



Rapport 2007:43 R

# Utvärdering av arbetet med breddad rekrytering till uni- versitet och högskolor

En samlad bild



Högskoleverket • Luntmakargatan 13 • Box 7851, 103 99 Stockholm  
tfn 08-563 085 00 • fax 08-563 085 50 • e-post [hsv@hsv.se](mailto:hsv@hsv.se) • [www.hsv.se](http://www.hsv.se)

**Utvärdering av arbetet med breddad rekrytering till universitet och högskolor  
En samlad bild**

Utgiven av Högskoleverket 2007

Högskoleverkets rapportserie 2007:43 R

ISSN 1400-948X

Innehåll: Högskoleverket, utredningsavdelningen, **Thomas Furusten, Anna Lundh**

Formgivning: Högskoleverkets informationsavdelning

Tryck: Högskoleverkets kontorservice, Stockholm, juni 2007

**Tryckt på miljömärkt papper**

# Innehåll

<b>Förord</b>	<b>5</b>
<b>Sammanfattning</b>	<b>7</b>
Högskoleverkets bedömningar	7
<b>Bakgrund och förutsättningar för utvärderingen</b>	<b>9</b>
Bakgrund	9
Högskoleverkets uppdrag	11
Högskoleverkets utgångspunkter	14
<b>Vad som hittills uppnåtts och vad som återstår</b>	<b>19</b>
Var och vad studerar vilka grupper av studenter?	19
Högskoleverkets bedömningar av lärosätenas arbete	23
<b>Bilaga 1: Följebrev</b>	<b>33</b>
<b>Bilaga 2: Enkät</b>	<b>35</b>



# Förord

Utbildningspolitiken har under många år och genom flera utredningar och uppdrag försökt skapa en högskola dit studenterna väljer mindre av tradition och mer utifrån kunskaper, intresse och förutsättningar. Det har visat sig vara en stor utmaning – andelen studenter med arbetarbakgrund eller med föräldrar utan högre utbildning ökade påtagligt först under 1990-talets kraftiga expansion av högskolan.

Sedan år 2002 har högskolor och universitet haft i uppgift att verka för att främja och bredda rekryteringen till högskolan. Den förra regeringen gav år 2006 Högskoleverket i uppdrag att utvärdera lärosätenas arbete, något som kan betraktas som en markering av att utmaningarna med breddad rekrytering är på väg in i ett nytt skede.

Breddad rekrytering är en angelägen fråga för högskolesektorn och för samhället. Den är också mycket komplex. Den här rapporten visar komplexiteten och blottlägger många frågor, men är alls inte heltäckande. Bland annat finns anledning att vidare följa vilka effekter de nya tillträdesreglerna kommer att få för mångfalden. Andra relevanta frågor framöver är betydelsen av internationalisering och Bolognaanpassningen.

Frågan om breddad rekrytering till universitet och högskolor har alltför ofta ställts mot risken för försämrad kvalitet i utbildningen. Enligt Högskoleverkets syn är mångfald en förutsättning för kvalitet i den moderna högskolan – som ska verka i en global och mångfacetterad värld. Det är därför hög tid att sluta tala om breddad rekrytering som begränsat till rekryteringsprocessen, så att högskolor och universitet istället kan koncentrera arbetet på att öka den faktiska mångfalden i studenternas deltagande och i genomströmningen. Den här utvärderingen visar på såväl genomförda insatser som framtida visioner som vi hoppas kan leda vidare i den riktningen.

Sigbrit Franke  
Universitetskansler

Thomas Furusten  
Utredare



# Sammanfattning

Högskoleverket har på regeringens uppdrag utvärderat arbetet med breddad rekrytering till grundutbildningen på högskolor och universitet. Uppdraget redovisas dels i denna generellt sammanfattande rapport, dels i beskrivningar och bedömningar av arbetet på varje enskilt lärosäte<sup>1</sup>. Beskrivningarna av arbetet per lärosäte är avsedda att fungera också som erfarenhetsutbyte.

Högskoleverkets viktigaste utgångspunkt inför de bedömningar vi gjort har varit att en breddad rekrytering – och en breddad genomströmning – är en kvalitetsaspekt av den högre utbildningen. En sådan förändring kan möjliggöra dels en större mångfald av perspektiv och erfarenheter i utbildningen, dels att lärosätena verkligen rekryterar de bäst lämpade studenterna oavsett bakgrund.

Vi har använt den definition av breddad rekrytering som beskrivs i propositionen *Den öppna högskolan*<sup>2</sup>, nämligen en ökad rekrytering av socialt och etniskt underrepresenterade grupper. Vi har också i huvudsak bedömt de åtgärder som i propositionen uppmärksammades som viktiga för att åstadkomma en breddad rekrytering.

Högskoleverkets förhoppning är att denna utvärdering ska kunna utgöra ett underlag inför högskolornas fortsatta arbete med breddad rekrytering och mångfald i den högre utbildningen. Därför har vi även skisserat förutsättningarna inför framtiden.

## Högskoleverkets bedömningar

Mycket har gjorts av lärosätena sedan 2002, då de fick uppdraget att aktivt verka dels för att främja men också för att bredda rekryteringen. De flesta högskolor och universitet har också visioner för att fortsätta arbeta långsiktigt med den uppgiften. Däremot är det få av lärosätena som den senaste femårsperioden kunnat uppvisa ett resultat i form av en faktiskt breddad rekrytering. Vi kan konstatera att studenter med olika bakgrund i högsta grad fortfarande är ojämnt fördelade över olika typer av lärosäten och utbildningar. Dessutom har antalet ansökningar till högre utbildning gått ner under ett par år i rad, och den sedan lång tid minskande snedrekryteringen har avstannat.

Med detta går det dock inte att avfärda lärosätenas ansträngningar som verkningslösa. Arbetet med breddad rekrytering är ett åtagande som måste bedrivas långsiktigt, och eventuella effekter kan dröja i åtskilliga år. Dessutom är rekryteringen i högsta grad omvärldsberoende. Vad som framför allt behövs i ett långt perspektiv är en tydligt utstakad väg mot en förändring av traditio-

---

1. Dessa finns i pdf-format på Högskoleverkets webbplats, tillsammans med vissa begreppsdefinitioner och beskrivningar, [www.hsv.se/breddadrekrytering](http://www.hsv.se/breddadrekrytering).

2. Prop. 2001/02:15

nella rekryteringsmönster. Även om sådana visioner också finns hos de flesta lärosäten, så konstaterar Högskoleverket att en del arbete kvarstår på vägen mot en ökad social mångfald inom högre utbildning i Sverige. Följande punkter är vad vi betraktar som det mest centrala inför framtidens arbete.

- Det behövs utvecklade uppföljningar och utvärderingar, både av rekryteringsverksamheten och av studenternas studieresultat och erfarenheter. Detta för att dels vidareutveckla utbildningarna för att kunna ta tillvara olika gruppers behov, dels förbättra informationen om vad utbildningarna kan leda till. Tydliga och informativa beskrivningar av vad tidigare studenter haft för nytta av sin utbildning kan innebära att det blir lättare att rekrytera personer som kanske tvekar inför valet av högre utbildning och som därför behöver tydliga mål med sina eventuella studier.
- Det behövs en tydlig arbetsmarknadsrelevans och mer åtgärder för god anställningsbarhet i alla utbildningar. Utbildningar med tydliga kopplingar till arbetsmarknadens behov rekryterar högre andelar av studenter från underrepresenterade grupper. Det innebär inte att receptet för en breddad rekrytering är fler kortare yrkesutbildningar under högskolans huvudmannaskap. Vägen mot en reell mångfald är istället att kopplingen till arbetslivet förstärks i högskolan generellt. En reellt ökad mångfald innebär en större social bredd i alla utbildningar, istället för ett system med – förenklat uttryckt – olika utbildningar för olika grupper.
- För att den högre utbildningen ska kunna utvecklas till en angelägenhet för alla krävs också en vidare samverkan mellan utbildningsanordnare på olika nivåer. En gemensam uppgift om mångfald inom den högre utbildningen måste förmodligen utgöra basen för en sådan samverkan. Det bör också ske inom ramen för en vision om vad som ska uppnås. En sådan vision bör inte handla om att så många som möjligt ska läsa på högskolor och universitet, utan snarare att alla ska kunna hitta fram till den utbildning som stämmer med de egna intressena, förutsättningarna och framtidsplanerna. Oavsett vilken bakgrund man har.
- Högskoleverket föreslår att det generella uppdraget om breddad rekrytering ersätts med *mångfaldsmål*, som definieras för varje lärosäte. Eftersom samhällets mångfald är olika fördelad över landet, så är det också rimligt med olika mål för mångfald på olika lärosäten, beroende på hur situationen ser ut. Målen bör dock generellt vara mer inriktade mot genomströmning och deltagande än mot enbart rekrytering. Högskoleverket tar för givet att lärosätena involveras i diskussionen om hur deras respektive mångfaldsmål ska utformas.



# Bakgrund och förutsättningar för utvärderingen

## Bakgrund

Genom propositionen *Den öppna högskolan* (prop. 2001/02:15) lades den tydliga politiska grunden för en fortsättning mot en större mångfald i den högre utbildningen. Följande två citat, hämtade ur propositionens inledande del, ger en bra illustration till vad denna politik syftar till.

Alla människors rätt till kunskap och utveckling är utgångspunkt för regeringens politik. Kunskapssamhället skall stå öppet för alla. Detta är den stora välfärdspolitiska uppgiften. Högskolan måste vara en kraft för social förändring.

Den öppna högskolan välkomnar alla lika oavsett bakgrund, etnisk tillhörighet, bostadsort, könstillhörighet eller funktionshinder. Den mångfald som finns i samhället måste i större utsträckning avspeglas i högskolan, både när det gäller studenter, lärare och forskare. Den öppna högskolan är öppen mot omvärlden. Rekryteringen till högre utbildning bör därför öka, utjämnas och vidgas till nya grupper.

