

Bedömargruppens motiveringar

Marie Cederschiöld högskola

Lärosäte Marie Cederschiöld högskola	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	ID-nr A-2020-01-4869
<p>Bakgrundsbeskrivning</p> <p>Marie Cederschiöld högskola¹ är en enskild utbildningsanordnare med sin grund i den diakonala rörelsen och har fyra vård- och omsorgsorganisationer som delägare: Ersta diakoni, Stiftelsen Stora Sköndal, Bräcke diakoni och Stockholms sjukhem. Högskolan bildades 1998, när utbildning och forskning vid Ersta diakoni och Stiftelsen Stora Sköndal slogs samman, och blev Ersta Sköndal högskola. Bräcke diakoni blev delägare 2010 och högskolan fick sitt nuvarande namn 2017. Högskolan bedriver sin utbildningsverksamhet på tre campus: Ersta och Sköndal i Stockholm samt Bräcke i Göteborg. Enligt självvärderingen är planen att verksamheten kommande år ska koncentreras till Campus Ersta. Lärosätet har 175 anställda, varav 131 är kvinnor och 44 är män.</p> <p>Högskolan ger två professionsutbildningar med examen på grundnivå: sjuksköterska och socionom. På grundnivån ges också utbildningar för kandidatexamen i vårdvetenskap, socialt arbete, teologi och kyrkomusik. På avancerad nivå ges utbildningar till specialistsjuksköterska med inriktning palliativ vård eller psykiatrisk vård och distriktsjuksköterska. Lärosätet ger också psykoterapeututbildning på avancerad nivå. Lärosätet har cirka 1 500 studenter, där 85 procent är kvinnor. Andelen kvinnor på utbildningarna till sjuksköterska eller socionom är 88 respektive 86 procent, medan det är 61 procent kvinnor på utbildningarna till teolog och kyrkomusiker. Högskolan har även examensrätt för forskarutbildningsämnen palliativ vård och social välfärd med inriktning mot civilsamhället. För närvarande finns 24 doktorander, varav 23 är kvinnor. Högskolan bedriver även en omfattande uppdragsutbildning med människovårdande kurser.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 85 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 81–85 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 89 procent från Stockholms län, följt av Västra Götalands län (2 procent) och Södermanlands län (2 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 29 år läsåret 2018/19 och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 46 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 39 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 24 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 26 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 33 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är likvärdigt med läsåret 2008/09.</p>		
<p>Bedömningsområde Styrning och organisation</p> <p>1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?</p>		

¹ Ersta Sköndal Bräcke högskola fram till 31 december 2021

Bedömning med motivering: Lärosätet har inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar och utbildningsprofil och målen för arbetet är allt för generellt formulerade. Enligt visionsdokumentet *Vision 2025* är lärosätets ambition att vara ledande i utveckling av praktiska utbildning och forskning där människors utsatthet sätts i fokus. Med sitt diakonala arv och sina nära relationer till de ideburna vård- och omsorgsorganisationerna vill lärosätet förstå och sprida kunskap för att motverka människors utsatthet samt utsatthetens orsaker och upprätthållande. Lärosätet beskriver i sin självvärdering att breddad rekrytering tangerar området "värden som fördjupar och aktiverar", där lärosätet ser FN:s globala mål som en given utgångspunkt för verksamheten. Lärosätet anger också att målen med breddad rekrytering konkretiseras i *Strategi för pedagogisk verksamhet 2021–2025*, där grunden är varierande undervisningsformer och tilltron till studenternas förmåga att genomföra sin utbildning ur olika aspekter. I den tvååriga verksamhetsplanen (2021–2022) menar lärosätet att uppdrag och aktiviteter formuleras för att nå målen med breddad rekrytering. Bedömargruppen kan dock inte finna att lärosätet anger något specifikt mål för sitt arbete med breddad rekrytering, utan att detta mer karakteriseras som inriktningsmål för breddat deltagande. Lärosätet har enligt bedömargruppen inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar, utan hänvisar till den beskrivning som nätverket Include gör. Bedömargruppen menar att lärosätets mål är för generellt hållna och inte tydligt nog identifierar målgrupper för arbetet med breddad rekrytering. Det finns inte någon tydlig koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets styrdokument, även om breddad rekrytering kan ses som betydelsefull för hållbar utveckling.

