets alla skolor, har Norge skapat ett eget skolämne för den. I Sverige har vägledningen utretts och kritiserats, men ingen reform har genomförts.

### **Lärosätesansvar för breddning medför vissa svårigheter**

Att lägga ett stort ansvar på lärosätena för att bredda rekryteringen är något som alla de tre skandinaviska länderna gör. Sverige har dock gått längst med att fördela ansvaret till lärosätena. Här är lärosätena enligt lag ålagda att främja och bredda rekryteringen. Kanske är utgångspunkten bakom strategin att lägga ansvaret på lärosätena att man på mer lokal nivå eller sektorsnivå vet bättre vilka insatser som har möjlighet att fungera. Strategin medför vissa svårigheter i koordineringen och för en effektiv kunskapsöverföring. Universitets- och högskolerådet (UHR) samt lärosätenas samarbetsorgan blir nyckelspelare i att koordinera insatser och bidra till effektiv kunskapspridning mellan de svenska lärosätena.

Möjligtvis är Sveriges färre antal nationella breddningsprojekt jämfört med Norge och Danmark ett resultat av lärosätenas större ansvar. Norges regering har via Nasjonalt senter for Realfagsrekruttering (NSR) ingått i eller drivit ett stort antal projekt, inte sällan på nationell nivå, i syfte att motverka den ojämna könsfördelningen och bristen på kvinnor inom vissa STEM-ämnena. Förebildsprogrammet Rollemodell.no, läxhjälps- och mentorprogrammet ENT3R – realfagstræning samt projekt som Jenter og teknologi och Girls Day in Tech är exempel på norska insatser. Den danska regeringen har på motsvarande sätt drivit eller ingått i nationella projekt med bland annat förebilder eller prova på-aktiviteter, som Piger i praktik som problemknuser – piger i naturvidenskab og tekniske fag, Fremtidenerdin.dk, Girls' Day in Science, High5Girls, Teknologi og Piger, IT og Piger och DigiPippi. Trots att sådana nationella projekt tack vare sin omfattning och sina resurser borde vara enklare att effektutvärdera än diverse lokala lärosätesinsatser verkar denna potential inte ha tagits tillvara.

Danmarks nationella studievägledning Studievalg Danmark ingår däremot i ett pågående forskningsprojekt, NextStep, som just går ut på

att effektutvärdera en vägledningsinsats med syfte att bredda rekryteringen till den högre utbildningen. Tack vare vägledningens centraliserade karaktär kan projektet studera elever i 42 gymnasieskolor, samtidigt som ytterligare 54 skolor används som kontrollgrupp. Det visar på den potential som mer centraliserade eller koordinerade insatser har när det kommer till att generera kunskap om vad som faktiskt fungerar och inte.

## **Breddad rekrytering uppmärksammas inom Bolognaprocessen**

På europeisk nivå har Bolognaprocessen bidragit till att lyfta upp frågan. I Londonkommunikén från 2007 antogs formuleringen att de deltagande länderna delar en strävan mot att *”the student body entering, participating in and completing higher education at all levels should reflect the diversity of our populations”*<sup>30</sup>.

I Bukarestkommunikén från 2012 gick länderna längre och åtog sig följande:

*”We agree to adopt national measures for widening overall access to quality higher education. We will work to raise completion rates and ensure timely progression in higher education in all EHEA countries. The student body entering and graduating from higher education institutions should reflect the diversity of Europe’s populations. We will step up our efforts towards underrepresented groups to develop the social dimension of higher education, reduce inequalities and provide adequate student support services, counselling and guidance, flexible learning paths and alternative access routes, including recognition of prior learning. [...] At the national level, together with the relevant stakeholders, and especially with higher education institutions, we will: Strengthen policies of widening overall access and raising completion rates, including measures targeting the increased participation of underrepresented groups.”*<sup>31</sup>

Trots ambitiösa mål om en studentpopulation som avspeglar befolkningen och riktade insatser, inte bara mot att rekrytera utan även behålla underrepresenterade grupper i den högre utbildningen, var EU-kommissionen kritisk i sin uppföljning av genomförandet av Bolognaprocessen 2018:

*”[D]isadvantaged learners still face access barriers to higher education; students from low and medium-educated families are strongly underrepresented, and are more likely to enter higher education with a delay; gender imbalances, if improving slightly, still persist and remain marked in some discipline areas with significant implications for the labour*

---

<sup>30</sup> London Communiqué, 2007.

<sup>31</sup> Bucharest Communiqué, 2012.

*market and society; and life-long learning is still not a reality for learners in many countries. In addition to barriers to access, disadvantaged students also face difficulties in completing higher education, dropping out in higher proportions. And yet, despite evidence of these trends over a number of years, only a few countries have introduced measures in recent years to improve the conditions for underrepresented groups to access and complete higher education.”<sup>32</sup>*

## **Forskning om rekryteringen till högskolan i de nordiska länderna 2010–2021<sup>33</sup>**

Skillnader i vilken utbildning och vid vilket lärosäte olika grupper studerar har blivit viktigare i takt med att en större del av befolkningen studerar på högskolan. Det framgår av en kunskapsöversikt över breddad rekrytering i Sverige och Norden 2010–2020 som har skrivits av Mikael Börjesson och André Bryntesson vid Uppsala universitet på uppdrag av UKÄ.

Rapporten visar också att sambandet mellan föräldrars och deras barns utbildningslängd har försvagats över tid. Samtidigt kvarstår mönstren där personer med olika kön eller social och nationell bakgrund läser olika slags utbildningar och vid olika typer av lärosäten. I vissa fall har dessa mönster till och med förstärkts. Skillnaderna drivs i hög grad av ojämlikheter i skolprestationer, en könsuppdelad arbetsmarknad, ojämlik tillgång till kunskap och information, olika typer av stöd och förväntningar från familj och omgivning samt olika förväntningar och preferenser när det gäller utbildningens längd, arbetsmarknadsorientering och närhet till familj och vänner.

## **Hur påverkar lokalt beslutade urvalsgrunder den breddade rekryteringen?<sup>21</sup>**

I regleringsbrevet för budgetåret 2019 fick UKÄ och UHR i uppdrag att i samarbete kartlägga och analysera hur universitet och högskolor använder lokalt beslutade urvalsgrunder vid antagning till högre utbildning. Lokala urvalsgrunder kan bestå av andra särskilda prov än högskoleprovet, kunskaper, arbetslivserfarenhet eller annan erfarenhet som är särskilt värdefull för den sökta utbildningen, och andra sakliga omständigheter för utbildningen. Vid urvalet till utbildning på grundnivå som vänder sig till nybörjare ska platserna fördelas med minst en tredjedel på grundval av betyg, minst en tredjedel på grundval av resultat från högskoleprovet och högst en tredjedel med lokala urvalsgrunder.

---

<sup>32</sup> European Commission/EACEA/Eurydice, 2018, s. 214.

<sup>33</sup> <https://www.uka.se/publikationer--beslut/publikationer--beslut/rapporter/rapporter/2021-10-19-ny-kunskapsöversikt-forskning-om-rekrytering-till-hogre-utbildning-i-de-nordiska-landerna-2010-2021.html>.

### **Positiva effekter för breddad rekrytering**

Analysen visar att lokalt beslutade urvalsgrunder kan bidra till att personer med olika social bakgrund får fler vägar in till högre utbildning. När analysen särskiljer lämplighet från social bakgrund visar undersökningen att det går att uppnå båda målen. Lokalt beslutade urvalsgrunder kan leda till rekrytering av studenter som har större möjlighet att tillgodogöra sig utbildningen, samtidigt som de i viss mån har en annan social bakgrund än de som antas i andra urvalsgrupper.



# UKÄ:s övergripande slutsatser

I det är kapitlet redovisar vi UKÄ:s övergripande slutsatser av den tematiska utvärderingens samlade resultat utifrån både utvärderingen av lärosätenas arbete med breddad rekrytering och den serie analyser och rapporter som UKÄ har tagit fram inom ramen för uppdraget.

I slutet av rapporten redovisar bedömaregruppen sina slutsatser och generella rekommendationer till lärosätena respektive regeringen utifrån utvärderingen av lärosätenas arbete med breddad rekrytering.

## Mycket görs men systematiken och långsiktigheten kan förbättras

På en övergripande nivå visar den tematiska utvärderingen att lärosätena genomför många initiativ och samarbeten för att bredda rekryteringen. De flesta lärosätena tolkar uppdraget att aktivt främja och bredda rekryteringen utifrån sina egna förutsättningar, baserat på underrepresenterade grupper bland studenterna vid lärosätet. Majoriteten av lärosätena använder också nationell statistik för att följa upp sin studentpopulation.

När det gäller hur arbetet med breddad rekrytering styrs och organiseras integrerar de flesta lärosätena till viss del arbetet i det ordinarie styrsystemet. Majoriteten av lärosätena saknar däremot en aktuell handlingsplan och bara ett fåtal redovisar en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Det är med andra ord en utmaning för många lärosäten att hålla samman arbetet, även om många lärosäten också redovisar goda exempel i arbetet. Att tydliggöra hur ansvarsfördelningen, kommunikationen och systematiken i dialogerna ser ut mellan olika nämnder eller råd på central och lokal nivå är exempel på åtgärder som bedömaregruppen föreslår för en bättre samordning av arbetet vid lärosätet.

Ett mer systematiskt arbete skulle också kunna underlätta mer långsiktiga satsningar. Det tar tid att bygga upp väl fungerande samarbeten och hitta rätt metoder och det finns risk att kortare satsningar inte får en bestående effekt på den breddade rekryteringen.

## Genomgripande åtgärder behövs för att motverka könsbundna studie- och yrkesval

När det gäller arbetet för att motverka snedrekryteringen utifrån kön, arbetar nästan alla lärosäten med att bryta traditionella könsbundna val för att nå en jämnare könsfördelning på sina utbildningar. Men det finns skillnader i åtgärderna. Lärosätena arbetar mer intensivt med att försöka öka antalet kvinnor till tekniska utbildningar, än att försöka få fler män till de kvinnodominerande vård- och lärarutbildningarna. Könsbundna studieval är samtidigt en samhällsstrukturrell fråga som inte enbart gäller högskolan, eftersom könsbundna val är påtagligt redan på gymnasiet och i hög grad styr ungdomars val av högskolestudier. Här behövs mer genomgripande åtgärder, som samarbeten mellan skolsystemen. Bedömargruppen betonar också behovet av att med stimulansmedel stödja och inspirera samarbeten mellan lärosäten och skolhuvudmän, för att motverka samhällsstrukturrella könsbundna studie- och yrkesval.

## Fler personer med utländsk bakgrund påbörjar högskolestudier

Sedan några år tillbaka är det en högre andel av de med utländsk bakgrund som påbörjar högskolestudier än andelen av de med svensk bakgrund. Samtidigt är det fortfarande stora skillnader mellan personer med olika nationell bakgrund. För att nå fram till de underrepresenterade grupperna behöver lärosätena samarbeta med exempelvis ungdomsskolan. Särskild uppmärksamhet bör riktas till grupper med en nationell bakgrund som är underrepresenterad i högskolan eller inom en viss utbildning.

## Snedrekryteringen utifrån social bakgrund behöver brytas

Den faktor som sedan länge starkast påverkar valet av högskolestudier är en persons sociala bakgrund. Några lärosäten samarbetar med studie- och yrkesvägledare från grund- och gymnasieskolor, komvux och lärcentrum i närområdet. Enligt bedömargruppen är det exempel på initiativ som har potential att bredda rekryteringen eftersom det kan ge eleverna kanaler som bidrar till kunskap om utbildning och forskning på högskolenivå.

Jämförelsen av policyer och resultat i arbetet med breddad rekrytering i Skandinavien visar att alla de tre skandinaviska länderna lägger ett stort ansvar på lärosätena för att bredda sin rekrytering. I Sverige har vi valt att i hög grad decentralisera arbetet genom att lärosätena är ålagda enligt lag att främja och bredda rekryteringen till högskolan. Det danska forskningsprojektet med effektutvärderingen av en vägledningsinsats

med syfte att bredda rekryteringen till högre utbildning visar att det finns en god potential med satsningar som också bedrivs på en centraliserad nivå.

## **Ett bredare angreppssätt i arbetet med uppdraget**

Av självvärderingarna framgår även att lärosätena lägger ned ett stort arbete på breddat deltagande. Lärosätena har i tidigare utvärderingar rekommenderats ha ett bredare angreppssätt i den komplicerade frågan om breddad rekrytering, för att ta ett större ansvar för studenterna före, under och efter studierna. Samtidigt är den här utvärderingen i hög grad fokuserad på arbetet med breddad rekrytering, utifrån regeringens uppdrag till UKÄ.

## **Vad behöver vi göra ytterligare och vem ska göra vad?**

### **En koppling till lärosätenas kvalitetssäkringsarbete kan stärka systematiken i arbetet**

Utvärderingen lyfter fram betydelsen av att lärosätena ställer upp mål för arbetet, riktar insatser till identifierade underrepresenterade grupper samt följer upp resultatet. Uppföljning är enligt utvärderingen genomgående ett utvecklingsområde. Ett sätt att underlätta för systematiken i uppföljningarna är att inkludera processen i lärosätets kvalitetssäkringsarbete.

### **Ökad grad av nationell samverkan**

När bedömargruppen sammanfattar utvärderingens resultat på nationell nivå, nämner de i flera sammanhang betydelsen av att lärosätena samarbetar för att kunna dra gemensamma lärdomar och arbeta mer resurseffektivt med breddad rekrytering. Genom att samarbeta inom och mellan regionerna kan lärosätena dra lärdomar som bidrar till utveckling både regionalt och nationellt. Den formen av samverkan kan också bidra till ett resurseffektivt arbete för breddad rekrytering vid respektive lärosäte.

Lärosätena bör alltså samarbeta och tillsammans utveckla en långsiktig regional samverkan med exempelvis andra lärosäten, skolhuvudmän, idrottsrörelsen och civilsamhället i arbetet med att bredda rekryteringen. Bedömargruppen anser att regeringen bör avsätta särskilda sökbara medel för regionala initiativ. Det kan handla om projektliknande satsningar på aktiviteter, gärna i samverkan med andra huvudmän.

Bedömargruppen lyfter också behovet av en ökad grad av samverkan myndigheter emellan i arbetet med breddad rekrytering till högre utbildning. Ett exempel på en sådan samverkan är UKÄ:s uppdrag att inrätta och samordna ett nätverk mellan berörda myndigheter som följer upp och utvärderar forskning och utbildning. Nätverket ska bland annat skapa överblick över vilka utvärderingar och andra analyser som genomförs, identifiera samarbetsmöjligheter och bidra till hur samordning med berörda myndigheter utanför högskoleområdet ska organiseras och hur information kan tillgängliggöras.

## **Alternativa urvalsgrunder som ett verktyg för breddad rekrytering**

Nationellt behöver vi rikta särskild uppmärksamhet mot insatser som kan bryta det envisa mönstret med snedrekryteringen som beror på social bakgrund (föräldrarnas utbildningsnivå). Lärosätena uppmanas att i högre grad använda sig av alternativt urval som ett verktyg i arbetet med breddad rekrytering. Lokalt beslutade urvalsgrunder kan leda till rekrytering av studenter som har större möjlighet att tillgodogöra sig utbildningen, samtidigt som de i viss mån har en annan social bakgrund än de som antas i andra urvalsgrupper. Genom att bredda rekryteringen från socialt underrepresenterade grupper kan vi bidra till att bredda rekryteringen också från geografiskt och nationellt underrepresenterade grupper eftersom de faktorerna kan ha koppling till föräldrarnas utbildningsnivå.

## **UKÄ följer upp utvärderingens resultat**

Den tematiska utvärderingens analyser och rapporter har bidragit till fördjupad kunskap om snedrekryteringen och den breddade rekryteringen till högskolan. Vi kommer även fortsättningsvis att följa upp och publicera statistik om rekryteringen till högskolan utifrån geografisk bakgrund, kön, nationell bakgrund, social bakgrund, och ålder – uppgifter som också redovisas i UKÄ:s årsrapport.

För att ytterligare bidra till utveckling kommer UKÄ att följa upp resultatet av den tematiska utvärderingen av lärosätenas arbete med att främja och bredda rekryteringen till högre utbildning, utifrån bedömargruppens graderade rekommendationer till respektive lärosäte.

# Bedömagruppens yttrande

# Missiv

Till Universitetskanslersämbetet

2022-02-22

Reg.nr 411-00545-19

## Tematisk utvärdering av universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen till högskolan

Den 21 november 2019 fick Universitetskanslersämbetet (UKÄ) i uppdrag av regeringen att genomföra en tematisk utvärdering av universitets och högskolors arbete med breddad rekrytering utifrån det krav i högskolelagen (1992:1434) som anger att universitet och högskolor i sin verksamhet ska ”aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan” (1 kap. 5 § fjärde stycket). Uppdraget ska genomföras i dialog med Universitets- och högskolerådet.

UKÄ har gett oss i uppdrag att utvärdera lärosätenas arbete med att främja och bredda rekryteringen till utbildningar på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå. Underlag för bedömningarna har utgjorts av lärosätenas självvärdering inklusive bilagor som utarbetats utifrån *Vägledning för tematisk utvärdering av breddad rekrytering (UKÄ 2020. Reg.nr 411-00305-20)*. I slutrapportens andra del, *Universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen till högre utbildning. Tematisk utvärdering, del 2*, framgår återkopplingen till respektive lärosäte i form av rekommendationer om vad lärosätet bör och kan göra i arbetet med breddad rekrytering.

Samtliga bedömare har redogjort för eventuella jävsförhållanden. Bedömargruppen har inte deltagit i beredning eller bedömning av ärenden där de anmält jäv. En förteckning över jävsförhållanden finns i bilaga 1 i bedömargruppens yttrande i slutet av den här rapporten.

Bedömargruppen för utvärderingen består av följande ledamöter:

**Professor Bo-Anders Jönsson**, tidigare vicerektor med övergripande ansvar för breddad rekrytering, Lunds universitet, ordförande i bedömargruppen

**Vicedekan Ulf Dalnäs**, vicedekan för samverkan, konstnärliga fakulteten, Göteborgs universitet, vice ordförande i bedömargruppen

**Docent Ann Sörlin**, fakultetsstudierektor för forskarutbildning, medicinska fakulteten, Umeå universitet, vice ordförande i bedömargruppen

**Bibliotekschef Hanna Gadd**, chef för studentstöd och bibliotek, Högskolan Väst, sakkunnig

**Docent Anna Isaksson**, programchef för jämställdhetsintegrering, Högskolan i Halmstad, sakkunnig

**Doktor Sverker Johansson**, senior rådgivare, rektors kansli, Högskolan Dalarna, sakkunnig

**Doktor Cecilia Kozma**, föreståndare för Vetenskapens hus, Kungl. Tekniska högskolan, sakkunnig

**Doktor Maria Orved**, avdelningschef för utbildningsavdelningen, Sveriges lantbruksuniversitet, sakkunnig

**Professor Anders Wigerfelt**, dekanråd vid fakulteten Kultur och samhälle, Malmö universitet, sakkunnig

**Studie- och yrkesvägledare Ylva Olsdotter Drebold**, Vägledningscentrum Göteborgs stad, arbetslivsföreträdare

**Senior Advisor Hanne Smidt Södergård**, European University Association och Martin Sodergard Consulting LDA med ansvar att följa breddad rekrytering vid europeiska universitet, arbetslivsföreträdare

**Doktorand Louise Björlin Svozil**, Kungl. Tekniska högskolan, studentrepresentant

**Student Anna Ruus**, Göteborgs universitet, studentrepresentant

### **Tack!**

Bedömargruppen vill tacka projektledningen: Heléne Fröberg (projektledare), Henrik Holmquist, Oskar Kindberg, Markus Lindström, Anna-Karin Malla och Caroline Tovatt, för god vägledning och givande diskussioner under granskningsarbetet.

Härmed överlämnar vi vårt yttrande till UKÄ.

För bedömargruppen

**Bo-Anders Jönsson**

Ordförande



# Bakgrund till lärosätenas arbete med breddad rekrytering

I det här kapitlet redovisar bedömargruppen den nationella bilden av lärosätenas arbete med breddad rekrytering. Uppdraget till bedömargruppen har varit att granska och genomlysna lärosätenas arbete med breddad rekrytering utifrån två bedömningsområden och fyra utvärderingsfrågor som UKÄ ställt i vägledningen. Uppdraget har därmed haft ett mindre fokus på breddat deltagande, vilket också präglar yttrandena. Från lärosätenas självvärderingar och egna analyser vill bedömargruppen belysa arbetet med breddad rekrytering utifrån olika aspekter och sprida goda exempel.

Det kan dock vara på sin plats att med en kortfattad historisk genomgång redogöra för den politiskt starka ambitionen att tillgängliggöra högskoleutbildning för en större del av befolkningen. Under trekvarts sekel har Sverige bland annat etablerat nya lärosäten och kraftigt byggt ut antalet utbildningsplatser. Breddad rekrytering till högre utbildning är fortsatt en angelägen fråga för samhället, men också en fråga med stor komplexitet. Frågan har länge problematiserats och försökt lösas genom ett stort antal utredningar och reformer samt inte minst genom ett enträget arbete på landets lärosäten.

## Tidiga högskolereformer för breddad rekrytering

Den mångfasetterade diskussionen om breddad rekrytering till universitets- och högskolestudier är på inget sätt ny. Genom en medveten politisk ambition och ett antal högskolereformer med åtskilliga åtgärder genom åren, har breddad rekrytering återkommande prioriterats och tillgängliggjort högre utbildning för en bredare del av befolkningen. Sedan andra världskrigets slut 1945 har det svenska högskolelandskapet genomgått en anmärkningsvärd expansion<sup>34,35,36,37</sup>. Sverige hade vid den tidpunkten bara två universitet, Lund och Uppsala, en medicinsk högskola genom Karolinska institutet, två tekniska högskolor, Kungl.

---

<sup>34</sup> HSV Rapport 2006:3 R. *Högre utbildning och forskning 1945–2005 – en översikt*.

<sup>35</sup> Berit Askling. *Expansion, Självtändighet, Konkurrens. Vart är den högre utbildningen på väg?* Göteborgs universitet 2012.

