

Bedömargruppens motiveringar

Södertörns högskola

Lärosäte Södertörns högskola	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	ID-nr A-2020-01-4901
<p>Bakgrundsbeskrivning</p> <p>Södertörns högskola har en profil mot utbildning inom samhällsvetenskap och humaniora. Utbildningsutbudet består av 82 utbildningsprogram, varav 49 på grundnivå och 33 på avancerad nivå samt 267 fristående kurser. Enligt självvärderingen var ett argument för att inrätta Södertörns högskola att det behövdes en breddad rekrytering till högre utbildning i den södra delen av Stockholms län där övergången från gymnasieskola var lägre än i den norra länsdelen. Lärosätet har också som särskilt uppdrag att ha en mångkulturell profil och verka för breddad rekrytering. Lärosätet har idag totalt 12 805 registrerade studenter, motsvarande 7 241 helårsstudenter. 77 procent av studenterna är registrerade på program och 23 procent på fristående kurser. 67 procent av studenterna är kvinnor. Södertörns högskola har 931 anställda varav 60 procent kvinnor.</p> <p>Södertörns högskola har examenstillstånd på forskarnivå i 19 ämnen, varav 12 inom humaniora, 4 inom samhällsvetenskap, 1 inom miljövetenskapliga studier och 2 inom området utbildningsvetenskapliga studier. År 2020 hade lärosätet 102 doktorander, varav 61 var kvinnor.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 67 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 67–68 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 80 procent från Stockholms län, följt av Västra Götalands län (3 procent) och Skåne län (3 procent). Medianåldern var 25 år läsåret 2018/19 för såväl nybörjarstudenterna på lärosätet som samtliga nybörjarstudenter i Sverige. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 28 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 37 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en svag minskning från 38 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 17 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 36 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en svag ökning från 35 procent sedan läsåret 2008/09.</p>		
<p>Bedömningsområde Styrning och organisation</p> <p>1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?</p> <p>Bedömning med motivering: Lärosätet visar på en god förmåga att reflektera över nyttan med breddad rekrytering. Lärosätet har identifierat målgrupper för arbetet och gör medvetna och uttryckliga prioriteringar i samband med det. Studentpopulationen följs inte upp systematiskt, men lärosätet har viss kännedom om den.</p> <p>Lärosätet har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar. Tolkningen visar ett tydligt och genomarbetat resonemang om nyttan med breddad rekrytering. Lärosätet reflekterar och problematiserar över breddad rekrytering på ett föredömligt sätt, som visar ämnets komplexitet. De för ett intressant resonemang om varför bredd och representativitet i vissa</p>		

avseenden är mer relevant än i andra. Lärosätet listar också sju olika argument för värdet med bredd. Argumenten spänner brett över både aspekter inom akademien och utanför, över både individperspektiv samt grupp- och samhällsperspektiv. Något som bedömargruppen kunde önska problematiserades mer är den spänning som kan finnas mellan de olika aspekterna. Det finns i synnerhet en outtalad spänning mellan individperspektivet – lika möjligheter för alla individer oavsett bakgrund – och grupperspektivet – lika statistiskt resultat på gruppnivå för alla relevanta grupper. Lärosätet inleder sin självvärdering med att ansluta sig till visionen att "alla studenter bemöts som individer" och avslutar med att alla ska få samma möjligheter, men däremellan handlar resonemanget till största delen om representativitet på gruppnivå.

Lärosätet har ett mål med sitt arbete med breddad rekrytering. Den handlar om rekrytering ur de underrepresenterade grupper som bör vara representerade på lärosätet.

