

# Policy för breddad rekrytering och breddat deltagande vid Göteborgs universitet

Beslutsfattare	Rektor
Ansvarig enhet	Utbildningsenheten
Beslutsdatum	2023-04-13
Giltighetstid	Tillsvidare
Sammanfattning	Policy för breddad rekrytering och breddat deltagande beskriver universitetets övergripande målsättningar för arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande i utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå.

# Policy för breddad rekrytering och breddat deltagande vid Göteborgs universitet

## Inledning

Breddad rekrytering och breddat deltagande är en viktig strategisk fråga och en förutsättning för en hållbar kunskapsbaserad samhällsutveckling. Utbildning och kunskapsbildning är en samhällskraft med förmåga att påverka och förändra. UHR har bland annat angett att "Allas möjligheter till högre utbildning, och på sikt inflytande och makt, är en demokratifråga" samt att "Universitet och högskolor har ett samhällsansvar för att den mångfald som finns i samhället ska avspeglas i högskolan"<sup>1</sup>. Ett långsiktigt kvalitetsarbete i utbildning och forskning förutsätter allas lika möjligheter till högre utbildning. Olika perspektiv och erfarenheter kan utmana våra antaganden och frigöra potential<sup>2</sup>. Enligt visionsdokumentet *Ett universitet för världen* strävar universitetet att vara ett lärosäte som tar ansvar för samhällsutvecklingen och bidra till en hållbar värld<sup>3</sup>. Utifrån det ser Göteborgs universitet breddad rekrytering och breddat deltagande som ett viktigt arbete som bidrar till ökad kvalitet inom utbildning och forskning. Arbetet med att "aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan" utgår från Högskolelagen 1kap, 5§.

Arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande vid Göteborgs universitet är

- en del av universitetets verksamhetsutveckling och ingår i det strategiska kvalitetsarbete som omfattar frågor om mångfald och likabehandling,
- en universitetsgemensam angelägenhet och ett ansvar för alla delar av universitetet,
- en angelägenhet som berör alla utbildningsnivåer: grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå.

## Syfte och definitioner

Syftet med policy för breddad rekrytering och breddat deltagande är att ge övergripande mål och riktning samt skapa struktur, långsiktighet och systematik i universitetets arbete för breddad rekrytering och breddat deltagande. Policy för breddad rekrytering och breddat deltagande vid Göteborgs universitet är en del av styrsystemet och gäller utbildning och studenter på alla utbildningsnivåer.

---

<sup>1</sup> UHR rapport: <https://www.uhr.se/publikationer/publikationsbutik/kan-excellens-uppnas-i-homogena-studentgrupper/>

<sup>2</sup> Ghosh, R.(2012), Diversity and Excellence in higher education Is there a conflict? in The University of Chicago Press Journals, Comparative Education Review, Volume 56, Number 3, p349-365. [Diversity and Excellence in Higher Education: Is There a Conflict? \(gu.se\)](#)

<sup>3</sup> Visionsdokument "Ett universitet för världen": [1772612\\_vision\\_2030.pdf \(gu.se\)](#)

Med breddad rekrytering avses arbetet för att öka andelen studenter inom kategorier som kan anses underrepresenterade i dagens studentpopulation<sup>4</sup>. De kategorier som Göteborgs universitet fokuserar på är social bakgrund<sup>5</sup> respektive svensk/utländsk bakgrund<sup>6</sup> samt kategorin kön<sup>7</sup>, ålder och funktionsvariation.

Med breddat deltagande avses inkluderande studier som möjliggör utbildning på lika villkor, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, svensk/utländsk bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller social bakgrund. God pedagogik och inkluderande lärmiljö är viktiga förutsättningar för arbetet med breddat deltagande. Universitetets pedagogiska idéprogram<sup>8</sup> är ett stöd.

## Övergripande mål

Göteborgs universitet ska vara ett öppet, tillgängligt och inkluderande lärosäte.

För att uppnå målen ska universitetet

- aktivt arbeta för att underrepresenterade grupper ska kunna beredas möjlighet till att studera på alla nivåer på Göteborgs universitet,
- erbjuda stöd så att alla studenter får bästa möjliga förutsättningar för att kunna fullfölja sina studier med bibehållen kvalitet,
- verka för ökad kunskap och kompetensutveckling inom universitetet kring betydelsen av mångfald<sup>9</sup>, det vill säga, att ökad blandning av olika bakgrunder, perspektiv och erfarenheter ses som en resurs i ett långsiktigt kvalitetsarbete.

## Grundläggande förutsättningar

Arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande kräver samordning och samverkan (internt och med det omgivande samhället). Arbetet med breddat deltagande innebär inkluderande åtgärder under hela studietiden. Detta är en förutsättning för att lyckas med breddad rekrytering. Vidare krävs det en tydlig struktur och organisation för kontinuerligt arbete som bidrar med kompetenser och verktyg. Snedrekrytering till högskolan är en process som börjar mycket tidigt. Forskning visar också vikten av att väcka tanken på

---

<sup>4</sup> UHR rapport: <https://www.uhr.se/publikationer/publikationsbutiken/kan-excellens-uppnas-i-homogena-studentgrupper/>

<sup>5</sup> Social bakgrund- statistiskt underlag utifrån föräldrars utbildningsnivå i sex kategorier. Se bl.a . UKÄ (2022), Universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen till högre utbildning Tematisk utvärdering, del 1, sid 32.

<sup>6</sup> Begreppet utländsk bakgrund avser personer som utrikesfödda eller är födda i Sverige medan båda föräldrarna är utrikesfödda. Definition enligt <https://www.scb.se/contentassets/60768c27d88c434a8036d1fdb595bf65/mis-2002-3.pdf> sid 10

<sup>7</sup> Det statistiska underlaget bygger endast på juridiskt kön i detta fall. En majoritet av de nyregistrerade studenterna har under de senaste åren varit kvinnor, vilket innebär att det finns en underrepresentation av män.

<sup>8</sup> [Pedagogiskt idéprogram - Pedagogisk utveckling och interaktivt lärande \(PIL\), Göteborgs universitet \(gu.se\)](#)

<sup>9</sup> Exempel på hur begreppet mångfald definieras finns t ex på EUA, 2019 sid 23, [https://eua.eu/downloads/publications/web\\_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf](https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf)

högskolestudier i tidig ålder<sup>10</sup> t ex i skolan. Arbetet med att motverka snedrekryteringen kräver därför systematiska och strukturella lösningar.

Fakulteter och institutioner arbetar med breddad rekrytering och breddat deltagande utifrån sina olika förutsättningar, utgångspunkter och mål. Fakulteter formulerar sina explicita och om möjligt uppföljningsbara mål, samt strategi för hur de planerar uppnå sina formulerade målsättningar med arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. Det kan uppstå svårigheter när övergripande mål ska implementeras i verksamheter med olika typer av förutsättningar. Det är angeläget att uppmärksamma eventuella målkonflikter i olika delar av organisationen och att det är nödvändigt att arbeta strategiskt med sådana målkonflikter.

Den universitetsgemensamma nivån ska ge stöd till kärnverksamheten i arbetet relaterat till åtgärder och samordning av universitetsövergripande insatser.

Studenter och doktorander ska ges möjlighet till att ta aktiv del i arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. Universitetet, i samarbete med studentkårer, ska säkerställa att studentrepresentanter erbjuds plats i relevanta organ och att det finns arenor på alla nivåer (grund-, avancerad- och forskarutbildningsnivå) för att få synpunkter från studentrepresentanter.

## Organisation och ansvar

**Universitetsstyrelsen** ansvarar för att universitetet fullföljer sitt uppdrag i enlighet med föreskrifter och regleringsbrev, bl.a. breddad rekrytering och livslångt lärande enl. HL 1 kap. 5 §.

**Rektor** beslutar om relevanta styrdokument mm och följer upp området via t ex årsrapporter och verksamhetsdialoger i **rektors ledningsråd**.

**Utbildningsnämnden** genomför kontinuerligt erfarenhetsutbyte och uppföljning. Nämnden kan också ge särskilda uppdrag till enheten för pedagogisk utveckling och interaktivt lärande (**PIL**) samt till enheten för akademiskt språk (**ASK**) med koppling till breddad rekrytering och breddat deltagande.

**Enheten för pedagogisk utveckling och interaktivt lärande (PIL)** ansvarar för att den högskolepedagogiska utbildningen innehåller en mångfald av perspektiv, uppmärksammar och diskuterar rådande normer samt stödja institutionernas utbildningsansvariga och undervisande personal vid utveckling av inkluderande aspekter i undervisningen.

**Enheten för akademiskt språk (ASK)** ansvarar för att stärka universitetets generella kunskapsnivå om/i akademiskt språk hos såväl lärare som studenter. I sin högskolepedagogiska orientering ska enheten

---

<sup>10</sup> [https://www.uhr.se/globalassets/\\_uhr.se/publikationer/2017/uhr-utbildning-gar-i-arv.pdf](https://www.uhr.se/globalassets/_uhr.se/publikationer/2017/uhr-utbildning-gar-i-arv.pdf)

särskilt beakta sådana implikationer för universitetsutbildning och högskolepedagogik som breddad rekrytering och breddat deltagande kan medföra.

**Vicerektor för utbildning** har ansvar för särskilda insatser och uppföljning inom området breddad rekrytering och breddat deltagande.

**Göteborgs universitetsbibliotek** har mål och aktiviteter med syfte att bedriva verksamheten så att den bidrar till breddat deltagande, men även till breddad rekrytering. **Biblioteksstyrelsen** har ett särskilt ansvar i att följa att universitetsbibliotekets verksamhet ur dessa aspekter genomförs och utvecklas.

**Fakultetsstyrelser** "har ansvar för strategisk planering, övergripande styrning och kvalitetssäkring av utbildning, forskning och samverkan"<sup>11</sup>. Fakultetsstyrelser har ansvar för uppföljning, kvalitetssäkring och utveckling av fakultetens kärnverksamhet och har därmed en nyckelroll i att synliggöra resultaten av arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. Arbetet ska synas i fakulteternas mål och strategier.

**Prefekter** ansvarar för breddad rekrytering till och breddat deltagande i utbildningar som bedrivs vid institutionen. Institutionerna bör ha mål och åtgärder inom området som är uppföljningsbara, realistiska, långsiktigt hållbara samt förankrade i den egna verksamhetens behov.

**Utbildningsenheten** har ett särskilt ansvar för att stödja verksamheten i frågor om breddad rekrytering och breddat deltagande, särskilt avseende samordning av arbetet, erfarenhetsutbyte, utveckling av verktyg och metoder för rekrytering, viss statistik, antagning och studentservice/stöd.

**Kommunikationsenheten** bör driva målsättning om breddad rekrytering inom all kommunikationsverksamhet riktad mot presumtiva studenter. Uppdraget innefattar målgruppsanpassade kommunikationsinsatser inom området samt stöd till institutioner/motsvarande.

## Uppföljning

Uppföljningen av breddad rekrytering och breddat deltagande görs inom universitetets ordinarie kvalitetsarbete och specifikt där insatser för breddad rekrytering och breddat deltagande behandlas.

Utbildningsenheten inhämtar vart tredje år statistiskt underlag och data från Statistiska centralbyrån (SCB), UKÄ och systemet Bak- och framgrund (Ladok) för att kartlägga studentpopulationen utifrån perspektivet breddad rekrytering och följa upp de uppsatta uppföljningsbara målen på olika utbildningsnivåer och delar av universitetet. Fakulteterna ska säkerställa att breddad rekrytering och breddat deltagande finns med i arbetet med verksamhetsvisionen för forskning, utbildning och samverkan. Vidare ska prioriterade aktiviteter för att nå en bredare rekrytering och deltagande finnas med i den årliga verksamhetsplanen. Arbetet följs upp i samma process som övriga aktiviteter.

---

<sup>11</sup> Arbetsordning vid Göteborgs universitet 2022, sid 18. [Microsoft Word - Arbetsordning Goteborgs universitet 2022.docx \(gu.se\)](#)

Den universitetsgemensamma nivån sammanställer, analyserar och presenterar en bild vart tredje år för utbildningsnämnden samt kommunicerar den till berörda parter. I detta arbete ingår även sammanställning av resurser i form av material och beskrivningar av "best practices".

## Lagar och styrdokument av relevans för området

1. [Antagningsordning för utbildning på grundnivå och avancerad nivå](#) med tillämpning av alternativt urval och bedömning av reell kompetens
2. [Antagningsordning för utbildning på forskarnivå](#)
3. [Policy för studie- och karriärvägledning](#)
4. [Policy för pedagogisk utveckling](#) med tillhörande [pedagogiskt idéprogram](#)
5. [Policy och handlingsplan för tillgänglighet](#)
6. [Policy för jämställdhet och likabehandling](#)
7. [Policy för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av utbildning vid Göteborgs universitetet 2022](#)
8. [Internationaliseringsstrategi för 2021-2024](#)
9. [Språkpolicy vid Göteborgs universitet](#)
10. [Ett universitet för världen](#) Göteborgs universitets vision 2021-2030
11. [Universitetsgemensamma mål och strategier](#) 2021-2030
12. [Högskolelagen](#) (1992:1434)
13. [Diskrimineringslagen](#)
14. [Delegationsordning 2022](#)
15. [Arbetsordning 2022](#)

## Vägledning och förslag till insatser och initiativ

Arbete med breddad rekrytering kräver ett brett och strategiskt angreppssätt. Det är ett komplext uppdrag som omfattar strukturerade insatser inom flera områden samt förståelse för hur dessa områden hänger ihop.<sup>12</sup> För Göteborgs universitet innebär det ett strategiskt arbete främst med utgångspunkt från de rekommendationer som universitetet fick i samband med Universitetskanslersämbetets (UKÄ) tematiska utvärdering av breddad rekrytering 2022.<sup>13</sup> Här följer några fokusområden och förslag till insatser / initiativ inom respektive område:

