

# Uppsala universitet

## Kort om universitetet

Uppsala universitet är Sveriges – och Nordens – äldsta med sina 530 år. I kraft av sin långa tradition och sina talrika forskningskontakter med utländska universitet är Uppsala universitet väletablerat också på den internationella utbildningskartan. Universitetet har drygt 40 000 studenter.

Enligt det gällande mål- och strategidokumentet, fastställt av universitetets styrelse i juni 2000, är ett av universitetets centrala mål att "arbeta för social och etnisk mångfald inom alla universitets verksamheter".

Andel med högutbildade föräldrar, nybörjare respektive läsår, procent

	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06
Uppsala universitet	42	40	40	41	42
Jämförelsetal *	1,85	1,73	1,66	1,65	1,72

\*Ett jämförelsetal över 1 innebär en *högre* andel än genomsnittet för befolkningen i det huvudsakliga rekryteringsområdet.

Andel med arbetarbakgrund, nybörjare respektive läsår, procent

	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06
Uppsala universitet	19	19	18	17	18
Jämförelsetal *	0,55	0,55	0,57	0,55	0,58

\*Ett jämförelsetal under 1 innebär en *lägre* andel än genomsnittet för befolkningen i det huvudsakliga rekryteringsområdet.

Andel med utländsk bakgrund, nybörjare respektive läsår, procent

	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06
Uppsala universitet	12	14	14	15	17
Jämförelsetal *	0,91	0,97	0,93	0,96	1,03

\*Ett jämförelsetal under 1 innebär en *lägre* andel än genomsnittet för befolkningen i det huvudsakliga rekryteringsområdet.

Källa: Registerdata SCB/Högskoleverket

Uppsala universitet har en hög och jämn andel nybörjare med högutbildade föräldrar. Däremot är andelen nybörjare med arbetarbakgrund mycket låg och statistiken visar inget tydligt trendbrott. Det har dock skett en uppgång

av andelen nybörjare med utländsk bakgrund, som nu ligger i nivå med andelen i befolkningen i det huvudsakliga rekryteringsområdet.

Kvarvaro efter två års studier\*, registrerat nybörjarläsåret 2003/04, procent

Föräldrars utbildningsnivå	Kvar	Annat lärosäte	Ej kvar	
Högst gymnasial (=låg)	63	10	26	100
Eftergymnasial (=hög)	59	14	27	100
Alla	62	12	26	100

\*Registrering 2005/06, gäller programstudenter som börjat på minst treåriga program 2003/04  
Källa: SCB, bearbetning Högskoleverket

Andelen programstudenter som är kvar som registrerade vid lärosätet efter två år är något högre för dem med lågutbildade föräldrar. Skillnaden utgörs av att fler med högutbildade föräldrar valt att byta till annat lärosäte.

Enligt siffrorna i tabellen tenderar studenter från hem utan akademisk bakgrund att stanna kvar när de väl kommit in på Uppsala universitet. Ett rimligt antagande är att det är de mest studiemotiverade studenterna med den bakgrunden som söker sig till ett väletablerat och välkänt universitet.

## Utbildningsutbud

Universitetet erbjuder en stor bredd av utbildningar fördelade på drygt 40 program och 1 800 fristående kurser (2005). Under 2006 minskade antalet helårsstudenter med knappt 5 procent totalt, varav huvuddelen inom fristående kurser. Förändringen har gett en delvis ny bild av grundutbildningen. Andelen studenter har minskat inom humaniora och samhällsvetenskap samt teknik/naturvetenskap medan studentandelen inom utbildningsvetenskap och medicin/farmaci är stabil och ökar något.

Inslaget av kortare, yrkesinriktade utbildningar är väsentligt mindre än av långa utbildningar och fristående kurser. Inför hösten 2005 utgjordes 14 procent av nybörjarplatserna på program av treåriga yrkesutbildningar, däribland högskoleingenjör- och vårdutbildningar. Högst sökandetryck (förstahandssökande) har dietistprogrammet, psykologprogrammet och lärare med inriktning idrott och hälsa.

Uppsala universitet ger fem procent av sin utbildning inom nätuniversitetet – under 2006 studerade knappt 5 700 studenter på distans. Inom distansutbildningen har kursutbudet dragits ner under ett par år i rad av ekonomiska skäl.

