

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

Självvärdering breddad rekrytering

Lärosäte: Uppsala universitet

Reg nr 411-00547-19

UFV 2020/264

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. Bedömarens 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.

Lärosätets profil, utbildningsutbud och studentunderlag

Uppsala universitet (UU) är ett fullskaligt, internationellt orienterat forskningsuniversitet som bedriver forskning och utbildning inom nio fakulteter vid de tre vetenskapsområdena humaniora och samhällsvetenskap, medicin och farmaci samt teknik och naturvetenskap. Universitetet har ett brett utbud av generella program, yrkesprogram och fristående kurser, forskarutbildning samt uppdragsutbildning. Det breda utbildningsutbudet innebär både möjligheter och utmaningar för arbetet med breddad rekrytering.

UU har cirka 7 400 anställda, 52 000 studenter (28 289 hst) och drygt 2 000 doktorander (Uppsala universitets Årsredovisning 2020). Det finns cirka 70 program på grundnivå och lika många på avancerad nivå varav ett 30-tal är yrkesprogram, samt cirka 1 950 fristående kurser. Av dessa ges flera på engelska; fyra program på grundnivå, ett 60-tal program på avancerad nivå och cirka 850 fristående kurser erbjuds på engelska. Av studenterna går 70 procent på en programutbildning och cirka en fjärdedel av det totala antalet helårsstudenter studerar på avancerad nivå. Under 2019 (innan pandemin) hade universitetet 1 400 inresande utbytesstudenter och 940 utresande samt 1 400 avgiftsbetalande studenter (800 hst).

Forskarutbildning ges över hela universitetets ämnesbredd. Under 2020 bedrevs forskarutbildning inom 199 forskarutbildningsämnen. Antalet doktorander uppgick till 2 228 personer, motsvarande drygt 1 400 heltidsekvivalenter.

Rekrytering

UU är ett forskningstungt lärosäte, vilket också sätter sin prägel på utbildningsutbudet. Merparten av programmen är teoretiska, dock är de mest sökta programmen yrkesinriktade. Inom humaniora/samhällsvetenskap ligger jurist- och psykologutbildningen i topp, inom medicin och farmaci är läkarutbildningen mest sökt följt av sjuksköterskeprogrammet och inom teknik och naturvetenskap återfinns flest sökande till civilingenjörsprogrammen där industriell ekonomi är mest populärt. Söktrycket är generellt relativt högt. Höstterminen 2019 var UU det svenska lärosäte som hade flest antal sökande, höstterminen 2020 låg UU på andra plats (statistik.uhr.se).

Lärosätet rekryterar studenter från hela landet men majoriteten av de förstahandssökande kommer från Uppsala och angränsande län. Höstterminen 2017 kom 78 % av de förstahandssökande från Uppsala, Stockholm, Västmanland, Dalarna, Södermanland, Gävleborg och Gotlands län. Nationell statistik framtagen av UKÄ ([UKÄ 2020, dnr 52-170-20](#)) visar på att övergången till högskolestudier är hög i Uppsala län.

Liksom till utbildning på grund- och avancerad nivå har UU högt söktryck till forskarutbildningen. En studie av söktrycket under tre år (2016–2018) visar att det i genomsnitt var 35 sökande per utlyst doktorandtjänst. Variationen är dock stor mellan vetenskapsområden och ämnen och det är inte ovanligt att det är mer än hundra sökande till en utlyst tjänst. Rekryteringen till forskarutbildningen har blivit allt mer internationell, 2010 uppgick andelen utländska doktorander till 21 % och 2018 till 44 % vid UU totalt. Även här är det stora skillnader mellan vetenskapsområdena.

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?

Lärosätets ambition med breddad rekrytering

Högre utbildning ska spegla samhällets mångfald och UU:s ambition är att universitetsstudier ska ses som en möjlighet för alla. Denna ambition handlar om allas möjligheter till högre utbildning, inflytande och makt, och är på så sätt en fråga om mänskliga rättigheter, demokrati och jämlikhet.

Breddad rekrytering behandlas i [Mål och strategier för Uppsala universitet \(UFV 2018/641\)](#). Där framgår att ”Lika villkor är en rättighetsfråga för individen och en kvalitetsfråga för universitetet [...] Det krävs ett systematiskt arbete för breddad rekrytering som återspeglar samhällets såväl sociala som etniska mångfald. Lärare, forskare och studenter ska oavsett bakgrund eller kön kunna delta i och bidra till alla delar av universitetets verksamhet.”

Övergripande mål – ett inkluderande universitet

UU har sedan 2002 arbetat med breddad rekrytering utifrån fastställda handlingsplaner. Handlingsplanen för breddad rekrytering 2018–2020 (se bilaga 1) anger övergripande och generella mål för breddad rekrytering. Målet är dels att öka underrepresenterade gruppers benägenhet att söka till högre utbildning, dels att ge studenterna stöd att tillgodogöra sig utbildningen och på så sätt förbättra genomströmningen. Målen i handlingsplanen uppnås genom att:

- löpande genomföra insatser för breddad rekrytering,
- skapa och förmedla en miljö där alla vill fortsätta lära sig, upplever sig delaktiga och ingen känner sig exkluderad från undervisningssamfundet,
- undervisningsformer, stödåtgärder, normer och rutiner speglar ett förhållningssätt som präglas av respekt för studenters olika förutsättningar.

Ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering

Handlingsplanen för breddad rekrytering är UU:s verktyg för ett samlat arbete för utveckling inom området. Handlingsplanen anger mål med arbetet, strategier för att uppnå uppsatta mål, ansvarsfördelning samt hur verksamheten ska följas upp och utvärderas. Den omfattar fem delprocesser med uppsatta mål inom varje åtgärdsområde:

1. Direkta rekryteringsåtgärder

Mål: att alla, oavsett bakgrund, ser universitetsstudier som en möjlighet.