Bedömargruppen bedömer att lärosätet, utifrån vad som beskrivs i självvärderingen, har kännedom om den aktuella studentpopulationen, vilket troligtvis även gäller utbildning på forskarnivå med de få doktorander man har. Av självvärderingen framgår att populationen är diversifierad när det gäller social och utländsk bakgrund samt ålder, men är betydligt snävare när det gäller kön och geografisk bakgrund. Det framgår däremot inte på vilket sätt lärosätet följer upp eller skaffar sig kännedom om sin studentpopulation.

Rekommendationer

- Lärosätet bör tolka sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar och sin utbildningsprofil.
- Lärosätet bör precisera sina mål och skilja på inriktningsmål, allmänt främjandemål och vilka mål som avser breddad rekrytering av underrepresenterade grupper vid lärosätet.
- Lärosätet bör tydliggöra hur man följer upp och skaffar sig kännedom om sin student- och forskarstudentpopulationen

Bedömningsområde Styrning och organisation

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Bedömning med motivering: Lärosätet har delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet men ansvarsfördelningen är otydlig.

I självvärderingen beskriver lärosätet att arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande är en del av det systematiska kvalitetsarbetet och verksamhetsplaneringen. Specifikt ingår arbetet i det förebyggande och främjande arbetet att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Lärosätet anger att likabehandlingsrådet har en strategisk roll samt är rådgivande och beredande till rektor. Likabehandlingsrådet har uppdraget "att aktivt verka för att alla studenter, oavsett bakgrund, ska ha möjlighet att bedriva och klara av sina studier".

Likabehandlingsrådet har tillsammans med kvalitetsrådet, inom sina respektive ansvarsområden, i uppdrag att följa och utveckla breddad rekrytering inom det systematiska kvalitetsarbetet.

Lärosätets mål styrs av verksamhetsplanen och fastställs av rektor. Med utgångspunkt i lärosätets storlek och mål, kan organisation och ramar för arbetet med breddad rekrytering förefalla logiska, men bedömargruppen menar att det är svårt att förstå om ramarna är ändamålsenliga för arbetet. Lärosätet anger att det sker ett fortlöpande främjandearbete inom likabehandlingsområdet (där breddad rekrytering ingår) som är integrerat i verksamhetsstyrnings- och uppföljningsprocessen samt är en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Det framgår däremot inte för bedömargruppen hur lärosätet fattar beslut om mål och prioriteringar på olika nivåer samt hur samarbetet formaliseras. Lärosätet har därmed inte en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering, enligt bedömargruppen. Ett delat ansvar mellan de båda råden kan skapa en otydlighet om vems ansvaret egentligen är.

Rekommendationer

- Lärosätet bör tydliggöra beslutsansvaret för arbetet med breddad rekrytering och var prioriteringar avhandlas i organisationen.
- Lärosätet kan klargöra ansvarsfördelningen mellan likabehandlingsrådet och kvalitetsrådet.

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 men i avsaknad av analys och värdering av huruvida aktiviteterna lett till breddad rekrytering är det inte möjligt att bedöma ändamålsenligheten.

I självvärderingen beskrivs fyra exempel på aktiviteter som lärosätet menar illustrerar arbetet för att bredda rekryteringen, varav de två senare tangerar breddat deltagande enligt bedömargruppen:

1. rekrytering av studenter genom alternativa urvalsprocesser
2. flexibla utbildningsupplägg
3. stöd till studenter och inkluderat lärande
4. innehåll i utbildningen som syftar till att studenten som yrkesverksam i sin tur verkar för framtida breddad rekrytering till högre utbildning.

Alternativt urval tillämpas för socionomutbildningen (genom antagningsprov och intervjuer) och kyrkomusikerutbildningen (genom musikaliska antagningsprov). Urvalet beskrivs enligt lärosätet som ett sätt att rekrytera välmotiverade studenter och samtidigt bredda rekryteringen genom att äldre studenter antas, för att på så vis bidra till större mångfald. Om lärosätets antagningsmodell för alternativt urval motverkar lärosätets snedrekrytering diskuteras inte närmare i självvärderingen. Bedömargruppen menar att det hade varit av värde om lärosätet undersökt hur de alternativa urvalsgrunderna lett till en breddad rekrytering utifrån lärosätets egna förutsättningar och mål.

De flexibla utbildningsuppläggen anses av lärosätet vara fördelaktigt för äldre studenter som parallellt med studierna ofta är yrkesverksamma och har familj. Bedömargruppen menar att flexibilitet i studier kan vara en bra åtgärd för att bredda rekryteringen till högskolestudier. Så långt som bedömargruppen kan utläsa, har inte heller här någon analys och värdering gjorts på vilket sätt underrepresenterade grupper fått bättre möjlighet att studera genom lärosätets flexibla

utbildningsupplägg. Enligt bedömaregruppen är ändå alternativ urvalsgrund och flexibelt utbildningsupplägg goda exempel på arbetet med breddad rekrytering, och är initiativ värda att uppmärksamma samt utvärdera effekter av.

Inkluderande undervisning erbjuder alla att studera på lika villkor där hänsyn tas till studenternas olika behov, inte minst genom insatser och åtgärder som erbjuds studenter med funktionsnedsättning. Bedömaregruppen ser dock inte att lärosätet har undersökt om ett inkluderande arbetssätt lett till en breddning i rekryteringen. Andelen manliga studenter är låg, en betydande andel kommer från studieovana hem och många har också utländsk bakgrund enligt lärosätet. Det är för bedömaregruppen oklart om lärosätet har kännedom om dessa olika gruppers villkor och upplevelser av till exempel sin lär- och studiemiljö. Ett berömvärdt exempel, enligt bedömaregruppen, är foldern *Undervisa tillgängligt* som producerats inom tillgänglighetsarbetet och distribueras till all undervisande personal, som ett stöd att göra lärarnas undervisning tillgänglig för alla studenter.

Rekommendationer

- Lärosätet bör följa upp, analysera och värdera sina aktiviteter, för att utveckla ändamålsenliga aktiviteter som främjar och breddar rekryteringen av underrepresenterade grupper utifrån sin utbildningsprofil och sina förutsättningar.
- Lärosätet kan undersöka bakgrunden för de studenter som antagits genom alternativ urvalsgrund, för att skaffa sig bättre kunskap om urvalsgrunden leder till breddad rekrytering.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

4. Hur följer lärosätet upp resultat från arbetet med breddad rekrytering?

Bedömning med motivering: Lärosätet följer bara delvis upp arbetet med breddad rekrytering och det saknas tydliga mål och målgrupper för arbetet.

Lärosätets arbete med breddad rekrytering har enligt bedömaregruppen bara delvis följts upp genom resultatet av alternativa urvalsprocesser. Uppföljningen av lärosätets antagning tycks peka på ett främjande av att äldre studenter antas med en hög studiemotivation, där gruppen har färre fall av studieuppehåll än de som antagits via betyg och högskoleprov. Även en kombination av yngre och äldre studenter sägs enligt lärosätet skapa en god och dynamisk studiemiljö. Detta är enligt bedömaregruppen ett gott exempel på hur uppföljning kan göras av alternativa urvalsprocesser för att identifiera effekterna av dem.

Utifrån vad som framgår av självvärderingen har lärosätets arbete med breddad rekrytering hittills inte följts upp utöver alternativa urvalsprocesser, utan mer haft fokus på analys av utbildningsstatistik inom breddat deltagande. Utifrån vad som kan utläsas från självvärderingen har lärosätet börjat integrera arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande i sin verksamhetsstyrning, där uppföljning är en del av det systematiska kvalitetsarbetet, vilket bedömaregruppen tycker är bra.

Som en ytterligare del i det systematiska kvalitetsarbetet har lärosätet påbörjat framtagande av nyckeltal och indikatorer som underlag för lärosätets strategiska styrning. Bedömaregruppen menar att lärosätet framöver har goda utsikter att kunna följa upp sitt arbete med breddad rekrytering, under förutsättning att lärosätet också sätter upp tydligare definitioner, målgrupper och mål för sitt arbete med breddad rekrytering.

Rekommendationer

- Lärosätet bör kartlägga sin studentpopulation och med ändamålsenliga nyckeltal följa upp densamma, som ett led för mer målinriktat arbete med breddad rekrytering.