Hösten 2001 infördes dessutom följande paragraf i högskolelagen, som en konsekvens av *Den öppna högskolan*.

Högskolorna skall aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan. (HL 1:5; SFS 2001:1263)

I propositionen föreslår regeringen en rad åtgärder för att bredda rekryteringen. Propositionen ledde till att högskolor och universitet i regleringsbrevet för budgetåret 2002 ålades att:

- senast den 31 december 2002 upprätta handlingsplaner för att aktivt främja och bredda rekryteringen, med mätbara mål för arbetet
- redovisa i årsredovisningen för 2005 vilka åtgärder respektive lärosäte vidtagit med anledning av dessa handlingsplaner och hur de uppställda målen uppnåtts under treårsperioden, med kommentarer och analys
- revidera handlingsplanerna utifrån resultaten, och upprätta en ny handlingsplan med nya mätbara och uppföljningsbara mål för kommande treårsperiod att redovisa för Utbildnings- och kulturdepartementet senast den 31 december 2005.

## Rekryteringsdelegationen

Regeringen tillsatte *Rekryteringsdelegationen* som en åtgärd för att motverka snedrekryteringen. Delegationen hade 120 miljoner kronor till sitt förfogande under perioden 2002–2004. Uppdraget var att, genom bidrag till aktiva rekry-

teringsinsatser, stödja högskolorna i arbetet med att minska social och etnisk snedrekrytering till högre utbildning.

I rekryteringsdelegationens slutrapport<sup>3</sup> beskrevs att intresset för att ansöka om medel var stort. Totalt hanterade delegationen drygt 600 ansökningar. Cirka hundra projekt beviljades medel och verksamheterna delades in i tre huvudkategorier; åtgärder innan högskolan, åtgärder på väg till högskolan och slutligen åtgärder inom högskolan. Den sistnämnda kategorin beskrevs som viktig för högskolans möjligheter att skapa en miljö (pedagogiskt och på andra sätt) där alla studenter och lärare kan trivas.

Budskapet som framhölls från lärosätenas projektledare till rekryteringsdelegationen var entydigt: det behövs incitament om högskolorna ska prioritera arbetet med breddad rekrytering. Delegationen poängterar emellertid att frågan om snedrekrytering är komplex och berör flera politikområden. Det beskrivs att snedrekryteringen främst är en fråga om klass och social bakgrund. Den etniska bakgrunden har samverkande effekter, men etniciteten är inte i sig en sorteringsmekanism som påverkar valen till högre utbildning.

Rekryteringsdelegationens arbete har utvärderats år 2006.<sup>4</sup> I utvärderingen konstateras att de åtgärder som lever kvar efter delegationen är sådana som inte inneburit krav på systemförändringar inom lärosätet. Det rör sig i första hand om samverkansprojekt med gymnasieskolor, samt även informationsprojekt.

### **Fortsatt stöd via NSHU**

I hjulspåren efter Rekryteringsdelegationen har NSHU – Myndigheten för nätverk och samarbete inom högre utbildning – fortsatt att stödja verksamheter för breddad rekrytering. Medelstillelningen är dock betydligt mindre. Under mottot helhet och systematik beskriver NSHU att målet med stödverksamheten är att fler människor inte bara ska börja vid högskolan utan också fullfölja studierna och komma ut till arbete eller forskning. För att lyckas med detta, hävdar myndigheten, måste universitet och högskolor arbeta systematiskt med allt från rekrytering till alumniverksamhet, så att uppföljningar leder till förändringar och till höjd kvalitet.

För att utveckla breddad rekrytering samarbetar NSHU med lärosäten och studenter på flera olika sätt:

- genom att skapa mötesplatser, konferenser och workshops för kunskaps- och erfarenhetsutbyte, och
- genom att stödja och uppmuntra lärosäten som vill samarbeta i ämnesnätverk eller tematiska nätverk.

---

3. *Breddad rekrytering. En fråga om visioner, incitament och attityder.* Rekryteringsdelegationen. (Dnr 22/04)

4. *Utvärdering av Rekryteringsdelegationen.* Forskningsgruppen för utbildnings- och kultursociologi (SEC), nr 39. Uppsala universitet, 2006

## Tillträdesutredningen

Regeringen tillsatte en särskild utredning 2004 med uppdraget att se över reglerna för tillträde till grundläggande högskoleutbildning. Uppdraget till *Tillträdesutredningen* var att se över och lämna förslag till nya regler för tillträde till grundläggande högskoleutbildning. En av orsakerna bakom uppdraget, dock inte bland de primära, var att finna regler för att bidra till en breddad rekrytering.

I utredningens slutbetänkande<sup>5</sup> från 2004 konstateras bland annat att vi har ”två högskolor i en” – en urvalshögskola och en rekryteringshögskola. Detta därför att det i högskolan totalt sett råder samtidig brist på utbildningsplatser inom vissa områden och överskott på utbildningsplatser inom andra områden.

## Högskoleverkets uppdrag

### Definitioner och avgränsningar

Högskoleverkets uppdrag är formulerat av den förra regeringen. Någon förändrad inriktning av uppdraget har inte uttryckts sedan regeringsskiftet hösten 2006. Skrivningen i Högskoleverkets regleringsbrev för 2006 lyder:

Högskoleverket skall följa upp och utvärdera lärosätenas arbete med breddad rekrytering. Arbetet skall ta sin utgångspunkt i hur effektivt och integrerat rekryteringsarbetet är i lärosätenas samlade verksamhet. Utvärderingen skall även innehålla en bilaga med en sammanställning av lärosätenas insatser för breddad rekrytering för erfarenhetsutbyte mellan universitet och högskolor samt andra aktörer på området. Utvärderingen skall redovisas till Regeringskansliet (Utbildnings- och kulturdepartementet) senast den 30 juni 2007.

Denna uppdragstext ger ett visst tolkningsutrymme. Som *integrerat* rekryteringsarbete har vi valt att avse arbete som bedrivs reguljärt och fortlöpande, dvs. inte insatser av kortsiktig eller tillfällig karaktär. Ett integrerat arbetsätt innebär att verksamheten har sin givna plats i det allmänna arbetet med rekrytering. Ett annat sätt att beskriva det är att strävan mot en ökad mångfald bland studenterna är en strategi som nått en mognad i organisationen och att det finns en kunskap om och en beskrivning av vad som krävs för att uppnå detta.

Vad som är ett *effektivt* arbete med breddad rekrytering kan definieras olika för olika typer av lärosäten, beroende på förutsättningar och strategier. Förutsättningen för ett effektivt arbete med breddad rekrytering är att de konkreta åtgärderna följer en given plan. Effektiviteten behöver alltså inte vara något som visar sig genom hittills uppnådda effekter, eftersom arbetet kan ha mer långsiktiga mål.

---

5. *Tre vägar till den öppna högskolan*. SOU 2004:29

Den definition av *breddad rekrytering* som avses i den här utvärderingen är ökning av social mångfald i grundutbildningen. Uppdraget innefattar också den etniska mångfalden, varför även denna kommer att beskrivas. Intressefokus ligger dock på den sociala mångfalden, eftersom tidigare studier visat att det är denna som är den huvudsakliga vattendelaren mellan de grupper som i hög respektive lägre utsträckning söker sig till högre utbildning.<sup>6</sup> I beskrivningarna av lärosätenas rekrytering av studenter är det framför allt föräldrarnas utbildningsnivå vi fäster vikt vid. Detta eftersom det vid samråd med SCB framkommit att föräldrarnas utbildning är den indikator som säkrast skiljer mellan studenter med olika social bakgrund. Studenter med lågutbildade föräldrar utgör i hög grad den grupp som är föremål för arbetet med breddad rekrytering. Vi beskriver också andelen nybörjare med arbetarbakgrund. Det ska dock poängteras att detta är en sämre indikator på social bakgrund som baseras på föräldrauppgifter från FoB 90.

Högskolornas uppdrag gäller enbart rekryteringsarbetet, och Högskoleverkets utvärderingsuppdrag gäller bara detta arbete. Vi har dock haft ambitionen att föra diskussionen lite längre än det som uttrycks i uppdraget till Högskoleverket, som en vägledning inför arbetet för större mångfald i dagens och morgondagens högskola. I första hand har detta inneburit att vi tagit upp en diskussion om ett breddat *deltagande*. Effektiv breddad rekrytering kan knappast enbart anses gälla rekryteringen, utan också huruvida de nya studentgrupperna erbjuds möjligheter att klara av studierna<sup>7</sup> och den faktiska genomströmningen. En andra del av vår förlängda ambition är en beskrivning av och en diskussion om den *reella* breddade rekryteringen, det vill säga den sociala mångfaldens faktiska fördelning i den högre utbildningen.

### **Syfte och mål**

Det uppdrag till Högskoleverket som beskrivs ovan innebär att beskriva och värdera vad lärosätena har åstadkommit i deras uppgift om breddad rekrytering enligt regleringsbrev till högskolor och universitet för år 2002. Ett vidare syfte med detta är att beskriva effektiva och integrerade arbetsätt, till hjälp inför lärosätenas fortsatta verksamhet. Vi har strävat efter att åstadkomma ett vägledande underlag inför de framtida insatserna för ett breddat deltagande i den högre utbildningen. Detta inkluderar också regeringskansliets överväganden. Förutom bedömningen av arbetet som varit har vi därför tagit upp diskussionen om det långsiktiga arbetet med breddad rekrytering.