## Högskoleförberedande utbildningar

Uppsala universitet ger basår i kombination med fortsatta studier på civilingenjör-, ingenjör-, naturvetar- samt lärarprogrammet med ingång mot matematik och naturvetenskap. Sedan 2003 finns dessutom en bastermin

som förbereder för studier till biomedicinsk analytiker och receptarie. Omkring 200 helårsstudenter gick utbildningarna 2005 respektive 2006. Basutbildningar kan även läsas som distansutbildning.

Sedan 2002 genomför universitetet collegeutbildning. Omfattningen har ökat från samarbete med fyra kommuner i Norduppland till sju kommuner varav några i Stockholmsområdet. Utbudet av collegeutbildningar utökades ytterligare hösten 2005 med tre inriktningar, varav en förberedande till lärarutbildningen. Huvudmålet med utbildningarna är att bredda den sociala rekryteringen till universitetet. Mellan cirka 20 och 40 personer per år har registrerats på collegeutbildningarna.

Därutöver har en collegeutbildning för utländska akademiker startats, för att påskynda och underlätta deras integration på den svenska arbetsmarknaden. Hälften av de 30 veckorna utgörs av undervisning i svenska, den andra hälften utgörs av fyra universitetskurser varav en med anknytning till respektive students tidigare akademiska studier. Sedan starten hösten 2004 har 44 studenter registrerats på utbildningen. Av dessa har åtta hittills godkänts och sju fortsatt med universitetsstudier.

#### Förändringar under perioden

Den nya utbildnings- och examensordningen har drivit på omfattande förändringar av utbildningsutbudet, inklusive uppdateringar av utbildningens innehåll, samt gett incitament till pedagogisk förnyelse. Under 2006 inleddes en utveckling för att möta Bolognaprocessens krav på anställningsbarhet och universitetet bedömer att det arbetet kommer att pågå lång tid framöver.

Den största förändringen under senare år utgörs av en växande rekrytering till magister/masterprogram på engelska.

Uppsala universitet genomförde 2006 en särskild satsning för att ge alla studenter inom teknisk-naturvetenskaplig fakultet möjlighet att få godkänt på de inledande kurserna i matematik. Extra medel användes till att öka lektionsundervisningen så att studenter från högre årskurser kunde medverka som lärare och inspiratörer. Prestationsgraden på matematikkurserna ökade från 72 procent till 77 procent.

## Studentrekrytering

#### Rekryteringsförutsättningar 2002–2005

Uppsala universitet rekryterar från i princip hela landet. Enligt universitetet kommer endast en knapp fjärdedel av studenterna från Uppsala kommun och fem procent kommer från Stockholms stad. Cirka hälften kommer från andra kommuner och 23 procent kommer från utlandet (främst utbytesstudenter och s.k. masterstudenter). De senare åren har det skett en tydlig ök-

ning av andelen rekryterade från utlandet, medan andelen från Uppsala minskat.

Universitetet menar att den svåra bostadssituationen i Uppsala tidvis är ett bekymmer i rekryteringsarbetet.

Allmän verksamhet för rekrytering

Enligt följande uttrycker universitetet inställningen till rekryteringen i enkätsvaret till Högskoleverket<sup>1</sup>.

Som ett fullständigt internationellt forskningsuniversitet är Uppsala universitet beroende av att rekrytera de bästa studenterna. Det är därför en framgångsfaktor för universitetet att otraditionella studentgrupper inte upplever den bild av Uppsala universitet som kommuniceras som utestängande och att därmed alla studenter med goda förutsättningar för studieframgång kan känna sig välkomna oavsett bakgrund.

*Informationsavdelningen* svarar strategiskt för att en gemensam bild av Uppsala universitet genomsyrar kommunikationsarbetet i relation till olika målgrupper. *Studerandebyrån* vid universitetsförvaltningen svarar operativt för universitetets gemensamma rekryteringsarbete. Detta arbete omfattar information på nätet, rekryteringsbroschyrer, tryckta utbildningskataloger, programblad, deltagande i utbildningsmässor, viss annonsering i pressen, högskoledagar, studentinformatörer och studievägledare som gör gymnasiebesök, och utveckling av arbetet med mottagning av nya studenter (kallat *First Year Experience*), där bland annat en särskild handbok tagits fram. Studerandebyrån har också sedan 2001 anvisats resurser för arbetet med social och etnisk mångfald. Slutligen samordnar studerandebyrån arbetet med universitetets collegeutbildningar.

