

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

Självvärdering breddad rekrytering

Lärosäte: Stockholms universitet

Bakgrundsbeskrivning

Beskriv lärosätets specifika förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering, t.ex. lärosätets profil, utbildningsutbud, antal studenter, antal doktorander, nationell eller regional rekrytering.

Stockholms universitet är ett av Sveriges och Nordens största universitet vad gäller såväl forskning som utbildning. När det gäller utbildning på grundnivå och avancerad nivå är Stockholms universitet det enskilt största, med motsvarande drygt 29 000 helårsstudenter 2020. Antalet aktiva studerande på forskarnivå uppgår till drygt 1 400. Universitetets upptagningsområde vad gäller studenter på grundnivå och avancerad nivå är i hög grad lokalt/regionalt.

Programutbildningar utgör en väsentlig beståndsdel i Stockholms universitets utbildningsutbud, men universitetet har relativt sett även ett stort utbud fristående kurser. Vid dimensionering av utbildning utgår universitetet från studenternas efterfrågan och arbetsmarknadens behov, men även samhällsbehov genom att erbjuda utbildningar som inte ges vid andra lärosäten i Sverige. Eftersom behovet av utbildade lärare fortsatt är stort på arbetsmarknaden, är lärarutbildningar högt prioriterade inom utbudet.

Stockholms universitet utfärdar varje år ca 6 000 examina på grundnivå och avancerad nivå. Av dessa är närmare 2 500 (ca 40 %) yrkesexamina, där de flesta utgörs av olika lärarexamina (vilka utgör ca 1 500, eller 25 %, av alla examina som tas ut vid Stockholm universitet), men även juristexamen, psykologexamen och socionomexamen är stora professionsutbildningar.

Omkring 18 procent av universitetets utbildning ligger på avancerad nivå, sett som andel av antalet helårsstudenter. Campusförlagd utbildning dominerar tydligt utbildningsutbudet även om antalet helårsstudenter inom reguljär distansutbildning över tid är uppåtgående. Att universitetets rekryteringsbas i hög grad utgörs av personer boende i Stockholmsregionen är en av anledningarna till att andelen distansundervisning hittills varit relativt begränsad, även om genomströmningsfaktorer också spelar in. I antal helårsstudenter räknat är dock Stockholms universitet bland de fem största utbildningsanordnarna av distansutbildningar i Sverige.

Vad gäller organisation har Stockholms universitet en ämnesbaserad organisation som utgår från två breda vetenskapsområden: det humanvetenskapliga och det naturvetenskapliga. Det humanvetenskapliga området består av tre fakulteter: humanistisk, juridisk och samhällsvetenskaplig medan det naturvetenskapliga området består av den naturvetenskapliga fakulteten. Storleksmässigt är de båda vetenskapsområdena någorlunda lika vad gäller personal, ekonomi och forskningsverksamhet, men den absoluta majoriteten av utbildningen på grundnivå och avancerad nivå (86 % av helårsstudenterna) finns inom det humanvetenskapliga området.

Verksamhetsstödet är organiserat dels centralt inom universitetsförvaltningen som består av elva enheter, dels lokalt på universitetets olika institutioner, centrum och institut.

Stockholms universitets styrningsmodell är tillitsbaserad och dialoginriktad och bygger på principen att beslut ska fattas så nära verksamheten som möjligt (subsidiaritetsprincipen). Universitetet har därför delegerat beslutanderätt och därmed ansvar inom organisationen i syfte att främja snabba och effektiva beslutsprocesser. Modellen utgår från en kombination av kollegial styrning och linjestyrning. Vid universitetet ansvarar de kollegiala organen, som institutionsstyrelser och fakultets- och områdesnämnder, inte bara för kvaliteten i utbildningen utan även för resursfördelningen inom respektive ansvarsområde. I samtliga beslutande och beredande organ som har betydelse för utbildningen och studenternas situation finns även studentrepresentanter som utses av studentkåren.

Förutom linjeorganisationens beslutande organ finns på universitetet ett antal rådgivande organ till rektor. De rådgivande organen är inrättade för att säkerställa att det finns arenor för bred diskussion och förankring av frågor av övergripande karaktär inför beslut i de formella organen. Områdesövergripande rådet, i vilket strategiska frågor diskuteras, intar en särställning bland dessa genom att samla universitetets ledningar på olika nivåer och studentrepresentanter. Rektors beredning för universitetsgemensamma utbildningsfrågor och system för kvalitetssäkring (Rebus) är av särskild vikt för kvalitetsarbetet som rör utbildning, eftersom det är där som frågor rörande universitetets kvalitetssystem för utbildning bereds. I de rådgivande organen finns representation (ofta på ledningsnivå) från båda vetenskapsområdena, studentkåren, och universitetsförvaltningen.

