



UPPSALA  
UNIVERSITET

UFV 2016/2066

# Handlingsplan för breddad rekrytering

---

2018-2020

Fastställd av Rektor 2018-02-13

---

## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b>	<b>3</b>
1.1	Bakgrund	3
1.2	Övergripande beskrivning av handlingsplanen	4
1.3	Återrapportering	4
<b>2</b>	<b>Övergripande mål: Ett inkluderande universitet</b>	<b>4</b>
2.1	Olika utbildningar – olika situationer	5
<b>3</b>	<b>Rekrytering</b>	<b>6</b>
3.1	Mål	6
3.2	Strategier	6
<b>4</b>	<b>Mottagandeåtgärder</b>	<b>8</b>
4.1	Mål	8
4.2	Strategier	8
<b>5</b>	<b>Retentionsåtgärder</b>	<b>10</b>
5.1	Mål	10
5.2	Strategier	10
<b>6</b>	<b>Åtgärder för information om arbetsmarknad samt arbetslivsanknytning</b>	<b>12</b>
6.1	Mål	12
6.2	Strategier	12
<b>7</b>	<b>Uppföljning</b>	<b>12</b>
7.1	Mål	12
7.2	Strategi	13

# 1 Inledning

Högre utbildning ska spegla samhällets mångfald och Uppsala universitets ambition är att universitetsstudier ska ses som en möjlighet för alla. Denna ambition handlar om allas möjligheter till högre utbildning, inflytande och makt, och är på så sätt en fråga om mänskliga rättigheter, demokrati och jämlikhet. Mångfald medför också ökad kvalitet i utbildningen då olika perspektiv och erfarenhet får möjlighet att mötas:

*Med mångfald bland studenterna får man in nya perspektiv och bredare erfarenheter. Heterogena studentgrupper bidrar därför till ökad kvalitet på utbildningen då kunskap utvecklas när olika perspektiv möts. Det är också en kvalitetsaspekt att studenterna är redo att möta ett samhälle med mångfald, vilket de blir genom att läsa på en högskola med mångfald.<sup>1</sup>*

Sedan 2001 är lärosätena skyldiga att aktivt främja breddad rekrytering till högskolan (1 kap. 5 § högskolelagen 2001:1263).

Föreliggande handlingsplan har högskolelagen som utgångspunkt. Dessutom beaktas högskoleförordningen (SFS 1993:100), diskrimineringslagen (SFS 2008:567), förordningen om de statliga myndigheternas ansvar att genomföra funktionshinderspolitiken (SFS 2001:526) och Program för lika villkor vid Uppsala universitet (UFV 2015/766). Arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande är en del av universitetets arbete för lika villkor och ökad tillgänglighet och kompletterar på så sätt arbetet med aktiva åtgärder, i handlingsplan för lika villkor (UFV 2015/764), strategier för jämställdhetsintegrering, i plan för jämställdhetsintegrering (UFV 2016/418) samt insatser som bidrar till förstklassig utbildning, i handlingsplan för internationalisering (UFV 2015/281).

## 1.1 Bakgrund

Enligt UHR:s svensk-engelska ordbok definieras breddad rekrytering som ”rekrytering av studenter från grupper som på olika sätt är underrepresenterade vid universitet och högskola.”<sup>2</sup> I Sverige och EU har diskussioner om breddad rekrytering allt mer kommit att omfatta breddat deltagande, vilket innebär att det inte bara handlar om rekryteringsinsatser för ökad mångfald utan även om lärosätenas uppdrag att arbeta med studenterna under hela studietiden.

Samtidigt som lärosätena har en skyldighet att aktivt främja och bredda rekryteringen finns få kunskapsbaserade generella rekommendationer för hur arbetet ska bedrivas. I Universitets- och högskolerådets (UHR) slutrapport "Kan excellens uppnås i homogena studentgrupper", som rapporterar en kartläggning av hur universitet och högskolor arbetar med breddad rekrytering återfinns rekommendationer till regeringen rörande lärosätenas arbete för och med breddad rekrytering, varav flera handlar om breddat deltagande.<sup>3</sup>

Arbetet med breddad rekrytering vid Uppsala universitet kom redan tidigt att omfatta breddat deltagande. Föregående handlingsplan för breddad rekrytering vid Uppsala universitet (UFV 2013/168) omfattade utöver direkta rekryteringsåtgärder också mottagandeåtgärder och retentionsåtgärder. Retentionsåtgärder är ett begrepp inom kunskapsområdet breddad

<sup>1</sup> Kan Excellens uppnås i homogena studentgrupper, s. 5, UHR, 2016.

<sup>2</sup> <https://www.uhr.se/publikationer/svensk-engelsk-ordbok/breddad-rekrytering> [2017-05-29]

<sup>3</sup> En rekommendation är exempelvis att i arbetet för breddad rekrytering inkludera stödformer för studenter under hela utbildningen. Kan excellens uppnås i homogena studentgrupper, s. 8-9, UHR 2016.

rekrytering och handlar om att ge alla studenter bättre förutsättningar att fullfölja sina studier. Föreliggande handlingsplan avser med breddad rekrytering även insatser för breddat deltagande.

## 1.2 Övergripande beskrivning av handlingsplanen

Arbetet med breddad rekrytering består av flera olika sammanhängande komponenter. Handlingsplanen omfattar därför fem delprocesser eller typer av åtgärder:

1. **Direkta rekryteringsåtgärder** för att individer oavsett bakgrund ska se studier vid Uppsala universitet som en möjlighet och söka sig hit.
2. **Mottagandeåtgärder** avsedda att förstärka nyantagna studenters, oavsett bakgrund, benägenhet att påbörja de utbildningar de antagits till samt motverka tidiga studieavbrott.
3. **Inkluderande studier och retentionsåtgärder** för att förbättra genomströmningen, öka deltagandet i utbildningen och minimera antalet avbrott under studietiden.
4. **Åtgärder för information om arbetsmarknad samt arbetslivsanknytning** för att underlätta studenternas övergång till arbetsmarknaden.
5. **Uppföljning** för analys och utveckling av ytterligare åtgärder för breddad rekrytering.

Handlingsplanen för breddad rekrytering anger Uppsala universitets mål med arbetet, strategier för att uppnå uppsatta mål och ansvarsfördelning. För att öka läsbarheten har varje delprocess strukturerats efter organisatorisk ansvarsfördelning: **lokal nivå** som avser områden, fakulteter och institutioner, **gemensam nivå** som avser både lokal nivå och den gemensamma universitetsförvaltningen samt **universitetsövergripande** nivå som avser den gemensamma universitetsförvaltningen.

## 1.3 Åtterrapporering

Utvärdering och uppföljning görs inom universitetets ordinarie uppföljningssystem och åtterrapporeras inom universitetets årsredovisning. Föreliggande åtgärder ska, i samband med årlig åtterrapporering av särskilda uppdrag, följas upp med avseende på hur uppdragen fullföljts. Universitetsförvaltningen samordnar uppföljningen av årsredovisningen.

Fakulteter/områden och institutioner bör inkludera arbetet för breddad rekrytering i sina verksamhetsplaner.

## 2 Övergripande mål: Ett inkluderande universitet

Övergripande och generella mål för breddad rekrytering är dels att öka underrepresenterade grupperns benägenhet att söka till högre utbildning, dels att ge studenterna stöd att tillgodogöra sig utbildningen och på så sätt förbättra genomströmningen. Arbetet syftar till att alla, oavsett bakgrund, ska se studier vid Uppsala universitet som en möjlighet. Vi uppnår dessa mål genom att:

- löpande genomföra insatser för breddad rekrytering,

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

I arbetet med breddad rekrytering vid Uppsala universitet beaktas att målgrupperna för arbetet är heterogena. På så sätt öppnas också upp för att det kan vara betydelsefullt att synliggöra normer som är kopplade till kategorisering och hur olika aspekter samverkar i den sociala snedrekryteringen som fortfarande existerar inom högre utbildning. Personer som tillskrivs en viss gruppstillhörighet kan exempelvis ha olika erfarenheter och levnadsvillkor eftersom vi kan tillhöra och tillskrivas olika kategorier samtidigt. Att begreppsliggöra hur olika gemensamma samhällsliga mönster samverkar, flätas in i varandra, förstärker varandra och på olika sätt påverkar allas liv och vardag benämns intersektionalitet.<sup>4</sup>

Normmedvetenhet och intersektionella perspektiv kan, som UHR påpekar<sup>5</sup>, tillsammans med andra perspektiv och metoder utgöra viktiga verktyg i arbetet för mer inkluderande lärosäten. Uppsala universitets målsättning är därför att i största möjliga mån utgå från flera olika perspektiv och metoder i arbetet med breddad rekrytering.

## 2.1 Olika utbildningar – olika situationer

Arbetet med breddad rekrytering ska ta hänsyn till att snedrekryteringen ser olika ut från lärosäte till lärosäte och mellan olika utbildningar och vetenskapsområden. Följaktligen behöver åtgärder och strategier anpassas därefter. Uppsala universitets Mångfaldsrapport 2016 (födelsebakgrund) visar också den att det ser olika ut inom de olika utbildningsområdena, till exempel finns en överrepresentation (utländsk födelsebakgrund) inom vissa utbildningsområden (MedFarm) och en underrepresentation inom andra (HumSam).<sup>6</sup> Här går också att utläsa att det skiljer sig mellan olika grupper, exempelvis är invånare med ursprung i Afrika, Europa utom EU och Norden, och Asien underrepresenterade.<sup>7</sup>

Kön utgör alltså en bidragande faktor när det gäller studie- och karriärval såväl på Uppsala universitet som i samhället i stort.<sup>8</sup>

Forskning, som till exempel tas upp i UHR:s rapport Utbildning går i arv, pekar i sin tur på att den mest avgörande faktorn för att barn ska söka till högre utbildning utgörs av föräldrarnas utbildningsbakgrund, som också skär genom samtliga berörda grunder.<sup>9</sup> Studenter med

<sup>4</sup> Se till exempel antologin *Maktens (olika) förklädnader: Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige*, red. Diana Mulinari, Irene Molina och Paulina de los Reyes, 2012.

<sup>5</sup> Kan excellens uppnås i homogena studentgrupper, UHR 2016.

<sup>6</sup> Uppsala universitets Mångfaldsrapport 2016, s. 87.

<sup>7</sup> Det framgår i rapporten att mest underrepresenterade grupper inom gruppen med utländsk bakgrund är invånare med ursprung i Afrika (70 %), Europa utom EU och Norden (60 %), och Asien (40%), s. 17.

<sup>8</sup> Statistiska centralbyrån 2016. *På tal om kvinnor och män: Lathund om jämställdhet 2016*, s. 26-33. Se även Årsredovisningen 2016 (UFV 2016/760).

<sup>9</sup> ”I studien framgår en tydlig bild av att de med två högskoleutbildade föräldrar är en grupp som gynnas inom hela utbildningssystemet, från grundskolan och framåt, i relation till högskoleutbildning.” Utbildning går i arv, Rapport 2017:3 UHR, s. 5.

---

högskoleutbildade föräldrar utgjorde exempelvis 47 % av de nyantagna vid Uppsala universitet läsåret 2014/2015, och ligger därmed betydligt högre än för riket där gruppen utgör 39 % av befolkningen.<sup>10</sup>

Av dessa olika variabler går att utläsa att ett framgångsrikt arbete med breddad rekrytering bör ta hänsyn till hur olika aspekter samverkar i den sociala snedrekryteringen som fortfarande existerar inom högre utbildning.

## 3 Rekrytering

### 3.1 Mål

Målet för universitetets arbete med breddad rekrytering är att alla, oavsett bakgrund, ser universitetsstudier som en möjlighet.

### 3.2 Strategier

För att uppnå detta mål ska följande strategier användas:

#### Åtgärder på lokal nivå

- Utbildningar ska i marknadsföringen presenteras på så sätt att de i största möjliga mån speglar studentpopulationens mångfald, såsom i presentationer och bilder av studenter.
- Utbildningsinformationen för kandidatnivå och avancerad nivå ska även knyta utbildningen till möjliga yrken och till arbetslivet.
- Se till, där så är möjligt, att det finns goda möjligheter att läsa fristående kurser, i olika studietakt och på distans för att göra universitetsstudier möjliga för fler.
- På utbildningar med ojämn könsfördelning, i linje med jämställdhetsintegrering av universitet och högskola se över möjligheterna att genomföra rekryterande insatser.
- Se över möjligheterna för olika former av alternativa urval<sup>11</sup> – utifrån de specifika förutsättningar och behov som finns vid varje utbildning och under förutsättning att tid och resurser finns – som syftar till att gynna breddad rekrytering.