<sup>36</sup> Carl-Gustav André. *Visioner, vägval och verkligheter – Svenska universitet i utveckling efter 1940*. Nordic Academic Press, Lund 2014.

<sup>37</sup> SOU 2015:70. Högre utbildning under tjugo år. Betänkande av utredningen om högskolans utbildningsutbud.

Tekniska högskolan och Chalmers tekniska högskola, två privata högskolor i Stockholm och Göteborg (som förstärktes och blev universitet 1954 respektive 1960), Handelshögskolan (också en privat högskola) samt Veterinärhögskolan, Skogshögskolan och Lantbrukshögskolan. De tre sista slogs ihop 1977 till Sveriges lantbruksuniversitet. År 2022 består högskolesektorn av 18 universitet, 12 högskolor, 5 konstnärliga högskolor och 14 övriga enskilda utbildningsanordnare. Antalet studerande vid lärosätena 1945 var cirka 14 000, med 20 procent kvinnliga studenter, vilket kan jämföras med 384 500 studenter 2020 där 61 procent är kvinnor. Andelen kvinnliga doktorander var mellan 1940-talet och 1970-talet ungefär 6 procent (1962 var det totalt cirka 4000 doktorander), medan kvinnorna 2020 utgör 50 procent av totalt 17 340 doktorander.

## Expansion av högskolan

Barnkullarna under 1940-talet ledde till en kraftig ökning av elever vid realskolor och gymnasier några år senare, där det förväntades att en viss andel skulle gå vidare till högskolestudier. Vid krigsslutet fördes åsikter fram om en förstärkning och utbyggnad av den högre utbildningen i Sverige, som en följd av den isolering från omvärlden som kriget medfört. Decennierna efter innebar omfattande högskoleutredningar och med tiden en radikalt reformerad högskola. Det tillsattes redan 1945 en bred universitetsberedning<sup>38</sup> (U45) som bland annat behandlade docentbegreppet och akademiska lärarbefattningar. Utredningen ledde också till att folkskollärare under vissa villkor fick tillträde till universitetsutbildning.

Regeringen ansåg att fortsatt utbyggnad av högskolan var viktig och tillsatte en ny universitetsutredning<sup>39</sup> 1955 (U55), där uppgiften var att föreslå förbättringar för samt expansionsmöjligheter av högskolesektorn, exempelvis nya lärosäten och en utökning av utbildning och forskning för att möta växande studentkullar respektive utveckla forskningen. Utredningen pågick fram till 1963, när det sista delbetänkandet kom, där det steg för steg tagits en rad beslut om olika åtgärder. En uppmärksam och viktig fråga var systemet för resurstilldelning till de filosofiska fakulteterna allteftersom studentantalet ökade. En automatik i resurstilldelningen infördes 1958, när resurserna till olika utbildningar fick följa antalet antagna studenter. Det medförde att begränsningar i antagningen försvann och fler studenter fick möjlighet till högskolestudier. Eftersom antalet studenter nu ökade kraftigt behövdes fler undervisande lärare på grundnivån, och därför inrättades tjänstekategorin universitetslektor 1958.

---

<sup>38</sup> SOU 1946:9 I och 1946:81 II 1945 års universitetsberedning (lagen.nu).

<sup>39</sup> SOU 1959:45 1955 års universitetsutredning (lagen.nu).

Under 1960-talet skedde den första kraftiga ökningen av antalet studenter, från knappt 37 000 (1960) till 100 000 (1970) med män i majoritet fram till 1977.

## Från elit till massutbildning

Högskolereformen 1977<sup>40</sup> (H 77) och den efterföljande högskolelagen<sup>41</sup> innebar tveklöst den historiskt största genomgripande förändringen i utbildningslandskapet och i lärosätenas uppdrag – från elit till massutbildning. Förändringen innebar en integrering av alla eftergymnasiala utbildningar, bland annat sjuksköterskeutbildningarna, lärarutbildningarna och förskollärarytbildningarna, de högre konstnärliga utbildningarna, socialhögskolorna samt gymnastik- och idrottshögskolornas utbildningar. Grunden till 1977 års högskolereform (som kom att gälla fram till 1993) kom från förslagen i betänkandet<sup>42</sup> av 1968 års utbildningsutredning U68<sup>43</sup> samt från två efterföljande propositioner,<sup>44,45</sup> där frågan om utbildningens anknytning till arbetsmarknaden var central.

Ett av syftena med 1977 års utbildningsreform var att bredda utbildningsutbudet, särskilt med hänsyn till anknytningen till arbetsmarknaden och förnyelsen av arbetslivet, och ge tillgång till högskolestudier för en större del av befolkningen. Med ökad tillgänglighet för ungdomar från studieovana arbetarhem skulle sociala skillnader i samhället utjämnas. Politiskt fanns därmed en stor tilltro till högskolan som kraftfull aktör för samhällets demokratisering, utveckling och förändring – något som även kommer till uttryck i dagens politiska arena. Reformen syftade också till en demokratisering av högskolans organisation, formellt studentinflytande och en verksamhetsform som var mer anpassad för breddad rekrytering.

Högskolan delades upp i högskoleutbildning på grundnivå och forskarutbildning, där den senare för första gången blev formaliserad. Ett antal nya högskolor, till en början utan forskning, etablerades successivt. Därmed breddades rekryteringen till högskolan genom spridning av högre utbildning till fler orter och regioner, både genom de statliga högskolorna och de fortsatt kommunala och landstingskommunala högskolorna. Det dröjde däremot till perioden 1995–2002 innan alla eftergymnasiala vårdutbildningar successivt hade integrerats i lärosätena och statligt huvudmannaskap. Den genomgripande reformen och integreringen av utbildningar som tidigare getts utanför högskolan innebar ett stort steg för en bred högskola och en ny kraftig ökning av antalet studenter. På ett bräde ökade den svenska högskolan från 100 000

---

<sup>40</sup> Regeringens prop. 1976/77:59 om utbildning och forskning inom högskolan m.m.

<sup>41</sup> SFS 1977:218 Högskolelag (upphävd 1993).

<sup>42</sup> SOU 1973:12. Försöksverksamhet med yrkesteknisk utbildning.

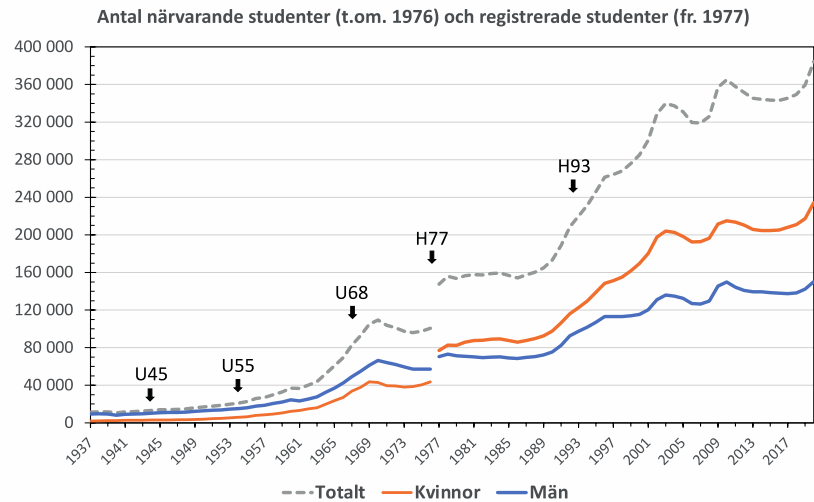
<sup>43</sup> SOU 1973:3 Högskolan. Sammanfattning av förslag av 1968 års utbildningsutredning.

<sup>44</sup> Prop. 1975:9 Regeringens proposition om reformering av högskoleutbildningen.

<sup>45</sup> Prop. 1976/77:59 Regeringens proposition om utbildning och forskning inom högskolan m.m.

studenter till nära 150 000, där drygt 70 procent av ökningen var kvinnor, huvudsakligen från lärar- och vårdutbildningarna. Kvinnorna är sedan dess i majoritet i högskolan (Figur 1).

Figur 1. Antalet närvarande studenter (som det kallades t.o.m. 1976) och registrerade studenter (fr.o.m. 1977) 1937–2020.<sup>46</sup>



Efter integreringen (H77) sågs under en tioårsperiod en marginell ökning av antalet kvinnliga studenter medan männen i det närmaste låg kvar på samma nivå. Nya högskolor och nya utbildningsplatser tillkom successivt, och 1998 fanns minst ett universitet eller högskola i varje län. Utbyggnaden innebar en förnyad stor och nästan linjär ökning till nära 350 000 studenter 2003. Det blev alltså mer än en fördubbling, där ökningen var större för kvinnor än män.

För att möjliggöra högskolestudier för fler grupper bildades Centrala studiehjälsnämnden 1964, genom en sammanslagning av studiehjälsnämnden och garantilånenämnden. Året därpå startades det nuvarande studiestödssystemet med en bidragsdel och en lånedel. Myndigheten fick namnet Centrala studiestödsnämnden (CSN) 1974.

Av stor betydelse för den fortsatta ökningen av nya studenter i högskolan var 1993 års universitets- och högskolereform (H 93) samt en ny högskolelag<sup>47</sup> och högskoleförordning.<sup>48</sup> De utgick från propositionerna *Universitet och högskolor – frihet för kvalitet*<sup>49</sup> och *Högre utbildning för ökad kompetens*<sup>50</sup>. Reformen innebar bland annat en avreglering och decentralisering samt ett prestationsrelaterat resurstilldelningssystem, det vill säga takbeloppets införande. Det då gällande linjesystemet avskaffades och ersattes av en examensordning, med en

<sup>46</sup> UKÄ Rapport 2022:1, *Förändring och kontinuitet: Reformen inom högre utbildning och forskning 1940-2020*.

<sup>47</sup> SFS 1992:1434.

<sup>48</sup> SFS 1993:100.

<sup>49</sup> Prop. 1992/93:1.

<sup>50</sup> Prop. 1992/93:169.

examensbeskrivning för varje examen, där dessutom arbetsmarknadsanknytningen tonades ner. Den nya examensordningen innebar en målstyrning, där det överläts åt lärosätena själva att besluta om hur målen skulle uppnås. Lärosätena fick ansvaret för hur utbildningen skulle organiseras och genomföras, vilket förväntades öppna upp för mångfald i utbildningen.

Ökade resurser för grundutbildning och den ökade friheten för lärosätena att själva utforma utbildningsutbudet, ledde till en fortsatt kraftig expansion av antalet nybörjarstudenter under 1990-talet. Konkret betyder det att antalet studenter från studieovana hem kontinuerligt har ökat parallellt med den generella ökningen av antalet studerande i det svenska utbildningssystemet. Men eftersom proportionerna mellan studenter från studieovana hem och studenter med akademiskt utbildade föräldrar består, har inte den sociala snedrekryteringen minskat<sup>51</sup>.

Genom inrättandet av nya regionala högskolor hade regeringen en förhoppning om att förutom en breddad rekrytering, skulle högskolorna bidra till utveckling och innovation inom den närliggande regionen. Reformen innebar också ett större fokus på kvalitet i utbildningen genom ett större ansvar för lärosätena, med uppföljning och utvärdering från dåvarande Kanslersämbetet.

## **Breddad rekrytering blir en del av lärosätenas uppdrag**

Genom en ändring i högskolelagen<sup>52</sup> som trädde i kraft 2002 formaliserades för första gången breddad rekrytering, genom att lärosätena fick ett uppdrag att aktivt verka för att främja och bredda rekryteringen till högskolan (1 kap. § 5). I propositionen *Den öppna högskolan*<sup>53</sup> som föregick ändringen i högskolelagen fördes en genomgripande diskussion om breddad rekrytering och en rad åtgärder föreslogs. Oavsett bakgrund, etnisk tillhörighet, bostadsort, könstillhörighet eller funktionsvariation, skulle alla välkomnas till ett kunskapssamhälle som var öppet för alla. Högskolans roll för social förändring betonades i propositionen. Breddad rekrytering definierades särskilt i termer av en ökad rekrytering av socialt och etniskt underrepresenterade grupper.

Propositionens förslag ledde till att lärosätena i sina regleringsbrev för 2002 fick i uppdrag att upprätta en handlingsplan för sitt arbete med breddad rekrytering, som även skulle inkludera mätbara mål. Lärosätena fick i sina årsredovisningar för 2005 redovisa vilka åtgärder som vidtagits och hur de uppställda målen uppfyllts genom en analys med

---

<sup>51</sup> UKÄ Rapport 2020:18, *Social snedrekrytering till högskolan i historiskt perspektiv – statistisk uppföljning av medborgare som föddes 1956–1993*.

<sup>52</sup> SFS 2001:1263.

<sup>53</sup> Prop. 2001/02:15.

kommentarer. Alla lärosäten skulle också utifrån resultatet redovisa en ny handlingsplan med nya mätbara och uppföljningsbara mål för den kommande treårsperioden 2006–2008. Resultat och ytterligare en reviderad handlingsplan för perioden 2009–2012, skulle redovisas i årsredovisningen för 2008, med resultatuppföljning i 2012 års redovisning. Högskoleverket<sup>54</sup> fick 2006 respektive 2009 i uppdrag att analysera och sammanställa hur väl lärosätena lyckats i arbetet med breddad rekrytering under respektive period (se mer om det i avsnittet *Uppföljningar av arbetet med breddad rekrytering*).

Propositionen ledde också till att Rekryteringsdelegationen tillsattes. Under 2002–2004 delade delegationen ut 120 miljoner kronor till hundratalet projekt (av 600 ansökningar), till aktiva rekryteringsinsatser inklusive validering av reell kompetens. Syftet var att stödja lärosätenas arbete med att minska den sociala och etniska snedrekryteringen genom tidiga insatser före rekryteringen till högskolan och åtgärder under högskolestudierna.

Åtgärderna under högskolestudierna kan sägas vara starten för begreppet breddat deltagande i Sverige. I Rekryteringsdelegationens slutrapport<sup>55</sup> konstaterades bland annat att breddad rekrytering är en komplex fråga som berör flera politikområden. När delegationen avvecklades, ersattes den av Myndigheten för nätverk och samarbete inom högre utbildning, som inrättades 2006 och avvecklades redan 2008. Myndigheten fortsatte uppdraget att stödja breddad rekrytering, men nu med mindre medel och ett större fokus på breddat deltagande och pedagogik. Det innebar att lärosätenas stödverksamhet skulle vara utformad så att fler människor inte bara rekryterades till högskolan utan också fullföljde studierna och kom ut i arbetslivet. För att nå dit skulle lärosätena arbeta systematiskt med uppföljningar som leder till förändringar och till höjd kvalitet – från rekrytering till alumnverksamhet.

I början av 2000-talet fanns ett stort missnöje med tillträdesreglerna för högskolestudier, som ansågs gynna gymnasieelever som klarar att avkoda ett snårigt regelsystem, särskilt elever med välutbildade föräldrar. Följden var ett antal uppkomna ”elev- och skolstrategier”, så som utredaren uttryckte det i Tillträdesutredningen, tillsatt av regeringen 2003. Uppdraget var att se över och ge förslag till nya regler för tillträde till högskoleutbildning på grundnivå, bland annat med ambitionen att främja en breddad rekrytering.

I betänkandet *Tre vägar till den öppna högskolan*<sup>56</sup> från 2004 (titeln syftar på betyg, prov och urvalsgrunder) gjordes en fördjupad diskussion av tillträdesfrågan och dess koppling till social snedrekrytering. Förslag

---

<sup>54</sup> Högskoleverket delades i Universitetskanslersämbetet och Universitets- och högskolerådet 1 januari 2013.

<sup>55</sup> Rekryteringsdelegationen: Breddad rekrytering. En fråga om visioner, incitament och attityder. Dnr 22/04.

<sup>56</sup> SOU 2004:29.

på nya tillträdesregler gavs och det föreslogs bland annat att lärosätena lokalt skulle få möjlighet att besluta och anpassa åtgärder för ett mer ”målsökande” rekryteringsarbete. Detta skulle kombineras med anpassade rekryteringsmål och systematisk uppföljning, som på sikt föreslogs kopplas till resurstilldelningssystemet. Utredningen konstaterade också att arbetet med breddad rekrytering hade fått en rejäl start genom lärosätenas specifika uppdrag (i regleringsbrev 2002) samt genom Rekryteringsrådets stimulansmedel. Samtidigt uttryckte utredaren en oro att tempot skulle avstanna när medlen var slut, vilket också blev en verklighet.

Ytterligare en proposition *Ny värld – ny högskola*<sup>57</sup> kom 2004, som betonade det politiska beslutet att lärosätena med målmedvetna och effektiva insatser skulle motverka snedrekryteringen. Propositionen beskrev hur breddad rekrytering behövde ett utvidgat stöd utifrån ett identifierat behov av pedagogisk utveckling för breddad rekrytering. Propositionen behandlade även internationalisering och Bologna-processen med de tre utbildningsnivåerna grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå.

## Nutida utredningar, förslag och fler åtgärder för breddad rekrytering

De senaste åren har ytterligare några större utredningar behandlat breddad rekrytering och på ett eller annat sätt gett förslag till åtgärder.

### Validering och reell kompetens

Delbetänkandet *Validering i högskolan – för tillgodoräknande och livslångt lärande* av Valideringsdelegationen 2015–2019<sup>58</sup> tog upp breddad rekrytering i form av att möjliggöra högskolestudier för fler individer genom att få sitt tidigare lärande bedömt och erkänt för tillgodoräknande inom högskolan.

Delegationen konstaterade att trots att bedömning av reell kompetens ingår i alla universitet och högskolors uppdrag sedan 2002, och regleras i högskoleförordningen<sup>59</sup>, har lärosätena inte genomfört bedömningarna i den omfattning som förväntades. I många fall där lärosätena ändå utförde bedömningar skedde detta med risk för godtycke och det saknades strukturer och metoder i arbetet. Delegationen noterade att flera utmaningar kvarstår innan validering och erkännande av tidigare lärande är en naturlig del av lärosätenas verksamhet. Flera förslag gavs för att stärka ett långsiktigt arbete med validering, bland annat behovet av lokala organisationer, strukturer och metoder på lärosätena, men också

---

<sup>57</sup> Prop. 2004/05:162.

<sup>58</sup> SOU 2018:29.

<sup>59</sup> Högskoleförordning 1993:100 (kap 6 §8).



gemensamma nationella riktlinjer och systemstöd. Rapporten inkluderade även ett förslag om ändring i högskolelagen och en särskild valideringsförordning, som fortfarande inte blivit verklighet.

Parallellt med Valideringsdelegationens arbete samordnade Universitets- och högskolerådet (UHR) pilotverksamheten REKO<sup>60</sup> på regeringens uppdrag under perioden 2016–2018. Syftet var att stödja lärosätena att bygga upp varaktiga strukturer och samarbeten om bedömning av reell kompetens och tillgodoräknande mellan lärosäten. Totalt delade UHR ut cirka 50 miljoner kronor till 19 pilotprojekt, där personal från 23 lärosäten var engagerade och 9 lärosäten deltog i mer än ett projekt. Lärosätena utarbetade metoder, modeller och samarbeten för att effektivisera och höja kvaliteten på bedömningar av reell kompetens.

När UHR rapporterade projekten till regeringen 2018, genomförde man också en uppföljning<sup>57</sup> som visade att de flesta deltagande lärosäten hade integrerat arbetet med bedömning av reell kompetens i sin ordinarie verksamhet, samt utvecklat nya arbetssätt och funktioner. Det har också etablerats samarbeten mellan lärosäten som en naturlig del av arbetet. Pilotverksamheten bidrog till att öka diskussionerna och synen på bedömning av reell kompetens. Samtidigt menar många att kunskapen om kompetenser som tillägnats utanför det ordinarie utbildningssystemet behöver öka.

## Breddad rekrytering behandlas i fler utredningar

Den parlamentariska Landsbygdskommittén *För Sveriges landsbygder – en sammanhållen politik för arbete, hållbar tillväxt och välfärd*<sup>61</sup> (Landsbygdsutredningen) från 2017, tog också upp breddad rekrytering. Kommittén diskuterade bland annat den geografiska tillgängligheten av högre studier. Ett förslag var att universitet och högskolor skulle få i uppdrag att öka tillgängligheten till högre utbildning i hela landet, främst genom en ökning av distansutbildning samt en tydligare avspeglning av arbetsmarknadens behov i lärosätenas resursfördelning. Förslagen har inte blivit verklighet.

I betänkandet *Tillträde för nybörjare – ett öppnare och enklare system för tillträde till högskoleutbildning*<sup>62</sup> (Tillträdesutredningen) 2017, gjordes en översyn av hela antagningssystemet för tillträde till högskoleutbildning på grundnivå som vänder sig till nybörjare. Ett ingående resonemang om problemet med breddad rekrytering gjordes av utredaren, trots att det egentligen inte ingick i utredningsdirektivet att ett förslag till nya tillträdesbestämmelser skulle leda till en breddad rekrytering. Utredaren menade ändå att ett enklare antagningssystem borde underlätta breddad rekrytering, och att alla som har förutsättningar

---

<sup>60</sup> UHR 2021. Uppföljning av pilotverksamheten för bedömning av reell kompetens (REKO).

<sup>61</sup> SOU 2017:1.

<sup>62</sup> SOU 2017:20.



ska ha möjlighet att antas. Breddad rekrytering innebär inte att kraven sänks, som ofta är ett missförstånd. Däremot leder den till en större variation av förkunskaper och erfarenheter hos studenterna, och kan bidra till fler perspektiv och högre kvalitet i utbildningen.

Utredningen föreslog att den grundläggande behörigheten ska uttryckas i kompetenser som är minsta gemensamma nämnare för att en student ska kunna tillgodogöra sig en högskoleutbildning. Utredningen föreslog också att ett nationellt behörighetsprov införs för dem som inte uppfyller kraven på grundläggande behörighet genom gymnasial utbildning eller motsvarande. UHR skulle ta fram och ansvara för provet.