### **Utvärdering av vad, och mot vilken måttstock?**

Ledorden för utvärderingen av lärosätenas arbete har varit tre: *förutsättningar, processer, resultat*. Vi har inte gjort någon jämförelse mellan lärosätena. Istället

---

6. *Breddad rekrytering. En fråga om visioner, incitament och attityder*. Rekryteringsdelegationen. (Dnr 22/04)

7. Högskoleverkets utvärdering *Studier – karriär – hälsa* utgör en parallell till detta arbete. Rapport 2007:24 R.

har vi gjort en bedömning av vad varje lärosäte gjort och uppnått – samt gör och strävar efter – utifrån de respektive förutsättningarna. Det mest intressanta enligt Högskoleverkets mening är just de olika förutsättningarna samt metoderna för att hantera dem.

Det som universitet och högskolor ålades i regleringsbrevet för budgetåret 2002 var att upprätta handlingsplaner för att aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan. Målen i handlingsplanerna skulle vara mätbara och uppföljningsbara.

Formuleringen i detta uppdrag till lärosätena innebär svårigheter att göra en skarp effektutvärdering. För det första: insatser för att främja rekryteringen respektive att bredda den kan innebära helt olika strategier, mot antingen en kvantitativt eller kvalitativt ökad rekrytering. Om ett lärosäte valt det förstnämnda spåret har de alltså svarat mot en del av uppdraget fast de kanske inte alls arbetat med breddad rekrytering.

För det andra: i den mån målen i handlingsplanerna verkligen är mätbara och uppföljningsbara finns ett utrymme för en utvärdering av om lärosätets egna uppsatta mål uppnåtts. Det finns dock inga nationellt fastställda mål för ett lärosätes breddade rekrytering. När är rekryteringen tillräckligt bred? Är det när den utgör en exakt fördelning enligt befolkningen i upptagningsområdet? Eller är en förändring i riktning mot större mångfald tillräcklig? Det finns inga svar formulerade på detta.

Dessutom är de olika förutsättningarna, olika förhållanden och förändringar, starkt begränsande faktorer för en utvärdering av arbetet med breddad rekrytering. Det går inte att isolera vad som faktiskt beror på de åtgärder som genomförts från vad som beror på andra förhållanden.

Mot denna bakgrund omfattar Högskoleverkets bedömning

- utfallet i förhållande till varje lärosätes förutsättningar,
- hur varje lärosäte arbetat med breddad rekrytering,
- uppgiftens ställning i organisationen, samt
- förutsättningarna för det fortsatta arbetet.

### **Hur Högskoleverket arbetat med uppdraget**

Regelbundna diskussioner har förts med en extern referensgrupp om upplägget av arbetet, frågeställningar och slutsatser. Referensgruppen har emellertid inte haft något ansvar för den slutliga rapporten, som helt och hållet Högskoleverket står för. Referensgruppen består av personer som från olika verksamheter har erfarenhet av arbete med breddad rekrytering till högre utbildning.<sup>8</sup>

Information från lärosätena har inhämtats via enkätfrågor (se bilaga), samt vid tre hearings under hösten 2006 och våren 2007. Förutom dessa skriftliga och muntliga uppgifter från lärosätena grundar sig våra bedömningar på läro-

---

8. Gruppen har utgjorts av följande personer: Elisabeth Arbin (Högskolan på Gotland), Mohamed Elabed (Mångfald och Inflytande – MOI), Kristina Julin (f.d. Rekryteringsdelegationen), Caroline Olsson (Karolinska Institutet) och Ola Tostrup (Malmö högskola).

sätenas handlingsplaner för breddad rekrytering från och med 2002, skriftliga självvärderingar och beskrivningar som lärosätena presenterat för kultur- och utbildningsdepartementet i december 2005, lärosätenas årsredovisningar för 2005 och 2006, relevant forskning och utredning, kompletterande uppgifter utifrån bland annat NSHU:s parallella arbete, samt statistik från SCB.

### **Redovisningens disposition**

Denna rapport utgör en del i rapporteringen av uppdraget. Här har vi samlat beskrivningar, resultatsammanfattning och diskussion.

Den övriga rapporteringen utgörs av en genomgång per lärosäte över förutsättningar och verksamhet för breddad rekrytering, inklusive Högskoleverkets bedömning av varje lärosätes arbete. I bedömningen görs en tydlig koppling till förutsättningarna i termer av framför allt befolkningssammansättning i det primära rekryteringsområdet, lärosätets historia, utbildningsutbud och eventuella profilmråde. Dessa genomgångar utgör också den sammanställning av lärosätenas insatser för breddad rekrytering som formulerats i vårt uppdrag, för erfarenhetsutbyte mellan universitet och högskolor samt andra aktörer på området. Sammanställningarna finns tillgängliga på Högskoleverkets webbplats, [www.hsv.se/breddadrekrytering](http://www.hsv.se/breddadrekrytering).

### **Högskoleverkets utgångspunkter**

Inför ett utvärderingsuppdrag av detta slag är det väsentligt utifrån vilket perspektiv problemet betraktas. Högskoleverkets övergripande utgångspunkt är att högre utbildning är en demokratisk rättighet – att alla oavsett bakgrund ska ha samma tillgång till studier på ett universitet eller högskola. Hög utbildning och bildning bör innebära bättre chanser i livet för ett bredare befolkningsunderlag, vilket är något som hela samhället gynnas av.

Det är Högskoleverkets mening att breddad rekrytering till högre utbildning måste ske utifrån förutsättningen att Sverige ska ta väl vara på den potential som finns i befolkningen. Samtidigt kan elevens olika förutsättningar tillvaratas genom att värdet erkänns av andra utbildningsformer än högskoleutbildning.

Vidare är verkets utgångspunkt att en breddad rekrytering inte får innebära att utbildningarnas kvalitet påverkas negativt, exempelvis genom sänkta förkunskapskrav.

Istället är vår inställning att breddad rekrytering *tillför* en kvalitet i utbildningen. Till att börja med av det givna skälet att ett rekryteringsarbete som möjliggör tillträde för alla innebär att de bäst lämpade verkligen kan nå fram till högre utbildning. Men framför allt därför att en mångfald av erfarenheter och perspektiv berikar undervisningen och studiemiljön. Därmed ansluter vi

oss till Boel Flodgrens synsätt i utredningen *Mångfald i högskolan* från 2000<sup>9</sup>. Enligt detta synsätt måste högskolan lära sig hantera en i olika avseenden mer differentierad och mångfaldig studentpopulation på ett sådant sätt att kvaliteten höjs. I utredningen diskuteras kvalitetsbegreppet och följande olika dimensioner av den högre utbildningens kvalitet.

När det gäller den *vetenskapliga kvalitetsdimensionen* kan mångfalden utnyttjas för att förstärka en vetenskaplig perspektivmångfald.

Beträffande *lärandets kvalitetsdimension* är mångkulturell kompetens allt viktigare på en arbetsmarknad som i hög grad präglas av kulturell mångfald och en globaliserad ekonomi.

Det hänger samman med en *social kvalitetsdimension*, enligt vilken en social mångfald i studiemiljön är positiv i studenternas fortsatta liv och karriärer, i det mångkulturella samhället i allmänhet och inom yrken där man möter personer med många olika bakgrunder i synnerhet.

Även i en *samhällelig kvalitetsdimension* bidrar social, etnisk och kulturell blandning i högskolan till en mångkulturell och mångsocial förståelse. En mångfald i högskolan som följer utvecklingen i befolkningen bidrar också till att bevara högskolans legitimitet i samhället.

Till denna kvalitetssyn vill vi tillfoga en kommentar. De kvalitetsproblem som diskuterats i samband med expansionen av den högre utbildningen härrör främst från en ökad *kvantitet* av studenter i förhållande till en otillräcklig resursförstärkning. Detta ska inte förväxlas med effekter av en kvalitativt ökad mångfald.

För syftet att uppnå mångfald anser Högskoleverket också att verksamhet som är tillgänglig för alla studenter, t.ex. vad avser mottagandet eller olika slag av resurser för lärande är att föredra framför särskild verksamhet för särskilda grupper. Mot detta talar erfarenheter som visar att effektiv breddad rekrytering kräver tydligt definierade målgrupper och åtgärder som är skraddarsydda för att motverka de hinder som finns för respektive målgrupp<sup>10</sup>. Rekryterings- och marknadsföringsarbetet får därför inte vara så allmänt hållet att det riskerar att missa de studenter som skulle kunna bidra till att göra studentgruppen mer heterogen. Arbetet med breddad rekrytering behöver emellertid vara integrerat i det allmänna rekryteringsarbetet, så att det inte blir en lågt prioriterad sidoverksamhet. Vidare bör resurserna utgå från individens behov, inte behoven som tillskrivits en viss kategori av studenter.

### **Vad påverkar förutsättningarna för breddad rekrytering?**

Högskoleverket har i tidigare studier kartlagt och utvärderat högskolornas arbete med breddad rekrytering<sup>11</sup>. Verket har också under många år genom

---

9. *Mångfald i högskolan – Reflektioner och förslag om social och etnisk mångfald i högskolan*. SOU 2000:47

10. Liz Thomas, Higher Education Academy, Storbritannien, "Widening Participation in Higher Education", *IAU-Horizons*, May 2006

11. Högskoleverkets rapportserie 2000:8 R, 2000:9 R, respektive 2003:31 R

kontakterna med högskolor och universitet skaffat sig kunskap om vilken verksamhet och vilka förhållanden som påverkar studentströmmarna och rekryteringen av olika grupper. Denna kunskap har bildat följande grund för oss att utgå ifrån i denna utvärdering.

I ett regionalt perspektiv är frågan om breddad rekrytering till högre utbildning komplex. Målet är att öka tillträdet till högskolan för grupper av befolkningen som tidigare inte sett högskolestudier som möjliga eller ens önskvärda. Denna utmaning innebär inget mindre än att förändra de attityder till högre utbildning som förmedlas mellan generationer och som förstärks i ungdomsgruppen.