*Ansvariga:* Ordförande i fakultetsnämnd/områdesnämnd, utbildningsansvariga.

---

<sup>10</sup> UKÄ:s årsrapport 2016: <http://www.uka.se/download/18.12f25798156a345894e4ad8/1487841869350/kapitel10-nyckeltal-for-larosaten.pdf> [2017-09-04].

<sup>11</sup> Alternativt urval utformas i enlighet med Högskoleförordningens riktlinjer om sakliga omständigheter som krävs för att tillgodogöra sig utbildningen. Ett universitet eller högskola kan fördela upp till en tredjedel av platserna till en utbildning utifrån kriterier som universitetet själv beslutat om. Eventuella åtgärder ska därför alltid vidtas med medvetenhet om de ramar som ges för alternativa urval. Det går exempelvis inte att tillämpa positiv särbehandling via det alternativa urvalet, men olika urvalsmetoder kan ändå komma att gynna underrepresenterade grupper.

---

## Gemensamma åtgärder

- Universitetet ska på olika nivåer samla in information, med för ändamålet lämpliga metoder, om sin studentpopulation för mer riktade insatser. Det kan exempelvis handla om att i nybörjarenkäter infoga frågor som anknyter till breddad rekrytering.

*Ansvariga:* Universitetsdirektören (studentavdelningen, avdelningen för kvalitetsutveckling), ordförande i fakultetsnämnd/områdesnämnd, utbildningsansvariga.

- Informera presumtiva studenter om de särskilda pedagogiska stöd som universitetet erbjuder studenter med funktionsnedsättning och hur man får tillgång till det.
- Informera presumtiva studenter om övergripande stöd, såsom Studenthälsan och Språkverkstaden, universitetsbiblioteket samt om olika former av IT-stöd såsom rättstavningsprogram och talsyntes.
- Vid framtagandet av rekryteringsinsatser för internationalisering ska även behovet av breddad rekrytering beaktas. Det kan handla om att: informera om universitetets arbete för lika villkor, de särskilda pedagogiska stöd som universitetet erbjuder studenter med funktionsnedsättning, andra universitetsövergripande stöd, exempelvis Språkverkstaden, universitetsbiblioteket och olika former av IT-stöd (rättstavningsprogram och talsyntes).

*Ansvariga:* Universitetsdirektören (studentavdelningen, kommunikationsavdelningen), universitetsbiblioteket, ordförande i fakultetsnämnd/områdesnämnd, utbildningsansvariga, prefekt/motsvarande.

## Åtgärder på universitetsövergripande nivå:

- Samordna generella rekryteringsinsatser såsom kampanjer, mässor och andra informationsaktiviteter.
- Tillhandahålla informations- och marknadsföringsmaterial (såväl i tryckt material såsom på webben) som illustrerar studentpopulationens mångfald i både bild och text på ett inkluderande språk som är tillgängligt oavsett förkunskaper om högre utbildning och universitetsstudier
- Undersöka möjligheterna att använda olika digitala format för att informera om universitetens gemensamma stöd för att öka tillgängligheten. Det kan handla om att använda film för att informera.
- Se till att de sidor som riktar sig till presumtiva studenter på den externa webben speglas på engelska.

*Ansvarig:* Universitetsdirektören (studentavdelningen, kommunikationsavdelningen).

- Erbjud minst en Universitetsdag i Uppsala och på Campus Gotland per verksamhetsår för gymnasieelever från Uppsala kommun med närområde respektive region Gotland.

*Ansvarig:* Universitetsdirektören (kommunikationsavdelningen, avdelningen för gemensam service och administration).

- Erbjud övergripande och generell studie- och karriärvägledning som även beaktar breddad rekrytering, såsom arbetslivsanknytningen, akademiska karriärvägar, tänkbara sektorer av arbetsmarknaden och konkreta yrken som respektive utbildning förbereder för.

- 
- Fortsatt stödja mångfaldsbyrån ESMeraldas<sup>12</sup> verksamhet vid Uppsala universitet.
  - Utarbeta rutiner och arbetssätt, samordning och samverkan för behörighetsprövning av reell kompetens<sup>13</sup> samt riktad studie- och karriärvägledning som utgår från tänkta mottagare.

*Ansvarig:* Universitetsdirektören (studentavdelningen).

- Erbjudna varje verksamhetsår en fortbildningsdag om universitetsstudier och arbetsmarknad för akademiker som riktar sig till studie- och yrkesvägledare på grund- och gymnasieskolor och inom vuxenutbildning i Uppsala kommun med närområde och region Gotland.
- Vidareutveckla externa samverkansformer (t ex. grund- och gymnasieskola, vuxenskolans, folkhögskola, föreningsliv, arbetsförmedling) för att nå ut tidigare och bredare till presumtiva studenter.

*Ansvarig:* Universitetsdirektören (studentavdelningen, avdelningen för gemensam service och administration).

## 4 Mottagandeåtgärder

### 4.1 Mål

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

### 4.2 Strategier

För att uppnå detta mål ska följande strategier användas:

#### Åtgärder på lokal nivå

- Se till att nyantagna studenter får en introduktion till den akademiska kontexten och universitetsstudier samt till institutionen, programmet och ämnet som innehåller följande delar:
  - information om vad akademiska studier innebär liksom vad olika ord och begrepp som är specifika för universitetet och universitetsstudier betyder,
  - information om vilka krav som ställs och vad som skiljer universitetsstudier från gymnasiestudier,

---

<sup>12</sup> Mångfaldsbyrån ESMeralda drivs i Uppsala studentkårs regi och arbetar med breddad rekrytering genom tre parallella projekt: Läxhjälpen, Studentambassadörerna, och mentorskapsprojektet Hayat. Läs mer på [www.esmeralda.nu](http://www.esmeralda.nu).

<sup>13</sup> Vad gäller validering av tidigare erfarenheter avses att bedömningen av de erfarenheter som sökande bär med sig ska utföras på ett adekvat sätt och att universitetet, tillsammans med tillsynsmyndighet och övriga lärosäten, behöver utveckla gemensamma metoder och kunskaper för denna process.



- 
- upplysningar om vilka personer och funktioner studenterna kommer att möta vid institutionen,
  - en genomgång av de olika undervisningsformer studenterna kommer att möta under utbildningen,
  - information om universitetsbiblioteket (t ex. digitala labb, informationssökning, källkritik och referenshantering, anpassad litteratur och tillgång till lässtudio).
  - information om särskilt pedagogiskt stöd för studenter med funktionsnedsättning,
  - information om vilka stöd som erbjuds alla studenter, såsom Språkverkstaden, Studenthälsan och central studie- och karriärvägledning,
  - information om lika villkor, studenternas rättigheter och skyldigheter samt information och genomgång av riktlinjerna för studenternas arbetsvillkor,
  - information om student- och doktorandombud och studentrepresentation via studentorganisationerna.

Alla studenter har inte möjlighet att aktivt delta i alla delar av en introduktion och studenterna har också olika förutsättningar att ta till sig all den information som ges vid terminsstart. All information bör därför finnas tillgänglig på webben eller i andra format som studenterna har tillgång till under studietiden.

*Ansvariga:* Ordförande i fakultetsnämnd/områdesnämnd, utbildningsansvariga, prefekt/motsvarande.

### Gemensamma åtgärder

- All praktisk information som studenter behöver för att kunna förbereda sig för och påbörja sina utbildningar ska tillhandahållas i god tid och vara tillgänglig för alla. Informationen ska omfatta registreringsrutiner, scheman, lokaler och litteraturlistor samt uppgift om olika stödfunktioner.

*Ansvariga:* Universitetsdirektören (studentavdelningen, avdelningen för kvalitetsutveckling), universitetsbiblioteket, ordförande i fakultetsnämnd/områdesnämnd, utbildningsansvariga, prefekt/motsvarande, intendenturerna.

- Se till att i arbetet för en inkluderande studiemiljö även beakta internationellt rekryterade studenter och doktoranders olika utmaningar som har att göra med att gå från en akademisk kontext till en annan. Det kan handla om att förmedla vad olika ord och begrepp som är specifika för universitetet och universitetsstudier betyder och vad olika undervisningsformer innebär.

*Ansvariga:* Universitetsdirektören (studentavdelningen, avdelningen för kvalitetsutveckling), universitetsbiblioteket, ordförande i fakultetsnämnd/områdesnämnd, utbildningsansvariga, prefekt/motsvarande.

### Åtgärder på universitetsgemensam nivå

- Se till att mottagningsansvariga från de olika studentorganisationerna erbjuds utbildning. Den kan innehålla teman såsom normmedvetenhet och bemötandefrågor, gruppdynamik och alkoholens effekter.

---

*Ansvariga:* Universitetsdirektören (studentavdelningen).

- Fortsatt arrangera och genomföra välkomstringningar, där studenter ringer upp nyantagna, i syfte att minska antalet avhopp mellan antagning och registrering.

*Ansvariga:* Universitetsdirektören (kommunikationsavdelningen).

## 5 Retentionsåtgärder

### 5.1 Mål

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

### 5.2 Strategier

För att uppnå detta mål ska följande strategier användas:

#### Åtgärder lokal nivå

- Se till att lika villkor och breddat deltagande blir en del av undervisningens innehåll, där det är relevant, och att undervisningen utformas så att fler perspektiv och erfarenheter blir synliga.
- Granska kurslitteraturen utifrån lika villkor och breddat deltagande så att fler perspektiv och erfarenheter blir synliga.
- Se till att det finns en kontaktperson för studenter med funktionsnedsättning.
- Se till att det vid förändringar i utbildningar och vid olika pedagogiska utvecklingsprocesser i konsekvensanalysen ingår att även beakta breddad rekrytering.
- Se till att all personal som kommer att möta studenter på olika sätt får kunskap om inkluderande perspektiv, normmedvetenhet, studenters rättigheter samt riktlinjer för studenternas arbetsvillkor.
- Aktivt arbeta med att öka studenternas delaktighet i undervisningen. Ett exempel är aktiv studentsamverkan (eller ”active student participation”, ASP).<sup>14</sup>
- Säkerställa studentinflytande i arbetet som rör utbildningens innehåll och utformning.

*Ansvariga:* Ordförande i fakultetsnämnd/områdesnämnd, utbildningsansvariga prefekt/motsvarande.

#### Gemensamma åtgärder

- Se till att lärare och studenter löpande informeras om vilka resurser som finns tillgängliga ifråga om studieteknik, studenthälsa, informations- och litteratursökning och akademiskt skrivande. Det kan handla om att beskriva hur de olika stöden som erbjuds kan användas i nära anknytning till ordinarie undervisning samt i relation till den enskilde studentens olika behov och förutsättningar under studietiden.

---

<sup>14</sup> <http://www.uu.se/asp/om-aktiv-studentmedverkan> [2017-09-21].

---

*Ansvarig:* Universitetsdirektören (studentavdelningen, avdelningen för kvalitetsutveckling), universitetsbiblioteket, ordförande i fakultetsnämnd/områdesnämnd, prefekt/motsvarande.

- Se till att löpande erbjuda kurser i studieteknik.

*Ansvarig:* Universitetsdirektören (studentavdelningen), universitetsbiblioteket, ordförande i fakultetsnämnd/områdesnämnd, prefekt/motsvarande.

- Erbjudna undervisande personal och personal som möter studenter fortbildning i mångfaldsperspektiv och inkluderande perspektiv, till exempel genom de kompetenshöjande insatser som erbjuds via universitetsgemensamma verksamhetsstöd. Det kan handla om att bli medveten om normernas betydelse i studie- och utbildningssituationen, språkets betydelse för att inkludera fler och sätt att synliggöra taltid och bekräftelse.
- Undersöka olika möjligheter för studenter att ta del av internationalisering på hemmaplan för att tillgodose att fler studenter får ett internationellt perspektiv i sin utbildning.

*Ansvarig:* Universitetsdirektören (studentavdelningen, avdelningen för kvalitetsutveckling), ordförande i fakultetsnämnd/områdesnämnd, prefekt/motsvarande.

- Tillsammans med samordnare för studenter med funktionsnedsättning undersöka möjligheterna för att skapa mer enhetliga rutiner och arbetssätt för att underlätta för studenter som läser vid flera institutioner under sin studietid.

*Ansvarig:* Universitetsdirektören (studentavdelningen), ordförande i fakultetsnämnd/områdesnämnd, prefekt/motsvarande.

- Se till att arbetet med den fysiska studie- och arbetsmiljön utöver tillgänglighet även belyser den gemensamma miljön och lokalernas utformning ur ett inkluderande perspektiv. Det kan handla om att könsbinära toalettskyltar, som exkluderar personer som inte definierar sig som man eller kvinna, byts ut mot WC-skyltar.

*Ansvarig:* Universitetsdirektören (byggnadsavdelningen), universitetsbiblioteket, intendenturerna, prefekt/motsvarande.

### Åtgärder på universitetsövergripande nivå

- Ge i uppdrag att undersöka möjligheterna att erbjuda en kurs i breddat deltagande för undervisande personal.
- Ge i uppdrag att inventera behov av och i så fall undersöka möjligheterna att samordna lika villkorsinsatser avseende breddat deltagande för universitetets VFU-samordnare.

*Ansvariga:* Universitetsdirektören (avdelningen för kvalitetsutveckling, studentavdelningen).

- Fortsatt integrera inkluderande- och mångfaldsperspektiv i den högskolepedagogiska grundkursen för universitetslärare. Det kan handla om att ta upp hur väl valda arbets- och examinationsformer, liksom genomtänkta tillämpningar och exempel, kan bidra till att inkludera studenter oavsett bakgrund eller erfarenheter.

*Ansvarig:* Universitetsdirektören (avdelningen för kvalitetsutveckling).

- Erbjudna och samordna kompetensutveckling för institutionernas studie- och karriärvägledare, såsom arbetslivsanknytning, lika villkor, inkluderande perspektiv och normmedvetenhet samt psykisk ohälsa.

- Ge i uppdrag att inventera förekomsten av mentorsverksamheter på institutionerna och inom program för att undersöka möjligheterna för att utarbeta lärande exempel.
- Se till att informationen avseende stipendieutlysningar och sökbara stipendier är tillgänglig för alla studenter oavsett bakgrund i syfte att bredda sökgruppen.

*Ansvarig:* Universitetsdirektören (studentavdelningen).

## 6 Åtgärder för information om arbetsmarknad samt arbetslivsanknytning

### 6.1 Mål

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

### 6.2 Strategier

För att uppnå detta mål ska följande strategier användas:

#### Åtgärder på lokal nivå

- Informera om universitetets karriärvägledning samt om arbetslivsanknytning inom utbildningarna.
- Informera om arbetsmarknadsdagar och karriärmässor som genomförs vid universitetet.
- Utifrån utbildningsspecifika behov aktivt arbeta för en ökad arbetslivsanknytning, akademiska karriärvägar och utbildningens användbarhet, till exempel i form av studiebesök och inbjudna föreläsare/seminariehållare från relevanta arbetsmarknadssektorer.

*Ansvariga:* Ordförande i fakultetsnämnd/områdesnämnd, utbildningsansvariga.

#### Åtgärder på universitetsövergripande nivå

- Erbjudna studie- och karriärvägledning med fokus på studier och arbetsmarknad, CV-handledning och karriäraktiviteter i form av föreläsningar och seminarier, informera om karriärportalen CareerGate och delta i arbetsmarknadsdagar.

*Ansvarig:* Universitetsdirektören (studentavdelningen).

## 7 Uppföljning

### 7.1 Mål

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

## 7.2 Strategi

För att uppnå detta mål ska följande strategier användas:

### Åtgärder universitetsgemensamnivå

- Ge i uppdrag att ta fram enkla rutiner och metoder för mer systematisk uppföljning av genomförda åtgärder.

*Ansvariga:* Universitetsdirektören (studentavdelningen, avdelningen för kvalitetsutveckling, planeringsavdelningen).