I spåren av Tillträdesutredningen kom 2018 propositionen *Fler vägar till kunskap – en högskola för livslångt lärande*<sup>63</sup>, också av stor betydelse för breddad rekrytering. I propositionen föreslogs begreppet nödvändiga kompetenser för den grundläggande behörigheten<sup>64</sup>, och att man skulle göra en översyn av bestämmelserna om behörighetsgivande förutbildning och högskoleintroducerande utbildning. Senare samma år kom en promemoria från Utbildningsdepartementet, *Behöriggivande högskoleintroducerande utbildningar*.<sup>65</sup> Samtidigt kom *Förordning om behörighetsgivande och högskoleintroducerande utbildning*<sup>66</sup>, som ersatte den tidigare och snävare basårsförordningen och nu möjliggör fler vägar till högskolan. UHR fick senare regeringens uppdrag<sup>67</sup> att utveckla ett nationellt prov som ska mäta grundläggande behörighet för högskolestudier, genom en försöksverksamhet under 2022–2023.

Internationaliseringsutredningen 2018, *Ökad attraktionskraft för kunskapsnationen Sverige*<sup>68</sup>, tog upp stipendiernas betydelse för breddad rekrytering och social mobilitet av internationella tredjelandsstudenter från marginaliserade grupper. Förslag gavs på hur det svenska systemet för stipendier bör utvecklas för att öka inflödet av tredjelandsstudenter till Sverige.

I betänkandet *En långsiktig, samordnad och dialogbaserad styrning av högskolan av Styr- och resursutredningen*<sup>69</sup> (Strut) 2019 refererades till tidigare uppföljningar och den välkända situationen med snedrekrytering. I utredningen konstaterades att lärosätena arbetar med breddad rekrytering, men oftast inte särskilt systematiserat. Utredaren föreslog att lärosätena utifrån sina förutsättningar och uppdrag, kan sätta mål för arbetet med breddad rekrytering som sedan följs upp av regeringen i de överenskommelser som betänkandet föreslog.

---

<sup>63</sup> Prop. 2017/18:204.

<sup>64</sup> UHRFS 2021:4 Föreskrifter om ändring i Universitets- och högskolerådets föreskrifter (UHRFS 2013:1) om grundläggande behörighet och urval.

<sup>65</sup> PM U2018/02165/UH.

<sup>66</sup> SFS 2018:1519 (PM U2018/02165/UH).

<sup>67</sup> SFS 2018:1510.

<sup>68</sup> SOU 2018:78.

<sup>69</sup> SOU 2019:6.

I betänkandet diskuterades också ingående livslångt lärande och högskolans betydelse för utbildningsperioder senare i livet, som hittills bara sker i begränsad omfattning på många lärosäten. Utredaren menade att det svenska systemet med kursbaserade utbildningar och fristående kurser har bra förutsättningar för individer i behov av vidareutbildning och karriärväxling, och föreslog att regeringen skulle ta initiativ till att det i högskolelagen åter regleras att det i utbildning på grundnivå och avancerad nivå även ingår fortbildning och vidareutbildning.

Förslaget från betänkandet togs vidare av regeringen i propositionen *Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige*<sup>70</sup> 2021. Förslaget ledde till en förväntad ändring<sup>71</sup> i högskolelagen, där man skrev in: ”Högskolorna ska i sin verksamhet främja ett livslångt lärande”. Motiveringen till ändringen var att tydliggöra lärosätenas roll för det livslånga lärandet både gentemot studenter och för att möta behovet av vidareutbildning och karriärväxling, vilket i hög grad kan sägas relatera till arbetet med breddad rekrytering och jämställdhet.

Sammanfattningsvis har de senaste åren inneburit ett ganska stort antal utredningar som på olika sätt och med olika infallsvinklar berört breddad rekrytering. Det har rört bland annat validering, antagning, behörighet, geografisk tillgänglighet och stipendier. Bedömargruppen kan konstatera att det från dessa utredningar finns ett antal förslag som inte genomförts.

## Har forskarutbildningen glömts bort?

Breddad rekrytering till forskarutbildning har jämfört med grundutbildning sällan problematiserats eller varit föremål för diskussioner, i raden av högskoleutredningar och propositioner. Varken i forskarutbildningsreformen<sup>72</sup> 1998 eller propositionen *Öppna högskolan*<sup>73</sup> berördes breddad rekrytering till studier på forskarnivå. Propositionen var förarbete till ändringen i högskolelagen som trädde i kraft 2002. Däremot konstaterades att intresset för att avlägga en licentiatexamen hade ökat påtagligt sedan 1990, och utgjorde år 2000 drygt 30 procent av examina på forskarnivån.

I propositionen gjordes bedömningen att om möjligheten att bli antagen till en forskarutbildning som avslutas med licentiatexamen fanns, skulle det leda till att fler personer kan erhålla en examen. Det skulle också innebära att fler yrkesverksamma personer, t.ex. sjuksköterskor, gymnasielärare och civilingenjörer, som önskar en påbyggnad och fördjupning inom sitt arbete och ämnesområde kan få det inom ramen för en forskarutbildning. Dessutom föreslogs att för studenter som antas till forskarstudier och avslutar med en licentiatexamen ska samma regler

---

<sup>70</sup> Prop. 2020/21:60.

<sup>71</sup> SFS 2021:317.

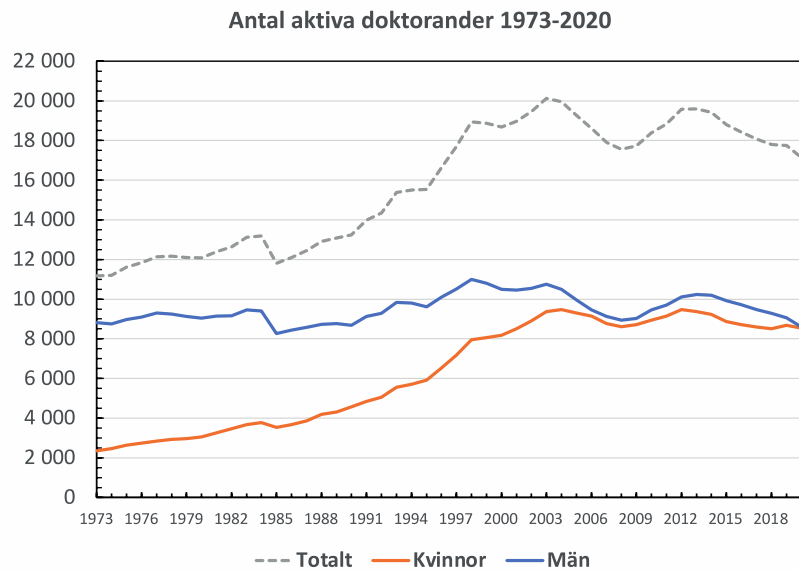
<sup>72</sup> HSV Rapport 2007:35 R. *Forskarutbildningsreformen 1998 – genomströmning och examination.*

<sup>73</sup> Prop. 2001/02:15.

gälla som vid antagning till forskarstudier som avslutas med doktorsexamen.

Senare högskoleutredningar och propositioner har inte heller berört forskarutbildningen utifrån breddad rekrytering. Antalet doktorander och licentiander har ökat genom åren (Figur 2) men den sociala snedrekryteringen till studier på forskarnivå kvarstår och är utbredd<sup>74</sup>.

Figur 2. Utvecklingen av antalet aktiva forskarstuderande på universitet och högskolor 1973-2020.<sup>46</sup>



## Uppföljningar av arbetet med breddad rekrytering

Här följer en genomgång av uppföljningar som Högskoleverket och UHR har gjort inom området de senaste två decennierna.

### Arbetet tar fart men resultatet är begränsat

Högskoleverket genomförde 1999–2000 en första utvärdering<sup>75</sup> med bäring på breddad rekrytering, närmare bestämt med fokus på jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald. Det fastslogs i rapporten att det inte fanns något särskilt regelsystem för lärosätenas arbete med social och etnisk mångfald. Bara ett fåtal lärosäten arbetade aktivt med frågan, hade genomfört utredningar, utarbetat målsättningar eller börjat etablera regelverk. Det förekom både kortsiktiga och långsiktiga insatser med bland annat läxhjälp till barn i invandrartäta områden, riktad information till områden med låg övergång

<sup>74</sup> UKÄ och SCB Statistiska meddelanden UF 20 SM 2002 (2020).

<sup>75</sup> HSV 2000:8 R. *Lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald*. HSV 2000:8 R.

till högskolan, stödåtgärder till studenter samt satsningar på flexibla utbildningar. En uppföljning av utvärderingen 1999–2000<sup>76</sup> gjordes av Högskoleverket 2003, där myndigheten konstaterade att arbetet med breddad rekrytering hade tagit ordentlig fart på lärosätena, som en följd av tillägget ”aktivt verka för att främja breddad rekryteringen till högskolan” i högskolelagen (1 kap. §5), uppdrag i regleringsbrevet och de tillfälliga stimulansmedlen. Handlingsplaner för mångfald eller breddad rekrytering fanns nu hos nästan alla lärosäten, flera använde statistik och hade inlett samverkansprojekt med utbildningsaktörer utanför högskolan. Rekryteringsdelegationens medel hade resulterat i nya projekt, dock många av kortsiktig och tillfällig karaktär.

Några få år efter tillägget i högskolelagen, 2006, fick Högskoleverket i uppdrag från regeringen att mer i detalj utvärdera lärosätenas arbete med breddad rekrytering<sup>77</sup>. Högskoleverket konstaterade att mycket hade gjorts av lärosätena och många lärosäten hade visioner för ett långsiktigt arbete. Det var däremot få lärosäten som kunde uppvisa en faktisk breddad rekrytering, och det noterades att den minskade snedrekryteringen hade avstannat parallellt med en nedgång i antalet sökande sedan 2004.

## Bristande kännedom om reell kompetens?

Högskoleverket fick ett nytt uppdrag<sup>78</sup> 2008 att följa och stödja lärosätenas arbete med bedömning av reell kompetens. Man skulle lyfta fram goda exempel, och ur dem ta fram kvalitetssäkrade metoder och bedömningskriterier. Högskoleverket konstaterade att det på lärosätena rådde en viss villrådighet när det gällde arbetet med bedömningar av reell kompetens, och att arbetet hade låg prioritet på lärosätena. Många upplevde arbetet som något onödigt ont och resurskrävande för ett fåtal ärenden. En annan orsak var antagligen att bestämmelserna i högskoleförordningen inte var tillräckligt kända, och många var osäkra på hur de skulle tillämpas. Flera hade synsättet att formella krav är det ”riktiga” sättet att skaffa sig kompetens. Rapporten gav en del rekommendationer till lärosätena och presenterade även Sveriges universitets- och högskoleförbunds (SUHF:s) rekommendationer<sup>79</sup>.

## Mätbara mål saknas i arbetet

Högskoleverket presenterade 2009 ytterligare en utvärdering som hade granskat arbetet med breddad rekrytering 2006–2008<sup>80</sup>. I utvärderingen utgick man från definitionen i propositionen *Den öppna högskolan*, det vill säga en ökad rekrytering av socialt och etniskt underrepresenterade

<sup>76</sup> HSV 2003:31 R. *Lärosätenas arbete med jämställdhet studentinflytande samt social och etnisk mångfald – en uppföljning av Högskoleverkets utvärdering 1999/2000.*

<sup>77</sup> HSV 2007:43 R. *Utvärdering av arbetet med breddad rekrytering till universitet och högskolor.*

<sup>78</sup> HSV Rapport 2009:21 R *Reell kompetens vid bedömning av behörighet och tillgodörande.*

<sup>79</sup> SUHF Validering av reell kompetens. Slutrapport 2003-12-05.

<sup>80</sup> HSV Rapport 2009:18 R. *Uppföljning av lärosätenas arbete med breddad rekrytering 2006–2008.*

grupper samt en bedömning utifrån andra åtgärder som uppmärksammades som viktiga i propositionen för breddad rekrytering. Högskoleverkets uppdrag var att utifrån lärosätenas återrapportering till regeringen av deras arbete för åren 2006–2008 ge en samlad bild av lärosätenas arbete med breddad rekrytering, men också göra en individuell uppföljning av varje lärosäte. I uppdraget skulle även goda exempel lyftas fram.

Återigen beskrev många lärosäten en grundlig men varierande verksamhet i återrapporteringarna, men det var också många lärosäten som lämnade tämligen återhållsamma återrapporteringar. Bland resultaten framgick att nära hälften av lärosätena inte fullgjort uppdraget, och saknade mätbara eller ens uppföljningsbara mål i sina handlingsplaner. För många lärosäten framgick det inte heller tydligt hur väl målen i handlingsplanerna hade uppnåtts.

## Arbetet med breddad rekrytering tolkas på olika sätt

UHR övertog vid uppdelningen av Högskoleverket 2013 ansvaret för att stimulera intresset för högskoleutbildning och främja breddad rekrytering till högskolan. År 2014 genomfördes en undersökning<sup>81</sup> av hur lärosätena arbetade med breddad rekrytering och med att motverka särbehandling och diskriminering, genom att gå igenom elva lärosätens webbplatser.

Kortfattat så visade studien att lärosätena, beroende på sin studentsammansättning och potentiella studentgrupper, tolkade breddad rekrytering på olika sätt och att utformning och konkreta åtgärder skiljde sig åt mellan lärosätena. Medan några prioriterade den sociala eller den könsmässiga snedrekryteringen, arbetade andra för att studentsammansättningen skulle återspegla samhället i stort. Lärosätena hade kommit olika långt i arbetet med breddad rekrytering, breddat deltagande och ökad genomströmning. Vissa lärosäten hade integrerat frågan om lika möjligheter i både informationen till potentiella studenter som i sin stödstruktur för ökad genomströmning bland underrepresenterade grupper. För andra lärosäten hade inte uppdraget att arbeta med breddad rekrytering och lika möjligheter haft samma genomslag i bild- och språkbruket eller i utformningen av den konkreta stödstrukturen.

## Struktur och systematik i uppföljning uppvisar brister

År 2015 fick UHR i uppdrag<sup>82</sup> av regeringen att återigen kartlägga och analysera lärosätenas arbete med breddad rekrytering och breddat

---

<sup>81</sup> UHR 2014. *Från breddad rekrytering till breddat deltagande en analys av hur lärosäten presenterar sitt arbete med lika möjligheter till studier.*

<sup>82</sup> UHR 2016. *Kan excellens uppnås i homogena studentgrupper?*

deltagande. Nu såg man breddat deltagande som en väsentlig del för att utveckla arbetet med att motverka snedrekryteringen. Det ingick också i uppdraget att presentera goda exempel och att sprida information om dessa. Utgångspunkten för UHR:s kartläggning och analys var att varje lärosäte har mycket olika förutsättningar för sitt arbete med breddad rekrytering. Faktorer som till exempel utbildningsutbud, geografiskt läge och resurser har betydelse för tonvikten på insatser och på vilka målgrupperna är.

I den omfattande rapporten skriver UHR att för en handlingsduglig definition på ett lärosätes arbete med breddad rekrytering, behöver varje lärosäte ha kunskap om sin studentpopulation och vilka studentgrupper som är underrepresenterade. För detta krävs att lärosätena använder sig av tillgänglig statistik från SCB och UKÄ, kompletterat med egna undersökningar och analyser. Rapporten ger ett urval goda exempel på lärosätenas arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande, för att inspirera andra lärosäten att använda dem som utgångspunkt. Undersökningen visade att det oftast finns ett engagemang men att arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande inte alltid sker på ett strukturerat sätt och har förankring i lärosätets organisation.

Flera lärosäten hade ingen egen definition av breddad rekrytering och breddat deltagande. De flesta hade inte satt upp mål som var mätbara eller ens uppföljningsbara, vilket var samma resultat som Högskoleverket konstaterade i rapporten från 2009. Bara hälften av lärosätena hade kunskap om sin studentpopulation, och då framförallt utifrån kön och social bakgrund. Det förekom aktiviteter för att bryta de kända strukturella problemen med könsbundna val, men de var relativt få. Rapporten diskuterar vikten av riktade rekryteringsinsatser till olika grupper, studieförberedande utbildningar, tillträdesregler, stödåtgärder och normkritik i högskolepedagogisk utbildning. UHR rekommenderade i sin rapport regeringen att föreslå ett antal resoluta åläggande till lärosätena.

Rekommendationerna i UHR:s rapport innebar att lärosätena skulle åläggas ta fram en strategi för breddad rekrytering och breddat deltagande. Strategin skulle innehålla lärosätets definition av både breddad rekrytering och breddat deltagande, aktiviteter med uppföljningsbara mål samt ansvarsfördelning. Strategin skulle också beskriva hur lärosätena skaffar sig kunskap om sin studentpopulation, planerar samarbeten med ungdomsskolan och andra aktörer samt stödjer underrepresenterade grupper innan, under och efter studierna, dvs. i övergången till arbetsmarknaden. Även alternativa vägar till högskolan skulle beaktas, inte minst för etniska minoriteter och grupper med funktionsvariationer.

UHR föreslog avslutningsvis att regeringen skulle ge dem i uppdrag att regelbundet följa upp lärosätenas arbete, utöver det befintliga uppdraget

att stödja lärosätena i arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. Regeringen lämnade rekommendationerna utan åtgärd.

## **Breddad rekrytering kopplas mer till breddat deltagande**

Diskussionen om breddad rekrytering har kommit att alltmer inbegripa breddat deltagande, ökad genomströmning och anställningsbarhet. Att lärosätena lägger ett större fokus på breddat deltagande kan delvis bero på Höskoleverkets och UHR:s tidigare undersökningar och rekommendationer. Åtgärder och resurser har successivt kommit att handla om ett bredare angreppssätt och mer ändamålsenligt ansvar för stöd till studenterna under studietiden. Breddat deltagande ses som lika viktigt eller till och med viktigare än breddad rekrytering, och är för många inte längre skilt från varandra. Det kan samtidigt ha inneburit att lagstiftarens ursprungliga syfte, det vill säga att ”aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan”, inte längre sker tillräckligt aktivt och främjande som avsett genom det stora antalet högskoleutredningar och högskolereformer med många åtgärder för att tillgängliggöra högre utbildning för en bredare del av befolkningen.

Sammanfattningsvis visade uppföljningarna att arbetet med breddad rekrytering tog fart i början av 2000-talet efter tillägget i högskolelagen. Inledningsvis saknades kunskap och regelsystem för att arbeta med frågan, och det var få lärosäten som kunde uppvisa ett faktiskt resultat. Uppföljningarna visade också att arbetet genomfördes ostrukturerat och utan uppföljningsbara eller mätbara mål. Uppdraget att aktivt främja och bredda rekryteringen har tolkats olika, naturligtvis också genom att lärosätena arbetar utifrån förutsättningar som ser olika ut. De senaste åren har arbetet fått ett bredare angreppssätt, när fokus i frågan har förskjutits till att alltmer handla om breddat deltagande.

Efter den här historiska bakgrunden med en rad högskoleutredningar, propositioner, utvärderingar och uppföljningar, är vi framme vid vår nationella utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering.



# Utvärderingens resultat på nationell nivå

I det här kapitlet redovisar bedömargruppen lärosätenas arbete med breddad rekrytering utifrån bedömargruppens yttranden och de områden som lärosätena belyser i sina självvärderingar.

För varje område anges goda exempel och rekommendationer på nationell nivå till lärosätena och regeringen, för att främja och bredda rekryteringen av studenter från underrepresenterade grupper till högre utbildning.

## Bedömningsområde Styrning och organisation

### Fråga 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

Den första utvärderingsfrågan handlar om hur lärosätet tolkar uppdraget att aktivt främja och bredda rekryteringen av studenter, till utbildningar på alla nivåer, utifrån sina specifika förutsättningar.

Bedömargruppen vill också veta om lärosätet har fastställt målsättningar och identifierat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering samt hur lärosätet får kännedom om sin studentpopulation på utbildnings- och lärosätetsnivå. Frågan belyser också om lärosätet beskrivit, analyserat och värderat någon eventuell koppling mellan lärosätets arbete med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och mål.

### Organisation

Vid en övergripande analys av självvärderingarna framkommer att lärosätena anser att styrning och organisation är viktiga faktorer i arbetet med breddad rekrytering. Detta kommer bland annat till uttryck genom att styrning och organisation är vanligt som både styrkor och som svagheter när lärosätena värderar sitt eget arbete med breddad rekrytering. Några lärosäten menar att det är en framgångsfaktor att integrera arbetet med breddad rekrytering med andra strategiska aktiviteter för att nå sina mål. Några få lärosäten hänvisar till specifika handlingsplaner som en viktig förutsättning för att lyckas med breddad rekrytering.

Att det finns en tydlig struktur för det strategiska arbetet som är välkänd i organisationen menar flera lärosäten är viktigt för både breddad rekrytering och det generella strategiarbetet.



Bedömargruppen ser inte att det finns en självklar modell för hur lärosäten ska styra och organisera sitt arbete med breddad rekrytering. Det finns för- och nackdelar med både centraliserad och decentraliserad styrning. Centralisering ger möjlighet till tydligare översikt och rakare kommunikationsvägar, men kan samtidigt leda till att man inte tar tillvara lokala initiativ. Decentralisering i sin tur ger möjlighet till mångfald och situationsanpassning, men kan även leda till brister i kunskapsöverföring och svårighet att få en helhetsöversikt. Bedömargruppen anser att det viktiga är att lärosätet har en tydlig och genomtänkt struktur för sitt arbete med breddad rekrytering som omfattar organisering, genomförande och uppföljning av arbetet. Det är också viktigt att den valda strukturen är väl förankrad och känd på alla nivåer vid lärosätet.

Flera lärosäten menar att arbetet är osynligt inom organisationen samt att det saknas incitament och resurser för att arbeta med breddad rekrytering. Den undervisande personalen meriteras inte av att engagera sig i frågan och det saknas kunskaper om breddad rekrytering och spridning av dessa bland personal på lärosätena. Få lärosäten reflekterar i sina självvärderingar över varför de arbetar med breddad rekrytering och hur de strategiskt kan samverka med externa intressenter för att utveckla arbetet.

### **Har lärosätet tolkat uppdraget?**

En majoritet av lärosätena har helt eller delvis tolkat uppdraget att aktivt främja breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar, det vill säga i sitt arbete tagit utgångspunkt i de grupper som är underrepresenterade vid lärosätet. Bedömargruppen ser det som positivt att lärosätet gör en egen tolkning som kan ligga till grund för beslut om målsättningar, målgrupper och organisation för arbetet. Den analys som föregått tolkningarna är dock inte alltid presenterad i självvärderingarna. Flera av de lärosäten som etablerats under senare tid anger att ett uttalat mål är att öka andelen högskoleutbildade i närregionen. Några hänvisar till att de uppfattar att de har ett uppdrag att förse lokalsamhället med utbildad arbetskraft. Många lärosäten redovisar i sin tolkning av uppdraget att de arbetar för att förändra könsmässig snedrekrytering till vissa yrkesutbildningar.