2. Mottagandeåtgärder

Mål: Uppsala universitet ska erbjuda inkluderande introduktioner till universitetsstudier och till Uppsala universitet för att främja studenternas benägenhet att påbörja de utbildningar de antagits till, motverka tidiga studieavbrott och öka studenternas deltagande i utbildningen.

3. Inkluderande studier och retentionsåtgärder

Mål: Uppsala universitet ska erbjuda en inkluderande studie- och undervisningsmiljö som främjar en god genomströmning och studenters deltagande i utbildningen.

4. Åtgärder för information om arbetsmarknad samt arbetslivsanknytning

Mål: Uppsala universitets arbete med breddad rekrytering ska inkludera insatser som avser underlätta studenternas inträde på arbetsmarknaden.

5. Uppföljning

Mål: Uppsala universitets arbete med breddad rekrytering ska inkludera insatser för effektivare metoder för uppföljning.

Ansvar för att utföra åtgärderna i enlighet med handlingsplanen finns beskrivet i planen och är organisatoriskt indelat: **lokal nivå** avser institutioner, fakulteter och områden, **gemensam nivå** avser både lokal nivå och den gemensamma universitetsförvaltningen, **universitetsövergripande nivå** avser den gemensamma universitetsförvaltningen.

Andra styrande dokument som anknyter till breddad rekrytering är [Pedagogiska programmet](#) och [Riktlinjer för studenternas arbetsvillkor](#). Dessa anger hur universitetet och studenterna tillsammans skapar goda förutsättningar för lärande och utveckling av utbildningen. I pedagogiska programmet framgår att "Läraren ska visa respekt för studenterna, ta vara på deras varierande bakgrunder och ta hänsyn till skilda förutsättningar för lärande samt till funktionsvariationer. Läraren ska sträva efter att alla bereds möjlighet att lära på sina villkor för att uppnå förväntade studieresultat inom ramen för tillgängliga resurser, samt utnyttja variationen för att berika läraaktiviteter och stärka lärandet hos samtliga studenter."

Studentpopulationen vid Uppsala universitet

UU eftersträvar att öka underrepresenterade grupper benägenhet att söka till högre utbildning. Intressant att notera är att den sociala snedrekryteringen inte minskat, varken vid UU eller nationellt, trots det omfattande arbete som gjorts under lång tid. En sammanställning utförd av UKÄ ([Rapport 2020:18](#)) visar att den sociala snedrekryteringen till högskolan följer samma mönster sedan lång tid tillbaka: ju högre utbildning föräldrarna har, desto vanligare är det att börja studera på högskola. Det gäller oavsett juridiskt kön.

Den mest avgörande faktorn för att söka till högre utbildning utgörs av föräldrarnas utbildningsbakgrund ([UHR Rapport 2017:3](#)). Studenter med högskoleutbildade föräldrar utgjorde exempelvis 45 % av de nyantagna vid UU läsåret 2017/2018, och ligger därmed högre än för riket där gruppen utgör 39 % av befolkningen. Kön påverkar tydligt studie- och karriärval såväl på UU som i samhället i stort. För hela universitetet är det fler kvinnor än män som studerar inom utbildning på grundnivå och avancerad nivå (60 % kvinnor respektive 40 % män) men skillnader i könsfördelning kan ses i olika ämnen och utbildningar. Uppsala universitets [Mångfaldsrapport 2016](#) (UFV 2017/595) visar på olikheter vad gäller födelsebakgrund. Det finns en överrepresentation (utländsk bakgrund) inom vissa utbildningsområden och en underrepresentation inom andra. Det går också att utläsa att det skiljer sig mellan olika grupper, exempelvis är invånare med ursprung i Afrika, Europa (utom EU och Norden), och Asien underrepresenterade. UU beslutar om riktat

pedagogiskt stöd till studenter med funktionsnedsättning som ansöker om det. År 2020 var det drygt 1 800 studenter som beviljades sådant stöd.

Analys

UU har under lång tid arbetat systematiskt med handlingsplaner för breddad rekrytering. Det finns en stabilitet och långsiktighet i arbetet som inneburit att omfattande satsningar som vetenskapsfestivalen SciFest och mångfaldsbyrån ESMeralda (beskrivs utförligare längre fram) kunnat genomföras kontinuerligt och utvecklats i takt med att lärdomar dragits och förutsättningar förändrats. Att handlingsplanen så tydligt betonar att de olika delprocesserna (direkta rekryteringsinsatser, mottagande, retentionsåtgärder, arbetslivsanknytning och uppföljning) hänger ihop som länkar i en kedja bidrar till en helhetssyn på området och mer kraft i arbetet.

Breddad rekrytering är en integrerad del av rekryteringsarbetet vid UU. Handlingsplanens mål har legat till grund för såväl utformning av budskapsplattform som rekryteringsstrategi: att ge alla presumtiva studenter möjligheter att göra ett välgrundat studieval, oavsett bakgrund eller framtidsplaner. Detta innebär även breddad rekrytering till forskarutbildningsnivå där arbetet med att synliggöra forskarutbildning som ett möjligt framtida karriärval, oavsett bakgrund, ingår som en del av arbetet med arbetslivsanknytning inom utbildningar på avancerad nivå.

De faktorer som påverkar människors benägenhet att se högre studier som en möjlighet grundläggs i tidig ålder och är svåra att påverka för ett lärosäte. Många samhällsaktörer behöver hjälpas åt i detta. Lärosätets kanske viktigaste uppgift är att ta hand om och skapa förutsättningar för de studenter som söker och påbörjar en utbildning vid lärosätet, åtgärder som brukar beskrivas som breddat deltagande.

Trots handlingsplanens formulerade mål och åtgärder finns en otydlighet om varför UU ska jobba med breddad rekrytering och vilka vinsterna med det är. Alla vid UU delar inte en tydlig gemensam målbild för vad UU vill åstadkomma och det saknas uppföljningsbara mål kopplade till studentpopulationens sammansättning. Det leder till att frågorna i delar av organisationen är ganska osynliga. UU:s decentraliserade organisation gör att arbetet med breddad rekrytering ser väldigt olika ut i olika delar av organisationen. Faktorer som påverkar är bland annat hur den lokala organisationen ser ut, om huvuddelen av verksamheten består av program eller fristående kurser och nyckelpersoners engagemang för frågorna.