Verksamhet för breddad rekrytering 2003–2005

Uppsala universitet fastställde i december 2002 en handlingsplan för breddad rekrytering. Handlingsplanen ses över och revideras varje år. Alla fakultetsnämnder har i uppdrag att utveckla handlingsplaner som är anpassade till de egna förhållandena. Som viktigast för arbetet med breddad rekrytering framhåller universitetet det "inre" rekryteringsarbetet, som avser collegeutbildningarna, basåren/basterminerna, introduktionskursen, språkverkstaden och utvecklingen av studiemiljön – inklusive åtgärder för kvarvaro och genomströmning. Att ha nöjda studenter med otraditionell bakgrund är enligt universitetets uppfattning den allt överskuggande bästa åtgärden för breddad rekrytering.

Universitetet framhåller investeringarna i *pedagogisk utbildning av lärare och doktorander* och en aktiv förvaltning av de pedagogiska tillgångarna som

---

<sup>1</sup> UFV 2006/859.

mycket viktiga och en del av kvalitetsarbetet<sup>2</sup>. I den pedagogiska utbildningen av akademiska lärare fokuseras särskilt den förändring i studentpopulationen som arbetet med att bredda rekryteringen förutsätts medföra. En kurs avser mer specifikt bemötande och kommunikation under temat "nya studenter – nya utmaningar". I augusti 2006 anordnades konferensen "Mångfald och högre utbildning: Internationella perspektiv".

En stor del av universitetets arbete med breddad rekrytering bedrivs inom området *informations- och kommunikationsinsatser*. Detta arbete är organiserat inom informationsavdelningen och framför allt studerandebyrån. Inom studerandebyrån finns också avdelningen för studievägledning och studiesociala frågor.

Ett antal aktiviteter är riktade till målgruppen gymnasieungdomar. Aktiviteterna är särskilt inriktade på att skapa tidiga och upprepade mötesplatser för personliga möten med blivande studenter. *Högskoledagar* genomförs med bussning av gymnasieelever – bland annat från områden med en låg övergång till högskolestudier – liksom *rekryteringsresor* till utvalda gymnasieskolor.

Universitetet har skapat ett antal *stöd- och utvecklingsfunktioner*, framför allt med inriktning mot språk- och skrivstöd för personer med särskilda behov. Till dessa funktioner hör framför allt språkverkstaden, men också kurser i svenska riktade till studenter med annat modersmål, och det erbjuds en kurs i etnicitet och mångfald för att öka medvetenheten om den roll kulturella traditioner spelar för normbildning och livsmönster. Språklig träning erbjuds som en integrerad del i den reguljära grundutbildningen för att förbereda för en framtida yrkesroll. En översyn av universitetets skriftliga information har genomförts med syfte att göra den mer språkligt tillgänglig.

Arbetet med *mottagning av nya studenter* inkluderar välkomstkort och "välkomstringningar" där studenter ringer upp nyantagna studenter. Dessa uppringningar bedöms av universitet vara av särskild betydelse för studenter med otraditionell bakgrund, som kan ha svårt att få svar på angelägna frågor i den egna närmiljön. Det finns en särskild introduktionskurs som nya studenter kan välja varje termin. Vid flera institutioner och utbildningsprogram finns fadder- och mentorsverksamheter. Den teknisk-naturvetenskapliga fakulteten har till exempel ett särskilt *coachingprojekt* och ett *vägvisarprojekt* som syftar till att underlätta studiestarten och att minska antalet studieavbrott. Dessutom byggs alumnverksamheten ut för att skapa kanaler mellan tidigare studenter och ungdomar som ännu inte påbörjat högre utbildning.