Bedömningsområde: Styrning och organisation

Besvara utvärderingsfrågorna nedan genom att **beskriva, analysera och värdera** hur lärosätet tar sig an arbetet med kravet i högskolelagen om att bredda rekrytering till högskolan (HL 1 kap. 5 § fjärde stycket). Referera till ev. bilagor.

Beskriv, analysera och värdera lärosätets arbete med breddad rekrytering utifrån följande utvärderingsfrågor:

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?
2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

1. Vad vill Stockholms universitet uppnå med arbetet?

Hur tolkar universitetet vad att aktivt främja och bredda rekryteringen innebär?

Stockholms universitet identifierar tre huvudsakliga perspektiv på breddad rekrytering. Hur man balanserar mellan dessa perspektiv har i sin tur betydelse för vilka behov man ser och hur man väljer att arbeta. Kort kan de beskrivas som:

- **Samhällsperspektiv** – Centralt här är att breddad rekrytering kan bidra till samhällsnytta och en hållbar samhällsutveckling och att samhällets mångfald därför ska avspeglas i högskolan.
- **Individperspektiv** – En central tanke är att alla som har förmåga och vilja att studera på högskolan ska ha möjlighet till det. Att avstå från att studera på högskolan ska vara ett aktivt val, och inte något som sker på grund av okunskap om möjligheten eller felaktiga föreställningar om vad det innebär.
- **Lärosätes-/utbildningsperspektiv** – Centralt här är förvissningen om att kvaliteten på högskoleutbildningar främjas av en mångfald av perspektiv och att de studenter som har bäst förutsättningar antas.

Av Stockholms universitets strategier 2019-2022, beslutade av universitetsstyrelsen, framgår att universitetet ska sträva efter att rekrytera brett, såväl lokalt och nationellt som internationellt, så att en mångfald av studenter ges möjlighet att studera. Att eftersträva en bredd i rekryteringsbasen är således en del i arbetet.

Vidare menar universitetet att ett viktigt led i breddad rekrytering är att aktivt sträva efter att attrahera studenter från studieovana miljöer, då det ökar möjligheterna att rekrytera de bästa studenterna oavsett bakgrund. Inte sällan sätts likhetstecken mellan breddad rekrytering och sämre förkunskaper. Statistik från UKÄ visar att det oavsett socioekonomisk grupptillhörighet finns ett positivt samband mellan gymnasiebetyg och att gå vidare till högskolestudier, men också att andelen som går vidare givet betyg är lägre bland de från studieovana miljöer än bland de från studievana miljöer. Att kunna nå de förra som har bra gymnasiebetyg men av olika skäl inte söker sig vidare till högskolestudier ses därför som prioriterat.

Universitetet betonar dessutom i sina strategier att breddad rekrytering leder till att fler perspektiv kommer till uttryck i universitetets utbildning och forskning, vilket i sin tur främjar kvaliteten inom utbildningen.

Koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och övergripande strategier och mål?

Utifrån de ovan nämnda strategierna har det i universitetets åtgärdsplan för 2019-2020 formulerats en åtgärd att utvärdera initiativ/projekt som genomförts i syfte att stärka breddad rekrytering och breddat deltagande, och baserat på identifierade utvecklingsbehov vidta åtgärder för att stärka existerande verksamheter.

Ytterligare en del i styrkedjan är den av rektor beslutade Plan för breddad rekrytering, som syftar till att med utgångspunkt i universitetets strategier och åtgärdsplan dra upp riktlinjer för universitetets övergripande arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande.

Kopplingar mellan det faktiska arbetet med breddad rekrytering och övergripande strategier och mål vid Stockholms universitet är ofta snarare indirekta än direkta. Breddad rekrytering blir därmed ett medel för att uppnå andra mål än det primära målet i sig.

I universitetets strategier för 2019-2022 står bland annat att den fortlöpande prövningen av vilka utbildningar universitetet erbjuder är viktig och behöver prioriteras. Kvalitet, studenternas intresse och arbetsmarknadens behov ska vara styrande i det strategiska arbetet med utbildningsutbudet och dess dimensionering. I det är det därför naturligt att ta med ett perspektiv av breddad rekrytering och en insikt i att studentpopulation och arbetsmarknad förändras över tid.