Av SWOT-analysen framgår att ett tydligare prioriterat universitetsgemensamt arbete för breddad rekrytering skulle vara värdefullt. Det kan handla om att breddad rekrytering synliggörs mer i strategiska dokument och att mer resurser knyts till arbetet. Analysen pekar också på behov av en sammanhållande kraft och ett tydligare stöd för det utbildningsnära arbetet. En plattform för detta skulle kunna vara UU:s befintliga struktur för lika villkorsarbetet. Till det skulle ett nätverk kunna knytas som driver ett gemensamt arbete med regelbundna uppföljningar av åtgärder och studentpopulationens sammansättning, gemensam omvärldsbevakning och inspirationstillfällen där forskningsresultat inom området sprids och goda exempel delas. Det är också viktigt att de handlingsplaner som UU arbetat utifrån ersätts på ett sätt som ger verktyg för det fortsatta arbetet med breddad rekrytering.

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?

Breddad rekrytering vid Uppsala universitet

UU gör omfattande insatser för breddad rekrytering. Handlingsplan för breddad rekrytering 2018–2020 innehåller en rad åtgärder under rubrikerna direkta rekryteringsåtgärder, mottagandeåtgärder, inkluderande studier och retentionsåtgärder, åtgärder för information om arbetsmarknad samt arbetslivsanknytning och uppföljning. Alla delar är viktiga för en breddad rekrytering och ses som en större helhet.

I Uppföljning av handlingsplanen för breddad rekrytering 2018–2020 (se bilaga 2) beskrivs vilka insatser som gjorts under den aktuella perioden i relation till handlingsplanens åtgärder. Uppföljningen lyfter också fram när andra vägval gjorts och områden där UU inte genomfört åtgärderna. Avslutningsvis förs ett resonemang kring hur arbetet gått och vad som kan vara viktigt att satsa på framåt för att bibehålla och förstärka arbetet med breddad rekrytering. I samband med uppföljningen togs en exempelsamling fram (se bilaga 3). Tanken med den är att sprida goda exempel och därigenom inspirera till fortsatt arbete inom området.

Nedan beskrivs ett urval insatser inom de olika rubrikerna. Fem goda exempel beskrivs lite utförligare (dessa markeras med fetstil i löptexten).

Direkta rekryteringsåtgärder

Inspirera fler till högre studier

Flera insatser vid UU handlar om att nå ut i tidig ålder för att väcka nyfikenhet, inspirera och visa på förebilder. Det finns en omfattande verksamhet för samverkan med skolan inom flera vetenskapsområden. Ett exempel är *Vetenskapsfestivalen SciFest* som bjuder in till inspiration och prova-på-aktiviteter. Ett annat är Mångfaldsbyrån *ESMeralda*, som driver projekt i form av läxhjälp, inspirationsföreläsningar och socialt mentorskap. Vid Campus Gotland arrangeras i samarbete med Gotlands museum *Skelettens dag* där studenter berättar mer om ben från människor och djur för skolungdomar. I samarbete med Uppsala kommun finns ett *Programmeringscenter* som erbjuder workshoppa och utbildning i programmering till tusentals skolelever och ett par hundra lärare årligen. För presumtiva studenter med utländsk utbildningsbakgrund har en särskild satsning gjorts, *Informationsdag 2020*, i samverkan med Uppsala kommun och Sveriges lantbruksuniversitet (SLU).

Flera institutioner ingår i nätverk och samarbeten mellan lärare och skolor i Uppsala och på Gotland. Enskilda lektorer/professorer besöker och föreläser på olika gymnasieskolor i syfte att inspirera till högre studier. Det ges också möjlighet för gymnasieskolans klasser att besöka UU, eller att få besök av en student. Bland annat används hemortsambassadörer som besöker sin tidigare gymnasieskola och berättar om hur det är att studera på universitetet.

Ett flertal utbildningsprogram inom teknik och naturvetenskap har låg andel registrerade kvinnor och där görs ett flertal särskilda satsningar. *Uptown tech*, är en helgaktivitet som riktar sig till kvinnor som går sista året på gymnasiet. Det anordnas även *Teknikdagar* för flickor på högstadiet med målsättningen att visa på hur roligt det kan vara med teknik.

UU:s museer och bibliotek har unika kulturarvssamlingar. Där tar många skolklasser del av material och utställningar, från medeltida handskrifter och litteratur till elektroniska tidskrifter och databaser; utställningar om evolution, medicinhistoria, mumier, botanik samt mycket annat.

Ett inkluderande tilltal

UU med sin långa historia och traditionsrikedom kan verka avskräckande för en del målgrupper. För att balansera detta skapades 2018 en ny budskapsplattform för studentrekryteringen med utgångspunkt i en presumtiv students oro och frågor inför universitetsstudier. Denna budskapsplattform sammanfattas i kampanjbudskapet "*Lugn, det ordnar sig*".

Vägledarnas roll

Studie- och yrkesvägledare vid grund-, gymnasieskolor och vuxenutbildningar har stor inverkan på presumtiva studenters val. Därför görs insatser för att de ska få så god kunskap som möjligt om utbud och förutsättningar för studierna. Årligen arrangeras, i samarbete med SLU, en Vägledardag för studievägledare i region Uppsala med fokus på universitetens utbildningar och antagning. En fortbildningsdag i samarbete med Region Gotland vänder sig särskilt till studie- och yrkesvägledare på Gotland. Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten samordnar en inspirationsdag för ämneslärare och studie- och yrkesvägledare i grund- och gymnasieskolan.