Studerandebyrån samverkar också kring breddad rekrytering med Uppsala kommun, Uppsala studentkår och nationerna, till exempel genom studentkårens mångfaldsbyrå *Esmeralda*, inom vilken flera olika mång-

---

<sup>2</sup> Uppsala universitetets årsredovisning för 2006

faldsprojekt bedrivs. Ett exempel är uppsökande mångfaldsarbete inom *Studentambassadörsprojektet*, som bland annat omfattar besök på skolor, elevbesök vid universitetet ("skuggning"), läxhjälp och mentorskap. Inom ramen för detta projekt får också de deltagande studenterna återkommande fortbildning, seminarier hålls för att förbättra kommunikationen med studievägledare och det arrangeras studieresor eller möten för erfarenhetsutbyte.

#### Reell kompetens och alternativt urval

Under läsåret 2005/06 tog Uppsala universitet emot ca 170 ansökningar om bedömning av reell kompetens. Av dessa bedömdes 35 ha reell kompetens. Året därpå hade antalet ansökningar minskat till drygt 100 och 14 sökande bedömdes ha reell kompetens. Utifrån sina erfarenheter av ansökningarna har universitetet dragit slutsatsen att informationen till den primära målgruppen – sökande som har förvärvat viktiga erfarenheter i yrkeslivet efter gymnasieskolan – måste förbättras.

Universitetet tillämpade 2005 alternativt urval som gav platsgaranti för sökande från högskoleintroducerande utbildning som universitetet anordnade tillsammans med kommunerna i Uppland. Satsningen rörde högst tio procent av nybörjarplatserna på sjuksköterskeprogrammet. Motsvarande beslut fattades även för flera andra program och kurser, men behövde inte tillämpas där. Emellertid bedömde universitetet senare att denna tillämpning av alternativt urval inte var förenlig med högskoleförordningen. Istället har övergången från collegeutbildningen i vissa fall tillgodosetts via urvalsgrunden särskilda skäl. I praktiken tillämpades inte alternativt urval 2006.

#### Uppföljning och utvärdering

Uppsala universitet genomförde 2006 en uppföljning av collegeutbildningarnas tre första år, från läsåret 2002/03. Syftet var att ta reda på om utbildningen nått de avsedda studentgrupperna och i vilken utsträckning studenterna fortsätter sin utbildning efter collegeutbildningen. Av de 38 studenter som avslutat utbildningen svarade 32 på enkäter och intervjuer, som förutom registeruppgifter användes i uppföljningen. Analysen visar bland annat att 75 procent av de svarande gått vidare till högskolestudier, varav 53 procent i Uppsala. Drygt hälften av studenterna hade föräldrar med icke-akademisk bakgrund. Fler studenter med icke-akademisk bakgrund gick vidare till högskolestudier än studenter med akademisk bakgrund. Materialet visar även vilka motiv studenterna hade till att läsa collegeutbildning.

I övrigt menar universitetet att det krävs uthållighet, konsekvens, långsiktighet och envishet i det vardagliga arbetet för att uppnå förändringar. Samtidigt påverkas rekryteringen av externa faktorer som universitetet inte kan kontrollera. Det gör det mycket svårt att veta om förändringar i rekry-

teringsmönster relaterar till universitetets åtgärder, enskilda eller samman- tagna. Universitetet konstaterar att tre-fyra år är en utomordentligt kort tidsperiod för att kunna mäta resultatet av arbetet med breddad rekrytering

## Högskoleverkets bedömning

Utfall i förhållande till förutsättningar

Uppsala universitet rekryterar från de flesta av Sveriges kommuner. Universitetet framhåller särskilt att riktade åtgärder för breddad rekrytering är svåra att åstadkomma utanför närområdet, och att många av de ansträngningar som görs för att påverka rekryteringsmönstret i riktning mot en större social och etnisk mångfald därför bara når en begränsad del av det totala rekryteringsområdet. Universitetet ser i detta en utmaning att utforma sin allmänna information på ett sådant sätt att den bidrar till en breddad rekrytering.

Uppsala universitet har många långa utbildningar med stark konkurrens om platserna, men också en stor bredd i utbildningsutbudet. 1990-talets expansion av den högre utbildningen har inte märkbart påverkat universitetets position, och rekryteringens kvantiteter ser i stort sett oförändrade ut. Inte heller har det skett någon direkt förändring i nybörjarnas sociala bakgrund efter de åtgärder som bedrivits under de senare åren, men som universitetet framhåller är eventuella förändringar att vänta på längre sikt.

Uppsala län har den högsta övergångsfrekvensen till högre utbildning bland landets län – 53 procent börjar studera före 26 års ålder. Skillnaderna mellan kommunerna i länet är dock mycket stor, med en mycket låg övergångsfrekvens i Häbo, Östhammar och Tierp (för kvinnor 45–50 procent, för män 22–25 procent)<sup>3</sup>. Ett utvecklingsområde för universitetet är rekryteringen av studenter med arbetarbakgrund, som i hög grad står att finna i de uppräknade kommunerna. Universitet skulle kunna få underlag för att fokusera sitt rekryteringsarbete genom att undersöka dessa målgruppers livsprojekt och attityder till utbildning, för att utifrån det genomföra mer riktade insatser som även sträcker sig över en längre tid.

Hur man arbetat med breddad rekrytering

Rekryteringsarbetet är mångfacetterat på ett så stort och decentraliserat lärosäte som Uppsala universitet. Allt detta arbete samordnas av en gemensam arbetsgrupp – ledd av informationschefen – med deltagare från informationsavdelningen, studerandebyrån och områdeskanslierna. Universitetets övergripande ambition är att integrera breddningsperspektivet i allt rekryteringsarbete och att bedriva ett långsiktigt arbete med egna resurser. Av detta

---

<sup>3</sup> Högskoleverkets analys *Stora regionala skillnader i andelen nybörjare*, publicerad 2006-11-15.

skäl satsade universitetet redan 2002 betydande egna reguljära resurser på breddningsperspektivet.

Uppsala universitet förlorade i december 2006 ett uppmärksammat rättsfall i Högsta domstolen<sup>4</sup>, sedan universitetet hade tillämpat alternativt urval och reserverat tio procent av platserna på jur.kand.-programmet för sökande med utrikes födda föräldrar. Det har därmed klarlagts för hela Utbildningsverige att lärosätena inte kan använda kvotering för att uppnå en bred rekrytering. Emellertid finns det andra former av alternativa urval, som mycket väl skulle kunna tillämpas i högre utsträckning på Uppsala universitet.

Det fortsatta arbetet

Det finns möjligheter att påverka den sociala rekryteringen till Uppsala universitet. En bred verksamhet som är svår att överblicka och utvärdera bedrivs redan. Strategierna kan variera mellan olika fakulteter beroende på bland annat utbildningarnas olika karaktär. Någonting som Högskoleverket därför bedömer vara mycket positivt är att universitetet, utöver de ovan nämnda centrala initiativen, har gett i uppdrag till alla fakultetsnämnder att utveckla handlingsplaner anpassade till de egna förhållandena avseende såväl jämställdhet som etnisk och social snedrekrytering och tillgänglighet. Att de decentraliserade insatserna följs upp och erfarenheterna systematiskt sprids inom universitet skulle förmodligen ytterligare stärka arbetet med breddad rekrytering.

Även universitets inställning till och satsningar på att utveckla lärarnas och doktorandernas pedagogiska kompetens är ett positivt ställningstagande som, rätt utnyttjat, kan innebära att den heterogena studentpopulationens erfarenheter och kunskaper berikar utbildningen och i det avseendet stärker dess kvalitet. Genomslaget av att lärarna utvecklar sin förmåga att stödja studenternas lärande och utvecklar sin undervisning<sup>5</sup> skulle, jämfört med insatser för att förändra attityder och värderingar kring högre utbildning, kunna komma relativt snabbt.

Intressant är också att Uppsala universitet inte ser målet att rekrytera de bästa studenterna som en motsättning till målet med breddad rekrytering. Inställningen är istället att de mest lämpade studenterna ska antas, oberoende av bakgrund, och att bilden av Uppsala universitet som kommuniceras ska göra att alla känner sig välkomna. Just attityderna till ett så etablerat universitet som Uppsala kan göra att det är extra viktigt att skapa förändringar i bilden som förmedlas.

Om så småningom landets äldsta universitet börjar uppvisa en förändring i de studenter som rekryteras har mycket åstadkommit för den breddade

---

<sup>4</sup> Högsta domstolen, mål nr T 400-06

<sup>5</sup> SUHF:s Rekommendationer om mål för behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning samt ömsesidigt erkännande, 2005-11-17



rekryteringen till högre utbildning. Uppsala universitet har resurser att satsa mer för att uppnå en sådan förändring.