Att uppnå och upprätthålla en god genomströmning med bibehållen kvalitet på samtliga utbildningar är en utmaning. För att lyckas med detta arbetar Stockholms universitet därför aktivt med såväl förebyggande åtgärder i samband med kommunikation och rekrytering som med pedagogisk utveckling och studentstöd. Detta arbete är inte specifikt inriktat på breddad rekrytering eller breddat deltagande, men blir en naturlig aspekt av detsamma.

En ytterligare aspekt i universitetets plan för breddad rekrytering är vikten av att beakta det livslånga lärandet i samband med frågan om hur rekryteringsunderlaget ska kunna breddas. Likaväl som att tidigare studenter ska kunna återkomma under arbetslivets gång för vidareutbildning ska det också finnas en beredskap att ta emot personer som inte gick vidare till högre studier efter gymnasiet men som önskar eller behöver högskoleutbildning i en senare fas av livet.

Har universitetet fastställt målsättningar för arbetet med breddad rekrytering och identifierat målgrupper?

De målsättningar som uttrycks i relation till arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande på Stockholms universitet är i allmänhet generella och övergripande, och det är inte heller alltid någon uttalad målsättning uttrycks för enskilda projekt eller åtgärder. De målsättningar som finns är därför oftast av typen:

- Alla gymnasieelever i länet ska känna till Stockholms universitet och förstå vad universitetsstudier innebär.
- Avdramatisera bilden av universitetsstudier.
- Studentsammansättningen ska spegla det omgivande samhället.
- Underlätta för studerande att förena studier och familjeliv.

Även om de är generellt hållna kan målsättningar av det slaget ange en riktning för arbetet och vara ett stöd i valet av åtgärder, och fyller i den meningen en funktion. Däremot är det naturligtvis svårare att utifrån sådana mål kunna dra några slutsatser om måluppfyllelse eller resultat.

Avsaknaden av kvantitativt satta mål ser dock inte Stockholms universitet som ett utslag av bristande engagemang eller som ett försök att göra det lätt för sig, utan avspeglar endast att det är

genuint svårt att sätta relevanta kvantitativa mål för detta arbete. Målsättningsarbetet bör naturligtvis utvecklas där det är relevant och möjligt, men universitetet tror samtidigt inte att arbete med breddad rekrytering är det område där målstyrning lämpar sig bäst. Det är svårt att separera vad arbetet i sig ger och vad som snarare beror på andra faktorer.

Vad gäller identifiering av målgrupper skriver universitetet i sin plan för breddad rekrytering att man bedömer att kategorierna kön, socioekonomisk bakgrund (föräldrars utbildningsnivå och inkomstnivå), utländsk bakgrund (född utomlands eller båda föräldrarna födda utomlands), ålder samt funktionsvariation är relevanta för arbetet med breddad rekrytering.

I praktiken kan man konstatera att socioekonomisk bakgrund är den kategori som är starkast förknippad med begreppet breddad rekrytering, såväl på Stockholms universitet som i landet i stort. På universitetet visar det sig inte minst i de faktiska åtgärder och projekt som finns, där många riktar sig mot skolor i geografiska områden där övergången till högskolan är låg.

Ett relativt sett större fokus på socioekonomisk bakgrund finns även i universitetets plan för breddad rekrytering. Där konstateras att föräldrars sociala bakgrund spelar en stor roll för ungdomars val av utbildning, och att en väsentlig del i arbetet med breddad rekrytering därför handlar om att tidigt väcka intresse för högskolestudier bland ungdomar från studieovana hem.

Planen pekar också på vikten av att rikta sig mot aktörer som kan påverka ungdomars intresse för högskolestudier, och nämner i detta sammanhang föräldrar, lärare och studie- och yrkesvägledare.

Hur får universitetet kännedom om sin studentpopulation på utbildningsnivå och lärosätetsnivå?

År 2017 genomförde Stockholms universitet en kartläggning av alla nybörjarstuderande från läsåret 2010/11 till läsåret 2014/15, avseende variablerna föräldrarnas utbildningsnivå samt utländsk bakgrund. Underlaget till kartläggningen tillhandahölls av Statistiska centralbyrån.