Alternativa vägar in

Tekniskt-naturvetenskapligt basår har funnits vid UU sedan 1992 i syfte att bredda rekryteringen till de teknisk naturvetenskapliga utbildningarna. Basårutbildningen breddar rekryteringen till ingenjör- och naturvetenskapliga utbildningar, framförallt vad gäller social bakgrund. En sammanställning från Teknikföretagen 2018 visar att det är en större andel studenter vars föräldrar har en kort utbildningsbakgrund som kommer från basårutbildning till ingenjörutbildningar jämfört med studenter som antas via gymnasiebetyg och högskoleprov.

Behörighetsgivande utbildning i svenska, BUS, ges inom språkvetenskapliga fakulteten för studenter med utomnordisk förutbildning. Varje termin anordnas dessutom ett behörighetstest i svenska för utländska studenter, TISUS. Båda insatserna syftar till att blivande studenter med utländsk förutbildning ska få behörighet i svenska och förberedas väl inför högskolestudier i Sverige.

Kompletteringsutbildningar för personer med utländsk yrkesexamen ges för psykologer, apotekare och biomedicinska analytiker. På så sätt kan dessa få behörighet att arbeta i Sverige.

Alternativt urval

Utformningen av urval har stor betydelse för att bredda rekryteringen till program med högt söktryck. Juridiska fakulteten prövade tidigt ett alternativt urval avseende etnisk bakgrund för att bredda rekryteringen med en kvotgrupp där minst en förälder skulle vara utrikesfödd. Detta underkändes dock av Högsta domstolen 2003 som diskriminerande. Numera används Juridiskt grundår som ett sätt att bredda antagningen till juristprogrammet. Ett annat exempel är urvalet till Socionomprogrammet där en tredjedel av platserna från och med höstterminen 2020 reserveras för sökande med arbetslivserfarenhet. Även Ekonomie kandidatprogrammet och Programmet med inriktning mot personal- och arbetslivsfrågor använder särskild urvalsgrupp för arbetslivserfarenhet.

Validering och reell kompetens

Bedömning av reell kompetens kan göras både för tillträde till en utbildning och för tillgodoräknande, vilket innebär en möjlighet för den som inte fullt ut uppfyller de formella kraven, men som kan styrka att tillräcklig kunskap eller erfarenhet förvärvats på annat sätt. UU hanterar årligen ett stort antal tillgodoräkningar av tidigare utbildning och yrkeserfarenhet. Bland annat har personer med tidigare yrkesutbildning antagits till senare del av ett liknande yrkesprogram. Ett exempel på detta är personer med receptarieutbildning som kan antas till apotekarprogrammets senare terminer. Även inom lärarutbildningen sker ett systematiskt arbete med att tillgodoräkna tidigare utbildning och yrkeserfarenhet för att förkorta tiden till examen.

Mottagandeåtgärder

Det är viktigt för studenten att känna sig välkommen och inkluderad. Därför bjuds antagna studenter in till livesändningar på nätet där erfarna studenter berättar om hur det är att vara student och ger lösningar på problem studenter kan stöta på i början. Vid terminsstart läggs mycket fokus på att nyantagna studenter ska få en ordentlig introduktion, inte bara till den utbildning de antagits till, den akademiska kontexten och universitetsstudier, utan också information om rättigheter och stöd som finns att få vid värdinstitutionen och vid universitetet centralt. Ett antal institutioner erbjuder mentorsprogram där mer erfarna studenter hjälper de nyare in i studierna och studentlivet. På ett av civilingenjörsprogrammen har modellen *Supplementary Instruction* testats, där erfarna studenter hjälper de nyare på kurser som brukar upplevas svåra. Det har varit en mycket framgångsrik modell som gör att fler studenter klarar kurserna. Flera program vid UU har en introduktionskurs eller introduktionsvecka, ofta i samarbete med studentkårerna. Studentkårer och nationer spelar en viktig roll. De studenter som arrangerar mottagningar för nya studenter utbildas inför terminsstarten av Studentavdelningen i samarbete med Universitetskyrkan. Utbildningarna belyser bland annat lika villkorsfrågor, alkohol och droger, gruppdynamik och krishantering.

Inkluderande studier och retentionsåtgärder

Flera insatser görs för att ta tillvara studenters synpunkter genom olika former av studentinflytande och för att utveckla en studiemiljö präglad av normmedvetenhet och inkludering. Det finns genomgående platser för studentrepresentation i nämnder, utskott, institutionsstyrelser och programråd. Många institutioner har studentråd där studentrepresentanter från olika årskullar träffar studierektor för grundutbildningen för att diskutera aktuella frågor. På så sätt kan studenternas intressen och frågor bemötas och tillvaratas.

Nära utbildningarna återfinns särskilda kontaktpersoner för studenter med funktionsnedsättning och behov av riktat pedagogiskt stöd. Individuella anpassningar genomförs så långt det är möjligt och

lämpligt. [Språkverkstaden](#) vid universitetet erbjuder individuell handledning i skriftlig och muntlig framställning i svenska och engelska samt utför riktade insatser för studenter med dyslexi. Universitetsbiblioteket erbjuder studenter hjälp med lässtöd, informationssökning, hantering av vetenskapliga databaser och referenshanteringssystem. Flera institutioner erbjuder hjälp med studierna i form av skrivstugor, extra seminarier och liknande. Inom ramen för den högskolepedagogiska grundkursen (5 veckors heltidsstudier) behandlas ämnen som hur lärare kan stödja breddat deltagande, att möta heterogena studentgrupper och normkritisk pedagogik. Tillgänglighetsfrågor berörs liksom hur lärare kan bidra till att så många som möjligt känner sig inkluderade i undervisningen.

Det finns ett nära samarbete mellan centrala studie- och karriärvägledare och utbildningsnära studie- vägledare för att ge stöd och vägledning under studietiden. Vägledarna bidrar till att studenterna kan fatta välgrundade beslut om sin riktning och sina val längs vägen. Vägledarna har också en nyckelroll i arbetet med det studentnära stödet, särskilt för studenter med en studieovan bakgrund som många gånger kan sakna andra personer i sin närhet att diskutera studieval och studiefrågor med.

Information om arbetsmarknad samt arbetslivsanknytning

För att underlätta studenters inträde på arbetsmarknaden ges löpande information om arbetsmarknad och arbetslivsanknytning som en integrerad del av utbildningen. Det genomförs alumnbesök, gästföreläsningar med företrädare för möjliga arbetsgivare, verksamhetsförlagd utbildning (VFU) samt program- och fakultetsspecifika karriärdagar. Studenterna erbjuds karriärvägledning såväl på enskilda institutioner som på vetenskapsområdesnivå och centralt, via UUKarriär. Varje vecka under terminstid arrangeras universitetsgemensamma karriärseminarier (Karriärtisdagar) med olika teman på svenska och engelska.

Fem goda exempel

1. Vetenskapsfestivalen SciFest

[SciFest](#) startade 2012 och är en årligt återkommande vetenskapsfestival med ett brett utbud av aktiviteter för alla åldrar. Syftet är att väcka intresse och ge alla elever, oavsett bakgrund, en rolig upplevelse av kunskap och forskning så att de senare i livet känner att universitetet är för dem. Sedan starten har SciFest breddats till att inkludera samtliga vetenskapsområden och sedan 2020 ingår även SLU:s verksamhet. Målgruppen omfattar såväl mellanstadieelever som högstadieelever, gymnasieelever och allmänheten. Utvärderingar av SciFest visar att intresset för vetenskap ökar bland de elever som deltar och att fler elevers nyfikenhet för vetenskap väcks. Förhoppningsvis bidrar SciFest till att göra att universitetet känns mer åtkomligt och välkomnande för elever med en studieovan bakgrund.

2. Mångfaldsbyrån ESMeralda

[ESMeralda](#) startades 2004 som ett projekt med syfte att bredda rekryteringen till universitet och högskola. Verksamheten drivs idag i samverkan mellan UU, Uppsala kommun och Uppsala studentkår med målet att uppmärksamma och motverka etnisk och social snedrekrytering till universitet och högskola. Målgruppen är högstadie- och gymnasieungdomar som kommer från icke-akademiska hem eller har annan etnisk bakgrund än svensk. ESMeralda driver idag tre parallella

projekt: Studiehjälpen, Inspiratörerna och Hayat. En gemensam nämnare för alla projekt är att förebilder lyfts fram, studenter som själva kommer från underrepresenterade grupper skapar kontakter, agerar förebilder och berättar om sin resa till högre studier. Genom *Studiehjälpen* träffas universitetsstudenter och högstadieungdomar efter skoltid för stöd med läxläsning. Projektet ger möjlighet att bryta fördomar om högre studier och avdramatisera något som kan upplevas som svårt eller ouppnåeligt för många ungdomar. *Inspiratörerna* besöker en klass i taget och berättar på ett personligt sätt om sin väg till högre studier, om sina gymnasieval och om hur det är att vara student. *Hayat* är ett mentorskapsprojekt som skapar möten mellan universitetsstudenter och nyanlända. Projektet handlar om socialt mentorskap och bygger till stor del på att mentorerna fungerar som ett socialt stöd för adepterna, utanför skoltid.

3. Kampanjbudskapet "Lugn, det ordnar sig"

Då UU med sin långa historia och traditionsrikedom kan verka avskräckande för en del målgrupper skapades 2018 en ny budskapsplattform för studentrekryteringen med utgångspunkt i en presumtiv students oro och frågor inför universitetsstudier. Denna budskapsplattform sammanfattas i kampanjbudskapet "*Lugn, det ordnar sig*" och studentrekryteringen bygger idag på att förklara, avdramatisera och levandegöra livet som student snarare än att ytterligare förstärka det traditionsrika. I marknadsföringens texter och bilder presenteras en mångfald av studenter så det ska vara lättare att känna sig inkluderad. Flera digitala seminarier om olika ämnen som boende, studieteknik och studentliv genomförs också varje år i syfte att avdramatisera övergången till högre studier.

4. Informationsdag 2020

Våren 2020 arrangerade UU i samverkan med SLU och Uppsala kommun ett inspirationstillfälle för personer med påbörjad eller genomförd utländsk utbildning. Dagen innehöll en mix av inspirationsföreläsningar, mässdel med utställare och möjlighet till samtal med studievägledare för ca 200 besökare från Uppsala med omnejd. Syftet med informationsdagen var att ge personer med utländsk utbildningsbakgrund inspiration och hjälp att hitta en bra väg framåt vad gäller fortsatta studier i Sverige. Idén till arrangemanget uppkom inom ramen för de löpande nätverksmöten som UU, SLU och kommunen har tillsammans med Arbetsförmedlingen och folkhögskolorna i regionen. Med inspiration från liknande satsningar i Göteborg och Malmö genomfördes [Informationsdagen 2020](#) som ett pilotprojekt. Utvärderingarna visade att satsningen var värdefull för deltagarna och därför genomför parterna en ny informationsdag våren 2021 i digitalt format. För lärosätena är informationsdagen ett tydligt sätt att jobba för breddad rekrytering och för kommunen blir det ett sätt att bidra till att färre personer är beroende av bidrag. En viktig målsättning med dagen är att samla information från flera myndigheter och andra aktörer från det svenska utbildningssystemet och ge en tydligare bild av vilka möjligheter som finns.