Lärosäten som anger att de saknar en definition av begreppet breddad rekrytering hänvisar till vedertagen tolkning från högskoleförordningen, UHR, UKÄ eller Include, ett nationellt nätverk för breddad rekrytering. Dessa tolkningar skiljer sig åt och bedömargruppen menar att det lämnar utrymme för missförstånd om lärosätets faktiska syn på innebörden av begreppet breddad rekrytering. Andra lärosäten menar att eftersom det saknas en nationell definition finns det möjlighet för lärosätena att anpassa tolkningen till de egna förutsättningarna och målen.

Södertörns högskola för ett resonemang om komplexiteten i breddad rekrytering som bedömargruppen vill framhålla som ett gott exempel. Lärosätet skriver: ”Att en grupp är underrepresenterad innebär rent deskriptivt att gruppens andel av studentpopulationen är lägre än dess andel av den totala befolkningen, men underrepresentation har också den normativa implikationen att det finns ett värde för samhället av att studentpopulationen avspeglar befolkningen som helhet med avseende på den egenskap eller variabel som definierar gruppen. Om t.ex. andelen rödhåriga eller gitarrspelare visar sig vara lägre bland studenter än i totalpopulationen ger detta knappast skäl att tala om underrepresentation eller snedrekrytering, men däremot om studentpopulationens sammansättning skiljer sig från befolkningens i fråga om geografisk bakgrund, social bakgrund, nationell bakgrund, kön, ålder eller funktionsbegränsningar.”

Den typen av reflektion om vad bredd egentligen handlar om är mycket värdefull för att intellektuellt lägga grunden för arbetet med breddad rekrytering. Det ger förutsättningar för en lokal tolkning av uppdraget och ett stöd för att formulera en uppföljningsbar målsättning. Bedömargruppen anser att lärosätena ökar sin möjlighet att lyckas med uppdraget att bredda sin rekrytering av studenter, om de genom att problematisera och öka sin förståelse grundar beslut om strategier, aktiviteter och uppföljning på sina särskilda förutsättningar.

Högskolan Dalarna skriver i självvärderingen om sina utmaningar kopplade till den regionala demografin, relaterat till situationen nationellt. Den reflektion och analys som lärosätet gör, där också livslångt lärande lyfts fram, är ett värdefullt exempel på tillvaratagandet av de lokala förutsättningarna i arbetet med breddad rekrytering.

### **Finns det en fastställd målsättning?**

Bedömargruppen har haft svårt att hitta lärosäten med konkreta mätbara mål i sitt arbete med breddad rekrytering. I den mån de beskriver mål är det ofta i svepande ordalag som att de vill vara ett inkluderande lärosäte, öka mångfald bland studenterna och attrahera fler studenter från studieovana hem. Mycket få lärosäten anger mätbara mål för breddad rekrytering i sina strategidokument och ofta rör det i så fall enbart studenter till grundnivå. Rekryteringen till avancerad nivå och forskarnivå inkluderas sällan tydligt.

När lärosätet anger att man vill vara inkluderande är tolkningen av ”inkluderande” som regel hämtad ur diskrimineringslagen. Det innebär i praktiken att man arbetar brett med att öka sin generella rekrytering inom ramen för vad lagen föreskriver.

Bedömargruppen vill lyfta fram Karlstads universitet som ett gott exempel, eftersom lärosätet har en handlingsplan för breddad rekrytering. I planen har de angett målsättningar som kopplar till

aktiviteter för breddad rekrytering på grundnivå och avancerad nivå och som möjliggör uppföljningar.

### **Har lärosätet angivit målgrupper?**

Bedömargruppen konstaterar att en majoritet av lärosätena har angett målgrupper för sitt arbete med breddad rekrytering. Bedömargruppen anser dock att många lärosäten inte tillräckligt har definierat och avgränsat sina målgrupper. En bred målgrupp kan innebära att lärosätet antingen vill öka sin rekrytering generellt eller vill bredda sin studentpopulation med alla underrepresenterade grupper. Men, en alltför omfattande definition kan göra det svårt att följa upp och utvärdera effekterna av de åtgärder man genomfört.

När lärosätena har slagit fast vilka underrepresenterade grupper som man har för avsikt att öka rekryteringen av, har det oftast handlat om kön eller andel studenter från studieovana hem. Ofta lyfts den könssegregerade svenska arbetsmarknaden upp och flera lärosäten visar i självvärderingen på sitt arbete med jämställdhetsintegrering, vilket är något som alla lärosäten är ålagda att genomföra. Här samverkar två initiativ som statsmakterna kräver av svensk högre utbildning. Bedömargruppen har förståelse för att det kan vara en utmaning för lärosäten att förhålla sig till den mångfald av krav och uppdrag, som exempelvis kommer till uttryck i högskolelagen, högskoleförordningen, politiska mål och i andra myndigheters instruktioner till lärosäten och som reglerar deras verksamhet. Att samordna och försöka hitta synergier mellan arbetet med jämställdhetsintegrering och breddad rekrytering är därför förståeligt. Likväl är det dock viktigt, menar bedömargruppen, att arbetet med breddad rekrytering omfattar fler målgrupper än de som baseras på kön.

### **Finns det koppling till lärosätets övriga strategier?**

De flesta lärosätena uppger i sina självvärderingar att de åtminstone till viss del kopplar sitt arbete med breddad rekrytering till övriga strategidokument, som visions- och styrdokument. Bedömargruppen anser att oavsett om lärosätet har valt att ha en specifik plan för breddad rekrytering eller väljer att inkludera tolkning, målsättning och val av målgrupper i andra handlingsplaner så bör lärosätet koppla sina strategiska val för breddad rekrytering till övriga strategier. På samma sätt bör genomförande och uppföljning också vara tydliggjord och inkluderad i övrig verksamhet.

Bedömarna uppfattar att när lärosätenas tolkning av breddad rekrytering och målsättning för arbetet varit otydlig, är det också svårt att se kopplingen till övrig verksamhet. Tydligast koppling till övrig verksamhet har de lärosäten som har en väl genomtänkt och formulerad målsättning baserad på en genomgripande analys av sin

studentpopulation och en lokal tolkning av uppdraget med breddad rekrytering.

Bedömargruppen anser att Högskolan i Gävle på ett tydligt sätt har inkluderat frågor om breddad rekrytering i sina övergripande styrdokument och i sitt kvalitetsarbete. Det skapar goda förutsättningar för arbetet att få genomslag i hela organisationen, menar bedömargruppen.

### **Har lärosätet kännedom om sin studentpopulation?**

Med utgångspunkt i självvärderingarna gör bedömargruppen bedömningen att de allra flesta lärosäten har använt sig av de nationella statistiska resurser som finns tillgängliga. Alla lärosäten kan skaffa sig en uppfattning om hur rekryteringen ser ut till det egna lärosätet. Lärosätena kan lätt följa upp varifrån studenterna kommer, hur gamla de är, om deras föräldrar har studerat, om de har kommit till Sverige från ett annat land och så vidare. Några lärosäten har varit särskilt ambitiösa och använder sig av mer detaljerad statistik för att få kännedom om studentpopulationen på programnivå. Bedömargruppen anser att användning av mer detaljerad statistik ökar möjligheterna att identifiera relevanta målgrupper och genomföra ändamålsenliga åtgärder på den verksamhetsnära nivån.

Sveriges lantbruksuniversitet beskriver i självvärderingen det systematiska kvalitetsarbete som genomförs varje år. Systemet innehåller flera mätvärden för utbildningarna på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå samt exempel på kontinuerlig analys av studentpopulationen. Bedömargruppen är av uppfattningen att ett sådant arbete skapar goda förutsättningar för att identifiera målgrupper för breddad rekrytering, sätta mål för arbetet och följa arbetets utveckling över tid.

Chalmers tekniska högskola beskriver de framtagna nyckeltalen och tydliggör vilka målgrupper som prioriteras i verksamhetsutvecklingsplanen. Det ger en tydlig och kommunicerbar bild av vart lärosätet strävar när det gäller breddad rekrytering, och är ett gott exempel på hur arbetet kan systematiseras anser bedömargruppen.

Mittuniversitetet skriver i självvärderingen om analyser av studenternas sök-, antagnings-, registrerings- och examinationsmönster. Bedömargruppen vill framhålla deras arbete som ett utmärkt exempel på hur man kan arbeta med analyser av studentpopulationen.

### **Har lärosätet en särskild plan för breddad rekrytering?**

Bara ett fåtal lärosäten uppger i sin självvärdering att de har en aktuell plan för arbetet med breddad rekrytering. Några lärosäten uppger i självvärderingen att de tidigare hade särskilda planer för arbetet med breddad rekrytering, men har valt att integrera arbetet med övrigt strategiskt arbete.

Bedömargruppen anser att det är upp till varje lärosäte att göra bedömningen om det är mest fördelaktigt att ha en särskild plan för arbetet med breddad rekrytering eller om arbetet bör samordnas med andra frågor och integreras i exempelvis verksamhetsplaner eller motsvarande. Det beror på lärosätets egna förutsättningar och system. Samtidigt anser bedömargruppen att det kan finnas fördelar med att reglera arbetet med breddad rekrytering i en separat plan, eftersom det kan skapa en tydlighet i prioriteringar, uppföljning och kommunikation av frågorna internt och externt.

### **Rekommendationer**

- Lärosätena bör formulera sin tolkning av uppdraget med breddad rekrytering. En tydlig målsättning med angivna målgrupper och koppling till lärosätets övriga lärosätesövergripande strategier och styrdokument möjliggör genomförande och uppföljning.
- Lärosätena kan ta fram en särskild plan för breddad rekrytering.

## **Fråga 2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?**

Den här frågan handlar om hur lärosätena organiserar och styr arbetet med breddad rekrytering utifrån sina förutsättningar. Frågor som vem som fattar beslut om målsättningar för breddad rekrytering, om arbetet är integrerat med övriga styrsystemet och om lärosätet har en tydlig ansvarsfördelning för området är aktuella här.

### **Har lärosätet skapat ramar och förutsättningar för arbetet?**

De flesta lärosätena har definierat någon typ av ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering, men det finns stora variationer mellan lärosätena och ofta brister när det gäller att hålla samman arbetet. Att skapa en ändamålsenlig organisation där ramarna ger de förutsättningar som krävs för att utveckla rekryteringen i positiv riktning är en förutsättning, enligt bedömargruppen.

Som tidigare nämnts är frågan om decentralisering eller centralisering av stor vikt för lärosätena, där båda styrningsmodellerna har både för- och nackdelar. Oavsett styrningsmodell, menar bedömargruppen att arbetet måste hållas samman, samordnas och återkopplas för att skapa förutsättningar för att lärosätena ska kunna bredda rekryteringen. Det behöver finnas en nära relation till breddningen av rekryteringen vid utbildningsprogrammen på både grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå. Samtliga lärosäten behöver därför rikta insatser mot programnivån och se till att dessa insatser samordnas på lärosätetsnivå och ändamålsenligt följs upp. Den här utvärderingen handlar om breddad rekrytering, men inte sällan är arbetet runt breddat deltagande en förutsättning för att de som rekryteras från underrepresenterade grupper

får ändamålsenligt stöd i studierna, något som flera lärosäten lyfter fram i självvärderingarna. Därför är det av intresse hur lärosätet integrerar arbetet med breddad rekrytering i exempelvis kompetensutveckling för personalen och i övrigt likabehandlingsarbete. Utbudet av kurser och program har också en tydlig koppling till breddad rekrytering, särskilt när det gäller kompetensutvecklingen i samhället.

Relationen mellan stödverksamhet och kärnverksamhet är central för en fungerande organisation för breddad rekrytering. I det avseendet vill bedömargruppen lyfta fram Malmö universitet som ett gott exempel. Lärosätet har en fungerande organisation där breddad rekrytering och breddat deltagande ses i ett helhetsperspektiv och omfattar all verksamhet. Via lärosätets Centrum för akademiskt lärarskap ska arbetet också vara kopplat till ett livslångt lärande. Malmö universitet har också sedan 2019 Rådet för breddad rekrytering och breddat deltagande med bred representation över lärosätet.

### **Är det tydligt vem som beslutar om målsättningarna?**

En majoritet av lärosätena har en tydlighet i vem som beslutar om målsättningarna för arbetet med breddad rekrytering. Det vanligaste är att rektor fattar beslut om målsättningarna, men det varierar mellan lärosätena. Lärosätets styrelse tar i vissa fall dessa beslut, medan vissa lärosäten delegerar helt eller delvis beslutsfattandet om målsättningar. I vissa fall delegeras beslut om målsättningar för breddad rekrytering till olika avdelningar inom förvaltningen, eller till akademiska enheter som utifrån centrala dokument har möjlighet att ta fram egna mål. Bedömargruppen menar att det är mycket viktigt att rektor står bakom ett lärosätes målsättningar oavsett om det operativa arbetet sedan är delegerat eller inte. Det betyder att lärosätena bör se breddad rekrytering som ett gemensamt ansvar, där också samverkan med externa parter är av stor betydelse. Bedömargruppen menar också att besluten bör fattas i nära dialog med verksamheten.

Ett gott exempel på tydlighet i beslutsprocessen för målsättningar uppvisar Sveriges lantbruksuniversitet vars mål med arbetet beslutas av rektor och det operativa ansvaret har delegerats till utbildningsnämnden och rådet för utbildning på forskarnivå. Samordningsansvaret ligger hos utbildningsavdelningen. Rådet för jämställdhet och lika villkor (JLV), som rektor leder, ska enligt lärosätet peka ut den strategiska riktningen för JLV-arbetet där även studentrekrytering ska ingå. Det här exemplet, enligt bedömargruppen, illustrerar en tydlig beslutsgång för arbetets inriktning och mål.

### **Integreras arbetet med breddad rekrytering i styrsystemet?**

En majoritet av lärosätena har åtminstone till viss del integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet. Bedömargruppen menar att genom att lärosätena integrerar arbetet med breddad

rekrytering i det ordinarie styrsystemet motverkar de risken att aktiviteter och åtgärder får ett orelaterat egenvärde och genomförs utan att den ordinarie verksamheten påverkas. Just breddad rekrytering är ett område där en nära koppling till verksamhetsfrågor är helt nödvändig. Bland lärosätena är kopplingen till det ordinarie kvalitetssystemet vanligt, liksom kopplingen till likabehandlingsarbete, lika villkor, jämställdhet och tillgänglighet. Vissa lärosäten har också kopplat området till högskolepedagogisk verksamhet, personalfortbildning och livslångt lärande. Bedömargruppen ser positivt på att lärosätena använder den befintliga organisationen för att påverka frågor om breddad rekrytering.

Högskolan i Skövde har utvecklat sin samordning av arbetet runt breddad rekrytering för att stärka systematiken i åtgärder och uppföljning. Det har resulterat i att rektor nyligen inrättade en samordningsgrupp för lika villkor, tillgänglighet och breddad rekrytering, som tre utskott för respektive område är kopplade till. Tydliga kopplingar finns också mellan samordningsgruppen och lärosätets kvalitetsråd, arbetsmiljönämnden, institutionerna, fakultetsnämnden och samordningsgruppen för jämställdhetsintegrering. Det här exemplet illustrerar, enligt bedömargruppen, hur det går att integrera arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet.

### **Har lärosätet en tydlig ansvarsfördelning?**

En klar majoritet av lärosätena saknar en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Bara ett fåtal lärosäten beskriver en tydlighet på den punkten, anser bedömargruppen.

Bedömargruppen menar att den största bristen när det gäller ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering ligger inom ansvarsfördelningen. Vissa lärosäten har centrala råd med en ordförande som har fått i uppgift att arbeta med breddad rekrytering. Men det är för bedömargruppen ofta otydligt hur detta råd förhåller sig till de andra råd eller funktioner som ansvarar för relaterade frågor eller hur rådet förhåller sig till olika nivåer inom ett lärosäte. Bedömargruppen menar att frågor om breddad rekrytering behöver integreras i det ordinarie styrsystemet, för att ansvar och åtgärder ska hänga samman.

Brister i kopplingen mellan verksamheten och olika centrala organ är vanligt förekommande. Olika råd med snarlikt ansvar, exempelvis för likabehandling och kvalitetsfrågor, ser bedömargruppen också som ett vanligt problem för ansvarsfördelningen. Flera lärosäten saknar helt samordnande funktioner och riskerar att gå miste om värdefull kunskapsöverföring mellan akademiska områden.

Ett gott exempel på en tydlig ansvarsfördelning finner bedömargruppen vid Göteborgs universitet. Göteborgs universitets handlingsplan beskriver hur arbetet med breddad rekrytering är en angelägenhet och ett ansvar för alla nivåer och delar av verksamheten. Utifrån centralt



beslutade mål som kommer till uttryck i policyer, handlingsplaner och visionsdokument föreskriver handlingsplanen åtgärder, organisation och ansvar för arbetet. Här tydliggörs alltså vad som görs universitetsgemensamt respektive på institutionsnivå, samt vilka funktioner som har utpekade ansvarsområden för genomförande och uppföljning av arbetet med breddad rekrytering. Bedömargruppen ser en sådan ansvarsfördelning som föredömlig och vill uppmuntra till fortsatt uppdatering av handlingsplanen.

### Rekommendationer

- Lärosätena bör tillsätta en särskild samordnande funktion med ett lärosätesövergripande huvudansvar för att koordinera arbetet med breddad rekrytering internt.
- Lärosätena bör tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering är organiserat i det ordinarie styrsystemet samt hur ansvarsfördelningen, kommunikationen och systematiken i dialogerna ser ut mellan exempelvis olika råd och nämnder på både central och lokal nivå.
- Lärosätena bör säkerställa att utbildningar på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå aktivt försöker bredda sin rekrytering utifrån analyser av studentpopulationen.

## Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

### Fråga 3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?

Den här frågan handlar om vad lärosäten konkret gör i sitt arbete med breddad rekrytering för att öka andelen underrepresenterade studentgrupper. I det här avsnittet beskriver bedömargruppen sina reflektioner av konkreta aktiviteter som lärosätena redovisar i sina självvärderingar och analyser, lyfter fram några goda exempel och ger rekommendationer till lärosätena.

Alla lärosäten genomför olika typer av aktiviteter inom ramen för sitt rekryteringsarbete. Dock är målen för dessa aktiviteter ofta otydligt formulerade och det är oklart vilka målgrupper som lärosätet riktar sig till. Aktiviteterna varierar i framgång och bara ett fåtal lärosäten reflekterar om lärdomar de dragit från de aktiviteter de utfört. Det är svårt för bedömargruppen (och ofta lärosätena själva) att avgöra om insatserna är ändamålsenliga samt om och hur de bidrar till breddad rekrytering av underrepresenterade grupper, eller om aktiviteterna snarare ska ses som generella rekryteringsinsatser (utan mål och målgrupp). Det krävs i regel bättre styrning genom samordning, konkreta



mål och ändamålsenlig uppföljning, men oavsett det är bedömarens uppfattning att det finns en stor idériedom och positiv inställning hos majoriteten av lärosätena.

### Vad görs för forskarutbildning?

Bedömarens ser samma mönster för social snedrekrytering till forskarutbildning som till utbildning på grundnivå och avancerad nivå. Föräldrarnas utbildningsnivå påverkar sannolikheten för att en student ska gå vidare till forskarstudier. Läsåret 2019/2020 hade 60 procent av de svenskfödda doktoranderna högutbildade föräldrar (mer än tre års eftergymnasial utbildning).<sup>83</sup> I den senast uppföljda årskullen födda 1990 var det bara 0,1 procent av dem med föräldrar utan gymnasieexamen som hade påbörjat en forskarutbildning senast vid 30 års ålder. Motsvarande andel för dem med forskarutbildade föräldrar var 5,5 procent.

År 2020 var antalet nybörjare på forskarnivå 3 100, och av dem var 40 procent utländska nybörjare. Andelen kvinnor som påbörjade en forskarutbildning samma år var 51 procent. Övergången till en forskarutbildning från grundnivå och avancerad nivå är högre för män än för kvinnor, med 5 procent jämfört med 3 procent.

Statistik om antalet nybörjare på forskarnivå finns tillgänglig uppdelad på lärosäten. Antagningen till forskarutbildning sker lokalt på lärosätet, vilket betyder att lärosätena har möjlighet att påverka rekryteringen.

Försörjningsmodellen för forskarutbildning kan vara en avgörande faktor för en breddning av rekryteringen till forskarstudier. En anställning som doktorand, till skillnad från många andra finansieringsformer, underlättar breddad rekrytering eftersom många presumtiva forskarstuderande nått en ålder när de kan ha bildat familj och har försörjningsansvar.

Doktorandernas ekonomiska villkor har förbättrats under det senaste decenniet. År 2010 hade 47 procent av de forskarstuderande en doktorandtjänst. Motsvarande siffra år 2020 var 69 procent. Det betyder att färre doktorander har utbildningsbidrag, stipendier och annan försörjning. Trots den positiva utvecklingen när det gäller ekonomiska villkor, har antalet forskarstuderande räknat som helårspersoner vid landets lärosäten minskat under perioden 1999–2019 från cirka 13 100 till 12 400.

Andra faktorer som kan påverka en breddad rekrytering av doktorander vid ett lärosäte är hur utlysningen av doktorandplatser sker. I vilka forum finns annonser? Vilket språk används vid annonseringen? Vilka instruktioner ges för ansökan? Om forskarutbildning uppfattas som en utbildning för de redan invigda, minskar möjligheten att rekrytera från

---

<sup>83</sup> UKÄ Årsrapport 2021.

underrepresenterade grupper. Det är värt att notera att doktoranderna ofta undervisar inom sitt ämnesområde och vissa av dem går vidare till en karriär inom akademien. På så sätt blir en breddad rekrytering till forskarnivån viktig för mångfalden inom högre utbildning. Dessutom kan forskarnas bakgrund påverka både vilken forskning som bedrivs och ett ämnesområdes utveckling över tid. Bedömagruppen påminner därför om att det är av största vikt att lärosätena arbetar med breddad rekrytering till forskarnivå.

