

Bedömargruppens motiveringar

Stockholms universitet

Lärosäte Stockholms universitet	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	ID-nr A-2020-01-4899
<p>Bakgrundsbeskrivning</p> <p>Stockholms universitet har en ämnesbaserad organisation som utgår från två 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. 86 procent av helårsstudenterna finns inom det humanvetenskapliga området.</p> <p>Under 2020 har lärosätet drygt 29 000 helårsstudenter på grundnivå eller avancerad nivå. Lärosätet utfärdar varje år cirka 6 000 examina på grundnivå och avancerad nivå. Av dessa är närmare 40 procent yrkesexamina, så som lärarexamina, juristexamen, psykologexamen och socionomexamen. Programutbildningar utgör en väsentlig del av utbildningsutbudet, men lärosätet har även fristående kurser. Campusförlagd utbildning dominerar utbildningsutbudet även om antalet helårsstudenter inom distansutbildning har ökat. Lärosätets upptagningsområde vad gäller studenter på grundnivå och avancerad nivå är i hög grad lokalt och regionalt, enligt självvärderingen. Antalet aktiva studerande på forskarnivå uppgår till drygt 1 400.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 62 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 58–62 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 65 procent från Stockholms län, följt av Västra Götalands län (6 procent) och Skåne län (6 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 24 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 24 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 30 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 25 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 19 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 44 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en svag ökning från 41 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 har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering men tolkningen liksom målsättningen med arbetet är allt för generellt formulerade för att det ska vara användbart på lägre nivåer av organisationen.</p> <p>Lärosätet har en ämnesbaserad organisation med en tillitsbaserad styrning, där beslut ska ske så nära verksamheten som möjligt. Verksamhetsstödet är organiserat både centralt och på institutioner. Fakulteterna ansvarar för utbildningarnas resursfördelning och kvalitet inom de olika områdena. Studentkåren på lärosätet lyfter i sin inlägga fram att den organiseringen kan medföra stora</p>		

skillnader mellan fakulteter och institutioner. Bedömargruppen är enig med studenterna och menar att lärosätet bör säkerställa att de olika fakulteterna tar samma ansvar och arbetar med breddad rekrytering.

Lärosätet har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar. Lärosätet själv tolkar uppdraget med att aktivt främja och bredda rekryteringen i tre perspektiv: samhälls-, individ- och lärosätetsperspektiv. Utifrån de tre perspektiven pratar man om samhällsnytta, allas möjlighet till att studera och att kvaliteten på utbildningar främjas av mångfald. Bedömargruppen ser positivt på och uppmuntrar det sätt som lärosätet har tolkat uppdraget och framför allt satt det i ett samhällsperspektiv. Som en del av tolkningen menar lärosätet att man får hög kvalitet om de studenter som har bäst förutsättningar antas. Bedömargruppen skulle gärna sett mer resonemang om vilka studenterna med bäst förutsättningar är.

Lärosätet har ett mål med sitt arbete med breddad rekrytering, i *Stockholms universitets strategier (2019–2022)* nämner man att strävan är att rekrytera brett lokalt, nationellt och internationellt. En åtgärdsplan för 2019–2020 har tagits fram utifrån strategin, som ska dra upp riktlinjerna för universitetets övergripande arbete med området.

Det finns koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. För att anta studenter med bäst förutsättningar har lärosätet i sina strategier lyft fram att man ska rekrytera brett.

Lärosätet har identifierat flera målgrupper i sin plan för breddad rekrytering och i självvärderingen. Utöver bredd i geografi presenterar lärosätet flera olika målgrupper som är kopplade till arbetet med breddad rekrytering: kön, utländsk bakgrund, ålder och personer med funktionsnedsättning. Den målgrupp som lärosätet dock beskriver som den som är starkast förknippad med breddad rekrytering nationellt och för lärosätet självt är socioekonomisk bakgrund. Bedömargruppen anser inte att lärosätet tydliggör vad de grundar utpekandet av socioekonomisk på eller varför lärosätets tolkning skulle gälla hela landet. Bedömargruppen hade önskat att lärosätet hade utvecklat sitt resonemang om detta. Bedömargruppen kan inte heller utläsa i underlagen om lärosätet specificerat målgrupper eller mål som är kopplade till dem på lägre nivåer inom organisationen. Mot bakgrund av det anser bedömargruppen att det hade gynnat lärosätet att precisera målgrupper och mål på lägre nivåer och anpassat dem till de förutsättningar som finns inom till exempel olika utbildningar.

Lärosätet har viss kännedom om sin studentpopulation. Det mesta av uppföljningsarbetet sker enligt självvärderingen på institutionsnivå utifrån subsidiaritetsprincipen som är rådande vid universitetet. Ett exempel på central uppföljning av studentpopulationen är att lärosätet 2017 gjorde en övergripande kartläggning av nybörjarstudenterna som bland annat visade att lärosätet hade en hög andel av nybörjarstudenter med högskoleutbildade föräldrar. Kartläggningen visade också att det fanns stora skillnader i studentpopulationen mellan olika fakulteter och utbildningar när det gäller föräldrars utbildningsnivå och utländsk bakgrund. I planen för breddad rekrytering framgår det att dessa problem ska "avhjälpas på områdesnivå". Hur områdena i sin tur hanterar dessa planer är för bedömargruppen oklart och det beskrivs inte i självvärderingen.

När det gäller rekrytering till forskarutbildning menar lärosätet att det är betydligt svårare att veta hur målgruppen förhåller sig till samhället i stort och därmed kartlägga den, eftersom det till stor del

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

handlar om internationell rekrytering. Bedömargruppen uppmuntrar trots det lärosätet att ta fram de data som går och undersöka studentpopulationen även för utbildning på forskarnivå.

Lärosätet nämner statistikverktyget Bak- och framgrund som en underutnyttjad resurs. Det håller bedömargruppen med om, eftersom lärosätet då kan få en djupare insikt om sin studentpopulation.

Rekommendationer

- Lärosätet bör samordna arbetet för breddad rekrytering bättre centralt.
- Lärosätet bör ta fram kunskap om sin studentpopulation på programnivå, för att kunna tydliggöra och precisera mål och målgrupper, förslagsvis med hjälp av databasen Bak- och framgrund.
- Lärosätet kan sätta upp uppföljningsbara mål.
- Lärosätet kan förtydliga hur problem kopplade till arbetet med breddad rekrytering ska avhjälpas på områdesnivå.

Bedömningsområde Styrning och organisation**2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?**

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

Lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering beslutas decentraliserat, till exempel anger planen för breddad rekrytering att områdesnämnderna har ett stort ansvar. Lärosätet tar upp några exempel på åtgärder och områdesnämnderna får utforma och fördela resurser till dem helt utifrån sina förutsättningar. Det centrala verksamhetsstödet ska dock bistå alla med de åtgärder man väljer att genomföra, och studentavdelningen har en särskild roll.

Lärosätet har inte en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Arbetet har fördelats mellan olika parter och enligt bedömargruppen saknas en samlad bild av ansvarsfördelning och uppföljning av arbetet med breddad rekrytering. Lärosätet beskriver i sin självvärdering att det finns ett glapp mellan organisationens nivåer och en genomtänkt strategi saknas för det lärosätetsövergripande arbetet. Lärosätet skriver att det trots det genomförs en mängd bra och relevanta insatser, medan studentkårerna lyfter fram att det ser väldigt olika ut beroende på var på lärosätet man är. Bedömargruppen anser att den svaga centrala styrningen för arbetet är negativ, eftersom det leder till bristande samordning internt och att goda exempel på aktiviteter som ger effekt för breddad rekrytering inte sprids lika effektivt. Dessutom skulle en central samordning kunna säkerställa att institutionerna kan rikta sitt arbete mot aktuella målgrupper.

Rekommendationer

- Lärosätet bör se över ansvarsfördelningen inom lärosätet och krav på uppföljning av institutionerna.
- Lärosätet kan se över interna samarbeten mellan områdena.

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 det är oklart om de når alla utpekade målgrupper.

