

Bedömargruppens motiveringar

Handelshögskolan i Stockholm AB

Lärosäte Handelshögskolan i Stockholm AB	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	ID-nr A-2020-01- 4874
<p>Bakgrundsbeskrivning</p> <p>Handelshögskolan i Stockholm är en samhällsvetenskaplig akademisk institution med ekonomiska ämnen som bas. Lärosätet är ett privat lärosäte som huvudsakligen finansieras av externa medel. Lärosätets kärnämnen är finansiell ekonomi, national- och företagsekonomi. Utbildningsutbudet består av två kandidatprogram, fem masterprogram och tre forskarutbildningsprogram. I dag ges samtliga utbildningsprogram på engelska och studentrekryteringen sker globalt.</p> <p>Antalet helårsstudenter var 1 719 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas. Lärosätet hade läsåret 2020/21 cirka 130 doktorander. År 2021 hade lärosätet 78 olika nationaliteter bland studenterna. Det är stor konkurrens om utbildningsplatserna på samtliga nivåer och i självvärderingen framhålls att det krävs mycket höga antagningspoäng för att bli antagen. Lärosätet erbjuder alternativa antagningsvägar genom alternativt urval och särskilda meriter.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 45 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 40–45 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 58 procent från Stockholms län, följt av Skåne län (12 procent) och Västra Götalands län (7 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 22 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 4 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 12 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är i nivå med läsåret 2007/08 (12 procent). Av nybörjarna till högre utbildning var 3 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 69 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en svag minskning från 71 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 en lärosätesspecifik tolkning av breddad rekrytering som är bred och omfattande och som utgår från lärosätets egna förutsättningar för att understryka hur viktig frågan är, vilket bedömargruppen anser är positivt.</p> <p>Vid lärosätet finns på grundnivå en stark överrepresentation av studenter från Stockholmsregionen med svensk bakgrund, höga betyg och högutbildade föräldrar. Lärosätet upplever enligt självvärderingen detta som problematiskt, eftersom avnämarna efterfrågar utbildade personer med mångfald. Bedömargruppen välkomnar att lärosätet trots sitt starka varumärke, höga söktryck och höga meritvärden ser breddad rekrytering som viktigt och uppmärksammar behovet av att hitta presumtiva studenter i underrepresenterade grupper. I självvärderingen förs en diskussion om att breddad rekrytering är en fråga starkt kopplad till nuvarande skolsystem och strukturella problem</p>		

samt till en tradition som kräver ett ödmjukt och långsiktigt arbete, vilket bedömargruppen instämmer i och anser är viktigt att beakta.

Enligt självvärderingen har lärosätet som strategiskt mål att säkerställa en ökad mångfald, och en styrelse och ledning som är engagerad i frågan. Tre områden uppges vara i fokus: jämställdhet, internationalisering och bredd/mångfald, enligt självvärderingen. För två av dem har lärosätet tagit fram uppföljningsbara mål: studentpopulationen ska vara jämställd i alla program och på alla nivåer, och hälften av studenterna ska vara internationella på alla utbildningsnivåer. Bedömargruppen noterar att målet för bredd/mångfald är mer allmänt hållet och anger att lärosätets studentpopulation ska spegla samhällets mångfald när det gäller socioekonomisk, akademisk, geografisk och etnisk bakgrund. Inga uppföljningsbara mål definieras i självvärderingen.

Målgrupper som är underrepresenterade vid lärosätet finns alltså identifierade, men på olika detaljnivå. Bedömargruppen kan i självvärderingen inte utläsa hur lärosätet skaffar sig kännedom om sin studentpopulation och dess sammansättning utifrån bakgrund och mångfald. En regelbunden och systematisk kartläggning av studentpopulationen skulle bidra till en grund för att tydligare definiera de målgrupper man önskar nå och därigenom underlätta arbetet, menar bedömargruppen.

Rekommendationer

- Lärosätet bör genom att tydliggöra målsättning, uppföljningsbara mål och identifierade målgrupper skapa förutsättningar för att utveckla arbetets inriktning.
- Lärosätet bör regelbundet kartlägga sin studentpopulations mångfald och bakgrund.

Bedömningsområde Styrning och organisation

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Bedömning med motivering: Lärosätet har skapat ramar och förutsättningar för arbetet men det saknas en samordnande funktion med ett lärosätesövergripande ansvar.

Enligt självvärderingen beslutas lärosätets målsättningar för arbetet med breddad rekrytering centralt av ledningen, och ledningen och styrelsen uppges få regelbundna rapporter om arbetet. Även resurstillsättning för arbetet beslutas på ledningsnivå, enligt självvärderingen.

Lärosätet anger vidare i självvärderingen att arbetet med breddad rekrytering är integrerat i lärosätets kvalitetssystem, vilket är positivt enligt bedömargruppen. I självvärderingen beskriver lärosätet att kvalitetssystemet understryker vikten av breddad rekrytering, och att processen för urval av sökande studenter ska säkerställa en hög kvalitet och mångfald.

Lärosätet beskriver i självvärderingen ansvarsfördelningen på olika nivåer för arbetet med breddad rekrytering. Flera enheter och funktioner på lärosätet uppges vara involverade, exempelvis kommunikationsavdelningen, en mångfalldskommitté och en fokusgrupp för breddad rekrytering, vars uppdrag är att stärka och koordinera arbetet på alla nivåer. Det finns en projektledare med ansvar för att utveckla och driva projekt för breddad rekrytering framför allt till grundnivå, och en handläggare med uppdraget att säkerställa jämställdhet, jämlikhet och mångfald ur både ett student- och arbetsgivarperspektiv. Lärosätet anser dock att det saknas ett lärosätesövergripande huvudansvar, vilket kan innebära att initiativ för att bredda rekryteringen sker alltför isolerat. Detta är en uppfattning som bedömargruppen delar.

Lärosätet beskriver också att dess fokus hittills legat på grundnivå, men att man ser ett behov av fler och mer långsiktiga projekt på alla utbildningsnivåer. Bedömargruppen anser att uppdraget att koordinera arbetet med breddad rekrytering till alla utbildningsnivåer skulle underlättas av en samordnande funktion utöver en fokusgrupp.

Rekommendationer

- Lärosätet bör tillsätta en särskild samordnande funktion med ett lärosätesövergripande huvudansvar för att koordinera arbetet med breddad rekrytering internt, samt för externt kontaktskapande.
- Lärosätet kan överväga att komplettera eller ersätta fokusgruppen med ett formaliserat forum, som ett råd, en styr- eller en arbetsgrupp med bred representation från förvaltning, institutioner, studenter och extern part.

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 saknas samordning och uppföljningsbara mål för flera av målgrupperna.

Lärosätet genomför enligt självvärderingen en rad aktiviteter för att bredda rekryteringen internationellt, geografiskt och socioekonomiskt. Eftersom hälften av lärosätets studenter på avancerad nivå är studenter med en kandidatexamen från det egna lärosätet, avspeglas snedrekryteringen på grundnivå även på masterutbildningarna. Lärosätet reflekterar i självvärderingen även över utmaningar med att bredda rekryteringen till forskarnivå på ett förtjänstfullt sätt, menar bedömargruppen.

De exempel lärosätet ger på aktiviteter för breddad rekrytering handlar om utbildningarnas utformning, alternativa antagningsvägar samt aktiviteter för breddad rekrytering och breddat deltagande. Enligt självvärderingen har utformningen av utbildningsprogrammen på grundnivå under senare år utvecklats, bland annat med målet att bredda bilden av vad utbildningen kan leda till och till en inkluderande miljö för studenter med olika bakgrund. Vad arbetet har resulterat i när det gäller breddad rekrytering framgår inte av självvärderingen.

I självvärderingen reflekterar lärosätet även över den oro som kan finnas hos presumtiva studenter för att inte passa in på lärosätet med dess starka varumärke som prestigehögskola med höga antagningskrav. Studentkåren påpekar också att det är angeläget att internationella studenter, där lärosätets mål är 50 procent på alla utbildningsnivåer, inkluderas och integreras på ett väl genomtänkt sätt, och att lärosätet behöver erbjuda bättre stöd till dem som har en annan bakgrund än den traditionella. Bedömargruppen kan i självvärderingen inte sluta sig till hur lärosätets likabehandlings- och studiemiljöarbete är upplagt. Det är viktigt att följa upp studenternas upplevelse av sin studiemiljö tidigt under studierna, både för att få större kunskap om internationella studenters upplevda integrering och den oro för att inte passa in som nya studenter kan ha, menar bedömargruppen.