Bedömagruppen anser att alltför få lärosäten i sin självvärdering diskuterat möjligheten till breddad rekrytering till forskarutbildning. Några lärosäten resonerar om breddad rekrytering i relation till utbildning på forskarnivå i sin självvärdering, men bedömagruppen har i dessa fall inte kunnat se att breddad rekrytering är framträdande i de planer som bifogats till självvärderingen. Högskolan i Gävle nämner i sina kvalitetsutvecklingsdokument *Rutin för kvalitetsutveckling genom tematisk granskning* att breddad rekrytering beaktas i utlysningar och rekrytering av forskarstuderande. Att även beakta breddad rekrytering till forskarutbildningen ser bedömagruppen som ett gott exempel.

Karolinska institutet inkluderar genomgående forskarutbildningen i sin självvärdering och anger att utbildning på forskarnivå finns med i arbetet för breddad rekrytering samt att institutionerna har ansvaret för att bredda rekryteringen till forskarnivån. Detta är positivt, anser bedömagruppen. Luleå tekniska universitet har som regel att anta den sökande från det underrepresenterade könet vid tillfällen när flera sökande har likvärdiga meriter, något som bedömagruppen menar är bra.

### **Rekommendation**

- Lärosätena bör inkludera utbildning på forskarnivå i alla styrdokument om breddad rekrytering.

### **Könsbundna studieval**

Bedömagruppen konstaterar att nästan alla lärosäten kämpar med att bryta de traditionella könsbundna valen av utbildning för att nå en jämnare könsfördelning inom sina utbildningar. Det innebär ofta att övriga underrepresenterade målgrupper riskerar att få mindre uppmärksamhet i rekryteringsarbetet, och färre faktiska insatser.

Utbildningar som leder till yrkesexamina inom vård och omsorg, teknik samt som lärare och förskollärare är de utbildningsinriktningar där lärosätena gör störst insatser för att minska snedrekryteringen. Lärosätena erbjuder också olika stödåtgärder under studierna som är viktiga för det underrepresenterade könets deltagande och trivsel. Men det finns skillnader i åtgärderna. Lärosätena arbetar mer intensivt med att försöka öka antalet kvinnor till tekniska utbildningar, än att försöka få

fler män till de kvinnodominerande vård- och lärarutbildningarna, särskilt de med inriktning mot de lägre skolåldrarna.

Bland den betydligt mindre andelen män som påbörjar vård- och omsorgsutbildningar är också examensfrekvensen lägre, och många manliga studenter hoppar tidigt av utbildningarna. Bedömaregruppen menar att det är angeläget att lärosätena arbetar med insatser för att bredda rekryteringen till alla utbildningar oavsett det underrepresenterade könet. Men insatser behöver i synnerhet göras för att öka rekryteringen av män till de kvinnodominerade utbildningarna, vilket inte verkar vara fallet utifrån självvärderingarna. Detta är visserligen en komplex samhällsstrukturell fråga som inte enbart gäller högskolan, eftersom könsbundna val av utbildning, utöver social, geografisk och kulturell bakgrund, är påtaglig redan på gymnasienivå och i hög grad styr ungdomars val av högskolestudier. Här behövs mer genomgripande helhetslösningar genom samarbete mellan skolsystemen.

Lärosäten som ger utbildningar inom teknikområdet beskriver i sina självvärderingar olika aktiviteter för att motverka könsbundna studieval och öka intresset för teknik hos barn och unga, särskilt hos flickor. Flera satsningar genomförs i samarbete med kommuner och skolor. Satsningarna har gett resultat även om vissa teknikinriktningar har en fortsatt stor obalans i könsfördelningen, liksom inriktningar inom naturvetenskap, särskilt inom fysik. Aktiviteter för att öka pojkars och mäns intresse för utbildningar inom vård och omsorg samt till forskollärare är minst lika angeläget.

Bedömaregruppen vill i sammanhanget lyfta fram nedanstående goda exempel på satsningar som görs för det underrepresenterade könet inom olika utbildningar.

Luleå tekniska universitet driver nätverk för att stötta det underrepresenterade könet inom teknik-, lärar- och vårdutbildningar. Lärosätet menar att det har stor betydelse för att visa förebilder för presumtiva studenter.

Mittuniversitetet har nyligen infört projektet Barnens universitet, där de låter en manlig student som studerar ett vårdprogram berätta om sina studier för pojkar i årskurs 8. På motsvarande sätt får en kvinnlig student som studerar ett ingenjörsprogram berätta för flickor.

Högskolan Skövde driver *DONNA* som är en intressegrupp som arbetar med jämställdhetsfrågor inom spelutveckling, och arbetar för att öka andelen kvinnor som söker till dataspelutbildningar.

Mälardalens universitet<sup>84</sup> har använt influerare för att informera unga kvinnor om teknikutbildningar. Genom projekten *Vera* och *Allan*, som

---

<sup>84</sup> Mälardalens högskola fram till 31 december 2021.

vänder sig till mellanstadiet, försöker lärosätet öka intresset för teknik hos flickor respektive för hälsa, vård och välfärd hos pojkar.

Högskolan Västs nystartade projekt med framtidspotential är *The Life of ART* (Artificial Research Technology), där artificiella influerare (avatarer) genom sociala medier ska prata om teknik med flickor. Ett annat projekt på Högskolan Väst är *Fler män till förskolan* som just syftar till att få fler män att söka sig till förskolläraryrket.

Malmö universitet och Malmö stad erbjuder sommarpraktik inom vård och omsorg samt förskola i Malmö, särskilt för att stimulera fler pojkar från gymnasiet att söka sig till studier inom vård, omsorg eller förskolläraryrket.

Vilken effekt ett namnbyte på utbildningar kan ha för att nå en jämnare könsfördelning kan exemplifieras av Högskolan i Borås som genom namnbyte på två utbildningar kunnat öka antalet sökande män till kraftigt kvinnodominerande utbildningar.

### Rekommendationer

- Regeringen bör ge UHR i uppdrag att med stimulansmedel stödja och inspirera samarbeten mellan lärosäten och skolhuvudmän, för att motverka samhällsstrukturella könsbundna studie- och yrkesval.

### Skolinsatser

Alla lärosäten har på något sätt utåtriktad skolsamverkan för att inspirera barn och ungdomar till att studera vidare på högskolenivå och informera om sitt utbildningsutbud. Många har dessutom etablerade och genomgripande samarbeten med grundskolor och gymnasieskolor i den egna kommunen eller i regionen samt med civilsamhället och folkhögskolor. Formerna för samverkan och samarbeten varierar stort.

Statistiskt sett är det tydligt att antalet högskolestudenter har ökat över tid men lärosätena har varierade kunskaper om i vilken omfattning olika studentgrupper (baserat på kön, ålder, bakgrund med mera) står för ökningen, enligt bedömargruppen. Självvärderingarna beskriver många aktiviteter som riktar sig till skolans olika nivåer, men det är bedömargruppens uppfattning att det ofta handlar om generell rekrytering till högskolan, och mer sällan om breddad rekrytering med fokus på någon specificerad målgrupp som lärosätet har identifierat som underrepresenterad. Det är vidare svårt att genom självvärderingarna utläsa om de insatser som görs är mindre och lokala initiativ inom lärosätet, eller systematiska satsningar med central och generell förankring.

Som tidigare nämnts är det ett välkänt faktum att studievalen på högskolenivå oftast grundläggs redan inför gymnasiestudier där flickor

och pojkar väljer olika inriktningar på sina studier. Den sociala bakgrunden är också avgörande för framgångar i skolan och följer oftast en individs väg genom hela utbildningssystemet. Regleringsmässigt är det bara högskolan som har ett krav om att främja och bredda rekrytering. Därmed vilar ett stort ansvar på lärosätena att höja utbildningsnivån i befolkningen, vilket också skett under flera decennier. Men likväl har breddningen med avseende på social bakgrund som helhet stagnerat de senaste 20 åren. Andelen män i högre utbildning har också minskat under denna period. För att lyckas med att bredda rekryteringen till högskolan är därför ett lärosätes långsiktiga samarbete med skolväsendet en av de viktigaste åtgärderna för att nå en förändring. Där skulle också ett utökat samarbete mellan lärosätena vara välkommet, enligt bedömargruppen. Bedömargruppen har i självvärderingarna identifierat intressanta skolsamarbeten, som särskilt anknyter till breddad rekrytering och som är värda att sprida.

Många lärosäten samarbetar med studie- och yrkesvägledare från grund- och gymnasieskolor, komvux och lärcentrum i närområdet. Enligt bedömargruppen har de initiativen potential att bredda rekryteringen, eftersom det erbjuder viktiga kanaler för att ge inblick i och mer kännedom om utbildning och forskning på högskolenivå. Flera lärosäten använder studenter som ambassadörer och förebilder vid information om sina utbildningar, ofta i det generella rekryteringsarbetet. Men metoden förekommer också i särskilda insatser för breddad rekrytering.

Några lärosäten har långsiktigt etablerade samarbeten med grund- och gymnasieskolor. Malmö universitet samarbetar med Malmö stad. Ett exempel på samarbete är Malmöungdomars väg till arbete genom högre studier, *Muvah*, där elever på mellan- och högstadiet får besöka universitetet för inspirerande aktiviteter för att öka övergångar mellan utbildningsnivåer och utbildningsformer och vidare till arbetslivet. Malmö universitet är också initiativtagare till *Näktergalen*, en mentorsverksamhet där elever i åldern 8–12 år kan få en studentmentor som de får möjlighet att träffa en gång i veckan. *Näktergalen* har spridits till andra lärosäten, där det för närvarande är aktivt på Karlstads universitet och Högskolan Väst.

Örebro universitet har samarbete med några av stadens skolor genom *Linje 14*, ett gott exempel på breddad rekrytering som genom en forskningsstudie visat på positiva effekter av samarbetet. Syftet är att ge skolungdomar bekantskap med högre utbildning och därmed bli motiverade att söka sig vidare till studier efter grundskolan eller gymnasiet. Studentambassadörer träffar elever för olika aktiviteter, till exempel studiehjälp, studieteknik och studiebesök.

Uppsala universitet arbetar med vägledare för yngre åldrar, och driver också *Mångfaldsbyrån ESMeralda*, i form av läxhjälp, inspirationsföreläsningar och socialt mentorskap. Det är ett samverkansprojekt mellan Uppsala universitet, Uppsala studentkår och

Uppsala kommun där de engagerade studenterna själva har en bakgrund från underrepresenterade grupper och kan vara förebilder.

Mittuniversitet driver samverkan genom det regionala utvecklingsnätverket (RUN), för att öka rekryteringen från de lokala gymnasieskolorna. Genom nätverket kommer lärosätet i kontakt med gymnasieskolor, både skolledare och lärare, för att tillsammans diskutera och planera för relevanta aktiviteter.

Ett annat intressant initiativ är samarbetet mellan lärosätena i Västra Götaland, Göteborgs universitet, Chalmers tekniska högskola, Högskolan Väst, Högskolan i Borås, Högskolan i Skövde och Västra Götalandsregionen och regionens idrottsklubbar (RF-SISU Västra Götaland). Tillsammans bedriver de Street Games Academy, som är en läxhjälpssverksamhet för barn i åldern 8–15 år i samband med träning.

### Rekommendationer

- Lärosätena bör samarbeta och utveckla en långsiktig regional samverkan med till exempel skolhuvudmän, idrottsrörelse och civilsamhälle i arbetet med breddad rekrytering.
- Regeringen bör avsätta särskilda sökbara medel för gemensamma regionala initiativ för breddad rekrytering.
- Lärosätena kan inkludera studenter med olika bakgrund som förebilder i arbetet med breddad rekrytering, och inte enbart som studentambassadörer för generell rekrytering.

### Utländsk bakgrund

Antalet nybörjarstudenter med utländsk bakgrund<sup>85</sup> har ökat successivt under en tioårsperiod<sup>86</sup>. Totalt för högskolesektorn hade 17,7 procent av samtliga nybörjarstudenter utländsk bakgrund (exklusive inresande studenter) läsåret 2010/11 (13 287 individer), vilket ökade till 27,6 procent läsåret 2019/20 (18 668 individer). Andelen nybörjare som är födda utanför Sverige var 11,3 procent läsåret 2010/11 respektive 18,4 procent läsåret 2019/20.

Könsfördelningen följer i stort studenter med svensk bakgrund, det vill säga omkring 60 procent kvinnor och 40 procent män. Motsvarande siffror för nyantagna doktorander med utländsk bakgrund (exklusive utländska doktorander) var 18 procent (420 doktorander) läsåret 2010/11 och 26,3 procent (468 doktorander) läsåret 2019/20.

---

<sup>85</sup> Med utländsk bakgrund avses individer som antingen är utrikes födda eller som är födda i Sverige men båda föräldrarna är utrikes födda. Individer födda utomlands av två svenska föräldrar ingår inte i gruppen och inte heller inresande studenter.

<sup>86</sup> UKÄ/SCB UF19 SM 2001 Svensk och utländsk bakgrund för studenter och doktorander 2018/19.

Med de senaste årens periodvis stora invandring kan högskolesektorn framöver förväntas få en fortsatt ökning av studenter med helt eller delvis utländsk bakgrund, både genom de som invandrat och deras barn. Trots den generella ökningen av antalet studenter med utländsk bakgrund på svenska universitet och högskolor, finns stora variationer mellan lärosätena. En stor del av lärosätenas rekrytering är regional, och därmed påverkas den av befolkningsandelen med utländsk bakgrund och dess utbildningsnivå. Vilka utbildningsprogram som lärosätet erbjuder har också betydelse.

Läsåret 2016/17 var medelvärdet av andelen nybörjare med utländsk bakgrund i Sverige 23 procent, där lika många av lärosätena låg över som under den siffran vid en jämförelse. Åtta lärosäten redovisar mer än 28 procent studenter med utländsk bakgrund, och åtta lärosäten har färre än 18 procent studenter med utländsk bakgrund. Det är tydligt att individer med utländsk bakgrund är en viktig målgrupp för breddad rekrytering, vilket också flera lärosäten diskuterar i sin självvärdering. Men – endast ett fåtal lärosäten beskriver aktiviteter, främst inom samverkan med skolan eller idrottsrörelsen.

Många lärosäten har i uppdrag att genomföra kompletterande utbildningar och ge olika snabbspår i samarbete med externa aktörer, för vuxna invandrade med akademisk bakgrund. De utbildningar som hittills antagit flest utlandsfödda studenter är utbildningar inom hälso- och sjukvård samt social omsorg. Det har bland annat initierats olika vägledningsinsatser och ett ökat arbete med validering samt studieförberedande utbildningar. Ibland sker vägledning och validering som samarbete mellan lärosäten och i samverkan med regionerna och civilsamhället, vilket bedöms som något positivt.

Utvecklingsarbetet kan troligen även utnyttjas för att uppmuntra och stödja den yngre generationen utlandsfödda till högskolestudier. SUHF:s arbetsgrupp för flyktingfrågor gav i en slutrapport<sup>87</sup> 2020 rekommendationer till regeringen och högskolesektorn, för att bättre ta hand om de människor som invandrat som flyktingar och valt Sverige som sitt nya hemland. Rekommendationerna är värda att ta del av.

### Rekommendationer

- Lärosätena bör samverka med ungdomsskolan och andra aktörer, för att i högre utsträckning främja möjligheterna för personer med utländsk bakgrund att söka sig till högre utbildning och särskilt till de utbildningar där gruppen är underrepresenterad.
- Regering, lärosäten och stödjande myndigheter kan bättre ta tillvara tidigare utredningar för att bredda rekryteringen av

---

<sup>87</sup> Slutrapport från SUHF:s arbetsgrupp för flyktingfrågor (2016–2019), 2020-06-06.



flyktingar, skyddsbehövande och deras anhöriga, exempelvis rekommendationerna i SUHF:s slutrapport.

### **Samverkan mellan lärosäten**

Bedömargruppen noterar att det i självvärderingarna finns få beskrivningar av samarbeten mellan lärosäten med syfte att uppnå breddad rekrytering. Flera lärosäten ger stora yrkesexamensutbildningar som lärarutbildningar, teknikutbildningar och sjuksköterskeutbildningar. Dessa utbildningar är starkt könssegregerade, varför det borde finnas utrymme för samarbeten mellan lärosätena för att bredda rekryteringen. Bedömargruppen menar att en samverkan med möjlighet att avsätta större samlade resurser och professionell kompetens skulle kunna göras nationellt och inte bara innebära att lärosätena skulle bli effektivare, utan också att de framtida studenterna skulle nås av ett samlat budskap och därmed ha lättare för att ta till sig detta i det brus av information som vi alla nås av i dagens digitaliserade värld.

Högskolan Kristianstad nämner i sin självvärdering värdet av samverkan inom lärosätetsnätverket Lärosäten Syd<sup>88</sup>. Enligt bedömargruppen, kan samarbeten för breddad rekrytering vara ett intressant utvecklingsområde, exempelvis när det gäller att locka män till högskolan i allmänhet och till kvinnodominerade utbildningar i synnerhet.

Bedömargruppen vill uppmuntra lärosätena till ett ökat regionalt och nationellt samarbete för breddad rekrytering mellan lärosäten och även i samverkan med lokala skolhuvudmän. Bedömargruppen ser sådant regionalt (och nationellt) samarbete som ett av de viktigaste utvecklingsområdena för att Sverige ska få en ökad utväxling av breddad rekrytering till högskolestudier och en bättre mångfald på lärosätena. På samma sätt skulle lärosäten kunna identifiera andra målgrupper i behov av breddad rekrytering och gå samman med de lärosäten som har likartade behov för att effektivisera arbetet.

### **Rekommendation**

- Lärosätena bör samverka på nationell och regional nivå för att effektivisera arbetet med breddad rekrytering, exempelvis genom gemensamma informations- och kommunikationskampanjer.

---

<sup>88</sup> Ett lärosätetsnätverk med Blekinge tekniska högskola, Högskolan i Halmstad, Högskolan Kristianstad, Linnéuniversitetet, Lunds universitet, Malmö universitet och Sveriges lantbruksuniversitet (Alnarp).



### Konstnärliga området

Konstnärliga högskolor har specifika antagningssystem, som vid sidan om kompletta gymnasiebetyg även ofta inkluderar arbetsprover. Det innebär särskilda utmaningar för breddad rekrytering. De flesta studenter som antas till dessa utbildningar har genomgått långa förberedande utbildningar, som inte sällan är avgiftsbelagda. De förberedande skolorna är viktiga för att studenterna ska kunna tillgodogöra sig en konstnärlig utbildning på högskolenivå, men det begränsar även rekryteringsbasen. Konkret uttryckt, potentiella studenter som har föräldrar som under uppväxten stöttat den konstnärliga utvecklingen har lättare att konkurrera om platserna på de konstnärliga utbildningarna. Bedömargruppen anser att detta måste diskuteras i vidare bemärkelse snarare än att rikta all kritik mot enskilda lärosäten för att de inte lyckats med sitt uppdrag att bredda rekryteringen till sina utbildningar.

Som Stockholms konstnärliga högskola skriver i sin självvärdering finns det problem relaterade till svagt kulturellt kapital hemifrån. Kulturskolan har en potential att överbrygga detta kapital, men även den institutionen har svårt att locka underrepresenterade grupper. Samma lärosäte pekar på möjligheterna med regeringens så kallade *Kulturskolekliv* som bland annat innehåller en utbildning av lärarna vid kulturskolan.

Bedömargruppen ser positivt på att flera lärosäten ingår i satsningen, men uttrycker också en viss tveksamhet till om detta initiativ i sig leder till påverkan på kulturskolornas inriktningar, avgifter och elevunderlag. Det är tydligt för bedömargruppen att det behövs ett helhetsgrepp om hela utbildningssektorn när det gäller den smala rekryteringen till högre konstnärlig utbildning. Det behövs samordning där UHR tillsammans med Kulturrådet, Myndigheten för yrkeshögskolan och Folkbildningsrådet krokar arm för att se hur hela denna viktiga sektor kan utvidgas vad det gäller breddad rekrytering. Kulturrådet har fått regeringens uppdrag att vara ett nav för att bredda ett professionellt deltagande i kultursektorn, där även många av alumnerna från de konstnärliga högskolorna är aktiva.

Kungl. Musikhögskolan i Stockholm poängterar i sin självvärdering att utbildning inom musik leder till det så kallade ”fria musiklivet”, som till stor del består av egenföretagare med enskild firma. Slutsatsen lärosätet drar är att den osäkra arbetsmarknaden inom musikområdet påverkar ungdomars val av högre musikutbildning. Ett rimligt antagande som även bedömargruppen är medvetna om, är att svårigheter att etablera sig inom konstnärliga näringar är något som också bidrar till att ungdomar som inte är uppväxta i kulturella miljöer kan tveka inför att söka sig den vägen. Forskning och utvärderingar har återkommande beskrivit att det finns många grindvakter i den kulturella världen.

## Kommunikation

Flera av lärosätena nämner arbetet med att utveckla kommunikationen via webb, sociala medier och liknande som en åtgärd för att bredda rekryteringen. Att tillgängliggöra informationen, förenkla den, och göra den välkomnande för nya grupper är en väsentlig del av arbetet med att nå underrepresenterade grupper. Här identifierar bedömargruppen ytterligare behov av informationstillgänglighet när det gäller exempelvis vilka olika typer av stödsystem som finns tillgängliga och vilka rättigheter och skyldigheter man har att förhålla sig till. Till den informationen hör också att få en realistisk förståelse för vad som förväntas vid studierna, dels i form av vilka förkunskaper utöver antagningskraven man förväntas ha, men också till exempel vilken tidsinsats som kommer att krävas.

Bedömargruppen ser positivt på att lärosätena arbetar med sin kommunikation så att den blir transparent och informativ på så sätt att den inte kräver förkunskaper om det akademiska systemet. Det är dock viktigt att kommunikationen är verklighetstrogen och inte ger en falsk bild av vad akademiska studier är och vad som krävs för att fullfölja dem.

Högskolan Kristianstad har, enligt bedömargruppen, ett genomtänkt och ambitiöst kommunikationsarbete som tydligt tar hänsyn till grupper som kommer från studieovana hem. Bedömargruppen vill även lyfta fram Stockholms konstnärliga högskola, som genomför riktade kommunikationsaktiviteter både via text och bild för att nå nya målgrupper. Mälardalens universitet<sup>89</sup> har arbetat med att utveckla sin kommunikation utifrån ett normkritiskt perspektiv och försökt nå nya grupper av studenter genom att engagera influerare.

Mittuniversitetet har studentstödet *SEd (Supported Education)* som startades 2020 och är kopplat till breddat deltagande. I självvärderingen skriver de ”*SEd* initierades 2020 och arbetar för att skapa en studiemiljö som gör att fler studenter väljer att fullfölja sin utbildning trots att studenterna upplever påfrestningar och motgångar kopplade till funktionsvariationer eller psykisk ohälsa. *SEd* skapar mer likvärdiga villkor för studenterna och bidrar till att både unga och äldre studenter fullföljer sina högre studier i större utsträckning. I dialog med en *SEd*-mentor utformas ett individualiserat och praktiskt stöd utifrån studentens önskemål och behov”. Bedömargruppen anser att det är ett gott exempel även i relation till breddad rekrytering. Om ett lärosäte bedriver ett systematiskt arbete med att stärka förutsättningarna för studenter med funktionsnedsättningar att genomföra sin utbildning, kan det komma att ge en positiv återverkning även på rekryteringen. Ett annat gott exempel är Örebro universitet som i april 2021 anordnade ett digitalt öppet hus riktat mot gymnasieelever med hörsel- och språknedsättning.

---

<sup>89</sup> Mälardalens högskola fram till 31 december 2021.

Kommunikationsavdelningen vid Högskolan i Borås har med utgångspunkt i aktuell statistik arbetat fram vilka kanaler och vilket innehåll som ska användas i marknadsföringen för att nå underrepresenterade grupper. Lärosätet ger exempel på hur ändrade benämningar på program med sned könsfördelning har medfört att fler män sökt dessa utbildningar. *Butikchefsutbildning med inriktning mot textil och mode* hade mellan 6 och 10 procent manliga studenter, men när namnet på utbildningen ändrades till *Kandidatprogram i Textilt Management med inriktning textil och mode* ökade andelen manliga studenter till cirka 16 procent. Programmet *Administratör i offentlig förvaltning* hade cirka 25 procent manliga studenter, men har efter att ha bytt namn till *Kandidatprogram i offentlig förvaltning* fått fler manliga sökande än kvinnliga. Bedömargruppen ser detta som goda exempel på åtgärder för att nå en jämnare könsfördelning.

### Rekommendationer

- Lärosätena bör på sina webbplatser utveckla tydlig och tillgänglig information till studenter om exempelvis deras rättigheter och skyldigheter och om deras möjligheter att få stöd av lärosätena i sina studier.

### Alternativa vägar till högskolestudier:

#### Högskoleförberedande utbildningar, basår, och college

Det finns i de flesta länder en utstakad väg genom utbildningssystemet. Ibland avgörs vägen till högskolan tidigt; exempelvis får elever i Nederländerna göra test redan som 11-åringar och de som klarar testet får gå vidare i högskolespåret på högstadiet som bland annat innebär studier i klassisk grekiska och latin. De som väljer detta spår är väl förberedda för högskolestudier efter gymnasiet.

Sverige har valt en helt motsatt väg där vi värnat högskolekompetens för samtliga i grundskolan och högskolebehörighet för de flesta efter gymnasiet. Men oavsett nation så finns det system för de som senare i livet vill byta väg, ta igen tidigare missade kunskaper eller utifrån intresse välja en ny väg. Exempel på utbildningar som ger tidigare obehöriga behörighet är högskoleförberedande, eller högskoleintroducerande utbildningar, så kallade förutbildningar.

Förutbildningar kan ges av högskolor, exempelvis så kallade basår eller collegeutbildningar, som tidigare hade egna styrande förordningar men som nu gemensamt samlats under en egen förordning. Inom det konstnärliga området finns en förordning för högskoleförberedande utbildningar, som ges av exempelvis studieförbund eller andra aktörer. Både folkhögskolorna och studieförbunden fyller en viktig funktion på området. Folkhögskolorna ger dels allmänna kurser med högskolebehörighet och profilkurser som kan öka möjligheterna att

exempelvis antas till konstnärlig utbildning eller stärker annan fördjupning (journalistik, it, kommunikation). Folkbildningen fyller alltså en viktig funktion, men även här finns snedrekrytering eftersom studier har visat att profilkurserna inom exempelvis det estetiska området har färre studerande från studieovana hem, precis som högskolan i stort (Nylander, 2018)<sup>90</sup>.

I Sverige är det eftergymnasiala området kort sagt ganska snårigt. Ett EU-initiativ för att underlätta rörlighet mellan utbildningssystem är European Qualification Framework (EQF) där samtliga utbildningar ska placeras inom åtta nivåer. EQF ska sedan kopplas till nationella ramverk, National Qualification Framework (NQF). Genom detta system kan en examen vid en svensk folkhögskola (som bedömts motsvara nivå 5) ge behörighet till en högre utbildning i exempelvis Spanien. En sådan utbildning kan också valideras inom högskolan. Olika länder har olika antal nivåer som sedan översätts till den europeiska graderingen i 8 nivåer, men i Sverige har vi valt att ha samma nivåer som Europa, den så kallade Swedish Qualification Framework (SeQF)<sup>91</sup>. Det finns alltså ett verktyg för att stötta studerande som vill byta inriktning inom systemet, inte bara i Sverige utan även internationellt.

Nivå 6–8 i SeQF är förbehållen högskolan, men även kvalificerade yrkeshögskoleexamina som motsvarar kandidatexamen finns på nivå 6 och kan därför användas för validering. Bedömggruppen tror att verktyget skulle kunna användas mer systematiskt av högskolan för att stötta personer som väljer olika vägar till högre utbildning.

Regeringen tog fram en promemoria för högskoleförberedande utbildning 2018<sup>92</sup> med syftet att underlätta för ”sömlösa övergångar” mellan förutbildningar och högskolan. Som ett gott exempel lyfter promemorian fram Karlstads universitets samarbete med folkhögskolor och komvux om så kallat collegeår. Ytterligare exempel är högskoleförberedande kurser (vanligen 7,5 högskolepoäng) i matematik, fysik eller språk som preparandkurser i matematik som Mälardalens universitet<sup>93</sup> och Högskolan i Skövde ger.

Det finns många fler goda exempel inom detta område från självvärderingarna och vi väljer att beskriva några som inspiration: basår, college och högskoleintroducerande kurser.

### **Basår**

De flesta tekniska högskolor ger tekniska basår, vilket är en viktig del i rekryteringsarbetet. I självvärderingarna har bedömggruppen även

---

<sup>90</sup> <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1250421/FULLTEXT01.pdf>.

<sup>91</sup> <https://www.seqf.se>.

<sup>92</sup>

<https://www.regeringen.se/49a606/globalassets/regeringen/bilder/utbildningsdepartementet/arkiv/bilder-statsrad/02165-remisspm-behorighetsgivande-hogskoleintroducerande-utbildningar-fl-0024.pdf>.

<sup>93</sup> Mälardalens högskola fram till 31 december 2021.

funnit andra intressanta exempel på basår. Örebro universitet undersöker möjligheterna att erbjuda ett vårdvetenskapligt basår inför studier på sjuksköterskeutbildningen, som ett led i att försöka minska könsobalansen på utbildningen.

Lunds universitet har flera basårsutbildningar, där ”UIJKen” är extra värt att lyfta fram. UIJKen är en nätbaserad grundkurs i vardagsjuridik med målet att inspirera ungdomar från en studieovan miljö. Kursen är också en alternativ väg in på juristprogrammet, eftersom de 20 bästa studenterna per termin erbjuds en plats där.

Tekniskt basår ges på många lärosäten. Högskolan i Gävle har utvecklat *Tekniskt basår i samverkan*, som riktar sig till de studenter som inte vill eller har möjlighet att studera på campus.

### **College-liknade initiativ**

Högskolan Väst har samarbetet HögskoleVUX mellan högskolan och komvux för de som saknar grundläggande eller särskild behörighet för högskolestudier. Deltagarna i HögskoleVUX läser behörighetsgivande ämnen på komvux och en introduktionskurs för akademiska studier vid Högskolan Väst. Bedömargruppen ser det som en enkel och viktig åtgärd för att öka övergången till högre studier.

Enskilda högskolan i Stockholm samarbetar med Sankt Ignatios College i Södertälje, vilket gör det möjligt att kombinera folkhögskolestudier med högskolestudier. Lärosätet når därmed studenter som kanske annars inte skulle välja högre studier – en modell som bedömargruppen ser som ett gott exempel på breddad rekrytering.

Högskolan i Jönköping arbetar med att försöka skapa en enklare övergång mellan utbildningar på yrkeshögskolan och högskoleutbildningar. Bedömargruppen ser det som ett gott och behövligt initiativ, som kan leda till att nya studentgrupper hittar till högre utbildning.

### **Högskoleintroducerande kurser**

Stockholms konstnärliga högskola ger fristående introduktionskurser i flera av sina utbildningsämnen. Syftet är att väcka intresse och sänka trösklarna till dessa ämnen. Det är enligt bedömargruppen ett enkelt och bra exempel på hur konstnärliga studier kan avdramatiseras och har enligt lärosätet också gett goda resultat för rekryteringen.

Det svenska utbildningslandskapet är på många sätt fantastiskt – systemen är flexibla och vägarna till högre utbildning och vidareutbildning är många. För dem som har föräldrar som kan orientera dem i detta landskap finns stora möjligheter. Men utmaningarna är större för underrepresenterade grupper som många gånger inte har samma tillgång till kunskap om de olika bestämmelserna, något som därmed

försvårar den breddade rekryteringen. Bedömggruppen anser att det saknas en tydligare systematik i det svenska utbildningssystemet där till exempel SeQF skulle kunna användas mer konsekvent. Det är ett område som skulle behövas utredas ytterligare, men det ligger utanför den här utvärderingens uppdrag.

#### **Rekommendationer:**

- Lärosätena bör genom SUHF tillsammans med Folkbildningsrådet, Myndigheten för yrkeshögskolan, UHR och andra relevanta aktörer systematisera möjligheterna för ökad rörlighet mellan eftergymnasiala utbildningar och högskolan.
- Lärosätena kan med fördel utveckla basår, högskoleintroducerande kurser och collegeinitiativ i samverkan med andra utbildningsaktörer.

#### **Alternativt urval**

Användning av alternativt urval är reglerat i högskoleförordningen och ger lärosäten möjlighet att anta studenter på andra grunder än betyg och högskoleprov. Det är därmed ett viktigt verktyg för breddad rekrytering. Universitet och högskolor får själva besluta om alternativt urvalsgrund för högst en tredjedel av platserna, men ett lärosäte kan ansöka om utökning hos UHR. Urvalsgrunderna som får användas är särskilda prov, kunskaper, arbetslivserfarenhet eller andra erfarenheter eller omständigheter som kan vara väsentliga för utbildningen som studenten söker.

Utifrån vad bedömggruppen kan utläsa från självvärderingarna används alternativt urval för tillträde till vissa utbildningar på många lärosäten, vilket är bra. Flera lärosäten, exempelvis Karolinska institutet, Högskolan i Borås och Linköpings universitet använder sig av alternativt urval via exempelvis intervjuer, arbetsprov och arbetslivserfarenhet. Till flera utbildningar med alternativt urval anges högt söktryck som anledning, eftersom detta ger möjlighet för studenter som har goda förutsättningar att klara av studierna men som inte presterat optimalt under gymnasiet att ta sig in på en utbildning som annars kräver höga betyg. Grunderna för dessa kan se olika ut. Chalmers tekniska högskola använder sig av särskilda prov benämnda Matematik- och fysikprovet samt Arkitektprovet. Handelshögskolan i Stockholm använder sig av tester och intervjuer.

Samtidigt är det ofta svårt att utifrån självvärderingarna bedöma om utformningen av alternativt urval verkligen leder till breddad rekrytering. Överlag kan lärosätena behöva undersöka de antagna studenternas bakgrund för att skaffa sig kunskap om urvalsgrunden verkligen leder till breddning, genom tydligare målsättning och uppföljning samt utveckling av metoder och samarbeten. Det är också bedömggruppens uppfattning

att lärosätena kan använda sig av alternativt urval på fler utbildningar där det förekommer underrepresentation, inte minst genom samarbete mellan lärosäten, men också med aktörer utanför högskolan.

Alternativt urval är dock inte oproblemiskt, det kan finnas en fara med att gynna vissa grupper. Därför kan det behöva göras en översyn över arbetet med alternativa urval och risken för att det ytterligare förstärker problem med breddad rekrytering. Det finns exempel på när alternativt urval kan bli ytterligare en väg för redan överrepresenterade grupper att få fler vägar till högskolan. Konstfacks analyser av sökandepopulationen i relation till den antagna populationen ser bedömggruppen som föredömlig.

Inom det konstnärliga området har antagningsproven som ju kan ses som alternativa urval länge varit föremål för diskussioner om hur de kan vara problematiska ur ett breddat rekryteringsperspektiv. Kungl. Musikhögskolan i Stockholm har med goda resultat förändrat antagningsproven för kandidatexamen i elektroakustisk komposition. Som lärosätet och studentkåren där påpekar är tydliga och transparenta kriterier för alternativa urval viktiga för nya grupper. Även Karolinska institutet och Handelshögskolan i Stockholm reflekterar över hur alternativt urval gynnar redan välrepresenterade grupper, och bedömggruppen hoppas detta kan leda till åtgärder som kan utveckla metoden.

### **Validering och bedömning av reell kompetens**

Validering innebär att synliggöra och bedöma det kunnande som en individ skaffat sig i sammanhang utanför formell utbildning.

Valideringsdelegationen definierar validering som ”en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och ett erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats.”

Möjligheten och rättigheten för en sökande till högskolan att få sin reella kompetens validerad för behörighet eller tillgodoräknande är reglerad i högskoleförordningen. Lissabonkonventionen<sup>94</sup>, som sedan 2003 är integrerad i Bolognaprocessen, framhåller principen om generöst och flexibelt erkännande av en individs utbildning. Det innebär att fokus har flyttats från utbildningens innehåll och former för lärandet, till individens faktiska kunnande, färdigheter och kompetenser efter genomgången utbildning eller på annat sätt genom icke-formellt och informellt lärande. Sverige har sedan länge ställt sig bakom konventionen och EU:s rekommendationer om validering, men som Valideringsdelegationen konstaterade i sitt delbetänkande<sup>95</sup> har

---

<sup>94</sup> SÖ 2001:46 Konventionen om erkännande av bevis avseende högre utbildning i Europaregionen.

<sup>95</sup> SOU 2018:29. *Validering i högskolan – för tillgodoräknande och livslångt lärande. Delbetänkande av Valideringsdelegationen 2015–2019.*



bedömning av reell kompetens inte tillämpats i någon större omfattning. Dock påskyndade UHR:s REKO-projekt<sup>96</sup> under 2016–2019 utvecklingen och införandet inom högskolesektorn.

Behovet förväntas öka allt eftersom yrkesväxling och omställning i ett livslångt lärande accelererar. Regeringen gjorde nyligen en ändring i § 3 i högskolelagen (2021:317): ”Högskolorna ska i sin verksamhet främja ett livslångt lärande”. Validering har länge av många lärosäten främst använts för tillgodoräknande av formell utbildning, men vissa lärosäten har nu processer för validering och bedömning av reell kompetens. Processerna har underlättats av REKO, en organisation för inkluderande icke-formellt och informellt lärande. Arbetet sker även som erfarenhetsutbyte och samverkan mellan lärosäten där styrdokument och manualer utarbetats. Som exempel kan nämnas Valideringsnätverk Väst<sup>97</sup> och Nätverk för validering inom Lärosäten Syd<sup>98</sup>. Som bedömaregruppen redan påpekat bör SeQF kunna användas mer systematiskt inom detta område.

Bedömaregruppens uppfattning utifrån självvärderingarna, är att validering och bedömning av reell kompetens är i sin linda och utgör ett utvecklingsarbete för högskolesektorn i stort och för UHR som stödjande myndighet.

### Rekommendationer

- Lärosätena bör höja sin ambitionsnivå med att använda alternativt urval som ett verktyg för breddad rekrytering, med fördel i samarbete med externa aktörer.
- Lärosätena som inte redan har utvecklat och beslutat om metoder och tillämpning av validering och bedömning av reell kompetens, bör skyndsamt göra det för att aktivt främja breddad rekrytering och främja ett livslångt lärande.
- Lärosätena bör samverka om erfarenhetsutbyte och systemstöd, inom ramen för SUHF och under ledning av UHR som får ett samordningsansvar med uppdrag och resurser av regeringen.

---

<sup>96</sup> UHR, 2021. *Uppföljning av pilotverksamheten för bedömning av reell kompetens (REKO)*.

<sup>97</sup> Göteborgs universitet, Högskolan i Borås, Högskolan Väst, Högskolan Jönköping, Högskolan i Halmstad, Chalmers, Högskolan i Skövde.

<sup>98</sup> Blekinge tekniska högskola, Högskolan i Halmstad, Högskolan Kristianstad, Linnéuniversitet, Lunds universitet, Malmö universitet och Sveriges Lantbruksuniversitet (Alnarp).

## Fråga 4. Hur följer lärosätet upp resultat från arbetet med breddad rekrytering?

Den här utvärderingsfrågan gäller på vilket sätt lärosätet följer upp sitt arbete med breddad rekrytering och ger exempel på resultat och erfarenheter som dragits genom egna och andras erfarenheter.

### Uppföljning

För att lärosätena ska kunna skaffa kunskap om framgångar och utvecklingsområden i arbetet med breddad rekrytering behöver de använda sig av någon form av ändamålsenlig uppföljning. Som beskrivits under fråga 1 kan ett lärosätes organisation och ansvarsförhållanden ha betydelse för framgången i arbetet med breddad rekrytering och hur aktivt arbetet bedrivs, exempelvis genom lokala eller regionala samarbeten.

Utifrån lärosätenas självvärderingar och deras egna analyser, bland annat genom en SWOT-analys, så är det bedömarens uppfattning att de flesta lärosäten behöver utveckla sin uppföljning av arbetet med breddad rekrytering. Även om lärosätena följer upp söktryck, obalans mellan könen, kvarvaro och genomströmning på program, vilket kan ligga till grund för beslut om särskilda insatser för rekrytering, så saknar de flesta lärosäten djupare analyser av arbetet med breddad rekrytering. En avsaknad av uppföljningsbara mål för breddad rekrytering gör det oklart vad arbetet har resulterat i och vilka åtgärder som kan eller bör genomföras på basis av uppföljningen. Inte så sällan handlar lärosätenas uppföljning om generella insatser för rekrytering snarare än aktiva insatser för breddad rekrytering.

Ungefär en tredjedel av lärosätena bedöms utifrån underlagen följa upp sitt arbete med breddad rekrytering och nästan hälften gör viss uppföljning, medan en femtedel inte gör något egentligt uppföljningsarbete mer än punktinsatser. Även om det hos de flesta lärosäten sker någon form av uppföljning, så är det en klar majoritet av dem som saknar en systematik för sina uppföljningar. De lärosäten som delvis gör uppföljningar gör det främst genom att följa upp sina studenter under pågående studier, där lärosätet undersöker resultatet av arbetet med breddat deltagande, som studiemiljö och pedagogisk stöd. En koppling till ett aktivt främjande av breddad rekrytering (av underrepresenterade grupper) verkar däremot vara mindre vanligt.

Även för de lärosäten som gör uppföljning inom ramen för sitt kvalitetsarbete kan det, enligt bedömarens grupp, finnas behov av förtydliganden kring hur resultaten (erfarenheter och lärdomar) tas tillvara och omsätts i nya planer och åtgärder. Anses breddat deltagande indirekt leda till breddad rekrytering måste det arbetet konkretiseras genom tydliga mål och särskilt följas upp på ett ändamålsenligt sätt. Uppföljningsarbetet kan i många fall troligen också effektiviseras genom en bättre samordning med tydligare ansvar och roller, vilket förekommer

på en del lärosäten genom olika former av gemensamma organ (se fråga 2).

### **Verksamhetsstyrning**

När lärosätena följer upp resultatet av arbetet med breddad rekrytering, görs det framför allt på lärosätetsgemensam nivå och ofta genom enkäter. Men mer sällan görs det på programnivå och nästintill inte alls på forskarutbildningsnivån. För ett fåtal lärosäten, och särskilt de med stark decentralisering, gäller det omvända, det vill säga att uppföljning av arbetet med breddad rekrytering sker huvudsakligen på fakultets- eller områdesnivå, vilket kan försvåra lärosätets överblick över vilka uppföljningar som genomförs och hur resultat, erfarenheter och lärdomar tas tillvara och sprids inom lärosätet.

I flera fall är det svårt för bedömargruppen att avgöra hur resultaten av uppföljningen förhåller sig till verksamhetsstyrningen, det vill säga hur utbildningsnivåerna förhåller sig till måluppföljningen på lärosätetsövergripande nivå och hur identifierade utvecklingsområden (i kvalitetssäkringsarbetet) omsätts i åtgärder och aktiviteter i den lokala eller gemensamma verksamhetsstyrningen. Det är fortfarande ovanligt att uppföljning sker av eventuella åtgärder som främjar övergångar mellan utbildningsnivåerna, det vill säga mellan grundnivå och avancerad nivå och vidare till forskarnivå, vilket bedömargruppen ser som ett utvecklingsområde för de flesta lärosäten.

### **Systematik**

Ett utvecklingsområde för de flesta lärosätena är att utveckla en tydligare systematik i uppföljningen och återkoppla effekten av arbetet med breddad rekrytering till verksamheten, så att erfarenheter och lärdomar bättre tas till vara. Arbetet med breddad rekrytering behöver i de flesta fall införas eller ytterligare utvecklas i lärosätenas kvalitetssystem.

En del lärosäten lyfter fram kvalitetssystemet som exempel på systematiskt arbete med uppföljning, men detta har oftast ett fokus på genomströmning och resultat av studentstöd, utan någon definierad studentgrupp. Vissa lärosäten anger att ett ramverk finns för ett systematiskt kvalitetsarbete, och skulle kunna inrymma resultatuppföljning av arbetet med breddad rekrytering, men det ges få detaljer om hur det sker eller skulle kunna ske. Generellt är breddad rekrytering en så pass komplex fråga att om ett lärosäte trots systematik i uppföljning och återrapportering inte med säkerhet kan fastställa att genomförda aktiviteter bidrar till att minska snedrekryteringen, kan det vara ett tecken på att ett lärosäte behöver se över sina mål för breddad rekrytering, enligt bedömargruppen,.

