

Bedömargruppens motiveringar

Enskilda högskolan Stockholm AB

Lärosäte	Huvudområde/examen	ID-nr
Enskilda högskolan Stockholm AB	Tema Breddad rekrytering	A-2020-01-4868
<p>Bakgrundsbeskrivning</p> <p>Enskilda högskolan Stockholm (EHS) är en enskild utbildningsanordnare med utbildningsprogram inom teologi- och religionsvetenskap samt inom mänskliga rättigheter och demokrati. Lärosätet är ekumeniskt och indelat i tre avdelningar (avdelningen för mänskliga rättigheter och demokrati, avdelningen för religionsvetenskap och teologi och avdelningen för östkyrkliga studier). Utbildningsprogram och kurser är öppna för alla oberoende av samfundstillhörighet, tro eller livsåskådning. Två avdelningar svarar för utbildning av präster, pastorer och församlingspedagoger inom olika kyrkosamfund. Sedan lärosätet bildades 1993 har utbildningsutbudet successivt breddats för att bättre spegla det svenska samhällets mångfald.</p> <p>Under 2020 hade lärosätet 900 registrerade studenter, motsvarande 347 helårsstudenter. Lärosätet har ett 20-tal doktorander som följer lärosätets egen forskarutbildning och ett 10-tal doktorander som är registrerade vid andra lärosäten. Enskilda högskolan Stockholm har en nationell och en internationell rekrytering av studenter och doktorander och enligt självvärderingen ges flera utbildningsprogram på engelska. De flesta nationella studenterna kommer från Stockholmsområdet och de flesta internationella kommer från Europa.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 73 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 68–75 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 61 procent från Stockholms län, följt av Västra Götalands län (9 procent) och Östergötlands län (5 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 32 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 57 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 27 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 19 procent sedan läsåret 2007/08. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 36 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en minskning från 40 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 inte tolkat uppdraget med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.</p> <p>Bland lärosätets strategiska mål ingår att man eftersträvar en breddad rekrytering, så att studentpopulationen bättre speglar befolkningens etniska bakgrund och kön. Som ett led i detta har högskolan inrättat avdelningen för östkyrkliga studier, där fokus ligger på människor från Mellanöstern, Östeuropa och Afrika. I styrdokumentet <i>Uppdrag, mål, värdegrund och strategi 2021–2025</i>, framgår att lärosätet ska vara inkluderande. Alla ska vara och känna sig välkomna och</p>		

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

respekterade. Lärosätet beskriver att från början ha haft feministteologi (kön och makt) som sitt profilområde när lärosätet startade, till att i dag inkludera fler perspektiv än kön och skapa en studiemiljö där människor med olika bakgrund känner sig inkluderade. Lärosätet anger att ledningen tillsammans med sina tre avdelningar bedriver ett fortlöpande arbete med marknadsföring och kontaktskapande för att bredda sin rekrytering, vilket är riktat mot olika sektorer i samhället och potentiella studentgrupper inom och utanför Sverige. Genom utbildningarnas upplägg och innehåll strävar lärosätet efter att bidra till att studenterna sedan i sin yrkesutövning bidrar till integration och att bygga ett demokratiskt samhälle präglad av mänskliga rättigheter. Lärosätet lyfter i sin självvärdering fram att det fortsatt är en ambition att inom sina avdelningar få en jämnare könsfördelning, breddning av etnisk bakgrund eller större mix av teologisk bakgrund. Lärosätets utbildningar är öppna för alla oberoende av samfundstillhörighet, tro eller livsåskådning.

Från självvärderingen kan bedömargruppen inte utläsa på vilka nivåer och hur lärosätet beslutar om mål för breddad rekrytering samt hur studentpopulationen följs upp. Det går inte heller att utläsa några särskilda mål som är kopplade till utbildning på forskarnivå eller vilken kunskap lärosätet har om sin forskarstudentpopulation. Lärosätet har inte gjort någon lärosätesspecifik tolkning av breddad rekrytering, enligt bedömargruppen.