De alternativa antagningsvägarna alternativt urval och särskilda meriter används som verktyg med målet att motverka snedrekrytering till utbildningarna, vilket bedömargruppen menar är positivt. Dessa antagningsvägar är dock inte oproblematiske och tenderar enligt lärosätet att locka studenter med traditionell bakgrund men med alltför låga betyg för att bli antagna i betygskvoten. Lärosätet beskriver

utmaningarna med de alternativa antagningsvägarna på ett bra sätt och har en analys av vad som bör utvecklas, menar bedömargruppen, exempelvis att noggrant följa att dessa verkligen bidrar till de ställda målen. Antagningen av studenter följs upp även på andra sätt (inklusive Decline Survey, Entry Survey och Admission Reports), vilket är positivt enligt bedömargruppen.

Bland de aktiviteter för att främja breddad rekrytering som lärosätet nämner i självvärderingen kan studentambassadörsprogrammet framhållas – med studenter från en rad olika länder som medverkar på mässor, event, skolbesök m.m. Bedömargruppen anser att det är ett gott exempel, eftersom man aktivt prioriterar att ambassadörerna ska ha olika bakgrund.

Bedömargruppen anser att lärosätets insatser för breddad rekrytering har förutsättningar att bidra till målen för arbetet och är riktade mot målgrupper som lärosätet har identifierat. Trots alla insatser är dock snedrekryteringen fortfarande stor i många avseenden. Som ett exempel var nybörjare med högskoleutbildade föräldrar hela 86,5 procent för läsåret 2019/20.

Lärosätet visar en medvetenhet om att elevers socioekonomiska bakgrund påverkar redan tidigt under skolgången, men bedömargruppen menar att det inte framgår tydligt hur lärosätet arbetar med detta. Resultatet av samarbeten och aktiviteter med högstadieskolor som enligt lärosätet "hittills fallit väl ut" hade varit intressant att ta del av, även om det var i liten skala. Lärosätet beskriver att flera aktiviteter för breddad rekrytering är punktinsatser som skulle kunna samordnas och utvecklas, vilket bedömargruppen instämmer i.

Rekommendationer

- Lärosätet bör samordna aktiviteterna för breddad rekrytering och mångfald inom lärosätet på ett strukturerat sätt.
- Lärosätet bör genomföra studentundersökningar, för att öka sin kunskap om studenters och presumtiva studenters oro för att inte passa in samt utveckla och säkerställa en inkluderande studiemiljö.
- Lärosätet bör tydliggöra sin ambition med de alternativa ansökningsvägarna och hur de kan utvecklas för att attrahera studenter från hela landet samt sätta uppföljningsbara mål för dem kopplat till målgrupper.
- Lärosätet bör utveckla formaliserade samarbeten med skolor på flera nivåer och i hela landet för att inspirera elever till fortsatta studier, särskilt elever från studieovana hem.
- Lärosätet kan utveckla sitt arbete med att balansera bilden av lärosätet som ett prestigelärosäte i samhället och dämpa oron för studier på lärosätet, utan att göra avkall på kvaliteten.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Bedömning med motivering: Det saknas en tydlig systematik i uppföljning och analys av arbetet med breddad rekrytering vid lärosätet.

Lärosätet beskriver i självvärderingen flera verktyg för uppföljning av rekrytering och antagningsprocesser. Det är dock oklart i vilken utsträckning de insatser som genomförs för breddad rekrytering omfattas av dessa eller följs upp på annat sätt och hur erfarenheterna tas tillvara, enligt bedömargruppen.

Bedömargruppen anser att det är positivt att lärosätet nu avser att följa studenternas socioekonomiska bakgrund, vilket kommer att följas genom en fråga vid ansökningstillfället för internationella studenter, och via de alternativa antagningsvägarna. Som komplement till enkäter kan även UKÄ:s statistik bidra med kunskap om detta, enligt bedömargruppen, inte minst som underlag inför och för att följa resultatet av lärosätets långsiktiga arbete.

Lärosätets långsiktiga arbete för att bredda rekryteringen av studenter tyder på ett aktivt engagemang. Lärosätets SWOT-analys av sitt arbete med efterföljande reflektion ger en bra grund för fortsatt utveckling av arbetet med breddad rekrytering, enligt bedömargruppen.

Rekommendationer

- Lärosätet bör utveckla och införa en systematisk uppföljning och analys av sina insatser för breddad rekrytering med uppföljningsbara mål, identifierade målgrupper och nyckeltal samt inkludera dem i sitt kvalitetssäkringssystem.