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen. Det mesta av arbetet görs enligt självvärderingen institutionsvis, men studentavdelningen arbetar med övergripande rekryterings- och informationsinsatser samt viss kartläggning. De flesta insatser som görs är för att bredda studentpopulationens socioekonomiska bakgrund och den vanligaste insatsen är skolbesök (eller besök från skolor). Oftast finns ett uttalat syfte att nå barn och ungdomar från studieovana hem, vilket kan märkas i valet av skolor som besöks eftersom de ligger i geografiska områden med relativt sett lägre övergångar till högskolan. Det finns ingen information i underlagen om vilka åldrar skolbesöken riktar sig till. Bedömaregruppen uppmuntrar lärosätet att ytterligare arbeta med insatser mot barn och ungdomar för att öka medvetenheten om högre utbildning hos underrepresenterade grupper och minska risken för könsbundna studie- och yrkesval. Särskilt viktigt anser bedömaregruppen det är att lärosätet riktar aktiviteter mot skolor för barn i de lägre åldrarna.

I självvärderingen nämns även ett exempel på ett projekt som resulterade i att lärosätet fick ett regeringsuppdrag om "att stärka gymnasieelevers kunskaper om demokratins utmaningar och möjlighet samt bidra till ett ökat intresse för demokratifrågor särskilt bland elever från studieovana miljöer". Bedömaregruppen ser positivt på detta uppdrag och hoppas framöver på en utvärdering av det.

Lärosätets aktiviteter för breddad rekrytering är enbart till viss del riktade mot lärosätets identifierade målgrupper eftersom de framför allt är kopplade till endast en av de utpekade målgrupperna, nämligen att bredda rekryteringen med avseende på studieovan bakgrund. Studentkåren lyfter fram brister i arbetet för andra målgrupper i studentinlagen. Bedömaregruppen håller med studenterna om detta och anser att lärosätet kan rikta aktiviteterna mot alla utpekade målgrupper.

Det är enligt bedömaregruppen oklart om åtgärderna bidrar till lärosätets ambitioner om att bredda rekryteringen eller om åtgärderna framför allt riktar sig mot att främja rekrytering generellt. Med tydligare mål blir det enklare för lärosätet att veta vilka aktiviteter som ska prioriteras. Aktiviteterna bör också, enligt bedömaregruppen, följas upp och gärna samordnas internt.

Rekommendationer

- Lärosätet bör särskilt utvärdera det nationella regeringsuppdraget som nämns ovan.
- Lärosätet bör öka effekten av aktiviteterna som görs för att bredda rekryteringen genom att samordna dem mellan institutionerna.
- Lärosätet bör göra skillnad på att främja rekrytering och att bredda rekrytering, för att kunna ta fram ändamålsenliga aktiviteter.
- Lärosätet kan göra fler riktade insatser för att bredda sin rekrytering mot alla utpekade målgrupper.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Bedömning med motivering: Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs inte upp på ett tydligt och systematiskt sätt.

Lärosätets institutioner tycker enligt självvärderingen att det är svårt att beskriva arbetet man gör med breddad rekrytering. Bedömaregruppen menar att det dessutom är svårt att se i självvärderingen vad

eller hur institutionerna ska återrapportera sitt arbete. I lärosätets interna utbildningsgranskningar, som är en del av lärosätets kvalitetssäkringssystem, ingår en fråga som berör breddad rekrytering. Detta ger ett visst belägg för uppföljning av ett pågående arbete, eller åtminstone att det finns en förväntan på det. Bedömargruppen menar dock att de underlag som genereras av utbildningsgranskningarna troligen är ett allt för tunt underlag för uppföljning av de aktiviteter som lärosätet genomför för att bredda rekryteringen, och att uppföljningen kan förbättras.

I åtgärdsplanen som tillhör lärosätets strategidokument står det att man ska "utvärdera initiativ/projekt som genomförts i syfte att stärka breddad rekrytering och breddat deltagande". Av underlagen framgår inte om någon sådan utvärdering är klar. Bedömargruppen anser att det är viktigt att göra utvärderingar av det slaget, för att arbeta vidare med att hitta uppföljningsbara mål och aktiviteter som går att genomföra, så att lärosätet kan ha ett arbete utifrån sina förutsättningar.

Erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering tas enligt bedömargruppen inte till vara. Lärosätet skriver att de inte vill förringa värdet med arbetet med breddad rekrytering, men påpekar att de inte tycker att det är särskilt meningsfullt att följa upp faktiska resultat eftersom förändringar som kan ske i allmänhet är små och sällan möjliga att koppla till insatser som görs, något som bedömargruppen inte instämmer i.

När det gäller forskarutbildningen finns inte något särskilt arbete eller särskild uppföljning, utan arbetet är fokuserat på grundnivå och avancerad nivå. Bedömargruppen menar att det är viktigt att följa upp den breddade rekryteringen även till utbildningen på forskarnivå, eftersom den är en väsentlig del av lärosätets studenter.

Lärosätet skriver i självvärderingen att det finns utrymme för att arbeta mer systematiskt med breddad rekrytering och tydligare samordning. Som styrka nämner man i sin SWOT-analys att det är lätt att hos personalen skapa insikt om att breddad rekrytering är en angelägen fråga. Samtidigt lyfter lärosätet fram att det är en svaghet att det finns en oenighet i om breddad rekrytering ökar kvaliteten i utbildningen eller inte. Kulturen för att intensifiera arbetet verkar alltså delvis vara på plats, och bedömargruppen menar att det är ett viktigt arbete internt att utreda det SWOT-analysen har blottlagt.

Rekommendationer

- Lärosätet bör systematiskt följa upp sitt arbete med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan ta med sig lärdomar från sin SWOT-analys i arbetet med samordning.
- Lärosätet kan initiera ett internt arbete för att öka medvetenheten om breddad rekrytering, eftersom man inser att man inte har alla medarbetare på lärosätet med sig i arbetet.

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering

Delningssvar – synpunkter på preliminärt yttrande

Lärosäte: Stockholms universitet

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

Bakgrundsbeskrivningen			
Sida	Stycke	Rad	Korrigering
-	-	-	-

Bedömningsområde Styrning och organisation

Fråga 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigering
2	4	3	Skrivningen i strategierna ska tolkas som att universitetet strävar efter att rekrytera brett lokalt, brett nationellt och brett internationellt. Med ordet "brett" avses därför inte geografisk spridning i sig.
2	5	2	Skrivningen "utöver bredd i geografi" blir missvisande utifrån kommentaren ovan.
2	5	4	<p>Universitetet beskriver inte socioekonomisk bakgrund som den viktigaste kategorin. Vad vi skriver är att socioekonomisk bakgrund är den som är "starkast förknippad med begreppet breddad rekrytering". Detta är inte med nödvändighet samma sak, och bör därför inte blandas samman.</p> <p>För Stockholms universitet är det snarast ett faktiskt konstaterande än något som rymmer en värdering. Som nämns explicit i självvärderingen (sid. 5, stycke 2) anser Stockholms universitet att såväl kön, socioekonomisk bakgrund, utländsk bakgrund, ålder som funktionsvariation är relevanta kategorier för arbetet med breddad rekrytering. Yttrandets resonemang i stycket blir därför missvisande.</p>
3	4	2	Här ska formuleringen förmodligen vara "Lärosätet kan förtydliga hur problem kopplade till arbetet med breddad rekrytering ska avhjälpas på områdesnivå."

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

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
5	1	2-8	Bedömargruppen underkänner i detta stycke universitetets val att använda utbildningsgranskningar som primärt uppföljningsinstrument för arbetet med breddad rekrytering på institutionsnivå och skriver att ”de underlag som genereras av utbildningsgranskningarna är ett alltför tunt underlag för uppföljning av de aktiviteter som lärosätet genomför för att bredda rekryteringen”. Detta trots att några utbildningsgranskningar inte utgjort underlag för yttrandet. Universitetet menar att det är ett sakfel, och för att vara användbart behöver argumentationen i yttrandet gällande detta utvecklas.