Det har visats bland annat i SCB:s statistiska meddelande *Social bakgrund bland högskolenybörjare 2003/04*<sup>12</sup> att utbildningsprogram som leder till yrkesexamen i stor omfattning rekryterar från studentkategorier med arbetarbakgrund och föräldrar med låg utbildningsnivå. För personer från sådana miljöer är ofta möjligheterna till arbete en viktig faktor i valet att påbörja en högskoleutbildning. Eftersom olika grupper i befolkningen attraheras av olika typer av utbildningar har *utbildningsutbudet* stor betydelse. En högre andel av kortare, tydligt yrkesinriktade utbildningar leder till en högre andel av studenter med arbetarbakgrund.

Av samma anledning påverkas rekryteringen av *anpassningen av de yrkesinriktade utbildningarna efter arbetsmarknadens efterfrågan*. I tider och i regioner med stora möjligheter att finna ett arbete är det färre som söker sig till högre utbildning. Personer med arbetarbakgrund eller från miljöer utan tradition av högskolestudier är de som är mest påverkbara i detta avseende. Förenklat kan man säga att när arbetsmarknaden förbättras minskas den breddade rekryteringen. Detta förhållande är särskilt avhängigt massmediernas beskrivningar av utbildningsmarknaden och möjligheterna att få jobb efter studierna.

*Urvalet* bland de sökande påverkar också villkoren för en breddad rekrytering. Betygsurvalet kan vara hindret till högskolan för sökande som av olika skäl inte haft möjlighet att nå ett högt gymnasiebetyg, men som ändå kan tillhöra dem med bäst förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen. Det är inte självklart att alla som har de högsta gymnasiebetygen tillhör dem som är bäst lämpade för en viss utbildningsinriktning på högskolan. De högsta betygen har ofta de som har tillgång till hjälp hemifrån – ofta av högt utbildade föräldrar. Det kan också finnas regionala skillnader i möjligheterna att konkurrenskomplettera betyg, samt policyskillnader i betygsättningen mellan exempelvis kommunala skolor och friskolor.

Det alternativa urvalet, eller den ”fria kvoten” innebär att lärosätena själva får bestämma urvalsgrunder för 10 procent av platserna (enligt den aktuella andelen<sup>13</sup>). Dessa urvalsgrunder kan gälla vissa förkunskaper eller andra

---

12. UF 20 SM 0402

13. Hösten 2007 höjs den fria kvoten till 20 procent, och till år 2010 höjs den till 30 procent.



sakliga omständigheter. Möjligheten att använda alternativt urval har dock använts i relativt liten skala.<sup>14</sup>

Universitet och högskolor ska också bedöma ansökningar utifrån de sökandes reella kompetens, vilket innebär en helhetsbedömning av den sökandes faktiska möjlighet att klara av den sökta utbildningen. En svårighet med detta är att nå en nationell standard i bedömningarna<sup>15</sup>. En annan svårighet har att göra med den dokumenterade motviljan att tillämpa det alternativa urvalet, då detta urval är en förutsättning för att kunna anta en sökande som bedömts som behörig på grundval av reell kompetens.

Den regionala befolkningsstrukturen är i hög grad avgörande för möjligheten att uppnå social och etnisk mångfald. Därför påverkar i stor utsträckning *det geografiska läget och befolkningssammansättningen* i högskolans huvudsakliga upptagningsområde vilka man har störst möjlighet att rekrytera. Samtidigt saknas ofta de traditioner av utbildning som gör valet av högskolan till ett naturligt steg i orter med hög andel befolkning med arbetarbakgrund. Påverkar gör också tillgången på *distansutbildning och utlokaliserad utbildning*, dvs. utbildningar som kan läsas i andra former än traditionell campusutbildning och på andra orter än högskolans. Den geografiska närheten påverkar främst personer med arbetarbakgrund eller från miljöer utan tradition av högskolestudier. En geografisk flytt kan göra steget till högskolestudier alltför stort för dessa individer.

En breddad rekrytering förutsätter, enligt många högskolor, en breddning i utbildningsutbudet och i undervisningsformerna. Samtidigt medför ett brett utbildningsutbud att marknadsföringen måste riktas mot många olika målgrupper och att många marknadsföringskanaler måste användas. Dessutom blir marknadsföringen allt viktigare i en hårdnande konkurrens om ett begränsat antal studenter. Resurserna ska samtidigt räcka till insatser inom allt fler områden<sup>16</sup>. I detta läge kan insatser för en breddad rekrytering komma på undantag, eftersom de är resurskrävande i det korta perspektivet. Ekonomin är en ständig utmaning och särskilda verksamheter är svåra att genomföra inom ramen för den vanliga studentpengen.

En annan starkt begränsande faktor för breddad rekrytering som är av ekonomisk karaktär att studiemedlen uppfattas vara låga (för närvarande 6 900 kronor per månad), liksom gränserna för hur mycket pengar man får tjäna med bibehållna studiemedel. Frågan om höjda studiemedel har Sveriges förenade studentkårer (SFS) drivit under ganska lång tid. Samtidigt som det svenska studiemedelssystemet är väldigt generöst genom att alla kan få del av det, så gör nivåerna att personer utan stark ekonomisk uppbackning hemifrån kan känna sig tveksamma inför de låga inkomster som man har att leva på

---

14. *Tre vägar till den öppna högskolan*. SOU 2004:29

15. På detta område kan de områdesprov som Högskoleverket håller på att utveckla komma att spela en viktig roll.

16. Se även *Vidgade uppgifter för universitet och högskolor*, Högskoleverkets rapportserie 2006:32 R

under en högskoleutbildning. Det finns också traditionellt en större ovilja att skuldsätta sig bland de grupper som är underrepresenterade i högskolan.

# Vad som hittills uppnåtts och vad som återstår

## Var och vad studerar vilka grupper av studenter?

Under 1990-talet innebar den stora expansionen inom den högre utbildningen en förändring i riktning mot ökad social mångfald i högskolan, även om stora skillnader kvarstod i övergångsfrekvensen mellan olika sociala skikt. Från läsåret 1993/94 till och med 2004/05 ökade andelen nybörjare från arbetarhem från 18 till 24 procent, samtidigt som andelen från högre tjänstemannahem minskade från 33 till 28 procent. Det handlar om en tydlig reell förskjutning eftersom de här båda gruppernas andel av befolkningen förändrades relativt lite under samma period.<sup>17</sup> Under åren därefter, 2003/2004–2005/2006 har fördelningen efter social bakgrund bland högskolenybörjarna kvarstått på ungefär samma nivå.<sup>18</sup>

Den minskning i den sociala snedrekryteringen som skett sedan början av 1990-talet tills den avstannade 2003 gäller dock bara för högskolan betraktad som en helhet. Bilden blir annorlunda om man betraktar rekryteringen till olika utbildningar och lärosäten.

Utbildningssociologen *Donald Broady* och hans forskargrupp har skapat en social översiktskarta över det svenska högskolefältet år 1998<sup>19</sup>, som till djup och bredd är oöverträffad i forskningen om social fördelning i den högre utbildningen, åtminstone sedan Robert Erikssons och Jan O. Ohlssons *Ursprung och utbildning* från början av 1990-talet<sup>20</sup>. Broadys tillvägagångssätt är, mycket förenklat uttryckt, att markera rekryteringen till olika utbildningar och högskolor efter olika positioner beroende på kön och social bakgrund. Konstruktionen har tre fundamentala dimensioner – en könsmässig, en socialt hierarkisk och en kulturell/ekonomisk. Vad Broadys kartläggningar bland annat visat är i korthet att trots förändringarna av högskolan under 1990-talet – den stora expansionen som möjliggjorde inflödet av nya grupper – så var de sociala skillnaderna inom högskolan ännu vid slutet av årtiondet starka och bestående. Broady har också sett tecken på att den högre utbildningen tydligare än tidigare blivit indelad i divisioner. Det vill säga att utbildningarna inom högskolan har blivit mer socialt selektiva, vilket innebär en förstärkt inofficiell indelning mellan prestigefulla lärosäten och prestigeutbildningar å ena sidan,

---

17. *Universitet & högskolor. Högskoleverkets årsrapport 2006*. Högskoleverkets rapportserie 2006:26 R. Se även SCB: *Social bakgrund bland högskolenybörjare 2003/04*, Statistiska meddelanden UF 20 SM 0402

18. UF 20 SM 0602

19. Broadys kartläggningar är publicerade exempelvis i *Perspektiv på högskolan i ett förändrat Sverige*, Högskoleverket 2002.

20. *Ursprung och utbildning – social snedrekrytering till högre studier*. SOU 1993:85

och kortare yrkesinriktade utbildningar på mindre prestigefulla lärosäten å den andra sidan.

Dessutom tenderar personer med arbetarbakgrund att söka sig till utbildningar som är mest ojämna i könsfördelningen. Något förenklat kan det sägas gälla kortare tekniska utbildningar för männen och vårdutbildningar eller pedagogiska utbildningar för kvinnorna. Utbildningar som ofta finns på mindre och medelstora högskolor, samt vårdhögskolor.

Tidigare studier har visat liknande resultat, vilket leder till slutsatsen att detta rör sig om stabila strukturer som inte har förändrats trots expansionen av den högre utbildningen.

Också Högskoleverkets statistik för de första åren av 2000-talet visar avsevärda skillnader i rekryteringen till olika utbildningar. Andelen ungdomar från de övre sociala skikten är fortfarande betydligt större på långa utbildningar med högt sökandetryck. Samtidigt är andelen ungdomar med arbetarbakgrund högre på kortare vård- och omsorgsutbildningar, lärarutbildningar och på högskoleingenjörsutbildningar.

De förskjutningar i den sociala sammansättningen på olika utbildningar som skett under de senaste tio åren är störst på de utbildningar som redan tidigare hade en relativt stor andel studenter från arbetarhem. För dessa utbildningar handlar det alltså om att de snarast attraherar färre ur andra sociala skikt.