Bedömargruppen tolkar lärosätets beskrivning av sin idé för arbetet med breddad rekrytering som att det delvis handlar om att bredda sitt utbildningsutbud enligt en begränsad utbildningsprofil. Fokus är på olika stödjande aktiviteter för underrepresenterade grupper, exempelvis studenter med utländsk bakgrund och studenter med funktionsnedsättning. Breddat deltagande förefaller därmed vara ett verktyg för breddad rekrytering, men bedömargruppen saknar en fördjupad diskussion i självvärderingen om aktivt främjande av breddad rekrytering av underrepresenterade grupper, som social eller geografisk bakgrund.

Rekommendationer

- Lärosätet bör tolka sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina egna förutsättningar och sin utbildningsprofil.
- Lärosätet kan skaffa sig bättre kunskap om hur student- och doktorandpopulationen ser ut och vilka de underrepresenterade grupperna är, särskilt på avdelningsnivå.

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 med breddad rekrytering men ansvarsfördelningen är otydlig.

Lärosätets styrelse har enligt självvärderingen nyligen antagit styrdokumentet *Uppdrag, mål, värdegrund och strategi 2021–2025*, med mål som relaterar till arbetet med breddad rekrytering. Dokumentet finns inte tillgängligt för bedömargruppen, men lärosätet refererar med detta till sin värdegrund att vara en inkluderande organisation där alla oavsett kön, ålder, etniskt ursprung, religiös övertygelse och livsåskådning, sexuell läggning, politisk uppfattning eller funktionsvariation ska vara och känna sig välkomna och respekterade. Lärosätet betonar vikten av en engagerad lärarkår med hög kompetens och en kultur som präglas av ett öppet och kreativt klimat där en mångfald av människor möts, växer och samverkar. Lärosätets ledning har, enligt självvärderingen, under alla år arbetat för att bredda högskolans verksamhet och för att attrahera nya studentgrupper. Exempelvis

nämns att lärosätets arbete i samverkan med frivilligorganisationer och idéburna rörelser gett förutsättningar och möjliggjort en breddning av högskolans verksamhet. Ett ytterligare verktyg för breddad rekrytering sägs ha varit att rekrytera medarbetare som speglar befolkningens etniska bakgrund och kön. Bedömargruppen kan dock inte utläsa från självvärderingen om och hur detta i sin tur återspeglats på en breddad rekrytering av underrepresenterade grupper i studentpopulationen.

Sammanfattningsvis går det av självvärderingen att utläsa att arbetet med breddad rekrytering är prioriterat av ledningen, och att styrdokument har skrivningar som relaterar till breddad rekrytering. Det framgår att arbetet främst sker på ledningsnivå, men enligt bedömargruppen är det inte möjligt att utläsa hur ramar och förutsättningar för arbetet ser ut på olika nivåer samt hur ansvarsfördelningen är organiserad.

Rekommendationer

- Lärosätet bör utveckla och tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering organiseras och samordnas på olika nivåer.
- Lärosätet kan klargöra hur den undervisande personalen kan vara förebilder i arbetet med breddad rekrytering.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?

Bedömning med motivering: Lärosätet genomför aktiviteter men det är otydligt om aktiviteterna verkligen främjar och breddar rekryteringen eller om det bara bidrar till rekryteringen generellt.

Lärosätets profilering och sammansättning av studenter har enligt självvärderingen påverkats av en ökande mångkultur, där rekryteringsmönstret över tid utvecklats till fler studenter med utländsk bakgrund. Ett exempel på breddad rekrytering som nämns i självvärderingen är samarbetet med Sankt Ignatios College i Södertälje, vilket möjliggör att kombinera folkhögskolestudier med högskolestudier. Lärosätet når därmed studenter som kanske annars inte skulle välja högre studier – en modell som bedömargruppen ser som ett gott exempel på breddad rekrytering. Lärosätet har också besökt mångkulturella församlingar för att främja rekrytering av pastorskandidater.