5. Tekniskt-naturvetenskapligt basår

Tekniskt-naturvetenskapligt basår är en behörighetsgivande förutbildning för studenter som helt eller delvis saknar gymnasiebehörighet i biologi, fysik, kemi och matematik för fortsatta universitetsstudier. En relativt stor andel av basårsstudenterna tillhör grupper som traditionellt är underrepresenterade inom högre utbildning i teknik och naturvetenskap. Basårskurserna följer gymnasieskolans kursplaner, men undervisningsformer och studietakt är anpassade till universitetsnivå. Studenterna upplever generellt basårsutbildningen som arbetsintensiv och krävande, men också som en värdefull förberedelse för fortsatta studier. För att öka

genomströmningen och stötta studenterna under den första terminen infördes höstterminen 2008 en frivillig introduktionskurs med mål att få fler studenter att stanna kvar på utbildningen ([Chronholm och Andersson, 2011](#)). Introduktionskursen visade sig vara en stor framgång och bland de studenter som valde att delta var det betydligt fler som fortsatte till termin 2. Introduktionskursen är numera en del av introduktionen till basåret.

Uppföljning av arbetet med breddad rekrytering

Utvärdering och uppföljning av arbetet med breddad rekrytering görs inom universitetets ordinarie uppföljningssystem och återrapporteras i universitetets årsredovisning. Varje vetenskapsområde instrueras att beskriva sina insatser och hur de fallit ut samt lyfta fram goda exempel och lärdomar utifrån arbetet. Universitetsförvaltningen samordnar uppföljningen av årsredovisningen.

I samband med årsredovisningen för 2020 gjordes, som tidigare nämnts, en särskild uppföljning av Handlingsplan för breddad rekrytering 2018–2020. Uppföljningen visar sammantaget att UU genomför väldigt många insatser som gynnar en breddad rekrytering och ett breddat deltagande, i enlighet med åtgärderna i handlingsplanen. Aktiviteterna genomförs både inom vetenskapsområdenas arbete och på central nivå inom ramen för universitetets stödverksamhet. Arbetssättet med särskilda handlingsplaner vid UU fasas ut under 2021. Därefter ingår arbetet i den ordinarie verksamhetsplaneringen och återrapporteras i årsredovisningen.

Breddat deltagande utvärderas även inom ramen för universitetets egna [utbildningsutvärderingar](#). Varje utbildningsutvärdering ska täcka in elva olika aspekter, varav flera innefattar breddat deltagande. En central aspekt i detta avseende är: ”att en för alla studenter/doktorander tillgänglig och ändamålsenlig studiemiljö föreligger”.

Uppföljning av studentpopulationen görs vid enstaka utbildningar, men inte på något samlat sätt i dagsläget. Därför är kännedomen om studentpopulationens sammansättning och eventuell snedrekrytering generellt sett låg.

Analys

UU gör många insatser för att bredda rekryteringen och arbetar med hela kedjan från rekrytering till mottagande, retentionsåtgärder och arbetslivsanknytning. Arbetet inom de olika områdena hakar i varandra och syftar till att ge studenterna så goda förutsättningar som möjligt, inte bara att se högre studier som en möjlighet utan också att känna sig välkomna, inkluderade och få tillgång till det stöd de behöver för att lyckas i sina studier och förbereda sig för arbetslivet. På så sätt kan UU vara ett inkluderande universitet med målsättningen ”dels att öka underrepresenterade gruppers benägenhet att söka till högre utbildning, dels att ge studenterna stöd att tillgodogöra sig utbildningen och på så sätt förbättra genomströmningen” (Handlingsplan för breddad rekrytering 2018–2020). På UU finns många lärare, studievägledare och andra nyckelpersoner som engagerat arbetar med att skapa dessa förutsättningar; ibland görs det som medvetna satsningar för breddad rekrytering, ibland som ordinarie arbete utan någon särskild etikett. Deras arbete och engagemang är avgörande för UU:s totala arbete med breddad rekrytering.

Den bredd av studenter och utbildningar som UU har innebär att utmaningarna med att bredda rekryteringen ser väldigt olika ut i olika delar av verksamheten. Det är viktigt att de konkreta insatserna, engagemanget för breddad rekrytering och analys av behov görs lokalt, så nära verksamheten som möjligt. UU:s decentraliserade struktur ger goda förutsättningar för utbildningsnära anpassade åtgärder. Samtidigt innebär den att förmåga och ambitionsnivå skiljer sig mellan olika delar av verksamheten. En lärdom utifrån flera av de insatser för breddad rekrytering

som görs är att det är svårt att följa upp effekter och resultat av utförda åtgärder. Därför är det viktigt att bedriva ett långsiktigt strategiskt arbete. Inom den teknisk-naturvetenskapliga fakulteten har det under en längre tid arbetats strategiskt för att minska snedrekryteringen beträffande kön och i viss utsträckning har effekter av detta har kunnat utläsas. Ett tydligare uppdrag med universitetsgemensamma mål för breddad rekrytering och avsatta resurser för att arbeta med frågan lyfts i SWOT-analysen som ett möjligt utvecklingsområde. UU behöver en tydligare gemensam bild av varför vi ska arbeta med breddad rekrytering och vilka vinsterna med det är.

En annan möjlighet som lyfts fram i SWOT-analysen är att stärka och utveckla samverkan med andra parter. De faktorer som påverkar människors livs- och studieval grundläggs tidigt, samhällsstrukturerna påverkar till exempel i vilken utsträckning människor från studieovana hem söker sig till högre studier, eller i vilken utsträckning män söker sig till traditionellt kvinnodominerade utbildningar och yrken. Om studentpopulationen på allvar ska spegla befolkningen räcker det inte med att lärosätena gör insatser, många samhällsaktörer behöver jobba tillsammans för att påverka strukturer och värderingar.

Studentkårer, studentföreningar och nationer är viktiga aktörer. Tillsammans med dessa skulle UU kunna göra en riktad satsning på studenters första studieår utifrån kunskapen om First Year Experience eller utveckla nya rekryterande evenemang för att nå ut brett i det närliggande samhället.

Ytterligare möjligheter som tas upp i SWOT-analysen är att bättre ta vara på forskning inom breddad rekrytering och att delta mer aktivt i nätverk som [Include](#) och [Akademi Norr](#).

UU har en etablerad struktur för att följa upp genomförda åtgärder för breddad rekrytering via årsredovisningen, men ytterligare uppföljningar skulle vara önskvärda. Det är viktigt att såväl analysera studentpopulationens förändringar över tid på ett övergripande plan som att kunna ge stöd till program och kurser att göra egna uppföljningar för att kunna utveckla mer anpassade insatser.

Den grupp som genomfört självvärderingen av UU:s arbete med breddad rekrytering konstaterar att arbetet lett till en genomlysning av området. Den fördjupning i aktuella rapporter som gjorts har inneburit ett lärande som kan ligga till grund för fortsatt utveckling av arbetet med breddad rekrytering inom lärosätet.

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.

SWOT-analysen har tagits fram av den arbetsgrupp som tillsatts vid UU för att arbeta med självvärderingen av breddad rekrytering. Arbetsgruppen består av representanter från de tre vetenskapsområdenas områdeskanslier, representanter från studentavdelningen, kommunikationsavdelningen, avdelningen för kvalitetsutveckling samt en studentrepresentant. Under arbetets gång har avstämningar gjorts med rådet för lika villkor och kvalitetsrådet.

Inför SWOT-analysen har arbetsgruppen förberett sig genom att läsa in sig på och reflektera kring uppföljningen av Uppsala universitets handlingsplan för breddad rekrytering 2018–2020, UHR:s kartläggning av breddad rekrytering från 2016 samt de rapporter och övrigt material som UKÄ tillhandahåller på sin hemsida. En intern sammanställning av uppgifter relevanta för UU har tagits fram. Förberedelserna har varit viktiga och byggt upp en gemensam kunskapsbas vad gäller breddad rekrytering, både vad som görs vid UU och hur utvecklingen sett ut över tid. Förarbetet, med regelbundna möten under en intensiv period, har också bidragit till ett tryggt klimat i arbetsgruppen vilket skapat goda förutsättningar för SWOT-analysen.

Själva SWOT-analysen genomfördes under en heldag med processledningsstöd från planeringsavdelningen. Tack vare det kunde alla i arbetsgruppen fokusera på att delta i analysarbetet.

Styrkor	Svagheter
<ul style="list-style-type: none"> UU har under lång tid arbetat systematiskt med handlingsplaner för breddad rekrytering: formulerat mål och åtgärder samt följt upp arbetet. UU ser arbetet med breddad rekrytering som länkar i en kedja där mottagande, retentionsåtgärder, arbetslivsanknytning och uppföljning är lika viktiga som själva rekryteringen. På så sätt hänger arbetet ihop på ett tydligt sätt och möjliggör för människor med olika bakgrund och förutsättningar att inte bara se högre studier som en möjlighet utan också att genom studietiden få relevant stöd för att nå sina mål och bli bemötta på ett inkluderande sätt. UU är ett stort universitet med en stabilitet som möjliggör långsiktigt hållbara satsningar. Som exempel kan nämnas mångfaldsbyrån ESMeralda och vetenskapsfestivalen SciFest som funnits i många år och hela tiden utvecklas. UU har en stor bredd, både vad gäller studenter och utbildningsutbud. Bredden kan leda till samarbeten mellan ämnesområden, tvärvetenskapliga 	<ul style="list-style-type: none"> Vid UU saknas en bred gemensam medvetenhet om vad vi menar med breddad rekrytering och breddat deltagande. Det är inte tydligt för alla vad UU vill åstadkomma inom området – hur visionen ser ut eller vilka vinsterna med breddad rekrytering är. Rädslan för att "tvingas rekrytera sämre studenter" gör att det finns såväl ointresse som ett visst motstånd mot breddad rekrytering inom lärosätet. Bilden av UU som ett elituniversitet krockar i viss mån med strävan efter en breddad rekrytering. Det är också otydligt hur prioriterat arbetet med breddad rekrytering är vid UU, då det inte är frågor som synliggörs i särskilt stor utsträckning eller knyts specifika resurser till. UU har i dagsläget ingen struktur för att följa upp studentpopulationen på något systematiskt sätt. Den uppföljning som ändå sker görs av engagerade individer vid några utbildningar. För att kunna sätta mål för insatserna behöver vi känna till hur studentpopulationen ser ut. Även om de planerade åtgärderna för breddad

utbildningar och forskning. Goda exempel kan få spridning och leda till ny utveckling.

- UU:s decentraliserade organisation, där strukturen skiljer sig mellan olika vetenskapsområden, ger möjlighet att hitta utbildningsnära anpassade åtgärder som passar bäst i just den kontexten.
- UU har gott renommé och andra aktörer samverkar gärna med oss. Samverkan är också något som UU prioriterar, detta tydliggörs bland annat i UU:s mål och strategier. Många åtgärder inom breddad rekrytering genomförs i samverkan med kårer, nationer och studentföreningar (mottagningsutbildningar, karriärmässor, repetitionskurser, mentorsverksamhet, alumndagar med mera). Andra insatser görs i samverkan med kommunerna och andra utbildningsaktörer (Informationsdag för personer med utländsk utbildningsbakgrund, mångfaldsbyrån ESMeralda och andra rekryteringsåtgärder). Tillsammans med andra kan UU nå längre än på egen hand.
- UU bedriver forskning som är relevant för arbetet med breddad rekrytering. Det innebär goda möjligheter att utveckla arbetet med breddad rekrytering baserat på forskning.
- På UU finns många lärare, studievägledare och andra nyckelpersoner som har gedigen kompetens och ett stort engagemang för studenternas bästa. Det är många vardagliga insatser som sammantaget fyller en viktig funktion för breddad rekrytering och breddat deltagande (oavsett hur den som utför uppgifterna väljer att etikettera dem).
- Det finns idag en etablerad struktur för lika villkorsfrågor: ett rektorsråd, lika villkorsrådet och lika villkorsombud. Denna struktur kan vara en plattform för det fortsatta arbetet med breddad rekrytering.

rekrytering följs upp systematiskt saknas det information om vilka resultat de gett.