Ett exempel på ett lärosäte som visat på goda förutsättningar att följa upp sitt arbete med breddad rekrytering på olika nivåer är Göteborgs

universitet. Enligt sin handlingsplan för breddad rekrytering ska utvärdering och uppföljning genomföras inom det ordinarie uppföljningssystemet och återrapporteras inom en samlad årsuppföljning, och arbetet ingår i utbildningarnas kvalitetssäkringsarbete.

Ett annat exempel är Uppsala universitet som inför årsredovisningen 2020 utvärderade sin handlingsplan för breddad rekrytering. Förutom en rapport sammanställdes en broschyr som presenterade åtgärder som varit aktuella under handlingsplanens giltighetstid. Bedömargruppen ser detta som goda exempel på att sprida erfarenheter och lärdomar av att arbeta med breddad rekrytering, även om rapporten med fördel kan utökas med en analys av hur styrningen bör ske och hur arbetet ska organiseras i framtiden.

### **Uppföljningsbara mål, nyckeltal och indikatorer**

För att uppnå en tydligare systematik för uppföljning av arbetet med breddad rekrytering behöver lärosätena utveckla både mätbara och uppföljningsbara mål. För det behöver relevanta och ändamålsenliga nyckeltal och indikatorer tas fram, vilket gäller de flesta lärosäten.

Bedömargruppen har i många fall haft svårt att utläsa vilka effekter ett lärosätes olika rekryteringsinsatser haft, hur uppföljningar genomförts och hur lärosätets erfarenheter och lärdomar tagits tillvara för att vidareutveckla arbetet med breddad rekrytering. Ibland kan svårtolkade resultat trots aktiva insatser för breddad rekrytering bero på otydliga mål, eller helt avsaknad av mål samt brist på ändamålsenliga nyckeltal och indikatorer. Det kan leda till att ett lärosäte bör genomlysna målen eller införa nya mål och undersöka hur de kan utvecklas, och följas upp på olika utbildningsnivåer inom ramen för kvalitetssystemet.

Bedömargruppen ger de flesta lärosätena rekommendationer om att ta fram nyckeltal och indikatorer för sin uppföljning av arbetet med breddad rekrytering. Av självvärderingarna framgår att lärosätena visar att de är medvetna om att uppföljningsarbetet behöver utvecklas. De tar också upp att nyckeltal behöver utvecklas, men anger inte närmare vilka som avses. Det är inom högskolesektorn en återkommande diskussion och ofta en osäkerhet i vad som menas med uppföljningsbara och mätbara mål samt vilka indikatorer eller nyckeltal som är ändamålsenliga utifrån ett lärosätes specifika förutsättningar.

Många gånger är förutsättningarna mycket olika mellan olika samhällsverksamheter, vilket även gäller universitet och högskolor. Särskilda mål som till exempel anges i lagstiftning är ofta av övergripande slag (exempelvis högskolelagens ”att aktivt verka för att främja”) som behöver konkretiseras och operationaliseras i en verksamhet för att vara användbara. Uppföljning behöver inte alltid vara kvantitativ, men om ett satt mål inte är mätbart går det inte heller att följa

upp och utvärdera, därmed bidrar inte målet till utveckling av den aktuella verksamheten<sup>99,100,101</sup>.

Det är viktigt att ett mål är möjligt att uppnå, det vill säga realistiskt och känns angeläget samt accepterat av alla berörda (attitydsproblematik). Det går då att avgöra vad som hänt sedan föregående mätning och vad som finns kvar att göra innan målet är nått. Ändamålsenliga indikatorer och nyckeltal kan underlätta ett lärosätes eget kontinuerliga uppföljningsarbete av förändringar av studentpopulationen. Statistikverktyg ger generellt bra förutsättningar att utveckla uppföljningen i ett systematiskt kvalitetssäkringsarbete, men som många lärosäten i dag inte verkar utnyttja.

Som ett gott exempel kan här nämnas Chalmers tekniska högskola som använder sig av mätbara nyckeltal för underrepresenterade studentgrupper som man vill nå enligt mål i lärosätets prioriterade verksamhetsutvecklingsplan. Två exempel på långtidsuppföljning av skolsamverkan är uppföljningen av de tidigare nämnda projekten som bedrivs av Malmö universitet respektive Örebro universitet. Det förstnämnda lärosätet följer verksamheten med hjälp av statistik från SCB, kompletterat med egen kvalitativ information för att optimera framtida insatser, medan Örebro universitet har låtit göra en forskningsstudie av sitt *Linje14*-projekt, som visat på positiva effekter av skolsamarbetet.

### **Bak- och framgrund**

För ett framgångsrikt rekryteringsarbete är det ur flera aspekter nödvändigt att ha kunskap om en studentpopulation före, under och efter studierna. Många av aspekterna är direkt avhängiga hur väl ett lärosäte kan nå framgång i sitt arbete med breddad rekrytering.

Av självvärderingarna framgår att många lärosäten i någon mån och form använder sig av publicerad statistisk information från UKÄ, SCB och UHR, för sina analyser och för att identifiera var insatser behöver göras. Utnyttjandet av egna eller tillgängliga statistikverktyg och egeninitierade analyser verkar däremot vara en bristvara för många lärosäten. Om lärosätena tar fram information gäller det främst könsfördelning hos nybörjare till ett visst utbildningsprogram, ålder, geografisk bakgrund, svensk eller utländsk bakgrund, utlandsfödda och föräldrars utbildningsnivå. En del lärosäten har även kunskap om funktionsvariation utifrån ansökningar om pedagogiskt stöd.

Flera lärosäten anger i sina självvärderingar databasen Bak- och framgrund som ett tänkbart verktyg för sin uppföljning. Bak- och

---

<sup>99</sup> UKÄ Rapport 2021:1 Indikatorer för högre utbildning och forskning.

<sup>100</sup> Handbok för utveckling av effektivitetsindikatorer. Socialstyrelsen 2016.

<sup>101</sup> Att utveckla indikatorer för utvärdering av kulturpolitik. Myndigheten för kulturanalys. Rapport 2012:2.

framgrund<sup>102</sup> är en databas som har utvecklats och drivs gemensamt av Ladokkonsortiet och SCB. Systemet är webbaserat och hämtar uppgifter från olika dataregister hos SCB, med möjlighet för ett lärosäte att ur flera aspekter följa studentgrupper före, under och efter studier.

Ladokkonsortiet står för driftskostnaden och verktyget är kostnadsfritt för användare, men tillåter varje lärosäte att ha egna bestämmelser om vem som får tillgång till databasen. Det är bedömargruppens uppfattning att Bak- och framgrund utnyttjas i alldeles för liten omfattning av lärosätena i deras uppföljningsarbete. Ofta anges att anledningen är bristande resurser. Bedömargruppen menar ändå att de resurser som användandet kräver betalar sig genom sin effektivitet att med betydelsefulla data stödja ett lärosätes egna analyser och uppföljningar inom ett systematiskt uppföljningsarbete.

Ett lärosäte som använder sig av Bak- och framgrund för sin uppföljning av egna analyser av breddad rekrytering är Högskolan Kristianstad, som också använder sig av rapporter från UHR och UKÄ samt regionala rapporter baserade på olika insatser i Skåne-regionen. Även Högskolan i Jönköping använder sig av Bak- och framgrund, för att kartlägga studentpopulationen ur diverse aspekter och följa upp olika aktiviteter. Lärosätet genomför också regelbundna enkätundersökningar via International Student Barometer (ISB) och Student Barometer (SB).

Sammanfattningsvis är det bedömargruppens uppfattning att uppföljningen av arbetet med breddad rekrytering är ett påtagligt utvecklingsarbete för många lärosäten. Bedömargruppen vill understryka att en integrering av arbetet med breddad rekrytering i lärosätenas kvalitetssystem skulle säkerställa att uppföljningar då kan genomföras mer systematiskt. Det skulle troligtvis också göra att lärosätena mer reaktivt kan ta vidare erfarenheter och lärdomar av breddad rekrytering (och breddat deltagande).

Avslutningsvis vill bedömargruppen uppmana till en större användning av uppföljningsverktyget Bak- och framgrund. Högskolesektorn behöver gemensamt ta ett helhetsgrepp för att utveckla en handbok eller vägledning för att ta fram ändamålsenliga och uppföljningsbara mål, indikatorer och nyckeltal.

### Rekommendationer

- Lärosätena bör integrera och tydliggöra arbetet med breddad rekrytering i kvalitetssäkringsarbetet och kvalitetssystemen på grundnivå, avancerad nivå och forskarutbildningsnivå samt övergångarna mellan dem.

---

<sup>102</sup> <https://ladok.se/ladok/bak-och-framgrund>.

- Lärosätena bör utveckla ändamålsenliga indikatorer och nyckeltal till mål som sätts för breddad rekrytering.
- Lärosätena bör använda databasen Bak- och framgrund som Ladokkonsortiet och SCB har utvecklat för att kontinuerligt kartlägga studentpopulationen och systematiskt följa upp arbetet med breddad rekrytering.
- Regeringen kan ge UHR i uppdrag att utarbeta en generell vägledning (handbok) i samarbete med SUHF, om hur lärosätena kan formulera uppföljningsbara mål, samt ta fram förslag på indikatorer och nyckeltal som stöd för lärosätenas arbete med breddad rekrytering (med koppling till Bak- och framgrund).



# Bedömargruppens reflektioner, slutord och rekommendationer

## Breddad rekrytering för demokrati

Ett demokratiskt samhälle kräver upplysta och utbildade medborgare, där nödvändig kunskap och bildning framför allt förmedlas av den obligatoriska grundskolan och den efterföljande gymnasieskolan. Båda kan sägas ha ledande roller och ansvar för detta. Även aktörer inom civilsamhället har stor betydelse för icke-formellt lärande och bildning.

För att kunna arbeta inom en mängd olika yrken krävs en examen från högre utbildning. Kunskaper och färdigheter som utvecklas genom högskolestudier är många gånger nödvändiga för landets välstånd och för att möta komplexa samhällsutmaningar i Sverige och andra länder, som hållbar utveckling. Över tid har fler människor fått möjlighet till studier på våra högskolor och universitet. Det har inneburit att utbildningsnivån bland befolkningen har ökat avsevärt.

Politiska ambitioner, som kommit till uttryck genom reformer, utredningar och åtgärder, har stegvis lett till allt fler nybörjarstudenter i högskolan. Fler studenter från studieovana hem har fått möjlighet att skaffa sig en akademisk examen. Därmed har befolkningens andel med enbart förgymnasial och kortare gymnasieutbildning minskat sedan några decennier. Även andelen studenter med utländsk bakgrund har blivit fler under de senaste decennierna.

Men den sociala snedrekryteringen totalt sett till högskolan har ändå inte minskat, vilket beror på att skillnaderna mellan studenter från studieovana hem och studenter med akademiska föräldrar i stort sett består. Särskilt stor är skillnaden i utbildning på forskarnivå. Trots många lovvärda politiska initiativ och ett omfattande arbete vid landets lärosäten, finns det mer att göra för att aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan och för att förändra den nationella bilden.

## Högskolorna tog bollen

Lärosätena fick ett stort ansvar genom tillägget i högskolelagens 1 kap. § 5: ”Högskolorna ska också aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan”. Det har resulterat i att lärosätena genomfört omfattande rekryteringsinsatser och stödjande aktiviteter för att locka underrepresenterade grupper till högre studier. Men har arbetet med

breddad rekrytering gett det resultat som förväntades genom lagändringen?

De första åren efter ändringen i högskolelagen fick lärosätena genom sina regleringsbrev i uppdrag att upprätta en handlingsplan för sitt arbete med breddad rekrytering, mätbara mål, och i sina årsredovisningar skulle lärosätena redovisa vilka åtgärder de genomfört och hur de uppfyllt uppställda mål genom en analys med kommentarer. Lärosätena sökte stimulansmedel för projekt som skulle minska den sociala och etniska snedrekryteringen, och det verkade som att arbetet med breddad rekrytering fick en ”flygande start” som det uttrycktes i Tillträdesutredningen (2004).

Högskoleverket fick i uppdrag 2006<sup>77</sup> att följa upp resultatet, med utgångspunkt i hur effektivt och integrerat rekryteringsarbetet blivit i lärosätenas samlade verksamhet. Högskoleverket konstaterade att mycket hade gjorts av lärosätena sedan lagändringen. De flesta hade handlingsplaner och många hade visioner för att fortsätta arbeta långsiktigt med breddad rekrytering. Men någon nämnvärd förbättring av snedrekryteringen framgick ändå inte, även om det fanns skillnader mellan lärosätena utifrån deras olika förutsättningar.

Högskoleverket fick ett nytt uppdrag 2009<sup>80</sup>. I en förnyad uppföljning skulle man sammanställa och analysera lärosätenas redovisningar av arbetet med breddad rekrytering under perioden 2006–2008, samt lyfta fram goda exempel. Sammanställningen visade återigen att många lärosäten beskrev en grundlig men varierande verksamhet. Flera var tämligen återhållsamma i sina återrapporteringar. Nära hälften av lärosätena hade vid tidpunkten inte uppfyllt uppdraget, och de flesta saknade uppföljningsbara mål i sina handlingsplaner. För de som hade satt mål, framgick det inte tydligt om målen var uppnådda.

Efter de inledande åren på 2010-talet hade lärosätena inte längre något krav på breddad rekrytering i sina regleringsbrev. Det blev allt tydligare att aktiviteter och åtgärder för att aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan var på väg att avstanna och övergå till mer traditionell rekrytering och marknadsföring.

I båda utvärderingarna 2006 och 2009 diskuterade Högskoleverket att fokus inte enbart borde ligga på breddad rekrytering utan på breddat deltagande, som vid den tidpunkten var ett relativt obekant begrepp. Diskussionen kunde tolkas som vägledande inför ett arbete för större mångfald i högskolan, det vill säga att det behövdes ett bredare angreppssätt på en komplicerad fråga. Budskapet var att lärosätena behövde ta ansvar för studenterna både före, under och efter studierna.

I utvärderingen 2009 uppgav några lärosäten att de hade detta helhetstänkande. Men ett fokus på breddat deltagande kan inte frånta ett lärosäte ansvaret för ett fortsatt aktivt arbete med breddad rekrytering, eller att man låter det komma i andra hand. Det måste i så fall vara

ändamålsenligt integrerat i mångfaldsarbetet och resultatet följas upp systematiskt. Det har den här tematiska utvärderingen undersökt närmare.

År 2015 fick UHR i uppgift att återigen kartlägga och analysera universitetens och högskolors arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. Breddat deltagande sågs nu vara viktigt för att motverka snedrekryteringen. I rapporten *Kan excellens uppnås i homogena studentgrupper?*<sup>81</sup> framhåller UHR att varje lärosäte behöver ha kunskap om sin studentpopulation och vilka studentgrupper som är underrepresenterade, för att effektivt kunna definiera sitt arbete med breddad rekrytering. Dessutom bör lärosätet använda sig av statistik från SCB och UKÄ, kompletterat med egna analyser. UHR konstaterade att det oftast finns ett engagemang men att arbetet inte alltid sker på ett strukturerat sätt och har förankring i lärosätets organisation.

Många lärosäten hade ingen definition av breddad rekrytering och breddat deltagande, och en majoritet av lärosätena hade inte satt upp mål som var mätbara eller ens uppföljningsbara. Det var ungefär samma resultat som konstaterades i Högskoleverkets utvärdering 2009. Bara hälften av lärosätena hade kunskap om sin studentpopulation, och då framför allt utifrån kön och social bakgrund. Aktiviteter för att bryta de kända strukturella problemen med könsbundna val var relativt få. Rapporten diskuterade även vikten av riktade rekryteringsinsatser till olika grupper, studieförberedande utbildningar, tillträdesregler, stödåtgärder och normkritik i högskolepedagogisk utbildning.

## Dagens nationella bild i korthet

Den här tematiska utvärderingen av breddad rekrytering från 2022 har genomförts 20 år efter ändringen i högskolelagen, och efter åtminstone tre större utvärderingar. Den nationella bilden av arbetet med breddad rekrytering är blandad, men i stort sett påminner resultaten om de tidigare utredningarna, där den mest aktuella är UHR:s utvärdering från 2016.

I nästa avsnitt sammanfattar bedömargruppen sina övergripande iakttagelser. De bygger på en omfattande granskning av lärosätenas självvärderingar med egna beskrivningar, analyser och värderingar. Vi vill poängtera att vi med detta har försökt spegla det övergripande tillståndet i sektorn, dvs. den nationella bilden, men att det finns skillnader mellan lärosätena och ibland undantag och goda exempel. Vi avslutar med några generella rekommendationer till högskolesektorn och regeringen.

## Uppdragets tolkning

Majoriteten av lärosätena har tolkat uppdraget att aktivt främja breddad rekrytering utifrån egna förutsättningar, baserat på underrepresenterade

grupper vid lärosätet. Men oftast finns ingen beskrivning av någon analys som föregått tolkningen. De flesta anger visserligen målgrupper men de är ofta inte definierade och avgränsade, vilket försvårar för lärosätet att genomföra lämpliga åtgärder, följa upp dem och utvärdera resultatet.

## **Kännedom om studentpopulationen**

De flesta lärosätena använder den öppna nationella statistiken för att få kännedom om studentpopulationen. Men bedömargruppen har haft svårt att hitta lärosäten som har konkreta mätbara mål, och i de få fall där lärosätena beskriver mål är de ofta i allmänt hållna. Strategidokument som anger specifika mål förekommer sällan, och där det finns handlar dokumenten om breddning till grundnivå, men sällan till avancerad nivå och ytterst sällan till forskarutbildning.

## **Handlingsplan, ramar och styrning**

Ett fåtal lärosäten har en aktuell handlingsplan för arbetet med breddad rekrytering. Några anger att de har haft det, men att breddad rekrytering nu är integrerat med det övriga strategiska arbetet. De flesta lärosäten har definierat någon form av ram och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering, men ofta finns brister i hur lärosätet håller samman arbetet. Rektor ansvarar oftast för beslut om målsättningar, men även här finns det en skillnad mellan lärosätena.

## **Integrering och ansvarsfrågan**

De flesta lärosätena har till viss del integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet. I vissa fall finns en koppling till likabehandlingsarbete, lika villkor, jämställdhet och tillgänglighet. Bedömargruppen anser att integreringen i ordinarie styrsystem är viktig, eftersom det minskar risken att insatserna för breddad rekrytering blir till enstaka tillfälliga aktiviteter. En integrering av arbetet med breddad rekrytering i styrsystemet skapar förutsättningar för en nära och nödvändig koppling till stödverksamhet och breddat deltagande.

Bedömargruppen menar att ansvarsfrågan är den största utmaningen för lärosätena när det gäller ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering. Bara ett fåtal lärosäten har en tydlig ansvarsfördelning för arbetet. Där det förekommer handlar det om ett råd eller något annat fristående forum med en otydlig relation till andra råd, eller funktioner som ansvarar för relaterade frågor. Det är också otydligt hur rådet förhåller sig till olika nivåer inom lärosätet. Det finns lärosäten som helt saknar samordnande funktioner och som därmed försummar viktig kunskapsöverföring mellan olika delar av verksamheten.

## Vad som görs

Bedömargruppens uppfattning är att idériokedomen för rekrytering är stor hos en majoritet av lärosätena, och att det finns en positiv inställning till breddad rekrytering. Likafullt krävs det generellt sett bättre styrning och samordning, beslut om konkreta mål samt rutiner för ändamålsenlig uppföljning. Även om alla lärosäten genomför aktiviteter inom ramen för sin rekrytering, är målen ofta otydliga med oklara målgrupper. Nästan inga av lärosätena har i sina självvärderingar diskuterat breddad rekrytering till forskarutbildning.

Framgångarna med breddad rekrytering varierar och det finns inte många reflektioner av lärdomar som dragits av utförda aktiviteter.

Bedömargruppen har haft svårt att avgöra om insatserna är ändamålsenliga. Det har också varit svårt att avgöra om och hur de bidragit eller bidrar till breddad rekrytering av underrepresenterade grupper, eller om aktiviteterna helt enkelt kan ses som generella rekryteringsinsatser, utan mål och målgrupp. Naturligtvis finns det undantag, och bedömargruppen har lyft fram några goda exempel.

Bedömargruppen har även undersökt problemet med könsbundna studieval och utländsk bakgrund, betydelsen av långsiktiga skolsamarbeten, samverkan mellan lärosäten, samt alternativa vägar till högskolestudier (studieförberedande utbildningar, alternativa urvalsgrunder och validering). Inte minst har bedömargruppen också försökt att bidra till diskussionen om breddad rekrytering i förhållande till det konstnärliga området.

## Uppföljning

Det är bedömargruppens uppfattning att uppföljning är ett genomgående utvecklingsområde, vilket många lärosäten är medvetna om. En majoritet saknar en systematisk uppföljning och gör inte fördjupade analyser. En integrering av arbetet med breddad rekrytering i lärosätets kvalitetssystem skulle underlätta systematiken, och troligtvis göra det lättare att dra nytta av erfarenheter och lärdomar för att utveckla breddad rekrytering (och breddat deltagande). Statistikverktyget Bak- och framgrund utnyttjas i alldeles för liten omfattning av lärosätena, enligt bedömargruppen. Bedömargruppen uppmanar lärosätena att använda det mer – det är resurseffektivt. Lärosätena bör tillsammans med UHR ta fram en vägledning för ändamålsenliga och uppföljningsbara mål, indikatorer och nyckeltal.

## Förskjutning av fokus till breddat deltagande

Sedan Högskoleverkets utvärdering<sup>79</sup> och uppföljning<sup>82</sup> samt UHR:s undersökning<sup>84</sup> är det tydligt att breddad rekrytering kommit att alltmer inbegripa breddat deltagande, ökad genomströmning och anställningsbarhet. Breddat deltagande ses av många som lika viktigt

eller till och med viktigare än breddad rekrytering. En vanlig uppfattning är att det inte går att skilja breddad rekrytering från breddat deltagande.