Sedan länge har lärosätet haft en återkommande satsning för att identifiera och hjälpa studenter med funktionsnedsättning för att kunna ge dem särskilt pedagogiskt stöd. Arbetet med att underlätta för fler studenter med funktionshinder att genomföra sina studier har varit framgångsrikt, enligt lärosätet. Vidare har lärosätets webbplats utvecklats för att lyfta fram tillgänglighetsaspekter. Enligt självvärderingen har lärosätet det senaste året diskuterat idéer för breddad rekrytering med sina studenter, men dessvärre beskrivs inte resultatet av detta samråd.

Lärosätet genomför olika aktiviteter, men enligt bedömargruppen handlar en del snarare om att främja rekrytering och deltagande i allmänhet. Sådana aktiviteter behöver i sig inte innebära någon breddning. Lärosätet lyfter dock fram vikten av inkluderande studiemiljöer, vilket enligt bedömargruppen kan ses som ett bra exempel på breddat deltagande om det sker ändamålsenligt. Enligt bedömargruppen förefaller lärosätets aktiviteter främst vara riktade mot studenter med utländsk bakgrund, en målgrupp som lärosätet tycks prioritera. Bedömargruppen finner inga konkreta aktiviteter kopplade till könsbundna studieval. Könsbalansen har blivit jämnare på högskolan totalt sett, men som lärosätet själv framhåller finns behov av fortsatt arbete för att få en jämnare

könsbalans inom alla utbildningar. Slutligen framgår det inte heller av självvärderingen om och hur lärosätet arbetar med att stödja och kompetensutveckla personalen om breddad rekrytering och breddat deltagande, enligt bedömargruppen.

Rekommendationer

- Lärosätet bör göra skillnad på aktiviteter för generell rekrytering och särskilda insatser för att aktivt främja och bredda rekryteringen, med fokus på att utveckla de senare.
- Lärosätet kan erbjuda kompetensutveckling och stöd till undervisande personal om breddad rekrytering.

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

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

I självvärderingen anger lärosätet att arbetet med breddad rekrytering följs genom statistik från UKÄ, när det gäller geografisk bakgrund, svensk och utländsk bakgrund samt föräldrars utbildningsnivå. Könsfördelningen på de olika avdelningarna tas fram från eget underlag, vilket bedömargruppen anser är bra.

Det är för bedömargruppen oklart på vilket sätt erfarenheter och lärdomar från uppföljningen tas till vara för lärosätets övergripande strategi eller strategiska mål. Lärosätet har identifierat att det saknas systematisk uppföljning av breddad rekrytering, vilket bedömargruppen instämmer i. Om målet är att åstadkomma en bredd av etnisk bakgrund, är det svårt att bedöma effekterna av detta arbete med enbart statistik om andelen studenter med utländsk bakgrund, enligt bedömargruppen. Att lärosätet rekryterar främst från Stockholmsområdet diskuteras inte i självvärderingen, och varken geografisk eller social bakgrund anges i några mål. Nya digitala resurser sägs i självvärderingen göra kursutbudet mer tillgängligt för boende i geografiskt avlägsna län, men det utvecklas inte hur det kan resultera i en breddad rekrytering av underrepresenterade grupper. Någon uppföljning av breddad rekrytering av doktorander framgår inte heller i självvärderingen.

Rekommendationer

- Lärosätet bör systematiskt följa upp sitt arbete med breddad rekrytering, exempelvis inom ramen sitt kvalitetsarbete och lika villkor.
- Lärosätet bör sätta mätbara mål och utveckla ändamålsenliga indikatorer för uppföljning av utbildning på alla nivåer och utifrån lärosätets specifika förutsättningar.