- UU:s decentraliserade organisation, där strukturen skiljer sig mellan olika vetenskapsområden, gör att arbetet ser väldigt olika ut i olika delar av verksamheten. Arbeta med breddad rekrytering prioriteras högt i delar av verksamheten och lågt i andra. Faktorer som påverkar är bland annat hur den lokala organisationen ser ut, om huvuddelen av verksamheten består av program eller fristående kurser och nyckelpersoners engagemang för frågorna.
- Handlingsplanen för breddad rekrytering har inte fokuserat på insatser inom forskarutbildningsnivå. Därför har detta inte följts upp på ett systematiskt sätt och kunskapen om hur det ser ut inom området är låg.
- Det finns en osäkerhet om var ansvaret för olika delar av arbetet med breddad rekrytering ligger och hur det ser ut. Det saknas en sammanhållande kraft och systematik i arbetet som skulle knyta ihop alla insatser som görs och bidra till en högre medvetenhet om varför vi jobbar för breddad rekrytering och vad vi vill uppnå.
- UU tar i dagsläget inte aktivt vara på den forskning som görs vid UU inom området, det finns inte heller särskilda forum för att sprida lärdomar och goda exempel mellan olika delar av lärosätet.
- UU är känt som ett traditionsrikt och forskningstungt lärosäte, vilket kan verka avskräckande för en del presumtiva studenter och därmed vara ett hinder för en bredare rekrytering. Huvuddelen av rekryteringen sker regionalt (ca 80 %) och då Uppsala har en stor andel medborgare med akademisk bakgrund påverkar det förutsättningarna att bredda rekryteringen.

Möjligheter	Hot
<ul style="list-style-type: none"> • Att driva ett tydligare gemensamt arbete för breddad rekrytering och breddat deltagande över hela UU med en brett förankrad vision (varför vi gör det vi gör) och medvetenhet om vinsterna med arbetet. En uttalad prioritering från ledningen, till exempel genom att frågorna synliggörs i strategiska dokument och att resurser knyts till arbetet på ett tydligare sätt kan bidra till en bredare förankring och minska risken för att det blir en fråga enbart för de redan engagerade. • Att skapa en gemensam struktur som kan fungera som motor i arbetet för breddad rekrytering, till exempel genom att utgå ifrån den befintliga strukturen med lika villkorsråd och lika villkorsombud och till det knyta ytterligare resurser. Det kan vara ett nätverk som arbetar med att systematiskt följa upp studentpopulationen, skapa forum för att sprida såväl forskning som goda exempel, inspirera och bidra till ökad kunskap. • Att regelbundet följa upp utvecklingen genom att studera studentpopulationen vid UU, såväl på ett övergripande plan som utbildningsnära. Avsätta resurser för konsultativt stöd till utbildningsnära personer som önskar följa upp utvecklingen inom sina områden. • Att stärka och utveckla samverkan med andra parter. Tillsammans med kårer, studentföreningar, nationer, kommuner och andra utbildningsaktörer kan UU göra mer och nå längre. Studenterna är generellt en viktig resurs i arbetet, deras erfarenheter och engagemang kan tas tillvara i än större utsträckning. • Att fortsätta utveckla satsningar som Sci-Fest och mångfaldsbyrån ESMeralda. Kan vi hitta fler sätt att möta människor och det omgivande samhället på ett attraktivt och inkluderande sätt? • Att göra en riktad satsning på studenters första studieår utifrån kunskapen om First Year Experience. Det kan handla om att stötta studenterna i att snabbare förstå den akademiska världen och förväntningarna på dem, mer systematiskt jobba med förberedelse, information och stöd på olika sätt. En sådan satsning bör göras i samarbete med kårer, studentföreningar och nationer. • Att delta mer aktivt i externa nätverk och sammanhang kring breddad rekrytering (till exempel Include och Akademi Norr) och 	<ul style="list-style-type: none"> • UU arbetar med väldigt många frågor, det är en utmaning att få genomslag för just den här, att öka medvetenhet och kunskap på bred front i organisationen eller tillsätta mer resurser – särskilt när det på sina ställen finns ointresse eller motstånd till en breddad rekrytering. • UU är ett lärosäte med högt söktryck och har därigenom inte så starka incitament för att arbeta med långsiktiga rekryteringsinsatser för att bredda rekryteringen och därigenom locka nya studentgrupper till utbildningarna. • Då människors värderingar och beteendemönster grundläggs tidigt har UU:s insatser endast en begränsad påverkan på deras studie- och livsval, vilket blir ett hinder för en bredare rekrytering. Trots omfattande insatser har till exempel inte den sociala snedrekryteringen förändrats över tid. • Bostadssituationen och utvecklingen av studiemedel är yttre faktorer med stark inverkan på vilka som söker sig till UU och som kan utgöra hinder för en bredare rekrytering. • Personal som brinner för breddad rekrytering och breddat deltagande har svårt att prioritera tid att arbeta med detta i sina tjänstgöringsplaner. Det är inte heller arbete som anses meriterande. • Generellt gör UU mer systematiska stöd- och informationsinsatser (mottagande, retention, arbetslivsanknytning) för programstudenter än för andra. En stor andel fristående kurser innebär risk för att studenter "tappas bort". • Den senaste handlingsplanen för breddad rekrytering (2018–2020) har löpt ut. Framåt kommer UU inte att använda handlingsplaner på detta sätt utan arbetet ska genomföras i den ordinarie strukturen. Formerna för hur det kommer att se ut är inte tydliga i dagsläget. Risken är att UU tappar kraft i arbetet i samband med att handlingsplanen försvinner.

verka för att kunskaper därifrån får en bredare spridning inom UU.

- Att utveckla arbetet med och processer för reell kompetens då sådana satsningar gynnar breddad rekrytering.
- Att tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering fortskrider och hur struktur för uppföljning ska ske när det inte längre drivs genom en särskild handlingsplan. Arbetet behöver systematiseras och integreras i verksamhetsplaneringen på ett tydligt sätt.