Den här förskjutningen av fokus kan då delvis härledas till den diskussion om breddat deltagande och rekommendationerna som gavs i de tidigare rapporterna. Samtidigt kan det ha lett till att lärosätena inte längre tillräckligt aktivt lever upp till lagstiftarens ursprungliga syfte, att ”aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan” för att uppmuntra och möjliggöra för ungdomar från studieovana hem att tidigt planera sina studieval och kunna påbörja högskolestudier.

## **Inte bara högskolans problem**

Bedömargruppens uppfattning är att det fortsatt är viktigt att ägna mer uppmärksamhet åt breddad rekrytering än vad vi gör i dag. Det gäller även om arbetet med breddat deltagande fungerar väl och alltmer resurser avsätts. För vårt demokratiska samhälles utveckling behöver vi i ännu högre utsträckning leva upp till ordens rätta bemärkelse i 1 kap. § 5 högskolelagen att ”aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan”.

Den nationella bilden visar komplexiteten i det lagstadgade åläggande som högskolan har för att aktivt främja breddad rekrytering, något som högskolorna i själva verket är ensamma om. De flesta anser i dag arbetet med breddad rekrytering är viktigt, men hela ansvaret för breddning kan inte enbart ligga på lärosätena. Det är värt att notera att ungdomsskolan och dess huvudmän inte har det ansvaret och liknande uppdrag, även om skolvärlden länge präglats av en besvärande segregation, sviktande genomströmning och problem med övergångar mellan nivåerna.

Lärosätena genomför många betydelsefulla insatser och aktiviteter för grundskolan och i ett fåtal fall för de yngre eleverna. Men en majoritet av aktiviteterna riktar sig fortfarande mot gymnasieskolan eller till studenter med gymnasieexamen. Dessutom har insatserna många gånger karaktären av mer eller mindre generella rekryteringsinsatser. Det är välkänt att snedrekryteringen på grund av både social bakgrund och kön är en process som startar tidigt i en individs liv och har betydelse för valen som görs under skoltiden.

Bedömargruppens uppfattning är att fler aktörer behöver inrymmas i ett gemensamt uppdrag, så att breddad rekrytering kan aktivt främjas och genomsyra hela utbildningssystemet. Bedömargruppen menar att det krävs särskilda resurser till myndigheter och lärosäten. Till exempel behövs riktade stimulansmedel för samarbeten mellan lärosäten samt mellan lärosäten och skolhuvudmän (kommuner) eller andra aktörer, för att motverka könsbundna studie- och yrkesval. Det behövs även regionala utvecklingsinitiativ för arbete med breddad rekrytering av särskilt underrepresenterade grupper och en generell resursförstärkning för att utveckla långsiktigt hållbara stödjande åtgärder.

## Bedömargruppens generella rekommendationer

Bedömargruppens uppdrag har varit att ge en bedömning av de enskilda lärosätenas arbete med breddad rekrytering, i form av ett yttrande med graderade rekommendationer som är specifika för lärosätet. Uppgiften har inte varit att på annat sätt betygssätta och göra jämförelser mellan lärosäten. Men den tematiska utvärderingen har gett en unik möjlighet att få en nationell bild av arbetet utifrån lärosätenas egna värderingar. Det finns därmed rekommendationer som är av mer generell karaktär som bedömargruppen menar gäller högskolesektorn som helhet och även rekommendationer till högskolornas uppdragsgivare, nämligen regeringen.

### Rekommendationer för bedömningsområde Styrning och organisation

- Lärosätena bör formulera sin tolkning av uppdraget med breddad rekrytering. En tydlig målsättning med angivna målgrupper och koppling till lärosätets övriga lärosätesövergripande strategier och styrdokument möjliggör genomförande och uppföljning.
- Lärosätena kan ta fram en särskild plan för breddad rekrytering.
- Lärosätena bör tillsätta en särskild samordnande funktion med ett lärosätesövergripande huvudansvar för att koordinera arbetet med breddad rekrytering internt.
- Lärosätena bör tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering är organiserat i det ordinarie styrsystemet samt hur ansvarsfördelningen, kommunikationen och systematiken i dialogerna ser ut mellan exempelvis olika råd och nämnder på både central och lokal nivå.
- Lärosätena bör säkerställa att utbildningar på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå aktivt försöker bredda sin rekrytering utifrån analyser av studentpopulationen.
- Lärosätena bör inkludera utbildning på forskarnivå i alla styrdokument om breddad rekrytering.

### Rekommendationer för bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

- Lärosätena bör oavsett utbildning öka sina aktiviteter för att motverka könsbundna studie- och yrkesval samt arbeta för att öka andelen manliga studenter till kvinnodominerande



utbildningar och kvinnliga studenter till mansdominerade utbildningar.

- Lärosätena bör samarbeta och utveckla en långsiktig regional samverkan med till exempel skolhuvudmän, idrottsrörelse och civilsamhälle i arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätena bör samverka med ungdomsskolan och andra aktörer, för att i högre utsträckning främja möjligheterna för personer med utländsk bakgrund att söka sig till högre utbildning och särskilt till de utbildningar där gruppen är underrepresenterad.
- Lärosätena bör samverka på nationell och regional nivå för att effektivisera arbetet med breddad rekrytering, exempelvis genom gemensamma informations- och kommunikationskampanjer.
- Lärosätena bör på sina webbplatser utveckla tydlig och tillgänglig information till studenter om exempelvis deras rättigheter och skyldigheter och om deras möjligheter att få stöd av lärosätena i sina studier.
- Lärosätena bör genom SUHF tillsammans med Folkbildningsrådet, Myndigheten för yrkeshögskolan, UHR och andra relevanta aktörer systematisera möjligheterna för ökad rörlighet mellan eftergymnasiala utbildningar och högskolan.
- Lärosätena kan med fördel utveckla basår, högskoleintroducerande kurser och collegeinitiativ i samverkan med andra utbildningsaktörer.
- Lärosätena bör höja sin ambitionsnivå med att använda alternativt urval som ett verktyg för breddad rekrytering, med fördel i samarbete med externa aktörer.
- Lärosätena som inte redan har utvecklat och beslutat om metoder och tillämpning av validering och bedömning av reell kompetens, bör skyndsamt göra det för att aktivt främja breddad rekrytering och främja ett livslångt lärande.
- Lärosätena bör samverka om erfarenhetsutbyte och systemstöd, inom ramen för SUHF och under ledning av UHR som får ett samordningsansvar med uppdrag och resurser av regeringen.
- Lärosätena bör integrera och tydliggöra arbetet med breddad rekrytering i kvalitetssäkringsarbetet och kvalitetssystemen på grundnivå, avancerad nivå och forskarutbildningsnivå samt övergångarna mellan dem.
- Lärosätena bör utveckla ändamålsenliga indikatorer och nyckeltal till mål som sätts för breddad rekrytering.

- Lärosätena bör använda databasen Bak- och framgrund som Ladokkonsortiet och SCB har utvecklat för att kontinuerligt kartlägga studentpopulationen och systematiskt följa upp arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätena kan inkludera studenter med olika bakgrund som förebilder i arbetet med breddad rekrytering och inte enbart som studentambassadörer för generell rekrytering.

### **Bedömargruppens rekommendationer till regeringen**

- Regeringen bör ge UHR i uppdrag att med stimulansmedel stödja och inspirera samarbeten mellan lärosäten och skolhuvudmän, för att motverka samhällsstrukturella könsbundna studie- och yrkesval.
- Regeringen bör avsätta särskilda sökbara medel för gemensamma regionala initiativ för breddad rekrytering.
- Regering, lärosäten och stödjande myndigheter kan bättre ta tillvara tidigare utredningar för att bredda rekryteringen av flyktingar, skyddsbehövande och deras anhöriga, exempelvis rekommendationerna i SUHF:s slutrapport.
- Regeringen kan ge UHR i uppdrag att utarbeta en generell vägledning (handbok) i samarbete med SUHF, om hur lärosätena kan formulera uppföljningsbara mål, samt ta fram förslag på indikatorer och nyckeltal som stöd för lärosätenas arbete med breddad rekrytering (med koppling till Bak- och framgrund).

# Bilaga 1.

## Anmälda jäv

Bo-Anders Jönsson	Linköpings universitet, Lunds universitet
Ulf Dalnäs	Göteborgs universitet
Ann Sörlin	Umeå universitet
Hanna Gadd	Göteborgs universitet, Högskolan i Borås, Högskolan Väst
Anna Isaksson	Högskolan i Halmstad, Kungl. Tekniska högskolan, Linköpings universitet
Sverker Johansson	Högskolan Dalarna, Högskolan i Jönköping
Cecilia Kozma	Kungl. Tekniska högskolan, Stockholms universitet
Maria Orvehed	Sveriges lantbruksuniversitet, Uppsala universitet
Anders Wigerfelt	Lunds universitet, Malmö universitet
Hanne Smidt Södergård	Högskolan i Borås, Högskolan Väst, Lunds universitet
Louise Björlin Svozil	Kungl. Tekniska högskolan, Stockholms universitet, Uppsala universitet
Anna Ruus	Göteborgs universitet

# Bilaga 2.

## Mall för självvärdering

### Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

Självvärdering breddad rekrytering

Lärosäte: [Ange namn på lärosätet]

Syftet med den tematiska utvärderingen är att på nationell nivå synliggöra hur landets lärosäten arbetar med breddad rekrytering, visa på vilka resultat som har uppnåtts och vilka utvecklingsbehov som finns och att på så vis bidra med kunskap och utveckling. Ambitionen är att utvärderingen både ska skapa kunskap om arbetet med breddad rekrytering och göra nytta genom att stödja utvecklingsarbetet för högsta möjliga kvalitet i sektorn.

Likt en traditionell utvärdering görs en bedömning av respektive lärosätes arbete med breddad rekrytering men det ges inget samlat omdöme om lärosätets arbete eller uppnådda resultat. Bedömarnas roll är att göra en bedömning av respektive lärosätes arbete i form av graderade rekommendationer och ge återkoppling till lärosätet med fokus på utveckling.

### Bedömning utifrån lärosätets förutsättningar

Enligt högskolelagen (se 1 kap. 5 § fjärde stycket) har lärosätet krav på sig att arbeta med breddad rekrytering men hur lärosätet har valt att arbeta kan se olika ut beroende på lärosätets organisation, inriktning, storlek etc. Självvärderingen inleds därför med en bakgrundsbeskrivning där lärosätet redogör för sina specifika förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering. Därefter besvarar lärosätet de fyra utvärderingsfrågorna. På så vis kan lärosätet analysera och värdera sitt arbete utifrån sitt eget lärosätes specifika profil och förutsättningar och få återkoppling utifrån det.

### Utforskande ansats för att gynna interna kvalitetsarbetet

Syftet med självvärderingen är att ge lärosätet möjlighet att beskriva, analysera och värdera sitt arbete med breddad rekrytering. Utvärderingsfrågorna är därför formulerade som öppna och breda frågor för att uppmuntra lärosätet att ha en utforskande ansats när det analyserar

och värderar sitt arbete. Att skriva en självvärdering kan därmed vara en del av det interna kvalitetsarbetet där berörda aktörer får en gemensam syn på hur lärosätet arbetar med breddad rekrytering, resultat och utvecklingsbehov.

Utvärderingen omfattar lärosätenas arbete med breddad rekrytering. Detta utesluter inte att lärosätena kan redogöra för arbete med breddat deltagande som ett verktyg för arbetet med breddad rekrytering.

## Vägledning, mall och instruktioner för självvärderingen

I *Vägledning för tematisk utvärdering av breddad rekrytering* (UKÄ 2020, reg.nr 411-00305-20) presenteras utvärderingens bakgrund, utgångspunkter och uppläggning samt de bedömningsområden och utvärderingsfrågor som ingår i utvärderingen. I vägledningen finns förklarande text som syftar till att ge uppslag på vad som kan rymmas inom respektive utvärderingsfråga.

Denna mall ska användas för självvärderingen och består av de bedömningsområden och utvärderingsfrågor som ingår i utvärderingen:

- **Styrning och organisation**
- **Utformning, genomförande och resultat**

Följande instruktioner gäller för självvärderingen:

- Självvärderingen indelas i enlighet med rubrikerna som anges nedan. Lärosätet är fritt att strukturera sin text med ev. underrubriker.
- Självvärderingen kan innehålla länkar, men endast för att närmare beskriva exempel. Vänligen kontrollera att ev. länkar är tillgängliga för externa bedömare. Det är viktigt att självvärderingen ska kunna läsas och bedömas utan att bedömarna tar del av länkarna.
- Maximalt fem bilagor får laddas upp som komplement till självvärderingen. Ev. ytterligare dokument kan listas på ett försättsblad till bilagorna så att bedömarna kan efterfråga dem vid behov. Alla källor ska vara tillgängliga för bedömarna vid förfrågan.
- Självvärderingen ska inte överstiga 35 000 tecken med blanksteg (motsvarande 10 sidor i 11 punkters textstorlek), exklusive SWOT-analys, mallens rubriker och inledande text. Mallens formgivning och marginaler ska inte ändras.

- Självvärderingen och eventuella bilagor laddas upp och registreras i UKÄ Direkt senast den 3 maj 2021. Se Användarmanual för UKÄ Direkt.

## **Bakgrundsbeskrivning**

Beskriv lärosätets specifika förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering, t.ex. lärosätets profil, utbildningsutbud, antal studenter, antal doktorander, nationell eller regional rekrytering.



## Bedömningsområde: Styrning och organisation

Besvara utvärderingsfrågorna nedan genom att **beskriva, analysera och värdera** hur lärosätet tar sig an arbetet med kravet i högskolelagen om att bredda rekrytering till högskolan (HL 1 kap. 5 § fjärde stycket). Referera till ev. bilagor.

**Beskriv, analysera och värdera** lärosätets arbete med breddad rekrytering utifrån följande utvärderingsfrågor:

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?
2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

Besvara utvärderingsfrågorna nedan genom att **beskriva, analysera och värdera** hur verksamheten på ett systematiskt sätt utformas, genomförs och följs upp utifrån de ambitioner som lärosätet har beskrivit i utvärderingsfråga 1. Besvara frågorna genom att **ge exempel** (maximalt fem).

**Beskriv, analysera och värdera** lärosätets arbete med breddad rekrytering utifrån följande utvärderingsfrågor:

3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?
4. Hur följer lärosätet upp resultatet från arbetet med breddad rekrytering?

## SWOT-analys

Identifiera styrkor och svagheter med arbetet med breddad rekrytering. Identifiera utmaningar och de största hindren som lärosätet bedömer som viktiga att arbeta med. Redogör för vinster som lärosätet ser.

Förklara och reflektera över SWOT-analysen och hur den tagits fram.

Styrkor	Svagheter

Möjligheter	Hot

# Bilaga 3.

## Mall för studentinlaga

### Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

Syftet med den tematiska utvärderingen är att på nationell nivå synliggöra hur landets lärosäten arbetar med breddad rekrytering, visa på vilka resultat som har uppnåtts och vilka utvecklingsbehov som finns och att på så vis bidra med kunskap och utveckling. Ambitionen är att utvärderingen både ska skapa kunskap om arbetet med breddad rekrytering och göra nytta genom att stödja utvecklingsarbetet för högsta möjliga kvalitet i sektorn.

Likt en traditionell utvärdering görs en bedömning av respektive lärosätets arbete med breddad rekrytering men det ges inget samlat omdöme om lärosätets arbete eller uppnådda resultat. Bedömarnas roll är att göra en bedömning av respektive lärosätets arbete i form av graderade rekommendationer och ge återkoppling till lärosätet med fokus på utveckling.

### Bedömning utifrån lärosätets förutsättningar

Enligt högskolelagen (se 1 kap. 5 § fjärde stycket) har lärosätet krav på sig att arbeta med breddad rekrytering men hur lärosätet har valt att arbeta kan se olika ut beroende på lärosätets organisation, inriktning, storlek etc. Lärosätets självvärdering inleds därför med en bakgrundsbeskrivning där lärosätet redogör för sina specifika förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering. Därefter besvarar lärosätet de fyra utvärderingsfrågorna. På så vis kan lärosätet analysera och värdera sitt arbete utifrån sitt eget lärosätets specifika profil och förutsättningar och få återkoppling utifrån det. Studentinlagan är en möjlighet för studentkåren att utifrån sitt perspektiv beskriva, analysera och värdera lärosätets arbete med utgångspunkt från utvärderingsfrågorna.

### Utforskande ansats för att gynna interna kvalitetsarbetet

Syftet med självvärderingen är att ge lärosätet möjlighet att beskriva, analysera och värdera sitt arbete med breddad rekrytering. Utvärderingsfrågorna är därför formulerade som öppna och breda frågor för att uppmuntra lärosätet att ha en utforskande ansats när det analyserar och värderar sitt arbete. Att skriva en självvärdering kan därmed vara en

del av det interna kvalitetsarbetet där berörda aktörer får en gemensam syn på hur lärosätet arbetar med breddad rekrytering, resultat och utvecklingsbehov.

Utvärderingen omfattar lärosätenas arbete med breddad rekrytering. Detta utesluter inte att lärosätena respektive studentkåren kan redogöra för arbete med breddat deltagande som ett verktyg för arbetet med breddad rekrytering.

## **Vägledning, mall och instruktioner för studentinlagen**

I *Vägledning för tematisk utvärdering av breddad rekrytering* (UKÄ 2020, reg.nr 411-00305-20) presenteras utvärderingens bakgrund, utgångspunkter och uppläggning samt de bedömningsområden och utvärderingsfrågor som ingår i utvärderingen. I vägledningen finns förklarande text som syftar till att ge uppslag på vad som kan rymmas inom respektive utvärderingsfråga.

Denna mall ska användas för studentinlagen och består av de bedömningsområden och utvärderingsfrågor som ingår i utvärderingen:

- **Styrning och organisation**
- **Utformning, genomförande och resultat**

## Studentinlaga till lärosätets självvärdering

Studentinlaga breddad rekrytering

Lärosäte: [Ange namn på lärosätet]

Kår/kårer: [Ange namn på kår/kårer som står bakom studentinlagan]

Reg.nr: 411-00545-19

### Studentinlagan

Student- och doktorandkårer vid de lärosäten som ingår i utvärderingen av breddad rekrytering erbjuds att skriva en så kallad studentinlaga. Inlagan ger kårerna en möjlighet att redogöra för sina synpunkter på och erfarenheter av lärosätens arbete med breddad rekrytering, utöver att medverka i lärosätets arbete med självvärderingen. Studentinlagan utgår från samma bedömningsområden och utvärderingsfrågor som lärosätena ska besvara i sin självvärdering. Inlagan kommer att vara ett av underlagen för bedömargruppen i deras utvärdering av lärosätens arbete och är därmed en allmän handling.

Om det finns flera student- och doktorandkårer vid ett lärosäte ser UKÄ gärna att kårerna samarbetar och lämnar in en gemensam studentinlaga, men det är upp till kårerna att avgöra detta.

Följande instruktioner gäller för studentinlagan:

- Studentinlagan indelas i enlighet med rubrikerna som anges nedan. Studentkåren är fri att strukturera sin text med ev. underrubriker. Studentinlagan behöver inte täcka alla bedömningsområden eller besvara alla utvärderingsfrågor.
- Studentinlagan kan innehålla länkar, men endast för att närmare beskriva exempel. Vänligen kontrollera att ev. länkar är tillgängliga för externa bedömare. Det är viktigt att studentinlagan ska kunna läsas och bedömas utan att bedömare tar del av länkarna.
- Studentinlagan ska inte överstiga 10 500 tecken med blanksteg (motsvarande tre sidor i 11 punkters textstorlek), exklusive SWOT-analys, mallens rubriker och inledande text. Mallens formgivning och marginaler ska inte ändras.
- Lärosätets självvärdering ska lämnas in senast den 3 maj 2021. Studentinlagan ska skickas in **senast den 10 maj 2021 till [utvitsy@uka.se](mailto:utvitsy@uka.se) med reg.nr 411-00545-19** i e-postens rubrikrad.

## **Bakgrundsbeskrivning**

I självvärderingen har lärosätet beskrivit specifika förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering, t.ex. lärosätets profil, utbildningsutbud, antal studenter, antal doktorander, nationell eller regional rekrytering.

Vill ni som studentkår/studenter göra tillägg eller kommentera lärosätets beskrivning?



## Bedömningsområde: Styrning och organisation

I självvärderingen har lärosätet besvarat utvärderingsfrågorna nedan genom att **beskriva, analysera och värdera** hur det tar sig an arbetet med kravet i högskolelagen om att bredda rekrytering till högskolan (HL 1 kap. 5 § fjärde stycket).

Hur ser ni som studentkår/studenter att lärosätet tar sig an det som frågas efter i utvärderingsfrågorna? Ge gärna exempel och motivera era svar.

**Beskriv, analysera och värdera** lärosätets arbete med breddad rekrytering utifrån följande utvärderingsfrågor:

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?
2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

I självvärderingen har lärosätet besvarat utvärderingsfrågorna nedan genom att **beskriva, analysera och värdera** hur verksamheten på ett systematiskt sätt utformas, genomförs och följs upp utifrån de ambitioner som lärosätet har beskrivit i utvärderingsfråga 1.

Hur ser ni som studentkår/studenterna att lärosätet tar sig an det som frågas efter i utvärderingsfrågorna? Ge gärna exempel (maximalt fem) och motivera era svar.

**Beskriv, analysera och värdera** lärosätets arbete med breddad rekrytering utifrån följande utvärderingsfrågor:

3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?
4. Hur följer lärosätet upp resultatet från arbetet med breddad rekrytering?

## SWOT-analys

I självvärderingen har lärosätet fyllt i en SWOT-analys. Hur ser ni som studentkår/studenter på lärosätets styrkor och svagheter, möjligheter och utmaningar?

Identifiera styrkor och svagheter med arbetet med breddad rekrytering. Identifiera utmaningar och de största hindren som lärosätet bedömer som viktiga att arbeta med. Redogör för vinster som lärosätet ser.

Förklara och reflektera över SWOT-analysen och hur den tagits fram.

Styrkor	Svagheter

Möjligheter	Hot

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) ska bidra till att stärka den svenska högskolan och Sverige som kunskapssamhälle. Vi granskar kvaliteten på högskoleutbildningarna, vi analyserar och följer upp utvecklingen inom högskolan och vi bevakar studenternas rättssäkerhet.

**uka.se**