Om man jämför rekryteringen till olika lärosäten märks skillnader som i första hand hänger samman med utbildningsutbudet. Den sociala sammansättningen bland studenterna är betydligt jämnare på de mindre och nyare lärosätena än på de sedan länge etablerade universiteten och fackhögskolorna. Flertalet högstatusutbildningar, exempelvis läkarutbildning, juristutbildning och civilingenjörsutbildning, är i mycket liten utsträckning representerade vid de mindre och nyare lärosätena.

### **Utländsk bakgrund**

Enligt gängse sociologiska modeller är utländsk härkomst oftast en indikator på en lägre position i den sociala hierarkin i samhället. Detta eftersom utlandsfödda generellt i högre grad är arbetslösa eller återfinns i lågkvalificerade arbeten. I den högre utbildningen tycks förhållandet vara det omvända. Lärosäten som har en hög andel studenter med utländsk bakgrund tenderar att samtidigt ha en hög andel studenter med högutbildade föräldrar<sup>21</sup>.

Data som har behandlats i den här undersökningen<sup>22</sup> indikerar samma mönster beträffande deltagande – det vill säga mer positiva siffror för studenter med utländsk bakgrund. Att inte längre vara registrerad vid något lärosäte ett par år efter att man påbörjat ett program är generellt sett något vanligare bland studenter med lågutbildade föräldrar. Samma sak – ej registrerad år

---

21. *Utvärdering av Rekryteringsdelegationen*. Forskningsgruppen för utbildnings- och kultursociologi (SEC), nr 39. Uppsala universitet, 2006

22. Statistik från SCB, Högskolestatistik.

tre – är samtidigt vanligare bland helsvenska studenter än bland studenter med utländsk bakgrund. Förklaringen bör till stor del vara att personer med utländsk bakgrund som väljer att studera på universitet och högskolor ofta har högutbildade föräldrar. Det talar samtidigt för att föräldrars utbildning har en överordnad betydelse för utbildningsvalen än det nationella ursprunget.

En sådan sak som befolkningssammansättningen i lärosätets närområde har också en stor betydelse för olika gruppers deltagande i utbildningen. Exempelvis utmärker sig lärosäten i Stockholm genom en hög andel med invandrarbakgrund – vilket till stor del bör bero på att dessa grupper är överrepresenterade i Stockholmsområdet. Lärosäten i län med stor befolkning tenderar att ha en högre rekrytering från det egna länet, helt enkelt därför att där finns så många studenter att rekrytera.

### **Geografisk rekrytering**

Var i landet ett lärosäte ligger är den ena komponenten i den geografiska dimensionen av rekryteringen. Den andra är huruvida rekryteringen domineras av en regional eller en nationell rekrytering. Det finns självfallet geografiska mönster i rekryteringen till olika högskolor. För att sammanfatta bilden är den geografiska rekryteringen betingad av lärosätets utbildningsutbud, länets storlek och söktrycket till utbildningarna. Ju högre söktryck, desto högre är andelen nationell rekrytering. Samtidigt leder ett högt söktryck till högre antagningspoäng och därmed till en mer socialt selekterad studentpopulation.

Ett enklare samband mellan den geografiska och den sociala rekryteringen framgår i en undersökning av Mikael Börjesson och Mikael Palme från 2001<sup>23</sup>. Exempelvis är grupper som högre tjänstemän i privat sektor, företagsledare, jurister och journalister överrepresenterade i Stockholms län, medan arbetargrupper är underrepresenterade. Det omvända gäller för exempelvis Gävleborgs län. Detta innebär – eftersom sociala grupper är olika representerade i olika delar av landet – att högskolor med en omfattande regional rekrytering får olika social sammansättning beroende på om de är lokaliserade i exempelvis Stockholm eller Gävle.

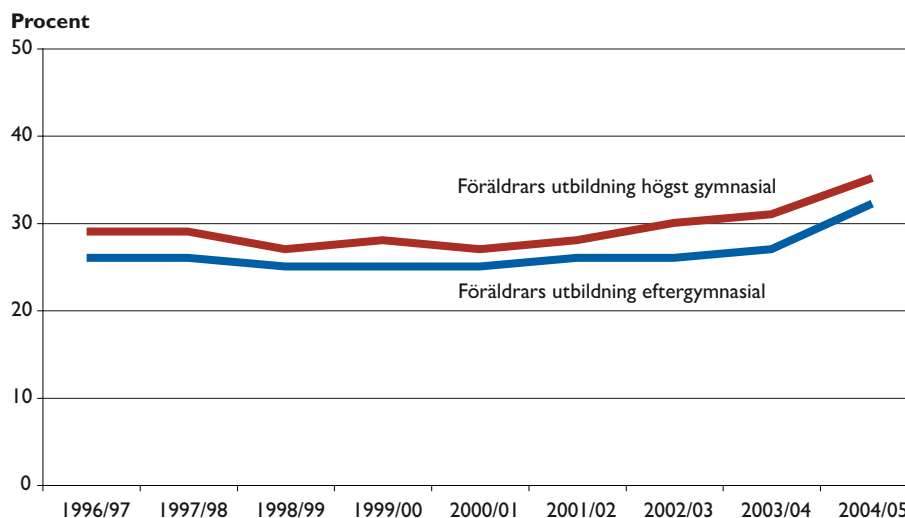
### **Deltagande – kvarvaro för olika grupper av studenter**

En viktig aspekt av mångfaldsarbetet är arbetet för att få en bredare studentpopulation att tillgodogöra sig och ta sig igenom utbildningen. En indikator på hur väl ett lärosäte klarar av denna uppgift är de faktiska ”avhoppen” – i betydelsen andelen studenter som inte längre är registrerade på lärosätet en viss tid efter utbildningsstarten. I nedanstående diagram visas andelen nybörjare årligen på program omfattande över 80 poäng (dvs. mer än två år) som inte längre finns kvar på något lärosäte två år senare (år tre).

---

23. *Social klassificering – analyser av olika nomenklaturer för social klassificering och sociala grupperns karakteristika*, Uppsala 2001.

## Andel som ej är kvar i någon högskoleutbildning efter två års studier, procent\*



\*Två år efter nybörjaråret, gäller programstudenter på minst treåriga program  
Källa: SCB, bearbetning Högskoleverket

Diagrammet visar en viss ökning i andelen som inte finns kvar som registrerade på något lärosäte år tre, och som alltså avbrutit sina påbörjade högskolestudier. Denna ökning gäller både studenter med högutbildade föräldrar och lågutbildade föräldrar.<sup>24</sup> Andelen som lämnar högskolan har varit några procentandelar högre för studenter med lågutbildade föräldrar, men denna skillnad jämnas ut mot slutet av den period som diagrammet omfattar.

En del av studenterna som lämnar sin påbörjade utbildning gör det för att byta till en annan högskola. Avhopp i den bemärkelsen är inte medräknade i kurvorna ovan. Byte mellan högskolor är på i princip samtliga lärosäten vanligare för studenter med högutbildade föräldrar.<sup>25</sup> Detta kan bero på att studenter med högutbildade föräldrar på något sätt är mer insatta i högskole-/antagningssystemet och byter efter att ha kommit in på ett högre prioriterat val. De kan också vara mer medvetna om skillnader mellan olika högskolor.

Det märks också en tydlig skillnad mellan studenter som läser på distans och övriga studenter: distansstudenter lämnar sina studier i väsentligt högre grad än campusstudenter. Samtidigt är distansstudier vanligare för personer med lågutbildade föräldrar.

Dessutom är det så att distansstudenter med lågutbildade föräldrar lämnar sina studier i högre grad än distansstudenter med högutbildade föräldrar.

### Skillnad i deltagande/kvarvaro mellan olika lärosäten

I diagrammet i avsnittet ovan visas den generella fördelningen över landet. I den genomgång lärosätesvis som gjorts inom ramen för den här utvärderingen

24. Föräldrars utbildningsnivå är den indikator som säkrast skiljer mellan olika social bakgrund. Studenter med lågutbildade föräldrar utgör i hög grad den grupp som är föremål för arbetet med breddad rekrytering.

25. Statistik från SCB, 2006, Högskoleverkets bearbetning.

framgår att skillnaden i andelen studenter som är kvar på sina utbildningsprogram är olika mellan olika lärosäten. Denna skillnad beror i hög grad på om man har en tonvikt på yrkesinriktade utbildningar eller teoretiskt tunga utbildningar – och om man följaktligen rekryterar en relativt sett hög andel studenter från studieovana eller studievana hem. På majoriteten av de högskolor som har en hög rekrytering av studieovana grupper har en högre andel av studenter med lågutbildade föräldrar lämnat sina studier, jämfört med studenterna med högutbildade föräldrar.

Kanske något oväntat är förhållandet omvänt på större eller mer traditionella högskolor och universitet. Det vill säga dessa lärosäten har en lägre andel avhopp bland studenter med lågutbildade föräldrar. En förklaring kan vara att de studenter med arbetarbakgrund som sökt sig till de mer etablerade institutionerna är högt motiverade för sina studier.

Det ska också framhållas att de flesta av de äldre universiteten har en mindre skillnad i kvarvaro mellan olika grupper.

## **Högskoleverkets bedömningar av lärosätenas arbete**

Låt oss nu gå över till det konkreta arbetet med breddad rekrytering som bedrivits på universitet och högskolor. I det följande presenteras Högskoleverkets bedömningar i en kortfattad generell beskrivning. Verkets genomgång och bedömning av varje separat lärosätes arbete presenteras på [www.hsv.se/breddadrekrytering](http://www.hsv.se/breddadrekrytering).

Inledningsvis kan sägas att de mycket olika förutsättningarna mellan lärosätena avspeglas i strategierna för breddad rekrytering. De lärosäten som har ett högt söktryck till de flesta av sina utbildningar är inte så beroende av särskilda rekryteringsinsatser för att fylla platserna. På dessa lärosäten har det därför inte hänt så mycket i arbetet för en bredare rekrytering. Därmed har insatserna för att främja en bredare rekrytering varit minst vid några av de högskolor och universitet där den sociala snedfördelningen är störst.

De nya universiteten och i synnerhet de mindre och medelstora högskolorna är mer beroende av att öka rekryteringen. Bland dessa lärosäten råder det naturligt nog en större aktivitet för att bredda rekryteringen, och man är mån om att utveckla sitt utbildningsutbud och sina undervisningsformer i riktning mot vad de potentiella studenterna efterfrågar. Det är i den här kategorin av lärosäten som mångfalden bland studenterna är störst.

De väletablerade fackhögskolorna har ett smalare och ofta mer välkänt utbildningsutbud än övriga lärosäten. Detta innebär att rekryteringsarbetet följer ett annorlunda mönster. De arbetar inte med studentstödande verksamhet i samma utsträckning som de yngre högskolorna. Inte heller görs lika stora satsningar på projekt för att förändra antagningen.

### **Har arbetet med breddad rekrytering varit framgångsrikt?**

Det är ingen nyhet att utbyggnaden av högskoleutbildningen under 1990-talet har inneburit en viss breddning i den sociala rekryteringen, såsom beskrivits ovan. Under åren efter 2002, sedan lärosätena fick ett formulerat uppdrag att främja och bredda rekryteringen, har det dessutom bedrivits en i många avseenden rik verksamhet för att bevara eller att nå en ytterligare breddad rekrytering. Ändå har förändringarna hittills under 2000-talet varit praktiskt taget obefintliga i högskolan som helhet. I en situation när minskningen av snedrekryteringen har avstannat är fortfarande studenterna i högsta grad ojämnt fördelade. Högskolan är alltså tydligt socialt selekterad, eftersom i huvudsak olika grupper av studenter rekryteras till olika program och utbildningar.

Det är dock alltför enkelt att med detta avfärda lärosätenas ansträngningar som verkningslösa. Arbetet med breddad rekrytering måste bedrivas långsiktigt, och eventuella effekter kan dröja i åtskilliga år. Dessutom är rekryteringen i högsta grad omvärldsberoende. Vad som framför allt behövs i ett långt perspektiv är en tydligt utstakad väg mot en förändring av traditionella rekryteringsmönster. Även om sådana visioner också finns hos de flesta lärosäten, så är Högskoleverkets slutsats att en del förändringar måste ske för att en ökad social mångfald ska kunna uppnås inom högre utbildning i Sverige.

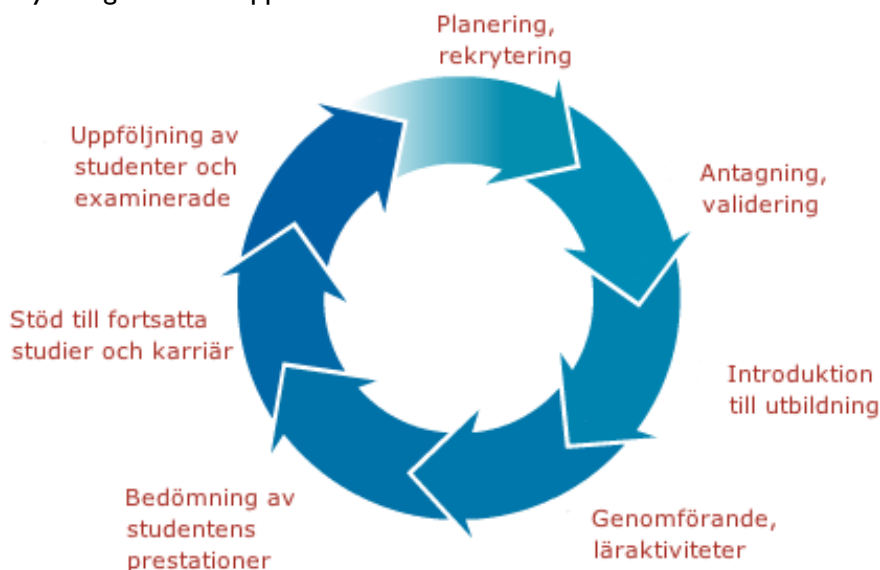
I den genomgång som gjorts framträder ett antal begränsade förutsättningar för breddad rekrytering, varav vissa beror på lärosätenas prioriteringar och andra på omständigheter som ligger utanför lärosätenas påverkan. För att beskriva och diskutera dessa förutsättningar utgår vi från den modell för arbete med breddad rekrytering som man i Storbritannien länge hänvisat till som "Student Life Cycle"<sup>26</sup>. Högskoleverket ansluter sig helt till denna modell, som för övrigt förespråkas också av NSHU – Myndigheten för nätverk och samarbete inom högre utbildning. Tanken med modellen är i kortlighet att rekryteringsarbetet integreras i verksamheten vid ett lärosäte genom att arbetet följer en kretsloppstanke, där tidigare års erfarenheter används inför nästkommande års arbete.

---

26. Se t.ex. *Strategies for widening participation in higher education – A guide to good practice*. HEFCE 2001/36



## Rekryterings kretslopp



### Planering och rekrytering förutsätter uppföljning

Ett tydligt utvecklingsområde som Höskoleverket uppmärksammat i denna utvärdering gäller bristfällig *uppföljning* av

- det rekryteringsarbete som gjorts,
- tidigare studenters erfarenheter, och
- studenterna efter utbildningen.<sup>27</sup>

Sådana uppföljningar behövs för att vidareutveckla rekryteringsarbetet och utbildningarna utifrån olika gruppers behov – och även informationen om vad utbildningarna kan leda till. Tydliga och informativa beskrivningar av vad tidigare studenter haft för nytta av sin utbildning kan innebära att det blir lättare att rekrytera personer som kanske tvekar inför valet av högre utbildning och som därför behöver tydliga mål med sina eventuella studier. Resultat från uppföljningar kan vara till stor hjälp för de potentiella studenter som är osäkra och som kanske avstår från högre utbildning på grund av brist på trovärdig information. De lärosäten som kan visa en tydlighet i beskrivningarna av vad tidigare studenter haft för nytta av sin utbildning kommer förmodligen att ha en stark konkurrensfördel i kampen om nya studenter.

Raka motsatsen till en sådan tydlighet är den ofta livsstilsinriktade marknadsföring som vissa lärosäten använder sig av. Genom att ett lärosäte lyfter fram en viss livsstil avskärmas samtidigt presumtiva studenter som inte identifierar sig med just den livsstilen, vilket knappast främjar en ökad mångfald. Dessutom, för att anknyta till det ovan sagda, bör det vara innehållet i utbildningarna och information om vad utbildningarna leder till som ska förmedlas

27. Höskoleverket har flera gånger beskrivit ett behov av studentuppföljningar. T.ex. har Höskoleverkets styrelse år 2006 uppmärksammat regeringen på betydelsen av sådana, reg.nr 69-570-06.

i informationen. Behovet att rekrytera större volymer studenter tvingar lärosätena till en svår balansgång mellan saklig information och ren marknadsföring.

Många lärosäten väljer att rikta en viss del av informationen speciellt till underrepresenterade grupper. Detta är ett utmärkt sätt att anpassa informationen efter särskilda behov hos olika grupper, under förutsättning att uppföljningsarbetet tydliggjort hur dessa behov ser ut.

### Antagning och introduktion till utbildningen

De 10 procent (20 procent hösten 2007) som lärosätena har möjlighet att använda för alternativt urval utnyttjas inte fullt ut. De lärosäten – undantaget de konstnärliga högskolorna – som tillämpar alternativa urvalsmetoder gör det enbart till vissa utbildningar. Antalet sökande och antagna efter validering av reell kompetens är fortfarande mycket begränsat sett till högskolan som helhet.<sup>28</sup>

Många lärosäten har framhållit hur viktigt mottagandet och introduktionen av de nya studenterna är för att minska antalet avhopp från utbildningar. Många arbetar exempelvis med uppringningar av alla sökande och olika former av fadderverksamhet, ofta i samverkan med studentkåren. Utöver detta behöver bedömningar av studenternas prestationer bedrivas fortlöpande för att fånga upp dem som verkar halka efter. Ett gott exempel på hur man kan arbeta med detta är ett så kallat ”early warning system”, som en del lärosäten utvecklat, tillsammans med möjligheter till individuell studievägledning.

De allra flesta lärosäten har högskoleintroducerande utbildningar, i form av så kallade basår, basterminer eller collegeutbildningar. Däremot är volymen liten i antalet deltagande studenter, och andelen som går vidare till studier inom de respektive lärosätena är låg.

### Rekrytering för mångfald i utbildningen

Under en lång följd av år har rekryteringsarbetet i huvudsak fokuserats på det kvantitativa målet (ökad rekrytering), framför kvalitativa mål (rekrytering med en breddning mot vissa underrepresenterade grupper). Sedan flera år tillbaka har också fokus legat på rekrytering och inte på deltagande och fullföljande för olika grupper. Dessa prioriteringar görs bland annat för att resurstilldelningssystemet i första hand premierar en volymmässigt ökad rekrytering. De flesta av lärosätena har ett behov av att öka rekryteringen över huvud taget.

Det har också framkommit i våra kartläggningar av lärosätenas arbete att gränsen ofta varit flytande mellan verksamhet för breddad rekrytering och den reguljära rekryteringen. Detta behöver emellertid inte vara något negativt.

---

28. De *områdesprov* som Högskoleverket utvecklar för utbildningar inom teknik- respektive vårdområdet kan ses som kompletterande redskap för bland annat en breddad rekrytering. Se Högskoleverkets rapport *Områdesprov – en tredje väg in i högskolan? Lägesrapport från ett utvecklingsprojekt inom vårdområdet*. Högskoleverkets rapportserie 2007:16 R

Bäst förutsättningar för att gynna en större mångfald bland studenterna har de insatser som integrerats i den ordinarie rekryteringsverksamheten.