1. Arbete med attitydpåverkan för att väcka tanken på högre utbildning hos en bred målgrupp tidigt, (bl.a. grupper som har låg övergång till högre utbildning)
  - initiera och etablera strukturerad och långsiktig samverkan med skolsystemet (inklusive studievägledningssystemet och VFU inom skolväsendet) ur breddat rekryteringsperspektiv
  - utveckla samverkan med kommunen och andra aktörer i närsamhället
  - utveckla regionalsamverkan inom området
2. Breddat och uppsökande rekryteringsarbete på alla utbildningsnivåer
  - genomlys och vidareutveckla universitetets utbildningsutbud med fristående kurser och program
  - utveckla regional och nationell samverkan för breda och riktade rekryteringsinsatser
  - utveckla rekryteringsstrategier och uppföljningsbara mål för att främja och bredda rekrytering till forskarutbildningsnivå
  - stimulera det livslånga lärandet<sup>14</sup> i samverkan med näringslivet, offentlig sektor och civilsamhället
3. Tillämpning av tillträdesreglerna<sup>15</sup> på alla utbildningsnivåer som ett instrument för breddad rekrytering
  - stärka universitetets arbete inom validering och bedömning av reell kompetens för tillträde till utbildning samt tillgodoräknande av tidigare lärande inom en utbildning
  - utveckla och systematisera arbete med ökad mobilitet mellan eftergymnasial utbildning och universitetet
  - utveckla arbete med lokalt beslutade urvalsgrunder till utbildningen

---

<sup>12</sup>UHR rapport: <https://www.uhr.se/publikationer/publikationsbutiken/kan-excellens-uppnas-i-homogena-studentgrupper/>

<sup>13</sup>UKÄ, 2022. Tematisk utvärdering av universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen till högskolan, [Tematiska utvärderingar - Universitetskanslersämbetet \(uka.se\)](https://www.uka.se/tematiska-utvarderingar-universitetskanslersambetet)

<sup>14</sup> Om livslångt lärande och det nya omställningsstudiestödet: Promemoria om ändring i högskolelagen för att främja den akademiska friheten och tydliggöra lärosätenas roll för det livslånga lärandet.

<https://www.regeringen.se/contentassets/91f4a50aa80942688edbca0ccb1db8ad/promemoria-andringar-i-hogskolelagen-for-att-framja-den-akademiska-friheten-och-tydliggora-larosatenas-roll-for-det-livslanga-larandet/>

Omställningsstudiestöd för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet, prop: 2021/22:176

<https://www.regeringen.se/globalassets/regeringen/block/aktualitetsblock/arbetsmarknadsdepartementet/trygghet-och-omstallning/flexibilitet-omstallningsformaga-och-trygghet.pdf>

<sup>15</sup> Beslutsordning i frågor om antagning, behörighet och urval anges i Antagningsordning för utbildning på grund- och avancerad nivå (Dnr GU 2021/2938) respektive Antagningsordning för utbildning på forskarnivå (Dnr V 2015/905)



- skapa flera ingångar och vägar in till högskolestudier (t ex genom överbyggande och behörighetsgivande kurser, högskoleintroducerande kurser, kompletterande utbildningar)

#### 4. Breddat deltagande på alla utbildningsnivåer är lika viktigt som breddad rekrytering

- utveckla introduktionen för studenter på grund-, avancerad- och forskarutbildningsnivå
- stärka arbetet med tillgänglighet på grund-, avancerad- och forskarutbildningsnivå
- utveckla regional och nationell samverkan för breddat deltagande
- utveckla universitetets lärmiljö som omfattar den pedagogiska, fysiska, psykosociala såväl som den virtuella lärmiljön utifrån hållbarhets- och inkluderingsperspektiv
- utveckla stödsystem för studier på lika villkor på alla nivåer
- utveckla regional och nationell samverkan inom högskolepedagogik
- stärka förutsättningarna systematiskt för arbetet med breddat deltagande i internationell mobilitet<sup>16</sup> (bland annat genom utveckling av olika mobilitetsfönster t.ex. virtuell mobilitet eller s k "blended mobility") samt ta tillvara möjligheter för fortsatt utveckling av kunskap hos Göteborgs universitets personal och internationella partners personal om inkludering och breddat deltagande i internationell mobilitet
- ta tillvara arbetet och samarbetet inom den europeiska universitetsalliansen EUTOPIA.

---

<sup>16</sup> Ur GU:s Internationaliseringsstrategi 2021-2024.