

This document is an historical remnant. It belongs to the collection Skeptron Web Archive (included in Donald Broady's archive) that mirrors parts of the public Skeptron web site as it appeared on 31 December 2019, containing material from the research group Sociology of Education and Culture (SEC) and the research programme Digital Literature (DL). The contents and file names are unchanged while character and layout encoding of older pages has been updated for technical reasons. Most links are dead. A number of documents of negligible historical interest as well as the collaborators' personal pages are omitted.

The site's internet address was since Summer 1993 www.nada.kth.se/~broady/ and since 2006 www.skeptron.uu.se/broadly/sec/.



UPPSALA
UNIVERSITET

Utbildnings- och kultursociologi (SEC)

Webb: www.skeptron.ilu.uu.se/broady/sec/
Postadress: SEC/ILU, Uppsala universitet, Box 2136, SE-750 02 Uppsala
Besöksadress: Seminariegatan 1, Uppsala
Mejl: broady@nada.kth.se, marie.ols@ped.uu.se
Tel: Marie Ols, 018-4712459

Utdrag ur

Donald Broady, Mikael Börjesson, Emil Bertilsson, Gergei Farkas, Märit Gunneriusson Karlström, Esbjörn Larsson, Ida Lidegran och Ingrid Nordqvist:
Utvärdering av Rekryteringsdelegationen, SEC Research Report No. 39,
Uppsala universitet, 2 rev. uppl. augusti 2006, ISSN 1103-1115

Detta utdrag innehåller avsnitten "Sammanfattning", s. 7-10, och
"Slutord: ett laboratorium för försök med breddad rekrytering", s. 129-135.

Hela rapporten finns tillgänglig på adressen
www.skeptron.ilu.uu.se/broady/sec/sec-39.pdf

SAMMANFATTNING

Rekryteringsdelegationen inrättades av regeringen 8 november 2001 och gavs då uppdraget att

- stödja universitet och högskolor i arbetet med aktiva insatser för att bredda rekryteringen till högre utbildning,
- stimulera till samt pröva frågor om bidrag till utvecklings- och pilotprojekt avseende rekryteringsfrämjande utbildningar, bl.a. s.k. collegeutbildningar,
- stimulera till samt pröva frågor om bidrag för samverkan mellan högskolan och gymnasieskolan, den kommunala vuxenutbildningen, folkbildningen samt grundskolan,
- pröva frågor om bidrag till lärosäten för att stimulera till andra särskilda rekryteringsåtgärder samt
- sprida kunskap och idéer om projekt och andra åtgärder för att bredda rekryteringen samt medverka till erfarenhetsutbyte.

Delegation tillkom i enlighet med ett förslag i propositionen *Den öppna högskolan* där avsikten formulerades så här:

Syftet med att inrätta en rekryteringsdelegation är att på ett flexibelt och okonventionellt sätt öka engagemanget och kraften i lärosätenas rekryteringsarbete. Delegationen bör, i anslutning till regeringens strävan att öka mångfalden i högskolan, stödja lärosätenas arbete med att bredda rekryteringen till högskoleutbildning. En viktig uppgift för delegationen blir att stödja insatser för att underlätta övergången till högskolan. Delegationen bör verka för att olika erfarenheter sprids.
(prop. 2001/02:15, s. 41)

Delegationen kom att verka under 2002-2004 och disponerade sammanlagt 120 mkr varav merparten, 102 mkr, gick till projekt som på olika sätt skulle främja breddad rekrytering till högre utbildning. Sammanlagt blev det tre utlysningssomgångar samt en fjärde avslutande inriktad mot studentkårer. Totalt beviljade delegationen medel till 108 projekt varav 101 genomfördes, nästan samtliga med universitet, högskolor, gymnasieskolor eller folkbildningsanordnare som huvudmän. Dessutom gjorde delegationen en hel del andra insatser för att informera om och sporra till arbete med breddad rekrytering, både vid universitet och högskolor och på den politiska nivån.

I föreliggande rapport redovisas den utvärdering som under våren 2006 genomförts på regeringens uppdrag. Utvärderingen har gällt såväl delegationens eget arbete som verksamheten inom projekten.

Förutsättningar för delegationens arbete

De förutsättningar som kom att prägla delegationens arbete var dels hur den faktiska rekryteringen till svensk högre utbildning utvecklats, dels det utbildningspolitiska debattklimatet och den politiska dagordningen i början av 00-talet.

Rekryteringen hade påverkats av de senaste decenniernas kraftiga utbyggnad av högskolor och nya universitet. Andelen studenter från lägre samhällsklasser hade ökat totalt sett, framför allt inom utbildningar som är jämförelsevis lågt placerade i högskolefältets hierarkier, medan de socialt och meritokratiskt mest exklusiva utbildningarna hade blivit än mer elitpräglade vad gäller såväl studenternas sociala ursprung som deras studiemeriter. Det som kallas social snedrekrytering hade således minskat något såtillvida att hela studentkollektivet fått en något bredare sammansättning och samtidigt ökat såtillvida att den interna differentieringen vid universiteten och högskolorna skärpts. En annan viktig förändring var att fler studenter och presumtiva studenter med utländskt ursprung tillkommit, vilket påverkat rekryteringen på vitt

skilda sätt: å ena sidan vet åtminstone utbildningssociologerna att en stor andel studenter med utländskt ursprung är en indikator på att ett lärosäte eller en utbildning är högt placerat i universitetens och högskolornas hierarki, å andra sidan är det än mer välbekant att utländskt ursprung i kombination med andra faktorer är ett hinder för många som aldrig tar sig till högre utbildning. Nationellt och etniskt ursprung är således en synnerligen heterogen kategori. En tredje väsentlig förändring under de senaste decennierna var att de kvinnliga eleverna och studenterna på många av skolans och den högre utbildningens områden flyttat fram sina positioner i förhållande till de manliga.

Vad gäller utbildningspolitiken hade Rekryteringsdelegationens tillkomst föregåtts av en lång rad förslag och åtgärder som syftat till att minska skevheter i rekryteringen till gymnasier och högre utbildning med avseende på socialt ursprung, kön och etnicitet. Viktigast för utformningen av delegationens uppdrag var förslagen i den nämnda propositionen *Den öppna högskolan* (prop. 2001/02:15). I högskolelagen infördes vid denna tid även ett tillägg (1 kap. 5§) som föreskrev: ”högskolorna skall också aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan”. När delegationen påbörjade sitt arbete fanns således frågan om breddad rekrytering, som vid mitten av 1990-talet hamnat något i skymundan, åter högt upp på den utbildningspolitiska agendan.

Rekryteringsdelegationen val av inriktning

Delegationen hade jämförelsevis mycket pengar att spendera och kort tid på sig. Dessutom fanns ett politiskt tryck på delegationen att kvickt åstadkomma sådant som skulle uppmärksammas (startåret 2002 var ett valår), och resultaten av hela verksamheten inklusive projekten skulle avrapporteras innan utgången av år 2004. Utan dröjsmål drog delegationen upp riktlinjerna för sitt arbete och projektmedel lystes ut. Skyndsamheten i starten hade således sina förklaringar. Sannolikt hade det varit till fördel om delegationen kunnat ta sig mer tid för planering, inte minst för att undersöka förutsättningarna och för att konsultera expertis på olika områden.

Dock var ledamöterna, liksom den sakkunniga som i praktiken ledde kansliet och samordnade verksamheterna, väl insatta i problematiken. De var också för egen del djupt övertygade om nödvändigheten av att rekryteringen till högre utbildning breddas. Delegationen tänkte inte nöja sig med att finansiera och administrera försöksverksamheter, de önskade påverka landets utbildningspolitik.

Ett viktigt inledande avgörande gällde vad slags breddad rekrytering till högskolan som delegationen skulle främja. Den fastnade för att ge breddad rekrytering innebörden att ”en större andel av studenterna i Sverige ska ha arbetarbakgrund alternativt utländsk bakgrund”, punkt och slut. Därmed valde delegationen bort andra aspekter som genom åren varit viktiga i utbildningspolitiken och debatten, nämligen den selektion som bottnar i skillnader mellan könen, mellan stad och land och mellan olika regioner eller olika näringar, eller skillnader i begåvningsprofil, religionstillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder. Det finns enligt vår mening ingen anledning att kritisera delegationens hårda avgränsning. Med en vidare definition av breddad rekrytering hade resultaten blivit annorlunda – om mer eller mindre fruktbara är omöjligt att säga. Genom sin jämförelsevis snäva definition avhände sig delegationen möjligheten att granska mer multivariata relationer. I gengäld kunde den renodla frågor om klassbakgrund och nationell bakgrund och kanalisera projektmedlen i dessa riktningar.

Vidare bestämde sig delegationen för att fästa mer avseende vid klasstillhörighet än vid det nationella eller etniska ursprunget. Breddad rekrytering till högre utbildning fick med andra ord huvudsakligen betyda ökat inflöde av studenter från arbetarklassen. Klasstillhörigheten är den enskilda faktor som mer än någon annan avgör banorna genom utbildningssystemet, slog delegationen fast. Den ståndpunkten har starkt stöd i den utbildningssociologiska forskningen (förutsatt att man inte uppfattar klass alltför snävt utan inkluderar allehanda sociala och kulturella dimensioner – det är inte främst ekonomiskt kapital utan kulturellt kapital som bäddar för framgång i utbildningssystemet). Man kunde förstås komplicera saken genom att kombinera

olika faktorer, men inte heller här finns anledning att kritisera delegationens avsiktliga ensidighet. I utbildningsdebatten hade det talats mindre om klass under den närmast föregående perioden då frågor om genus och under loppet av 1990-talet även etnicitet varit centrala. Till delegationens mest verksamma insatser hörde att den bidrog till att rehabilitera klassbegreppet.

Projekten

En multivariat analys av de 108 projekt till vilka delegationen beviljade medel, deras huvudmän (73 procent var universitet och högskolor), syfte, inriktning, målgrupp och så vidare leder fram till att projekten kan indelas i tre större kategorier – Språkverkstäder och studentstödsprojekt, Informationsprojekt samt Förberedande utbildningar och antagningsprojekt – och sju underkategorier, var och en med sin egenart. Delegations samlade projektverksamhet fungerade som ett slags laboratorium och det går att avläsa intressanta mönster ur de försök som där genomfördes: ett ”rum av möjligheter” framträder, en arsenal av tillvägagångssätt som var tillgängliga för dem som under första hälften av 00-talet arbetade med breddad rekrytering till högre utbildning i Sverige.

Det mest slående är kanske att projektens syfte och inriktning är så tydligt beroende av vilken position huvudmännen intar inom högskolefältet. *De nya universiteten och de mindre och medelstora högskolorna* har ett större intresse av att rekrytera studenter över huvud taget och att stötta dessa. Man har också naturligt nog lättare att berömma sig av att man redan har bred rekrytering. *De större traditionella universiteten* har andra förutsättningar och behov. För dem behövs ofta inte rekryteringsinsatser för att fylla platserna. De är mer angelägna om att ta väl hand om de studenter de redan har än av att locka fler att söka. *De väletablerade fackhögskolorna* har ytterligare en annan strategi. I och med att deras studenter redan är väl selekterade ter sig studentstödsprojekt mindre angelägna, och det finns föga behov av att öka söktrycket ytterligare. I jämförelse med universiteten är fackhögskolorna också betydligt mindre intresserade av att utveckla förberedande utbildningar eller projekt som syftar till att förändra antagningen – allt krut läggs i stället på informationsprojekt. *Gymnasieskolorna* satsade nästan uteslutande på informationsprojekt, medan *vuxenutbildarna* lade tonvikten vid förberedande utbildningar av typen collegeutbildningar.

Skillnaderna mellan olika lärosäten framträder även när det gäller frågan om så kallade garantiplatser. Inrättandet av sådana framkallade mindre motstånd vid de nya lärosätena än vid de väletablerade. Återigen finns en koppling till lärosätets position i högskolefältets hierarkier och därmed till anciennitet, rekryteringsmönster och söktryck. De större universiteten har ofta ett högt söktryck och allra högst till de mest ”snedrekryterande” utbildningarna. En slutsats är att det är svårast att vinna acceptans för de mest systemförändrande åtgärderna vid de lärosäten och utbildningar där sådana åtgärder är allra mest behövliga om ambitionen är att faktiskt rätta till skevheter i rekryteringen. Det meritokratiska urvalsförfarandet har i dag en mycket stark ställning som svårigen låter sig rubbas.

Effekter

På det hela taget har Rekryteringsdelegationen lyckats väl i sin ambition att initiera och aktivera arbete med breddad rekrytering vid universitet och högskolor. Mer än hälften av projekten lever än så länge i någon form vidare efter det att medlen från delegationen tog slut, och mycket av det rekryteringsarbete som fick fart tack vare delegationen har fortsatt på olika sätt. Projekten och delegationens övriga verksamheter innebar också att breddad rekrytering blev ett tema för många aktiviteter vid landets lärosäten. Hur länge detta kommer att hålla i sig vet vi förstås inte.

Om den faktiska rekryteringen påverkats låter sig inte avgöras. Att döma av tillgänglig statistik har inte rekryteringen till landets universitet och högskolor blivit bredare under och efter delegationens verksamhetsperiod. Snarare tycks andelen studenter med arbetarbakgrund ha

minskat något, framför allt vid de etablerade universiteten och fackhögskolorna. Att delegationens arbete skulle ha avsett den sortens spår vore heller inte att vänta. Eventuella effekter kommer att uppträda med avsevärd fördröjning, och framför allt bestäms rekryteringen i allt väsentligt av förhållanden utanför delegationens verkningsradie. Det är påfallande svårt att från de enskilda lärosätena få fram brukbara uppgifter om rekryteringen, vilket egentligen är egendomligt: här pågår en rad projekt för att ändra på en rekrytering som man egentligen inte vet värst mycket om. En lärdom från delegationens verksamhet är att mer resurser, både på central nivå och vid enskilda universitet och högskolor, bör ägnas åt mer precisa studier av hurdan rekryteringen faktiskt är och hur den förändras.

När det gäller fortlevnaden framträder intressanta skillnader mellan projekt med olika huvudmän. De projekt som haft gymnasieskolor som huvudmän har i mycket stor utsträckning levt vidare, vilket kan förklaras av att de är förhållandevis billiga ekonomiskt samtidigt som de genererar stora symboliska vinster – i synnerhet för gymnasieskolorna vilka, liksom enskilda gymnasielärare, har mycket att vinna på att samarbeta med universitet och högskolor. De högskoleledda informationsprojekten har varit något mindre överlevnadsdugliga. Incitamenten är mindre tydliga än för gymnasieskolorna. Fortbildningsprojekten har haft svårast att leva vidare, vilket har flera förklaringar. Några var upplagda som tidsbegränsade projekt utan en klar fortsättning. Många leddes av studentkårer och hade en svag förankring i högskolornas ordinarie verksamhet.

Det går att urskilja andra faktorer bakom framgångar och motgångar. Uppenbart är att ju ofarligare för utbildningsinstitutionerna projekten är, desto större är överlevnadschansen. Informationsprojekten, som går ut på att upplysa om möjligheterna som den högre utbildningen erbjuder, är populära överallt och bedöms av många som framgångsrika. Ett annat slag av projekt som visar sig ha en mycket god prognos för att fortleva är språkverkstäderna och andra studentstödsprojekt. Dessa skiljer sig i flera avseenden från de övriga projekten. Det är fråga om inåtriktad verksamhet, samarbetspartner förekommer inte. Syftet är att hjälpa de studenter som redan befinner sig i systemet att klara sin utbildning. Studentstödsprojekten utgår således från lärosätets egna studenter och är i den meningen mer effektiva. De projekt som mött hårdast motstånd och stött på mest problem är de som ägnas åt förberedande utbildningar och antagning. Det är lätt att förstå. Om de studerande som genomgått en förberedande utbildning faktiskt förväntas kunna erövra – eller till och med garanteras – vissa studieplatser vid universitet och högskolor eller om alternativa antagningsförfaranden introduceras, riskerar företrädare för de mottagande institutionerna att förlora kontrollen över rekryteringen och över huvud taget att mista monopolen på att definiera studenters lämplighet.

Vidare skapar uppenbarligen en tydlig verksamhetsidé och en handfast målsättning bättre förutsättningar för framgång. Typexemplet är språkverkstäderna.

Ytterligare en framgångsfaktor är att projektverksamheten bör ha ett vidare syfte än att enbart åstadkomma breddad rekrytering. Då är chanserna att vinna acceptans betydligt större än annars. Återigen kan språkverkstäderna lyftas fram som ett gott exempel.

Den viktigaste effekten av Rekryteringsdelegationens verksamhet är såvitt vi kan förstå att delegationens samlade insatser verksamt bidrog till att själva ambitionen att bredda rekryteringen till högre utbildning blev till doxa, till en självklarhet som inte kan ifrågasättas. Delegationens främsta insats var att skänka mer legitimitet åt arbetet med breddad rekrytering genom att påverka sätt att tänka, tala och skriva, vilket indirekt kan få effekter på den faktiska rekryteringen.

För en fortsatt sammanfattande diskussion och värdering av det som Rekryteringsdelegationen åstadkom hänvisas i synnerhet till utvärderingsrapportens sista avsnitt ”Slutord”.

SLUTORD: ETT LABORATORIUM FÖR FÖRSÖK MED BREDDAD REKRYTERING

Inom utbildningsdebatten och utbildningspolitiken tillhör snedrekryteringen till högre utbildning den sorts problem som är så påträngande att nya åtgärder outhärligen efterfrågas och utlovas och så svåra att man inte kan göra värst mycket åt dem. Något kan dock åstadkommas och Rekryteringsdelegationen har haft i uppdrag att pröva möjligheterna.

Hur de av delegationen finansierade projekten och andra satsningar fallit ut har vi diskuterat i det föregående. Det för framtiden mest intressanta är dock inte bedömningen av dessa resultat, vilka i hög grad är beroende av lokala och tidsbundna förhållanden. Viktigare är att ta ställning till de principer som väglett delegationen. Med principer avser vi här ställningstaganden som legat till grund för delegationens löpande verksamhet och som också i hög grad präglat projektens arbete – naturligt nog, projektens inriktning styrdes av hur delegationen utformade utlysningar och beviljade ansökningar. Vi avser således inte enbart de utgångspunkter som var tydligt fastslagna redan innan verksamheten kommit igång. Vi avser inte heller i första hand explicita programförklaringar. De principer vi är på jakt efter är de som framträtt i det praktiska arbetet. Vi har identifierat sju viktiga sådana principer. Syftet med det följande är att göra dessa mer uttalade och att värdera dem. I framtida arbete med breddad rekrytering kommer det att vara avgörande om dessa principer får gälla eller om de modifieras eller ersätts av andra.

Den viktigaste princip som låg till grund för allt delegationen företog sig är att *bredare rekrytering är bättre än smalare rekrytering*. Även om den ståndpunkten för närvarande blivit doxa inom utbildningsdebatten och utbildningspolitiken är den ingen evig sanning. Det har funnits och finns föreställningen att vissa utbildningsvägar passar bättre för personer med vissa talanger, av visst kön eller med visst socialt och kulturellt ursprung. Vad gäller den sociala rekryteringen förekom i början av förra och slutet av förförre seklet i radikala kretsar ett helt annat argument: man protesterade då mot att just de lägre samhällsklasserna skulle berövas sina begåvningar. Det är en bortglömd synpunkt i dagens utbildningsdebatt, men fortfarande tänkvärd. Om alla med tillräcklig håg och fallenhet förmås att genomgå högre utbildning och ju högre desto bättre, kommer breda folklager att dräneras på förmågor och talanger som behövs där också. I dag resonerar man inte så. Däremot har i dagens utbildningsdebatt och utbildningspolitik – och än mer inom senare års forskningspolitik – honnörsord som excellens, spetskompetens, konkurrenskraft och starka forskningsmiljöer spelats ut mot breddad rekrytering. Ur begreppshistorisk synvinkel framträder denna strid som en dragkamp om innebörden av ”kvalitet”. Somliga menar att utbildningens kvalitet hotas om rekryteringen blir mindre selektiv. Nej tvärtom, hävdar andra: breddad rekrytering skapar kvalitet eftersom en av mångfald präglad miljö är en tillgång liksom ett studenturval som bättre speglar rikets befolkningssammansättning eller åtminstone inrymmer tillräckligt många från breda befolkningslager – vartill kommer att också undervisningen och forskningen tillförs nya kvaliteter. Ur sociologisk synvinkel är dessa meningsmotsättningar uttryck för en strid mellan traditionalister och modernister vid lärosätena och inom utbildningspolitikens och utbildningsadministrationens fält.

En annan princip som delegationen ofta använt i målformuleringar är att *breddad rekrytering till högskolan* definierades som att ”en större andel av studenterna i Sverige ska ha arbetarbakgrund alternativt utländsk bakgrund”.¹ Det var delegationen själv som valde som sin ambition att bidra till breddad rekrytering i just denna mening, låt vara med starkt stöd av skrivningar i propositionen *Den öppna högskolan*. Som framgår i kapitel 3 nedan var valet inledningsvis inte självklart ens för alla ledamöterna. Genom att ägna nästan allt intresse åt

¹ *Breddad rekrytering en fråga om visioner, incitament och attityder*, Rekryteringsdelegationens slutrapport, Dnr 22/04, Utbildnings- och kulturdepartementet, Stockholm 2004, s. 17. Vår kursivering.

klassbakgrund och utländsk bakgrund valde delegationen bort andra aspekter som genom åren varit viktiga i utbildningspolitiken och debatten, nämligen den selektion som bottnar i skillnader mellan könen, mellan stad och land och mellan olika regioner eller olika näringar, eller skillnader i begåvningsprofil, religionstillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder.

Det finns enligt vår mening ingen anledning att kritisera delegationens avgränsning. Med en vidare definition av breddad rekrytering hade resultaten blivit annorlunda – om mer eller mindre fruktbärande är omöjligt att säga. Genom sin jämförelsevis snäva definition avhände sig delegationen möjligheten att granska mer multivariata sammanhang. I gengäld kunde den renodla frågor om klassbakgrund och nationell bakgrund och kanalisera projektmedlen i dessa riktningar.

Den citerade definitionen av breddad rekrytering var i likhet med många andra avgränsningar och preciseringar som delegationen lanserade ganska grovhuggen. Att på så vis undvika språkliga krångligheter och vetenskapliga subtiliteter underlättade säkert i många sammanhang kommunikationen med omvärlden. I den faktiska verksamheten blir det tydligt att delegationen för egen del arbetade med något mer sofistikerade och öppna begrepp än terminologin kan ge intryck av.

Så hänvisar exempelvis den term ”arbetarbakgrund” som delegationen använde om studenternas klassmässiga ursprung inte till arbetarklassen i traditionell mening. Termen används om alla sociala grupper som tillhör de mest dominerade, resurssvaga, underprivilegierade, studieovana eller vilket uttryck man nu föredrar, inklusive flertalet arbetslösa och alla dem som snarare tillhör trasproletariatet än arbetarklassen. I definitionen av breddad rekrytering används även uttrycket ”utländsk bakgrund” men i delegationens verksamhet kom intresset att riktas lika mycket mot det besläktade men inte helt överlappande begreppet etnicitet. En person som i etniskt avseende är kurd kan som bekant till sin nationalitet vara turk eller kanske svensk.

Att ”en större andel av studenterna i Sverige ska ha arbetarbakgrund alternativt utländsk bakgrund” är trubbig definition av breddad rekrytering. Visserligen kan ur lärosätenas synvinkel en ökad andel studenter med arbetarbakgrund i undervisningsgrupperna framträda som en breddning, men i medborgarnas perspektiv och för att förstå den sociala mobiliteten är det som inom utbildningssociologin kallas ”objektiva chanser” eller ”oddskvoter” betydligt intressantare. Härmed avses den andel ur en viss social grupp som rekryteras till ett visst slag av utbildning. Frågan blir då inte hur många procent av medicinstudenterna som har en läkare till förälder utan hur många procent av alla läkarbarn som läser medicin. Även om delegationen inte var främmande för att resonera om sådana objektiva chanser ägnades den stora uppmärksamheten åt frågor om hur den samlade studentpopulationen ska tillföras en större andel arbetar- och invandrarbarn.

Denna princip innebar också att delegationen enligt vår mening i alltför liten grad relaterade frågorna om breddad eller smalnad rekrytering till demografiska förändringar och till utbildningsväsendets volym och interna hierarkisering. För ett halvsekel sedan när medelklassen tillväxte i antal för fanns det förstås många som med utbildningsväsendets hjälp företog klassresan uppåt. Den sortens förändring kan kallas breddad rekrytering, och en effekt som de allra flesta torde värdera positivt är att den allmänna utbildningsnivån höjs. En annan effekt är att utbildningarna ändrat karaktär och inte på samma sätt leder uppåt i samhällshierarkierna. Också under perioder när den högre utbildningen expanderar inträffar med näst intill matematisk nödvändighet en breddad rekrytering såtillvida att nytillflödet kommer från lägre samhällsskikt eftersom överklassens och den övre medelklassens barn redan befinner sig i systemet. För att förstå de sociala rekryteringsmönstren duger det inte att, som i delegationens ovan citerade definition, klumpa ihop all högre utbildning. När man efter 1977 gjort om lärarseminarier och vårdskolor och liknande runtom i landet till högskolor och senare och särskilt under 1990-talet expanderade hela systemet, framför allt genom att öka studentantalet vid de regionala högskolorna och nya universiteten, blev den föga överraskande följderna att de så kallade nya grupperna främst hamnat på dessa lägre rankade utbildningar medan de mer prestigeladdade utbildningarna vid de gamla universiteten och fackhögskolorna snarare befestat sin dominerande position och sin socialt och meritokratiskt selektiva rekrytering. Dessa omvandlingar har

omtalats i termer av demokratisering och minskad snedrekrytering men kan med lika goda skäl betraktas som motsatsen eftersom högskolesystemet blev mer differentierat.

I den här utvärderingen har vi inte gjort något stort nummer av benämningsfrågorna och begreppsapparaten. Oavsett terminologin och definitionerna är det tydligt nog vad delegationen ville: pröva olika sätt att undanröja hinder för universitet och högskolor att rekrytera och behålla studenter ur grupper som är lågt placerade i samhällshierarkin.

En tredje princip som betydde mycket för delegationen var att antagandet att *social klass betyder mer än utländsk bakgrund* som hinder för högre studier. Det är ett antagande som har starkt empiriskt stöd i forskningen. I våra egna utbildningssociologiska undersökningar har vi gång på gång kunnat konstatera att en stor andel studenter med utländsk bakgrund i själva verket är en indikator på att ett lärosäte är högt placerat i hierarkin av utbildningsinstitutioner. På Karolinska Institutet finns många utländska studenter, på åtskilliga mindre högskolor ute i landet ett ringa antal. Dock gäller denna tumregel enbart på mycket aggregerad nivå. Om vi skiljer på olika slags utländsk bakgrund och utbytesstudenter från invandrades barn och så vidare, finner vi en extrem spännvidd, från de mest högpresterande till utbildningssystemets förlorare. Här är sambanden komplicerade. Grovt sagt tycks de grupper som är väl förtrogna med utbildningssystemet i något land, oavsett vilket land, ha goda chanser för att deras barn eller barnbarn skall lyckas i det svenska systemet. Men mycket annat spelar in, som till exempel att framgångsrika studier nästan överallt i den svenska skolan och högre utbildningen förutsätter goda kunskaper i svenska. Som en approximation tycker vi ändå att delegationens konstaterande att klasstillhörigheten är den viktigaste enskilda faktorn bakom utbildningsframgångar duger bra. Tilläggas kan, att det inte i första hand är de ekonomiska tillgångarna som avgör framgången i utbildningssystemet. Familjens kulturella kapital och utbildningskapital har mycket större betydelse.

En fjärde princip var att man i bedömningen av åtgärder för breddad rekrytering måste *skilja mellan åtgärder som förbättrar individers möjligheter och åtgärder som förändrar systemet*. Också det är lätt att hålla med om, men här kan vi inte fullt ut acceptera delegationens sätt att agera utifrån denna princip. Delegationen (och i än högre grad många av projektmedarbetarna) tenderade av den tillgängliga dokumentationen och våra intervjuer att döma att behandla systemfrågorna alltför styvmoderligt som något som mest har med politiska beslut och administrativa ramar och bestämmelser att göra. Många av projekten och andra insatser var helt inriktade på vad som hände med enskilda grupper av studenter, lärare eller skolelever på enskilda institutioner medan de vidare systemeffekterna tycks ha ägnats föga uppmärksamhet.

Med systemeffekter avser vi till exempel att en ökning av antalet studenter med blygsamt socialt ursprung på Karolinska Institutets läkarutbildning – vilket just där framstår som en breddning – kan få till följd att andra lägre rankade vårdutbildningar går miste om dessa studiemotiverade studenter, vilket i så fall innebär vidgade klyftor i systemet av vårdutbildningar.

En systemeffekt som egentligen är en självklarhet men brukar glömmas bort är att vällyckade försök att höja statusnivån hos ett tidigare lågt rankat utbildningsalternativ kan leda till att just de kategorier elever eller studenter vilkas situation man ville förbättra försvinner därifrån. När exempelvis ett prestigetyngt lärosäte med framgång ”adopterar” något gymnasieprogram i en invandrartät förort kan följderna bli att de som har minst tillgångar – i form av aspirationsnivå, skolmeriter, förmåga att orientera sig i utbildningssystemet och så vidare – med sig hemifrån eller från tidigare skolgång aldrig kommer på tanken att söka sig dit eller att grundskolebetygen inte längre räcker till.

Ett tydligt exempel på att delegationen fäst för litet avseende vid systemeffekter är att dess upptagenhet av frågan om vilka som kan flyttas uppåt i hierarkierna inte alls motsvaras av något skönjbart intresse för den egentligen lika väsentliga frågan om vilka som kan flyttas nedåt. Om inte utbildningssystemet expanderar eller det numerära förhållandet mellan samhällsklasserna förändras, är det omöjligt att flytta upp arbetarbarn och lägre medelklassbarn utan att flytta ned somliga av överklassens och övre medelklass barn. En allvarligt menad intention att bredda rekryteringen måste rimligen innebära inte bara att ge somliga arbetarbarn möjlighet till

kvalificerad akademisk utbildning utan även att förmå döttrarna till bolagsdirektörer och universitetslärare att välja fordonstekniskt program på gymnasiet eller sönerna att sälla sig till alla de arbetsklassflickor som i dag dominerar förskollärarytbildningarna landet runt. Om vi med ”social snedrekrytering” menar att andelarna studenter ur olika samhällsklasser skiljer sig från dessa klassers andelar av hela befolkningen, är förskollärarytbildningsprogrammet lika snedrekryterande som läkarprogrammet. Någon kanske invänder att Rekryteringsdelegationen i och med sin snäva definition av breddad rekrytering inte behöver bry sig om andra än arbetsklassbarnen. Det argumentet håller inte, redan av det enkla skälet att det är de resursstarka som bestämmer spelreglerna och värdehierarkierna som även de resurssvaga har att förhålla sig till. Dessutom kan andelen arbetarbarn på de mer profitabla utbildningarna öka enbart om fler överklass- och övre medelklassbarn hamnar någon annanstans. Rekryteringsdelegationen är inte ensam om att bara bry sig om ena halvan av problemet med breddad rekrytering. Samma enögdhet präglar hela den svenska offentliga debatten, vilket är lätt att förstå. Ett förslag om negativ särbehandling av läkarbarn som söker till läkarprogrammet skulle inte bli väl mottaget. Det ter sig så självklart att ingen verkar tänka på saken, men det är ändå värt att notera att det vid sidan av alla rekryteringsdelegationens projekt som syftade till att locka ”nya grupper” in i högskolan inte förekom något enda med syftet att lotsa gamla – det vill säga kulturellt bemedlade – gruppers barn in i utbildningar som leder till prestigelösa yrken med låg lön. Från Handelshögskolan far studentambassadörer till Tensta men Viktor Rydberg Gymnasium i Djursholm mottar inga besök av ambassadörer från KY-utbildningen i omvårdnad vid Högskolan i Halmstad.

Att systemeffekterna ständigt glöms bort – som sagt inte bara i Rekryteringsdelegationens verksamhet utan ännu mer i många andra sammanhang – kan ge en misstänksam iakttagare intrycket att somliga åtgärder som sägs syfta till breddad rekrytering egentligen inte alls är ägnade att bredda den faktiska rekryteringen utan ingår i något slags folkuppfostringskampanj eller evangelisation.

En femte princip för delegationens arbete, som ingen torde kunna invända mot, är att det är *svårare att genomföra åtgärder som kostar mer*. Det är då inte bara fråga om kostnader i pengar eller arbetstid utan även andra kostnader. För en elitutbildning kostar det ingenting att skumma av ett tunt skikt av studiemotiverade ungdomar från de lägre samhällsklasserna, ett begränsat antal sådana studenter är tvärtom ett värdefullt tillskott. Men, vilket flera av projektledarna konstaterat, så snart det blir fråga om kvoteringar eller garantiplatser blir kostnaden avskräckande, både för de bemedlade sociala grupper som riskerar att få sin avkomma utkonkurrerad och för lärosätet där somliga kan befara kvalitetssänkningar och besvärligare undervisningsbetingelser. För att hårdra resonemanget: så länge det handlar om att rekrytera studenter som uppfattas som begåvningar är problemen jämförelsevis små – faktorer som klass, etnicitet och kön spelar då mindre roll – men svårigheterna växer då vi har att göra med personer som ur lärosätets synvinkel framstår som obegåvade eller olämpliga för utbildningen. Rekryteringsdelegationen hanterar frågan genom att skilja mellan två typer av åtgärder, å ena sidan rekryteringen av så kallade nya grupper till ett befintligt utbildningssystem och å andra sidan omdaning av detta utbildningssystem så att det bättre passar dessa nya grupper. Det är en behändig uppdelning. Den sist nämnda vägen är förstas den i olika avseenden mest kostsamma.

Med kravet på utbildningssystemets och undervisningens anpassning till nya grupper sammanhänger en sjätte princip: *det räcker inte med att rekrytera nya kategorier studenter, dessa måste ges möjlighet att hålla sig kvar i och slutföra utbildningen*. Under loppet av delegationens verksamhet blev denna princip allt viktigare. På sätt och vis vidgade delegationen på eget bevåg, och uppenbarligen under viss påverkan av strömningar inom brittisk debatt och politik, sitt uppdrag till att omfatta inte bara breddad rekrytering utan även, för att låna en glosa från den engelskspråkiga utbildningsdebatten, *retention*, konsten att behålla studenterna. Det är en utgångspunkt som vi utvärderare utan minsta svårighet accepterar. Antingen man menar att

studenterna behöver bli bättre preparerade eller att det är utbildningarna som skall reformeras, nyttar det föga att locka in studenter i en utbildning som de inte genomför.

Till sist en sjunde princip som ofta skymtar fram i materialet som delegationen lämnat efter sig och som det stora flertalet av projektledarna och projektmedarbetarna alldeles oombedda gav uttryck för när vi intervjuade dem: *Projekten och delegationens övriga insatser går egentligen inte att utvärdera*. Många av de intervjuade framhöll särskilt att kvantitativa mått på vad som åstadkommits är meningslösa. Här rör det sig om kvalitativa värden, sa man. Med tanke på uppdragets lösa målformuleringar och anbefallningen att arbeta ”flexibelt och okonventionellt” är den hållningen förståelig och har säkert varit bekväm för alla inblandade. Den är dock något defensiv. I jämförelse med allt annat man satsat på verkar förhållandevis liten möda ha ägnats åt att få fram uppgifter – kvantitativa eller andra – som kunde ha underlättat en bedömning av vad som faktiskt uppnåts. Projekten har ägnat sig åt sin verksamhet men inte efterlämnat särskilt mycket av kvalificerade erfarenhetssammanställningar, analyser eller synteser åt eftervärlden. De ansatser till utvärderingar som finns är alltför inriktade på frågan om huruvida de involverade varit nöjda eller inte.

Med denna rapport har vi försökt visa att delegationens verksamhet ändå inte är utvärderingsbar.

Därmed sätter vi punkt för denna värdering av hur och i vilken mån Rekryteringsdelegationen fullgjort sitt uppdrag och vilka lärdomar man kan dra därav. Vi finner att delegationen på ett hedersamt sätt och med extraordinärt engagemang genomfört de uppgifter den fått sig tilldelade och på eget initiativ tagit sig an. Även projektledarna och projektmedarbetarna har överlag burits av en ovanlig hängivenhet. Till sist måste frågan ställas: 120 miljoner, var det värt det?

Bland tillkortakommandena i genomförandet vill vi sammanfattningsvis nämna följande.

- Alltför liten möda ägnades åt att skaffa fram kvalificerade erfarenhetssammanställningar, analyser och synteser.
- De universitets- och högskolemiljöer som redan bedrev ett välutvecklat arbete med breddad rekrytering missgynnades, vilket var avsiktligt. Delegationen önskade satsa på miljöer där sådant arbete var mindre utvecklat. Vi menar att det är en tveksam prioritering. Den innebar dels att man avhände sig möjligheter att bygga vidare på det som fanns, dels att verksamheter som kunde ha varit värda stöd bestraffades för sitt tidiga engagemang och råkade i svårigheter eller avstannade. Dessutom visade det sig att delegationen hade svårt att konsekvent favorisera det nya och oprövade. En hel del medel tillföll projekt som byggde på redan etablerade verksamheter. Ännu fler bland projekten utgick från välbekanta och beprövade recept.
- Det saknas ett tydligt samband mellan hur mycket pengar olika projekt fick och vad de ville eller lyckades åstadkomma. Det fanns dyra projekt som fick anmärkningsvärt litet utträttat och omvänt. En mer genomtänkt bedömning av rimligheten i ansökningarnas budgetanspråk hade varit önskvärd.
- Alltför mycken uppmärksamhet ägnades åt enskilda förändringar vid enskilda utbildningar i förhållande till den ringa uppmärksamhet som ägnades åt systemeffekter. Att rekryteringen breddas på ett ställe kan få motsatt effekt om man beaktar följdverkningar på andra ställen i utbildningssystemet.
- Ett oproportionerligt stort antal av projekten var ensidigt inriktade mot att bistå enskilda grupper av studenter, lärare eller skolelever. Dessa projekt hade betydelse för dem som var direkt inblandade men avkastade sällan mer generaliserbara erfarenheter och lärdomar.

Listan över vad delegationen åstadkom blir längre:

- Ett bidrag till utbildningspolitiken och utbildningsdebatten var återlanseringen av klassbegreppet som åren dessförinnan varit jämförelsevis frånvarande i många sammanhang. Delegationen hävdade med stor konsekvens att även om sådant som etnicitet eller kön har betydelse är klasstillhörighet den avgörande faktorn bakom utbildningsval och utbildningsframgång.
- Ett annat bidrag som fått verkningar var att man insisterade på att åtgärder för breddad rekrytering blir verkningslösa eller rent skadliga om de inte åtföljs av insatser som underlättar för studenterna att genomföra och slutföra sin utbildning.
- Delegationen bidrog också verksamt till att intensifiera arbetet med breddad rekrytering vid många högre lärosäten och vissa gymnasieskolor runt om i landet. På universiteten och högskolorna var det svårt att undgå den kampanj för breddad rekrytering som pågick under åren 2002-2004 då delegationen var verksam. De projekt som initierades – och som i många fall inte kommit till stånd utan delegationens medel – kom att involvera det stora flertalet av landets högre lärosäten och ansevärd mängd andra utbildningsinstanser. Dessa projekt bidrog till att lyfta fram och skänka legitimitet åt frågan om breddad rekrytering. Mycket av arbetet har fortsatt efter det att delegationen har tackat för sig. Bland annat har man uppenbarligen vid vissa lärosäten – och inte bara lärosäten med lågt söktryck eller inget alls – utvecklat en större tolerans för att ta emot och undervisa studenter som inte från början är väl preparerade för högre studier. Framgången var självfallet beroende av att delegationen hade projektbidrag att erbjuda.
- I vår analys av projekten har vi särskilt lyft fram språkverkstäderna som goda exempel på projekt med konkreta verksamhetsidéer och målsättningar. Dessa projekt har i huvudsak mottagits välvilligt av lärosätena – det ligger naturligtvis i lärosätenas intresse att se till att deras studenter fullgör sin utbildning – men har även varit uppskattade inslag bland de studenter som valt att utnyttja dem.
- Även samarbeten mellan högre lärosäten och grund- och gymnasieskolor uppvisar goda resultat och är värda att lyftas fram. Här har betydande symboliska vinster genererats, i synnerhet för gymnasieskolorna som haft mycket att vinna på samröret med ett universitet eller en högskola. Frågan återstår vilka effekterna blir för den samlade faktiska rekryteringen till högre utbildning. Det kan tänkas att samverkan av detta slag snarare bidrar till den pågående differentieringen av gymnasieskolan som innebär att vissa skolor, program eller inriktningar blir mer elitpräglade och övriga utarmas.
- Delegationen bidrog verksamt till att placera frågan om breddad rekrytering på dagordningen i utbildningspolitiken och den offentliga debatten. Att det inte varit möjligt att spåra några effekter på den faktiska rekryteringen är inte så konstigt, det vore mycket begärt eftersom sådana effekter uppträder med fördröjning och framför allt eftersom rekryteringen i allt väsentligt avgörs av faktorer långt utanför delegationens (och utbildningspolitikens) verkningsradie. Betydelsen ligger på ett annat plan. Delegationens insatser medverkade väsentligt till att ambitionen att bredda rekryteringen till högre utbildning blivit till doxa, till en självklarhet som inte kan ifrågasättas. Delegations främsta insats var att skänka mer legitimitet åt arbetet med breddad rekrytering genom att påverka sätt att tänka, tala och skriva, vilket indirekt kan få effekter på den faktiska rekryteringen.
- Delegationens mest värdefulla insats var enligt vår mening att den med alla sina projekt skapade ett laboratorium där skilda sätt att arbeta med breddad rekrytering prövades och förutsättningarna klarnade. En samlad bild av ett ”rum av möjligheter” framträder, det vill säga ett register av alternativ i fråga om syften och målgrupper, huvudmän, organisationsformer och tillvägagångssätt som var tillgängliga för dem som under första hälften av 00-talet arbetade med breddad rekrytering. Något som knappast var lika uppenbart dessförinnan är de skillnader i förutsättningar som är beroende av

huvudmännens position inom högskolefältet. *De nya universiteten och de mindre och medelstora högskolorna* har ett större intresse av att rekrytera studenter över huvud taget och av att stötta dessa. Man har också naturligt nog lättare att berömma sig av att redan ha en bred rekrytering. *De större traditionella universiteten* hade mindre behov av rekryteringsinsatser för att fylla platser och var mer angelägna om att ta väl hand om de studenter de redan har. Flertalet studenter vid *de väletablerade fackhögskolorna* är redan så väl selekterade att behovet av studentstödsprojekt inte är så kännbart, och inte heller behovet av öka söktrycket ytterligare. I jämförelse med universiteten är fackhögskolorna också betydligt mindre hågade att utveckla förberedande utbildningar eller projekt som syftar till att förändra antagningen – allt krut läggs i stället på informationsprojekt. *Gymnasieskolorna* satsade nästan uteslutande på informationsprojekt, medan *vuxenutbildarna* lade tonvikten vid förberedande utbildningar av typen collegeutbildningar.

Skillnaderna mellan olika lärosäten framträder även när det gäller frågan om så kallade garantiplatser. Inrättandet av sådana framkallade minst motstånd vid nyare högskolor och universitet och mest vid de väletablerade. Återigen finns en koppling till lärosätets position i högskolefältets hierarkier och därmed till anciennitet, rekryteringsmönster och söktryck. De större universiteten har ofta ett högt söktryck och allra högst till de mest "snedrekryterande" utbildningarna. En slutsats är att det är svårast att vinna acceptans för de mest systemförändrande åtgärderna vid de lärosäten och utbildningar där sådana åtgärder är allra mest behövliga om ambitionen är att faktiskt rätta till skevheter i rekryteringen. Det meritokratiska urvalsförfarandet har i dag en mycket stark ställning som svårligen låter sig rubbas

En annan slutsats är att det finns goda skäl att skilja mellan två helt olikartade innebörder av breddad rekrytering. Ibland betyder breddad rekrytering en ökad andel i högskolesystemet som helhet av studenter med ursprung i de breda folklagen, och ibland en minskad dominans av de mest bemedlade (i synnerhet kulturellt bemedlade) inom de elitpräglade utbildningarna. Det är nästan bara orden som är desamma när uttrycket "breddad rekrytering" används i dessa två betydelser. Helt olika sociala mekanismer är i rörelse och helt olika åtgärder krävs för att fylla platserna vid en kurs i socialt arbete vid en mindre högskola och för att slussa in arbetarklassbarn i läkarprogrammet på Karolinska Institutet.

Något enkelt svar på frågan om delegationens verksamhet var värd pengarna eller ej går inte att lämna. Som framgått lyckades den åstadkomma en hel del på kort tid. Beroende på politiska preferenser har somliga anledning att tycka att det som uppnåtts motiverar kostnaden, andra att pengarna hellre borde ha spenderats på något annat. Ur den högre utbildningens synvinkel handlar problemet om fördelningen mellan å ena sidan universitetens och högskolornas resurser för att sköta sitt vardagliga arbete, å andra sidan tillskotten av medel för politiskt motiverade särskilda satsningar. Våra intervjuer med dem som varit engagerade i rekryteringsdelegationens projekt bestyrker att det här går en skiljelinje mellan de gamla universiteten och fackhögskolorna å ena sidan och övriga högskolor samt de nyare universiteten å den andra. Vid de förstnämnda dominerar uppfattningen att politiskt motiverade särskilda resurstilldelningar till för tillfället opportuna områden utarmar basresurserna och gynnar kappvändare som inte skäms för att ta de för ögonblicket gångbara honnörorden i sin mun. Vid de sistnämnda lärosätena finns en större acceptans för att områden som breddad rekrytering kräver särskilda satsningar. Annars händer inget.