Utöver en kvalitativt ökad – dvs. breddad – rekrytering behövs också en vilja och en beredskap för lärosätena att ta till sig de nya perspektiv som studenterna för med sig. På många håll behövs mer av öppenhet och anpassning. För att detta ska fungera kan det på vissa håll finnas behov av att studenterna ges större möjlighet att verkligen påverka utbildningssituationen.

Utöver detta har tidigt uppsökande arbete riktat mot ungdomar har visat sig vara betydelsefullt i arbetet med att rekrytera underrepresenterade grupper; kontaktskapande verksamhet för att påverka attityder till högre utbildning. Inom detta område har hel del hänt de senaste åren, men det är fortfarande ett utvecklingsområde för många lärosäten.

### Vägledning för arbete och karriär

Högskoleverkets inställning är att breddad rekrytering inte bara ska innebära att fler människor börjar studera vid högskolan, utan också att de ska gå igenom studietiden ut till arbete. Verksamheterna för detta ändamål varierar i omfattning.

År 2007 har hälften av lärosätena någon form av karriärvägledning för sina studenter. Det är en ökning från 2004, då ett av tre lärosäten hade detta<sup>29</sup>, och inom en snar framtid bör självklart karriärvägledning finnas på alla högskolor och universitet.

Det är också viktigt att utbildningarna leder fram till ett tydligt verksamhetsområde så att studenterna kan få en uppfattning om vad de kan arbeta med efter avslutade studier. Det gäller att tydligare visa vart utbildningarna leder, bland annat eftersom utbildningar som har en definierad arbetsmarknad lockar fler sökande från studieovana hem. Studie- och yrkesvägledningen måste tillsammans med ansvariga lärare kunna informera om var i samhället man efterfrågar kvalificerad och kompetent arbetskraft – var exempelvis en akademiker inom humaniora/samhällsvetenskap kan finna arbete.

Att utbildningar med tydliga kopplingar till arbetsmarknadens behov rekryterar högre andelar av studenter från underrepresenterade grupper innebär inte att fler kortare yrkesutbildningar är receptet för en breddad rekrytering till högskolan. En bättre väg att välja är, enligt Högskoleverkets perspektiv, tydlig arbetsmarknadsrelevans och åtgärder för ökad anställningsbarhet i alla utbildningar. För att öka intresset för högre utbildning bland sökande från mindre studiebenägna miljöer måste förmodligen även de teoretiskt tunga högskolestudierna närma sig arbetslivet i tillämpningar och funktioner, med mer konkreta projektuppgifter och motsvarande. Sådana förändringar, precis som förbättrad vägledning, är till gagn för alla studenter och inte enbart de underrepresenterade grupperna.

---

29. En utvärdering av stödet till studenter har Högskoleverket gjort parallellt med detta uppdrag; *Studier – karriär – hälsa*. Högskoleverkets rapportserie 2007:24 R

Korta yrkesrelaterade utbildningar har visat sig i hög grad locka underrepresenterade grupper till högskolan. Det är därmed viktigt att tydliga möjligheter finns att söka sig vidare på utbildningar inom högskolan. Vägen mot en reell mångfald går via en större social bredd i alla utbildningar, inte ett system med olika utbildningar för olika grupper.

## **Inför framtiden**

### **Möjligheter och mångfaldskraft**

Genomgången av arbetet med breddad rekrytering visar att det är en utmaning med många bottnar. Lösningen bör därför sökas genom en kombination av åtgärder, ett systematiskt arbete där en mängd olika insatser måste samverka. Dessutom måste arbetet bedrivas långsiktigt, tiden är en viktig faktor för att förändringar ska komma till stånd. Det handlar för lärosätena om att etablera samarbeten mellan högskolor och kommuner, att fortsätta satsa på information och marknadsföring, att utveckla studie- och karriärvägledning, att kontinuerligt bevaka utbildningsbehoven i samhället och dimensioneringen av utbildningar, att utveckla utbildningarnas distributionsformer, att utnyttja tillträdessystemet mer optimalt, att se över mottagande och introduktion av studenter samt att ständigt arbeta med att utveckla pedagogiska metoder.

Den mångfald vi hittills skapat är mycket ojämnt fördelad över systemet av olika lärosäten och utbildningar. Vill vi något mer med den breddade rekryteringen krävs alltså helt nya tag, en högre utbildning som är mer samverkande och öppen mot samhället.

I våra kontakter med lärosätena har vi inte stött på något egentligt motstånd till uppgiften om breddad rekrytering. I sammanhanget har uttrycket *mångfaldskraft* förekommit. Det råder så vitt vi kan se konsensus kring uppfattningen att det finns vinster med att studentpopulationen är mer heterogen. Men för att en blandad studentgrupp ska kunna innebära fler erfarenheter och synsätt i utbildningssituationen krävs ett fungerande studentinflytande, och en öppenhet för de olika kunskaper som studenterna för med sig till utbildningen.

### **Uppgiften till universitet och högskolor**

#### *En fråga om jämn kvalitet*

Enligt Högskoleverkets bedömning måste uppgiften med breddad rekrytering ses över och vitaliseras. Inför framtidens arbete och eventuella uppgift till lärosätena behövs en närmare beskrivning av i vilka avseenden rekryteringen ska breddas, till vilken grad den ska breddas och med vilka syften. I den hittillsvarande uppgiften till universitet och högskolor finns inte någon definierad gräns som ska uppnås. Vad är egentligen möjligt att uppnå? Och vad kan vi egentligen förvänta oss av lärosätena? Det är Högskoleverkets bestämda uppfattning att uppgiften om breddad rekrytering inte får innebära kompromisser med förkunskapskrav eller examinationskrav.

Efter det att huvuduppgiften för universitetens och högskolornas mångfaldsarbete definierats på ett tydligare sätt än idag – vilket förmodligen är nödvändigt – så är nästa fråga om den uppgiften bör vara densamma för alla lärosäten. Alternativt kan vissa lärosäten eller institutioner vara mer inriktade på bred rekrytering än andra. Vissa är redan inriktade mot en mer heterogen studentpopulation – i första hand genom sin utbildningsprofil och sitt geografiska läge. Dessa lärosäten har i större utsträckning satsat på utbildningar som de underrepresenterade grupperna efterfrågar, vilket innebär att det i stor utsträckning är vid några få lärosäten som huvuddelen av mångfalden är representerad. Men samtidigt är det till de äldre och ibland mer prestigefulla utbildningarna vi verkligen behöver en breddad rekrytering, i synnerhet beträffande social bakgrund. Ska utvecklingen av rekryteringen fortsätta i den riktning den utvecklats hittills, enligt en social tudelning av studenterna?

Sett ur det kvalitetsperspektiv som vi valt att anlägga i det här arbetet så är svaret givet. För *alla* utbildningar, och *alla* lärosäten, finns kvalitetsargument för att studentgruppen ska ha en mångfald liknande den som finns i samhället.

#### *En fråga om legitimitet*

I kartläggningen tidigare i den här rapporten beskrivs bland annat en minskande tendens beträffande deltagande på utbildningsprogrammen efter ett par år. Dessutom har det skett en minskning av antalet sökande till högskolan de senaste åren, trots att antalet ungdomar som kommer ut från gymnasieskolan ökar. Sammantaget förefaller alltså tendensen vara ett minskat intresse för högre utbildning.<sup>30</sup> Detta visar sig genom att färre söker sig till den högre utbildningen, men också att färre stannar kvar i sina utbildningar.

Detta minskade intresse för den högre utbildningen kan – om utvecklingen fortsätter – på ett avgörande sätt komma att påverka möjligheterna för ett fortsatt arbete med breddad rekrytering. Kanske kommer arbetet att inriktas mot att rekrytera de mest motiverade, som är enklast att rekrytera. Eller också kommer insatser för breddad rekrytering att bli än mer nödvändigt för varje lärosäte.

Det sistnämnda är vad Högskoleverkets erfarenheter talar för. Dels av det krassa skälet att varje lärosäte är beroende av att rekrytera en tillräcklig volym studenter. Det är knappast ett alternativ för lärosätet att avstå från breddad rekrytering, eftersom det är nyckeln till ett ökat antal studenter.

Men framför allt har det märkts i våra kontakter med lärosätena en uppfattning att studentpopulationen måste nå en bättre överensstämmelse med befolkningens sammansättning för att den högre utbildningen ska kunna behålla sin legitimitet i samhället.

---

30. Se också Högskoleverkets rapport 2007:42 R för en analys och diskussion om det minskade söktrycket (i skrivande stund under utgivning).

### *Ett brett perspektiv på breddad rekrytering*

I det här sammanhanget finns anledning att påminna om att alla varken vill eller har förutsättningar för att läsa på högskolan. Men denna vilja och dessa förutsättningar är inte socialt förutbestämda. Det finns gott om individer som aldrig börjar på en högre utbildning trots att de har goda förutsättningar att lyckas väl. Det finns också många som påbörjar högre studier trots att de hellre skulle göra något annat. En breddad rekrytering bör innebära en större mångfald såväl på högskolan som på andra utbildningsformer.

Det bristfälliga resultatet av högskolans ansträngningar måste ses i ljuset av att inte mycket har gjorts i skolan och gymnasieskolan för att möjliggöra större social mångfald i den högre utbildningen. Social skiktning i utbildningssystemet är ingenting som uppkommer i valen till högre utbildning. Grunden för detta läggs långt tidigare. Det är tre gånger så vanligt att barn till högre tjänstemän väljer studieförberedande program i gymnasieskolan som att arbetarbarn gör det. Det är här den stora skillnaden finns. Bland dem som valt en studieförberedande utbildning i gymnasieskolan är skillnaden i övergång till högre utbildning jämförelsevis liten.

Uppgiften om breddad rekrytering behöver därför förankras i hela utbildningssystemet, inom ramen för en gemensam vision om vad vi vill uppnå. Högskoleverket ser helst att en sådan vision handlar om att alla ska kunna hitta fram till den utbildning som stämmer med de egna intressena, förutsättningarna och framtidsplanerna. Oavsett vilken bakgrund man har.

Den aktuella av regeringen tillsatta utredningen om formerna för ett skapande av en yrkeshögskola<sup>31</sup> bör kunna bidra till ökad tydlighet och vidgade möjligheter för unga människor att hitta en sådan utbildning.

### *Deltagande och fullföljande*

Det är tydligt att diskussionerna om breddad rekrytering behöver föras på bredare front inom högskolan. Det är inte bara en rekryteringsfråga, utan gäller även undervisnings- och examinationsformerna och det stöd som studenterna ska ges under studietiden. De flesta av lärosätena bedriver redan sådan verksamhet i någon form, ofta knuten till arbetet med breddad rekrytering.

Begreppet breddad rekrytering har förvisso en mer positiv klang och innebörd än ”minskad social snedrekrytering”, men det är olycklig att innebörden i den engelska termen *widening participation*, dvs. vidgat deltagande, inte kommit i fokus i det svenska arbetet. Sannolikt skulle engagemanget från lärosätena komma till annorlunda uttryck om uppdraget gällde deltagandet istället för rekryteringen.

I enlighet med detta borde fokus i lika stor utsträckning ligga på att förbereda sig och förändra de kulturella, studiesociala och pedagogiska mönster som eventuellt hindrar individer från underrepresenterade grupper att fullfölja sina högskolestudier. Ett annat engelskt uttryck som vi kan låta oss inspireras

---

31. Utredning om införandet av en yrkeshögskola (Dir. 2007:50).

av är *retention*, som i det här sammanhanget har innebörden att arbeta för att studenter fullföljer sin utbildning.

Sverige har länge haft fokus på inflödet i högre utbildning och inte på deltagande, genomströmning och fullföljande. Det är tänkbart att det aktuella minskande intresset för högre studier delvis beror på bristen på en genomtänkt heltäckande utbildningspolitisk strategi för rekryteringen av en mer heterogen studentpopulation. Målet med högre utbildning kan aldrig vara rekrytering, och inte heller själva utbildningsprocessen. Målet med högre utbildning måste rimligtvis ha anknytning till utbildningens resultat – det vill säga de utbildade personer som kommer ut på andra sidan.

Högskoleverket vill inte se breddad rekrytering som målet för framtida uppdrag till lärosätena. Det vore bättre med en betoning på breddat *deltagande och fullföljande* istället för dagens ensidiga inriktning på rekrytering. Det handlar trots allt inte enbart om att få en jämnare fördelning bland dem som söker en utbildningsplats eller bland dem som påbörjar sina studier, utan att nå en jämnare fördelning bland dem som har en akademisk utbildning i Sverige.

Eftersom samhällets mångfald idag är olika fördelad såväl över landet som på de olika universiteten och högskolorna, så är det också rimligt med olika mål för mångfald beroende på hur situationen ser ut. Högskoleverket föreslår därför att det alltför generella uppdraget om breddad rekrytering ersätts med *mångfaldsmål* för de respektive högskolorna och universiteten.





# Bilaga I: Följebrev

## Utvärdering av arbetet med breddad rekrytering

Högskoleverket har fått regeringens uppdrag att utvärdera lärosätenas arbete med breddad rekrytering, med utgångspunkt i hur effektivt och integrerat rekryteringsarbetet är i lärosätenas samlade verksamhet. Detta ska verket rapportera till regeringen senast den 30 juni 2007.

I utvärderingen kommer vi att fokusera på arbetet med att bredda social och etnisk mångfald. Ledorden för utvärderingen är förutsättningar, processer och resultat. Vi kommer alltså inte att jämföra lärosätena med varandra, utan undersöka vad varje lärosäte gjort, gör och uppnått utifrån de respektive förutsättningarna.

Vi behöver klargöra både de specifika förutsättningarna och förhållandena samt hur Ni arbetar utifrån dem för att kunna göra en rättvisande utvärdering, och för att nå ett resultat som kan vara till hjälp för Er fortsatta verksamhet. Jag vill därför be Er att i detta första skede av utvärderingen så utförligt som möjligt svara på frågorna i detta brev. I nästa skede kommer vi vid olika tillfällen under hösten och nästa vår att kalla samtliga lärosäten till hearings då ni kommer att få tillfälle att ge muntliga svar på olika frågeställningar.

För Er kännedom genomför Högskoleverket – parallellt med denna utvärdering – även en utvärdering av stödet till studenter, med betoning på studenthälsa, studievägledning och karriärvägledning. Dessa båda utvärderingar är upplagda för att delvis komplettera varandra.

Med vänlig hälsning



Sigbrit Franke



## Bilaga 2: Enkät

### **Utvärdering av arbetet med breddad rekrytering**

Högskoleverket har fått regeringens uppdrag att utvärdera lärosätenas arbete med breddad rekrytering, med utgångspunkt i hur effektivt och integrerat rekryteringsarbetet är i lärosätenas samlade verksamhet. Detta ska verket rapportera till regeringen senast den 30 juni 2007.

I utvärderingen kommer vi att fokusera på arbetet med att bredda den sociala och etniska mångfalden. Ledorden för utvärderingen är förutsättningar, processer och resultat. Vi kommer alltså inte att jämföra lärosätena med varandra, utan undersöka vad varje lärosäte gjort, gör och uppnått utifrån de respektive förutsättningarna.

Den utbyggda högskolan förutsätter en breddad rekrytering, och en utbildning anpassad för ett brett studentunderlag. Detta visar sig i kvarvaro och genomströmning, som också kommer att påverka vår bedömning av effektiviteten i arbetet.

Breddad rekrytering kan inte betraktas som en särskild tidsbestämd åtgärd, för vilken det krävs särskilda resurser, utan är central i varje lärosätes verksamhet. Ett sådant förhållningssätt är vad vi betraktar som grunden för ett integrerat arbete med breddad rekrytering.

### **Vad vi vill veta**

Genom att ta del av tillgängliga uppgifter kommer vi att veta tillräckligt för att kunna ställa åtgärder mot resultat, nämligen vilka åtgärder och projekt som genomförts på respektive lärosäte och den faktiska breddade rekryteringen över tid. Vi vet också att förutsättningarna för en bred rekrytering är olika, bland annat beroende på utbildningsutbud, rekryteringsområde, lärosätets historia med mera. Däremot vet vi inte tillräckligt mycket om hur dessa förutsättningar ser ut, och ingenting om hur ni förhåller er till de faktorer som påverkar sammansättningen av studenter.

Både de specifika förutsättningarna och förhållandena, samt hur lärosätena arbetar utifrån dessa, behöver klargöras för en rättvisande utvärdering, och för att vi ska kunna nå ett resultat som kan vara till hjälp för lärosätenas fortsatta verksamhet. I detta första skede av utvärderingen vill vi därför be er att så utförligt som möjligt svara på frågorna nedan (cirka 10 sidor exklusive eventuella bilagor). I nästa skede kommer vi vid olika tillfällen under hösten och nästa vår att kalla samtliga lärosäten till hearings då ni kommer att få tillfälle att ge muntliga svar på olika frågeställningar.

## Frågor

1. Denna utvärdering begränsas till perioden mellan 2002 och 2005, eftersom detta är den första period som omfattas av handlingsplaner för breddad rekrytering, enligt regleringsbrevet för år 2002. Men kanske finns något att säga om utvecklingen dessförinnan? Beskriv kortfattat hur/om ni arbetade med breddad rekrytering före 2002.
2. Beskriv ert rekryteringsområde och dess sociala och etniska sammansättning, andel nationell rekrytering, och hur rekryteringsförutsättningarna eventuellt har förändrats under senare år.
3. Vilka är de specifika svårigheterna eller utmaningarna för er högskola med att rekrytera och utbilda studenter med större social och etnisk bredd? Vilka är fördelarna/vinsterna ur ert perspektiv?
4. Beskriv hur rekryteringsmönstret påverkas av lärosätets totala utbildningsutbud, och om det skett förändringar av detta utbud under senare år som eventuellt påverkar rekryteringsmönstret.
5. a) Beskriv hur rekryteringsarbetet är organiserat på lärosätet.  
b) Vilken är er strategi för hur ni vill rekrytera?  
c) Vilka delar i rekryteringsarbetet anser ni har särskild bäring på breddad rekrytering? Motivera!
6. Vilken reguljär verksamhet respektive projektverksamhet har ni för  
a) breddad rekrytering, b) kvarvaro och c) genomströmning för socialt och etniskt underrepresenterade grupper?
7. Vad gör ni för att internt på lärosätet öka medvetenheten om betydelsen av breddad rekrytering och kvarvaro av en bredare studentgrupp?
8. Gör ni någon uppföljning av era insatser för breddad rekrytering, samt kvarvaro och examination? (Bifoga gärna sådan uppföljning och eventuell analys.)

Svaren tillsammans med eventuella bilagor skickas till Thomas Furusten (projektledare) eller Anna Lundh på Högskoleverket, kontaktuppgifter enligt nedan. För att ge er möjlighet att sprida frågorna i organisationen är svarsdatum **den 1 augusti 2006**, men vi tar gärna emot det tidigare. Ni kan naturligtvis svara via e-post. Kontakta oss gärna om något är oklart.

Vänliga hälsningar

Thomas Furusten, 08-563 085 12, [thomas.furusten@hsv.se](mailto:thomas.furusten@hsv.se)

Anna Lundh, 08-563 088 77, [anna.lundh@hsv.se](mailto:anna.lundh@hsv.se)

Högskoleverket, Box 7851, 103 99 Stockholm