En spänning som lärosätet artikulerar väl handlar om bredd kontra akademisk kvalitet. På flera ställen betonas att breddningen ska ske med bibehållen akademisk kravnivå. Detta bör enligt bedömargruppen lyftas fram som ett gott exempel, eftersom det ofta hörs i den allmänna debatten att breddad rekrytering till högre utbildning skulle leda till sänkt kvalitet. Här kommer spänningen mellan individ och grupp tillbaka – om rekryteringen är rent meritokratisk med lika möjligheter för alla individer med samma akademiska förutsättningar oavsett bakgrund borde risken för sänkt nivå vara obefintlig, men om rekryteringen i stället siktar på gruppnivå och går ifrån meritokratin i syfte att ändra gruppbalansen är risken inte försumbar.

Det finns koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Särskilt tydlig är kopplingen till lärosätets särskilda uppdrag med mångkultur och Stockholms södra förorter.

Lärosätet har identifierat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering. Från de principiella resonemangen går lärosätet vidare med att likaså föredömligt relatera dessa till lärosätets specifika förutsättningar. Lärosätet väljer att prioritera bredd med avseende på geografi, social bakgrund och nationell bakgrund. Sammanslagna utgör målgruppen personer med utländsk och/eller icke-akademisk bakgrund i södra Storstockholm. Bedömargruppen uppskattar att prioriteringen görs explicit och medvetet. Bedömargruppen är dock kritisk till den synnerligen smala definitionen av geografisk bredd, begränsad till en ganska homogen samling kommuner i södra Stockholmsområdet.

Hela detta inledande resonemang om komplexiteten i breddad rekrytering vill bedömargruppen framhålla som ett gott exempel. Den typen av reflektion om vad bredd egentligen handlar om är mycket värdefull för att intellektuellt grunda arbetet med breddad rekrytering.

En aspekt av breddad rekrytering och representativitet i studentpopulationen är studieovan bakgrund. Personer med icke-akademisk bakgrund är också en av lärosätets utpekade målgrupper. Som noterats i självvärderingens SWOT-analys har en undersökning visat att lärosätet har ett jämförelsevist lågt anseende hos allmänheten. Lärosätet menar att detta beror på att anonyma personer på internet sprider en negativ syn på högskolan. Lärosätet menar också att personer med lägre utbildning företrädesvis söker information på internet och de negativa bilderna av lärosätet skulle potentiellt kunna påverka ungdomar från hem utan akademiska studietraditioner att inte välja Södertörns högskola. Bedömargruppen menar att lärosätet alltför lätt avfärdar sitt låga anseende hos allmänheten som påverkat av dessa anonyma personer på internet, eftersom lärosätet även fått

Datum
2022-02-22Reg.nr
411-00545-19

potentiellt förtroendeskadlig kritik i etablerad traditionell media. Bedömargruppen menar att lärosätet kan behöva förhålla sig till frågan om anseende hos allmänheten och framför allt hur anseendet är fördelat i olika grupper.

Lärosätet har viss kännedom om sin studentpopulation men följer inte upp den systematiskt. Lärosätet använder Stockholms universitet som referenspunkt i sin analys, och framstår i positiv dager i den jämförelsen. Men Stockholms universitet är ett lärosäte av helt annan typ, som dessutom rekryterar från ett betydligt bredare geografiskt område. Bedömargruppen anser inte att Stockholms universitet som enda referenspunkt är optimalt.

Som lärosätet noterar i självvärderingen är andelen studenter med utländsk bakgrund hög, men andelen har stagnerat vid lärosätet, trots att andelen med utländsk bakgrund ökar i befolkningen i stort, liksom andelen bland studenter vid andra lärosäten. Orsakerna till detta menar bedömargruppen bör undersökas.

Rekommendationer

- Lärosätet bör ompröva sin definition av geografisk bredd.
- Lärosätet bör överväga hur uppföljningsmått och referenspunkter ska väljas, för att ge en rättvisande bild av det egna arbetet med breddad rekrytering. Detta är särskilt relevant för just detta lärosäte, eftersom upptagningsområdet skiljer sig så påtagligt från riket.
- Lärosätet kan tydligare förhålla sig till frågan om fördelningen av sitt anseende hos allmänheten i sitt breddningsarbete.
- Lärosätet kan analysera den viktiga trenden i rekryteringen av studenter med utländsk bakgrund, och överväga lämpliga åtgärder.