Resultatet av den kartläggningen kan kort sammanfattas som:

- Bland nybörjarstuderande på Stockholms universitet är andelen med högskoleutbildade föräldrar klart högre än för befolkningen i stort i länet och i landet.
- Andelen nybörjarstuderande med utländsk bakgrund står i proportion till andelen i Stockholms läns befolkning i samma åldersintervall. Andelen från specifika länder eller regioner kan däremot skilja sig betydligt.
- Det finns stora skillnader mellan universitetets olika fakulteter och utbildningar, både vad gäller föräldrars utbildningsnivå och utländsk bakgrund.
- Förändringarna mellan 2010/11 och 2014/15 var generellt väldigt små.

Någon större och övergripande kartläggning har inte universitetet gjort efter 2017, men eftersom förändringarna över tid varit små finns det anledning att tro att uppgifterna i huvudsak fortfarande är rättvisande. Stockholms universitets bedömning att ett rimligt intervall mellan dylika kartläggningar ligger på 5-7 år, och det finns därför tankar på att inom något år påbörja arbetet med en ny sådan.

Stockholms universitet är en del i Ladokkonsortiet och har därmed även tillgång till databasen Bak- och framgrund som drivs av SCB och kan användas för att ta fram relevant statistik om studenter. Databasen består av flera sammanlänkade register t.ex. Högskoleregistret, Yrkesregistret och Registret över totalbefolkningen (RTB). Fokus är på uppgifter före och efter studierna och uppgifterna uppdateras årligen. Av direkt relevans för uppföljning av breddad rekrytering och

deltagande är att databasen gör det möjligt att följa upp studenter efter t.ex. social bakgrund (föräldrars utbildning) och härkomst (inrikes och utrikes födda). Detta gäller naturligtvis även köns och åldersfördelning vilket även kan fås fram direkt via Ladok. Hitintills har denna databas inom universitetet varit en underutnyttjad resurs, till del grundat på bristande kunskap om dess existens men även på grund av osäkerhet kring resursåtgång och användbarhet av ett nytt verktyg. Det humanvetenskapliga området använde sig dock av verktyget när de under 2020 genomförde en utredning om genomströmningen inom lärarutbildningarna vid universitetet.

Vad gäller forskarutbildning är det betydligt svårare att skapa en bild av vad som utgör rekryteringsbasen samt vad som är det omgivande samhället. Eftersom rekryteringen till många forskarutbildningar i hög grad sker internationellt är det svårt att ha länet, eller ens hela landet, som referensram. Och eftersom behörighet till en forskarutbildning kräver en tidigare avlagd examen på avancerad nivå blir det problematiskt att relatera till befolkningen i stort. Även om studentpopulationen på dessa utbildningar kartläggs är det således svårt att veta vad man ska förhålla dessa resultat till och vilka åtgärder som bör vidtas; detta är sannolikt en avgörande faktor till varför arbetet med breddad rekrytering på Stockholms universitet har ett mycket större fokus på utbildning på grundnivå och avancerad nivå.

2. Hur skapar Stockholms universitet ramar och förutsättningar för arbetet?

Som nämndes i den tidigare bakgrundsbeskrivningen så bygger Stockholms universitets styrningsmodell på principen att beslut ska fattas så nära verksamheten som möjligt. I hög grad ansvarar således institutionsstyrelser och fakultets- och områdesnämnder för såväl kvaliteten i utbildningen som för resursfördelningen inom respektive ansvarsområde.

Även i universitetets plan för breddad rekrytering är denna styrningsmodell synlig. Av planen framgår att områdesnämnderna ansvarar för att planens åtgärder vidtas; åtgärderna får sedan utformas utifrån de särskilda förutsättningar som råder vid respektive fakultet och institution.

Exempel på åtgärder som nämns är att:

- Utifrån tillgänglig information vid behov vidta aktiva rekryteringsåtgärder riktade till underrepresenterade grupper.
- Undersöka behovet av och möjligheterna till kompletterande utbildningar för akademiker med påbörjad eller avslutad utländsk utbildning.
- Se över möjligheterna att skapa och ge generella introduktionskurser till akademiska studier i flexibla former.
- Vidta lämpliga åtgärder i syfte att främja breddat deltagande och inkluderande undervisning.
- Säkerställa god information om arbetslivsanknytning i kurser och program, samt fortflöpande arbeta med arbetslivsanknytning under utbildningen.

Vad gäller det centrala verksamhetsstödet så säger planen för breddad rekrytering att universitetsförvaltningen ska bistå områdena i de åtgärder som dessa väljer att genomföra. På ett mer allmänt plan sägs att förvaltningen även ska arbeta med andra aspekter som kan stärka arbetet med breddad rekrytering, exempelvis att utveckla och stärka universitetets alumnätverka samt att arbeta för att främja utbyggnad av studentbostäder.

Inom universitetsförvaltningen har Studentavdelningen en särskild roll inom ramen för arbetet med breddad rekrytering. Enligt universitetets plan ska de i samarbete med områdena bland annat:

- Anordna fortbildning som vänder sig till lärare, rektorer och studievägledare i skolor i syfte att öka intresset för högskolestudier i de grupper och geografiska områden som är underrepresenterade.
- Utifrån erfarenheter som erhållits inom projektet "Reell kompetens och validering på Stockholms universitet", se över behovet av och möjligheterna att utifrån olika utbildningars specifika förutsättningar utveckla former av alternativt urval som gynnar breddad rekrytering.
- Undersöka behovet och möjligheten att utöka Studie- och språkverkstadens verksamhet, samt undersöka behovet och möjligheten att förstärka avdelningens karriärservice.
- Identifiera grund- och gymnasieskolor inom universitetets upptagningsområde med en låg andel vuxna med högskolestudier.

Stockholms universitet noterar dock ett visst glapp mellan nivåerna i organisationen gällande arbetet med breddad rekrytering. På institutionsnivå genomförs en mängd bra och relevanta insatser, men sett ur ett lärosätessperspektiv kännetecknas inte det sammantagna arbetet av en genomtänkt strategi eller systematik. En fråga för det fortsatta utvecklingsarbetet är därför att fundera över i vilken grad detta beror på eventuella brister i styrningsmodellen eller svårigheten med målstyrning inom området eller något annat.

Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

Besvara utvärderingsfrågorna nedan genom att **beskriva, analysera och värdera** hur verksamheten på ett systematiskt sätt utformas, genomförs och följs upp utifrån de ambitioner som lärosätet har beskrivit i utvärderingsfråga 1. Besvara frågorna genom att **ge exempel** (maximalt fem).

Beskriv, analysera och värdera lärosätets arbete med breddad rekrytering utifrån följande utvärderingsfrågor:

3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?
4. Hur följer lärosätet upp resultatet från arbetet med breddad rekrytering?

3. Vad gör Stockholms universitet i sitt arbete med breddad rekrytering?

Som framgår av punkterna ovan kring organisation och styrning av arbetet med breddad rekrytering utförs den absoluta merparten av insatserna på institutionsnivå. Detta inkluderar såväl rekryterings- och informationsinsatser gentemot potentiella studenter som utveckling av utbildningar och stöd av olika slag kring dessa. På universitetsövergripande nivå är det framförallt Studentavdelningen som är involverade i arbetet; utöver universitetsgemensamma rekryterings- och informationsinsatser ansvarar avdelningen även för visst kartläggningsarbete och fungerar även som samordnare av universitetets arbete med bedömning av reell kompetens. På Studentavdelningen ligger även ett ansvar för vissa stödfunktioner som till exempel studie- och språkverkstad.

De faktiska insatser som görs på institutionsnivå kan kategoriseras i olika typer, som relativt väl motsvarar de åtgärdsområden som finns i universitetets plan för breddad rekrytering.

Som tidigare nämnts är det tydligt att socioekonomisk bakgrund är den kategori som är starkast förknippad med begreppet breddad rekrytering, och det blir också synligt i institutionernas arbete. Att universitetet besöker skolor eller ordnar skolbesök på universitetet i syfte att informera och höja kunskapen om universitetet och dess utbildningar, är den absolut vanligaste typen av insats. Ofta finns ett uttalat syfte att nå elever från studieovana hem, och det märks kanske tydligast i valet av skolor som besöks, då dessa inte sällan ligger i geografiska områden med relativt sett lägre övergång till högskolan. En spännande tvärvetenskaplig satsning var ett initiativ från Statsvetenskapliga institutionen inför valet 2018. Eventet, med namnet Fest-i-val, riktades direkt till gymnasieungdomar med ambitionen att kommunicera betydelsen av ”medborglig kunskap” till unga människor, dvs kunskap om hur ett öppet demokratiskt samhälle kan och bör fungera. Ungefär 320 gymnasieelever från tio olika gymnasieskolor i Stockholms stad kom till Stockholms universitet för att diskutera betydelsen av val, politik och demokrati med en alumn vid statsvetenskapliga institutionen, dåvarande kultur- och demokratiministern Alice Bah Kuhnke, samt med forskare från olika ämnen (statsvetenskap, ämnesdidaktik, historia, medie- och kommunikationsvetenskap och modevetenskap) och delta i olika workshops. Som en följd av det projektet fick Stockholms universitet i april 2020 ett särskilt regeringsuppdrag gällande ”att stärka gymnasieelevers kunskaper om demokratins utmaningar och möjligheter samt bidra till ett ökat intresse för demokratifrågor särskilt bland elever från studieovana miljöer”.

Ett annat område där många institutioner arbetar aktivt är att motverka tidiga avhopp från program eller kurser, med andra ord en del i arbetet med breddat deltagande. I universitetets plan för breddad rekrytering står att oönskade studieavhopp oftast sker under de första sex månaderna av studierna, och att en god introduktion till nyantagna studenter därför är av stor vikt. Flera institutioner har därför under de senaste åren gjort medvetna satsningar på att förbättra mottagande och en bättre introduktion för studenterna. Ett exempel på det är Institutionen för astronomi som infört ett mentorprogram inom kandidatprogrammet, där två studenter från år 3 är mentorer till studenterna på år 1. Syftet med programmet är att underlätta övergången till universitetsstudier, inte minst för studenter från studieovana miljöer, och ge studenterna en känsla av samhörighet.

En tredje typ av insats är anpassningar av undervisningsformer, undervisnings- eller tentamenstider och erbjudande om extra stöd. Det kan till exempel ha till syfte att underlätta för studenter med barn och handlar då om att inte schemalägga tidiga morgnar eller sena eftermiddagar. Några institutioner ser också digitaliseringen som en möjlighet till ökad flexibilitet för studenter, såväl geografiskt som tidsmässigt. Ett exempel på ett mer direkt stöd finns inom ämnet nederländska där man bokat en lokal en timme före undervisningen för att erbjuda studenterna såväl konkret studiestöd som möjlighet att studera tillsammans.

Att ge orienteringskurser och/eller sommarkurser har för några institutioner också varit användbart. Erfarenheten av orienteringskurser är att de ofta når en bredare studentgrupp, och att de även fungerat som inkörsport till vidare universitetsstudier. Inte sällan har orienteringskurserna också kunnat nå äldre studenter, och på så sätt bidragit till det livslånga lärandet. En institution som har haft god erfarenhet av sommarkurser är Matematiska institutionen, inte minst av sommarkurser som getts på distans. Det finns exempelvis ett stort behov av fort- och vidareutbildning bland ämneslärare i matematik, och där har dessa kurser fungerat väl.

Ett åtgärdsområde som ofta nämns i samband med breddad rekrytering är arbetsmarknadsanknytning. Utbildningar med en tydlig koppling till arbetsmarknaden tycks i allmänhet ha lättare att attrahera studenter från studieovana miljöer. Det handlar således såväl om spridning av information och kunskap om arbetsmarknaden inför studierna som en koppling till arbetsmarknaden under utbildningarnas gång. Ett ämne som arbetat med detta är biologi där man i inom ramen för kandidatutbildningen läser 7,5-poängskursen "Biologer i samhället". Kursen löper under alla tre åren på utbildningen där syftet är att öka kunskapen om vilka kompetenser utbildningen ger, hur man bäst förbereder sig inför livet efter studierna och var de framtida jobben finns. Men det finns i vissa sammanhang också svårigheter i arbetsmarknadsanknytningen, där inte universitetet självt alltid råder över lösningarna. Ett exempel är yrkeslärarutbildningen, där svårigheterna med att ordna VFU-platser medför att man inte kan ta in fler studenter, trots ett stort samhällsbehov.

Ett sista område som inte är särskilt utbrett på Stockholms universitet men ändå värt att nämna är alternativt urval. Det bör också noteras att det primära syftet med alternativt urval sällan är breddad rekrytering. Ibland handlar det om att hitta särskilda kompetenser, på vilket inträdesprov för språkkonsulter, tolkar eller översättare är exempel. Ett annat exempel är Fysikum där man 2019 införde ett matematik- och fysikprov där 20% av platserna på kandidatprogrammen skulle tillsättas utifrån resultatet på detta prov. Syftet med införandet var att studenter med särskilt starka kunskaper i matematik och fysik, men med för låga betygspoäng i övrigt, skulle ges möjlighet att studera på utbildningarna.

4. Hur följer Stockholms universitet upp resultatet från arbetet med breddad rekrytering?

Inom ramen för universitetets utbildningsgranskningar, vilka är en del av det interna kvalitetssäkringssystemet för utbildning, är arbetet med breddad rekrytering en av de aspekter som följs upp. Ett av de kvalitetskriterier som utbildningarna bedöms mot i granskningarna lyder ”Arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande är relevant och ändamålsenligt.”

Universitetet har valt att enbart ha med detta kvalitetskriterium för granskningar av utbildningar på grundnivå och avancerad nivå, med hänvisning till hur svårt det är att arbeta systematiskt med breddad rekrytering på forskarnivå. Många av de exempel som givits ovan på hur universitetets institutioner arbetar konkret med breddad rekrytering är hämtade ur de utbildningsrapporter som är det huvudsakliga underlaget vid universitetets utbildningsgranskningar. Det har dock framkommit i utvärdering av granskningsprocessen att många institutioner tycker att det är svårt att beskriva sitt arbete med breddad rekrytering. Detta kan eventuellt bero på att detta arbete inte bedrivs så aktivt, men det kan också bero på att det kan vara svårt att särskilja arbetet med breddad rekrytering från andra rekryteringsinsatser.

Stockholms universitet anser att det är i det närmaste omöjligt att på ett meningsfullt följa upp faktiska resultat från arbete med breddad rekrytering. De förändringar som sker är i allmänhet små, de sker långsamt, och är sällan möjliga att koppla till särskilda insatser. Att resultatet inte är mätbart förminskar dock inte värdet av arbetet och förtar inte heller betydelsen av att kartlägga den egna studentpopulationen.

Stockholms universitet menar att kartläggningar av studentpopulationen sannolikt har sitt största värde som riktninggivare för arbete med breddad rekrytering. En förutsättning för att kunna sätta in åtgärder mot brister, och att kunna prioritera bland dem, är att känna till vilka brister som finns och vilka man bedömer vara av störst vikt.

Över tid kan man genom kartläggningar förhoppningsvis se att utvecklingen går i önskad riktning, och tro att genomförda insatser sammantaget varit en del i den utvecklingen, men därifrån är steget stort till att peka på resultatet från enskilda insatser.

Relevanta mät- och uppföljningsbara mål ska naturligtvis sättas upp i den mån det går, men som nämndes tidigare menar dock Stockholms universitet att breddad rekrytering inte är ett område där målstyrning lämpar sig särskilt väl. Tron på mät- och avstämningsbara mål skapar i detta fall en alltför förenklad bild av verkligheten.

De uppföljningar som görs vid universitetet är därför ofta snarare bedömningar av projekten och åtgärderna som sådana, än uppföljningar av resultatet. Uppföljningarna görs i stort sett alltid på samma nivå som där insatserna utförs. De svar man får från dessa handlar då främst om nedlagd arbetstid, administrativ komplexitet, den egna och mottagarnas upplevda nöjdhet, etc. Även om detta är något annat än en faktisk uppföljning av resultat är det ändå av stor betydelse; man får förutsätta att gjorda insatser påverkar utvecklingen i rätt riktning, och då är kunskap om vilka insatser som kan genomföras effektivt och med hög nöjdhet, och på vilket sätt de kan göras, värdefullt.

En av universitetets institutioner pekar även på att det på individnivå kan finnas värden som resultatmässigt är svårämbara. De säger om ett av sina projekt: ”Vi har inte sett ett dramatiskt ökande av antalet studenter som stannar kvar i kandidatprogrammet sedan vi började med mentorprogrammet men anser att det för enskilda studenter fortfarande kan spela en viktig roll.”

Som tidigare nämnts finns det utrymme för universitetet att utveckla systematiken i arbetet med breddad rekrytering. Det är inte uppenbart på vilken nivå det mer handfasta riktningsgivandet sker, och universitetets sammantagna arbete skulle sannolikt tjäna på en tydligare samordning ovanför

institutionsnivån. Det kan till exempel handla om att identifiera utbildningar i särskilt behov av åtgärder, eller att göra fördjupade analyser av utvalda utbildningsprogram. Detta är en aspekt av uppföljningsarbetet som Stockholms universitet behöver arbeta vidare med.

SWOT-analys

Identifiera styrkor och svagheter med arbetet med breddad rekrytering. Identifiera utmaningar och de största hindren som lärosätet bedömer som viktiga att arbeta med. Redogör för vinster som lärosätet ser.

Förklara och reflektera över SWOT-analysen och hur den tagits fram.

Styrkor	Svagheter
<p>Stockholms universitets bredd, där det finns en stor variation i utbildningar som kan tilltala olika grupper och individer, inklusive flera stora professionsprogram med en tydlig arbetsmarknad.</p> <p>Universitetets urbana läge och historia av att vara ett icke traditionstyngt universitet gör det lätt att hos personalen skapa insikt om breddad rekrytering som en angelägen fråga.</p> <p>Många och bra pågående insatser, inte minst på program- och institutionsnivå.</p> <p>Pågående forskning på universitetet som har beröring med området breddad rekrytering.</p>	<p>Svåruppföljbara mål på grund av för hög abstraktionsnivå.</p> <p>Endimensionella mått (kön, nationell bakgrund, etc).</p> <p>Lägesrapporter och info som ofta stannar på program- eller institutionsnivå. Mer erfarenhets- och kunskapsspridning behövs.</p> <p>Icke tillvaratagen (statistisk, pedagogisk/sociologisk, kulturgeografisk) metodkompetens och teoretisk kompetens som finns ute på institutionerna.</p> <p>Bristande systematik i insatser.</p> <p>Oenighet i synen på huruvida breddad rekrytering ökar kvaliteten.</p> <p>Otydlig/ej ändamålsenlig organisation/ansvarsfördelning.</p>

Möjligheter	Hot
<p>Använda mer flerdimensionella variabler, dvs kombinationer av kön, socioekonomisk bakgrund, etc, som skulle ge tydligare bild av målgrupper och riktning för arbetet.</p> <p>Identifiera utbildningar i särskilt behov av åtgärder, utifrån UKÄ-statistik eller egna analyser av studentpopulationen.</p> <p>Göra fördjupade analyser av studentpopulationen på utvalda utbildningsprogram och noggrant följa insatser.</p> <p>Rekrytera de studenter som har bäst förutsättningar för studier.</p> <p>Nå studenter med rätt studieförutsättningar genom t.ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ökad kontaktyta mot potentiella studenter från studieovana hem. - Ökat samarbete med andra aktörer. - Att använda alternativt urval. <p>Utveckla <i>Early Warning System</i>, för att fånga upp studenter som halkar efter i studierna.</p> <p>Lyfta fram studenter som är exempel på lyckad breddad rekrytering och som kan fungera som förebilder.</p>	<p>Frånvaro av mätbara mål, vilket gör att uppföljning av insatserna inte sker. Oklarheter med vad lyckade utfall är.</p> <p>Institutioner/medarbetare som tycker att frågan om breddad rekrytering endast ska hanteras centralt på universitetet.</p> <p>Breddad rekrytering blir en renodlad förvaltningsfråga eller hamnar i ingenmansland.</p> <p>Breddad rekrytering blir en engångsfråga.</p> <p>Rekryteringen till programmen blir enbart en institutionsfråga.</p> <p>Ökad segregation i samhället.</p> <p>Om den breddade rekryteringen inte lyckas riskeras en skevhet i samhällsrepresentationen inom yrken där detta är centralt (t.ex. lärare, journalist och jurist).</p>

Arbetet med att ta fram denna självvärdering har i huvudsak skett i en för ändamålet skapad referensgrupp, bestående av ledamöter från såväl universitetets kärnverksamhet som från Studentavdelningen och från Stockholms universitets studentkår.

Utöver de skriftliga dokument som nämns i självvärderingen (Stockholms universitets strategier, Plan för breddad rekrytering respektive kartläggningen av studentpopulationen från 2017) har det skriftliga underlaget bestått av universitetets utbildningsgranskningar, vilka är en del av det interna kvalitetssäkringssystemet för utbildning. De beskrivningar av insatser som gjorts inom ramen för arbetet med breddad rekrytering är huvudsakligen hämtade därifrån.

Punkterna i SWOT-analysen är i sin tur en kombination av sådant som framkommit i dessa utbildningsgranskningar och kunskap och erfarenhet som funnits i eller diskuterats fram inom referensgruppen. I allt väsentligt återfinns punkterna i SWOT-analysen i självvärderings löptext, med förhoppning om att punkterna därför inte kräver ytterligare förklaring eller analys.

Till självvärderingen bifogar Stockholms universitet tre dokument:

- Stockholms universitets strategier 2019-2022
- Plan för breddad rekrytering
- En kvantitativ kartläggning av nybörjarstuderande vid Stockholms universitet, läsåren 2010/11 – 14/15, avseende föräldrarnas utbildningsnivå och utländsk bakgrund