Bedömningsområde Styrning och organisation

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Bedömning med motivering:

Lärosätet saknar i nuläget ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering. Lärosätets mål med arbetet beslutas decentraliserat, i den mån de beslutas alls.

Under sina första år byggde lärosätet upp ett grundmurat rykte om att vara bra på att rekrytera etniskt brett, ett rykte som står sig än i dag även om det, som lärosätet noterar, "bygger i hög grad på insatser [...] före 2012". Det aktiva arbetet med breddad rekrytering genomgick därefter en rejäl svacka, vilket lärosätet medger i sin självvärdering, utan egentlig organisation för breddning från 2014 tills i dag. Från 2020 har frågan kommit upp på agendan igen och organisatoriska förändringar har utretts men ännu inte verkställts.

Lärosätets egen beskrivning kan sammanfattas som att ramar och förutsättningar i nuläget saknas, att man tänkte utveckla sådana för start 2021, men att tidsplanen av olika skäl inte höll och därför skjuter man upp det till 2022. Både organisation och styrdokument saknas helt. Det är för bedömargruppen tydligt att lärosätet har vilat på gamla lagrar och försummat området under en följd av år, och att man nu, dock fortfarande med måttlig prioritet, försöker få igång något.

Viss aktivitet sker på lokal nivå runt om på lärosätet, men det framgår inte hur den styrs eller beslutas.

Rekommendationer

- Lärosätet bör ta fram styrdokument om breddad rekrytering och relaterade frågor, lämpligen baserade på den utmärkta genomgången som lärosätet visat prov på i självvärderingen.
- Lärosätet bör se till att få ändamålsenliga organisatoriska strukturer på plats för att aktivt kunna arbeta med breddad rekrytering och relaterade frågor. Den utredning som redan har gjorts kan vara en utgångspunkt.
- Lärosätet bör hitta en modell för ansvarsfördelning, som är hållbar över tid.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?**

Bedömning med motivering: Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen och självvärderingen ger många intressanta exempel på ändamålsenliga aktiviteter.

Lärosätets aktiviteter bidrar sannolikt till lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering. Tydliga beskrivningar av exempel med syfte, mål och delvis resultat presenteras i självvärderingen. Dock saknar bedömargruppen en övergripande helhetsbild och var aktiviteterna passar in i den. Det är inte helt klart hur systematiskt arbetet är, inte heller i vilken mån exemplen är representativa för lärosätets arbete. Troligtvis hänger det ihop med de organisatoriska brister som framgick av förra avsnittet.

Lärosätets aktiviteter för breddad rekrytering är riktade mot målgrupper som lärosätet har identifierat. Dock saknas aktiviteter för att främja geografisk bredd. Lärosätets identifierade målgrupper, däribland "studenter med geografisk bakgrund i södra Storstockholm", tillsammans med vilka kommuner som särskilt diskuteras i självvärderingen, visar däremot enligt bedömargruppen att nationell geografisk bredd har låg prioritet.

Att kartlägga vilka grundläggande högskolebegrepp som behöver förklaras, och förklara dem på webbplatsen, är ett utmärkt initiativ. Men bedömargruppen anser att utförandet kunde förbättras, eftersom man behöver leta för att hitta förklaringarna. Att använda sökfunktionen leder inte till förklaringarna och begreppen är inte länkade där de används i texter om till exempel olika utbildningar.

Att lärosätet väljer att lyfta fram romska studier och det nationella ansvaret för minoritetsspråket romani chib i samband med breddad rekrytering är intressant. Det är synnerligen lovvärt i ljuset av att lärosätet som enda lärosäte i Sverige över huvud taget har ämnet. I Sveriges universitets- och högskoleförbunds rapport om språkstrategi för Sverige från 2017 lyfts romani chib fram som ett uppenbart bristområde.

Bedömargruppen uppskattar de goda möjligheter som finns för personalen att utveckla kunskaper och förståelse samt engagemang för breddat deltagande.

Rekommendationer

- Lärosätet kan klargöra systematik, sammanhang och syfte med de verksamheter som bedrivs, och visa att de inte bara är isolerade projekt.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**4. Hur följer lärosätet upp resultat från arbetet med breddad rekrytering?**

Bedömning med motivering: Det genomförs ingen systematisk uppföljning av arbetet med breddad rekrytering vid lärosätet.

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs inte systematiskt upp, av vad som framgår av självvärderingen. Planer verkar finnas, men dessa ligger i framtiden. Bedömargruppen tolkar självvärderingen som att en engångsinsats gjordes i samband med självvärderingsarbetet, men förordar systematisk och rutinmässig uppföljning.

Erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering saknas, eftersom ingen samlad uppföljning sker.

Rekommendationer

- Lärosätet bör organisera systematisk uppföljning av arbetet med breddad rekrytering. Många av de brister som finns tas upp i självvärderingen, inte minst i SWOT-analysen. Lärosätet bör åtgärda bristerna enligt sin egen analys.

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering

Delningssvar – synpunkter på preliminärt yttrande

Lärosäte: Södertörns högskola

Lärosätet ges möjlighet att kontrollera innehållet i det preliminära yttrandet och påpeka eventuella faktafel. Synpunkterna på yttrandet bör utgå från de bedömningsområden som ingått i den tematiska utvärderingen.

Ange i tabellen vilken sida i yttrandet korrigeringen avser, vid behov kan tabellen byggas ut. Korrigeringarna bör hållas så kortfattade som möjligt. Observera att det inte är möjligt att inkomma med ny fakta som ej fanns tillgänglig i de ursprungliga underlagen.

Exempel

Sida	Stycke	Rad	Korrigering
2	3	5	Antal helårsstudenter uppgår till 25, ej 45.

Bakgrundsbeskrivningen			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
1	1	3-5	Enligt självvärderingen var ett argument för att inrätta Södertörns högskola att rekryteringen till högre utbildning behövde breddas i den södra delen av Stockholms län. Argumentet var däremot inte ”att det behövdes en högskola i en av Stockholm södra förorter där många boende har utländsk bakgrund”, som det står i det preliminära yttrandet. I den aktuella regeringspropositionen (1994/95:100, bilaga 9, avsnitt 2.2, s. 93, står det att ”andelen som går vidare från gymnasieskolan till högre studier är lägre i Söderkommunerna än i den norra länsdelen”, men det hänvisas inte till någon annan snedrekrytering än den geografiska. I högskolans självvärdering står det: ”Ett av argumenten för inrättandet av lärosätet var att det behövdes en breddad rekrytering till högre utbildning i den södra delen av Stockholms län (prop. 1994/95:100).” Inte heller här hänvisas till etnisk bakgrund. Dessutom innehåller formuleringen i det preliminära yttrandet en oklar syftning som antyder att uppdraget att bredda rekryteringen bara gällde ”en av Stockholm södra förorter” när det i själva gällde hela södra Storstockholm.

Bedömningsområde Styrning och organisation

Fråga 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
2-3	7 (s. 2)- 1 (s. 3)	9-1	Bedömargruppen gör ett enligt lärosätets åsikt alltför kategoriskt och svagt grundat påstående om orsakerna till högskolans låga förtroendesiffror: ”Skälet är att lärosätet även fått potentiellt förtroendeskadlig kritik i etablerad traditionell media.” Det stämmer att Södertörns högskola fick förtroendeskadlig kritik i traditionella medier i samband med den s.k. Forumskandalen, men en jämförelse av förtroendesiffrorna över tid tyder på att detta inte haft någon avgörande betydelse på förtroendet.

Fråga 2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

Fråga 3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig

Fråga 4. Hur följer lärosätet upp resultat från arbetet med breddad rekrytering?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig