

Universitetskanslersämbetets granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete

Självvärdering

Lärosäte: Röda Korsets Högskola

Reg.nr: 2018 A-2018-03-4450



Förkortningar

AKOR – Adjungerade kliniska adjunkter
APT – Arbetsplatsträffar
ASPHER – The Association of Schools of Public Health in the European Region
BTH – Blekinge Tekniska Högskola
CAMST – Simulatorcentrum
CBH – School of Chemistry, Biotechnology and Health
CSN – Centrala studiestödsnämnden
ESH– Ersta Sköndal Bräcke Högskola
ESG – European Guideline and Standards
FN – Forskningsnämnden
HD – Högskolan Dalarna
HeLP – Högre ledarskapsprogram
HF – Högskoleförvaltningen
HIG – Högskolan i Gävle
HSV – Högskoleverket
IFRC – Internationella Rödakorsfederationen
IKT – Informations- och kommunikationsteknik
KI – Karolinska institutet
KS – Karolinska Universitetssjukhuset
KTC – Kliniskt träningscenter
KTH – Kungliga Tekniska Högskolan
MDH – Mälardalens högskola
PDCA – Plan-Do-Check-Act
RKH – Röda Korsets Högskola
RKS – Röda Korsets sjuksköterskeförening
SCB – Statistiska centralbyrån
SFS – Svensk författningssamling
SH – Södertörns högskola
SHH – Sophiahemmet Högskola
SLL – Stockholms läns landsting
SLSO – Stockholms läns sjukvårdsområde
SMI – Stockholms musikpedagogiska institut
SRK – Svenska Röda Korset
SU – Stockholms Universitet
SUHF – Sveriges universitets- och högskoleförbund
UKÄ – Universitetskanslersämbetet
UN – Utbildningsnämnden
VB – Verksamhetsberättelse
VFU – Verksamhetsförlagd utbildning
VIL – Verksamhetsintegrerat lärande
VP – Verksamhetsplan

Innehållsförteckning

Lärosäte: Röda Korsets Högskola	1
Reg.nr: 2018 A-2018-03-4450	1
Inledning	5
Högskolans organisation och verksamhet	5
Global profil	7
Högskolans utbildningar.....	8
Högskolans forskning	8
Samverkan	9
Styrning och organisation (bedömningsområde 1).....	9
Kvalitetssäkringssystem	13
Ansvarsfördelning för kvalitetsarbetet	13
Delaktighet, engagemang och ansvar	15
Uppföljning och utveckling av högskolans kvalitetssäkringssystem	17
Information och kommunikation	18
Styrkor och utvecklingsområden	19
Förutsättningar (bedömningsområde 2).....	19
Undervisande personals kompetens.....	19
Främjande miljö.....	20
Arbetsmiljöarbete	23
Infrastruktur och studentstöd	23
Läranderesurser	25
Styrkor och utvecklingsområden	27
Utformning, genomförande och resultat (bedömningsområde 3)	28
Ansvarsfördelning, rutiner och processer	28
Studenters aktiva roll i lärandeprocesserna	29
Samband mellan forskning och utbildning i verksamheten	31
Koppling mellan nationella mål och lokala mål, lärandeaktiviteter och examinationer	33
Studenters och doktoranders förutsättningar att genomföra utbildningen.....	34
Förbättring och utveckling av utbildningarna utifrån genomförda uppföljningar.....	35
Kommunikation med relevanta intressenter	36
Rutiner för antagning av studenter och doktorander, tillgodoräknanden, utfärdande av examensbevis, samt omprövning av beslut	37
Styrkor och utvecklingsområden	38
Jämställdhet (bedömningsområde 4)	39

Styrkor och utvecklingsområden	41
Student- och doktorandperspektiv (bedömningsområde 5)	41
Styrkor och utvecklingsområden	43
Arbetsliv och samverkan (bedömningsområde 6)	43
Styrkor och utvecklingsområden	47

Inledning

I inledningen presenteras Röda Korsets Högskola (RKH) samt vad kvalitetsarbetet innebär för och syftar till i verksamheten. Vidare presenteras högskolans organisation, profil, samt verksamheten inom utbildning, forskning och samverkan. Därefter följer redogörelser och analyser av respektive bedömningsområde utifrån de olika bedömningsgrunderna. Identifierade styrkor och utvecklingsområden presenteras avslutningsvis efter varje bedömningsområde. Genomgående i självvärderingen används benämningarna RKH och högskolan synonymt för att skapa en variation i språket. Lärare och forskare benämns genomgående undervisande personal.

RKH:s vision är att utbildning och forskning ska möta framtidens globala utmaningar inom hälsa, vård och välfärd med särskilt fokus på utsatthet och ojämlikhet i vår omvärld. Med mer än 150 års erfarenhet är RKH ett av de äldsta lärosätena som utbildar sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor. Profilen vid RKH har fokus på global hälsa och global omvårdnad. Högskolan är en del av Campus Flemingsberg i södra Stockholm som är Sveriges åttonde största Campus med cirka 17 000 studenter. RKH har ca 70 anställda och antalet studenter uppgår till ca 850. Närheten och tillgängligheten som en liten högskola erbjuder skapar förutsättningar för ett nära samarbete mellan studenter och personal. RKH är Sveriges enda hälsovetenskapliga lärosäte som ingår i en större campusmiljö och som har en centrerad forskningsmiljö kring de humanitära hälsoområden som idéburen sektor representerar. Den moderna utbildningsmiljön bidrar till förutsättningar för samarbeten mellan lärosätena på Campus inom utbildning, forskning och samverkan.

I Röda Korset Högskolas färdplan med strategi 2017–2020 (Bilaga 1) fokuseras tre ledord; *kraftsamling, kvalitet och globalitet*, vilka beskriver det interna förhållningssättet för att nå uppsatta mål för verksamheten. Kraftsamling kopplas till den verksamhet som bedrivs och den utveckling högskolan planerar för. Kraftsamlingen ska göras för att nå kvalitet inom de uppsatta målen. Utvecklingen av ett sammanhållet kvalitetssäkringssystem ska stödja kraftsamlingen både vad avser studenten i centrum, utbildning, forskning, administrativt stöd, internationalisering och samverkan. Kvalitetsarbetet avser även en god arbetsmiljö med strävan att vara ett attraktivt lärosäte och en arbetsplats med tydligt medarbetarskap och ledarskap. För RKH innebär kvalitet att optimalt utnyttja resurser för att tillfredsställa behov och förväntningar från såväl interna som externa aktörer. Kvalitetsarbetet syftar till ständig utveckling och kvalitetssäkring av hela verksamheten och inkluderar utbildning, forskning, samverkan samt högskoleförvaltningens (HF) stödjande verksamhet. Arbetet ska bidra till hög kvalitet i högskolans utbildningar och forskning. Ledning, personal, studenter och företrädare från arbetslivet är delaktiga i kvalitetsarbetet. Vidare innebär kvalitetsarbetet en strävan mot att utveckla en kvalitetskultur där personal och studenter är engagerade och understödjer en hållbar utveckling av högskolans verksamhet.

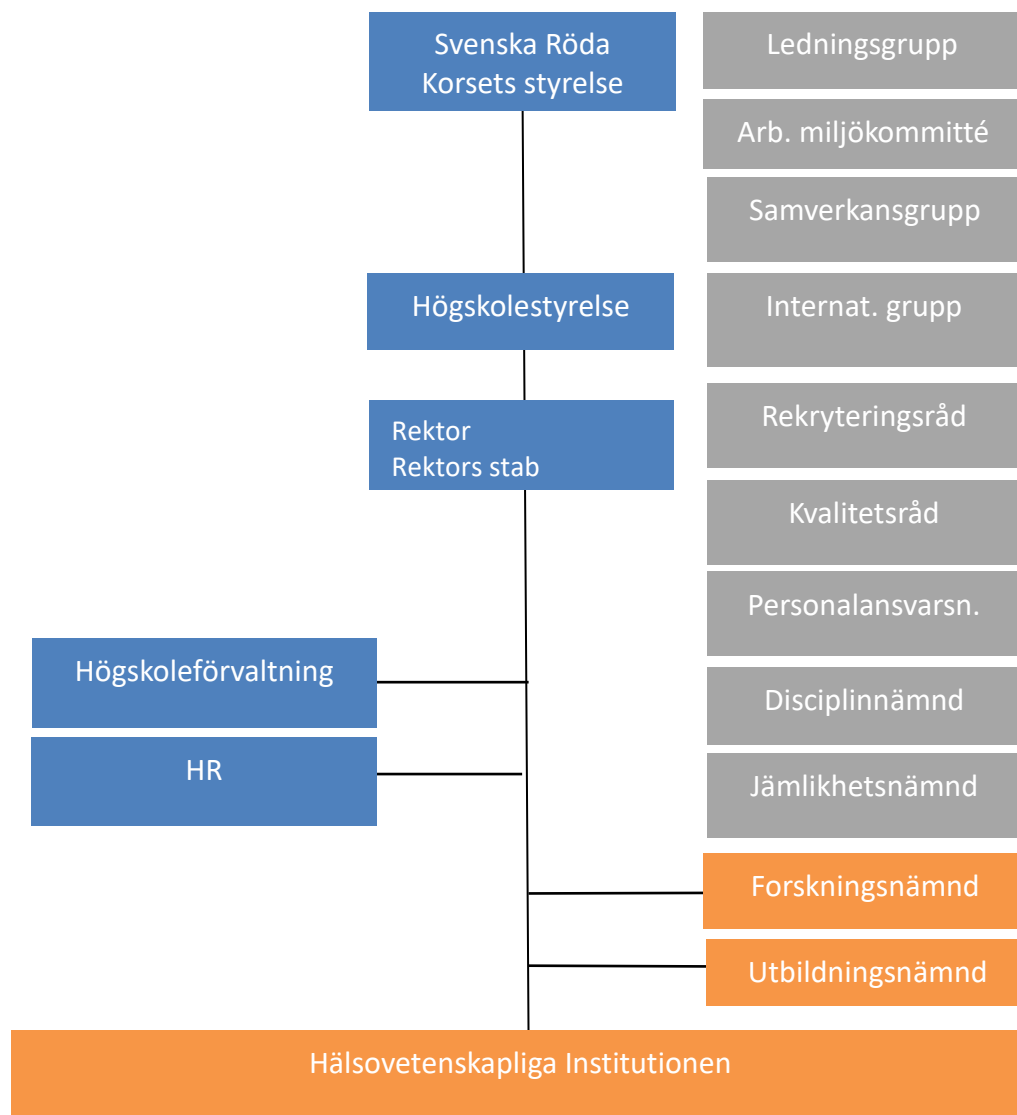
Högskolans organisation och verksamhet

De senaste åren har RKH genomgått en omfattande utveckling för att förstärkas som akademisk organisation- och kunskapsmiljö. Med ägandeform i stiftelsen Rödakorshemmet är RKH en enskild utbildningsanordnare och styrs av lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina. Utbildningen ska vila på vetenskaplig eller konstnärlig grund och på beprövad erfarenhet. Den ska bedrivas så att den i övrigt uppfyller krav som ställs på utbildning i första kapitlet högskolelagen (1992:1434). Högskolan lyder också under examensordningen i bilaga 2 i högskoleförordningen (1993:100) samt diskrimineringslagen (2008:567), med flera.

Stiftelsen förvaltas av den ideella föreningen Svenska Röda Korset (SRK). Verksamheten ska även arbeta i enlighet med Röda Korsets grundprinciper och i överensstämmelse med rödakors- och rödahalvmånerörelsens uppgifter och mål. Verksamheten leds av en högskole-styrelse och rektor som inför högskolestyrelsen ansvarar för ledningen av högskolans verksamhet.

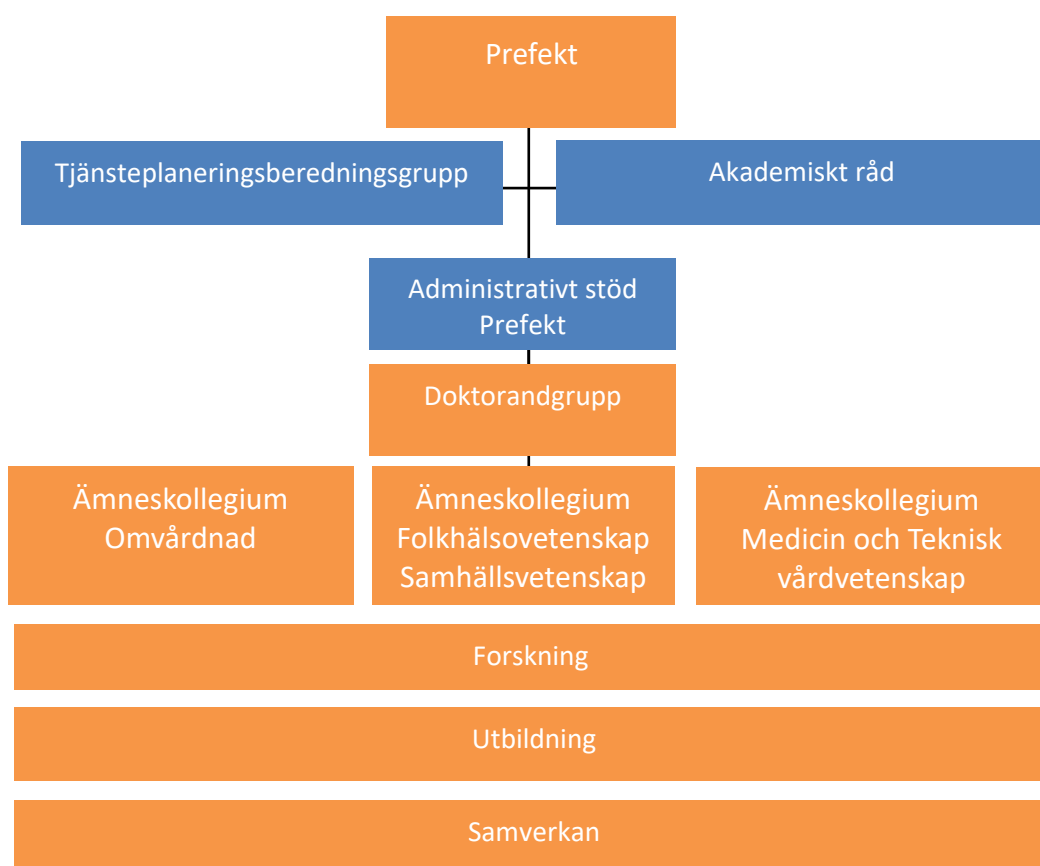
Högskolestyrelsen ska svara för den löpande verksamheten av högskolan inom den av Svenska Röda Korsets styrelse fastställda verksamhetsplan (VP) och budget. Högskolans ledning består av rektor, prorektor, dekan för utbildning och dekan för forskning, förvaltningschef, prefekt, HR-chef samt rektorsassistent. Från och med höstterminen 2018 ingår också en studentrepresentant i ledningsgruppen.

Den akademiska verksamheten vid högskolan är organiserad i en utbildningsnämnd (UN) och i en forskningsnämnd (FN) samt en Hälsovetenskaplig Institution som bedriver utbildning på grund- och avancerad nivå samt forskning inom tre forskningsmiljöer, vilka beskrivs längre fram i självvärderingen. UN och FN är rådgivande organ för respektive dekan som får sina beslutsmandat utifrån en delegation från rektor (Bilaga 2, Rektors delegationsordning för Röda Korsets Högskola) Även andra organ med rådgivande funktion i form av grupper, kommittéer, nämnder och råd ingår i högskolans organisation. Den stödjande högskolegemensamma verksamheten utgörs av HF där HR ingår. HF ska stödja högskolans verksamhet att bedriva utbildning, forskning och samverkan och ansvara för att fullgöra högskolans övergripande förvaltningsansvar. Vidare så ger HF service åt och stödjer personal och studenter vid RKH. Inom HF finns expertfunktioner med egna ansvarsområden som definieras i beslut av förvaltningschefen, (figur 1, RKH:s organisation).



Figur 1 RKH:s organisation

Vid högskolan är huvudområden omvårdnad och folkhälsovetenskap, samt ämnena medicin, samhällsvetenskap och teknisk vårdvetenskap inrättade. RKH har examensrätt för kandidatexamen och magisterexamen i huvudområdena, samt för sjuksköterskeexamen och specialistsjuksköterskeexamen. Ansvarig för utvecklingen av respektive huvudområde är professor. För varje ämne finns en ämnesansvarig med lägst doktorsgrad. Den Hälsovetenskapliga Institutionen har ett akademiskt råd, tre ämneskollegier och en tjänsteplaneringsberedningsgrupp. En prefekt leder institutionens arbete (Figur 2).



Figur 2. Hälsovetenskapliga Institutionen

Global profil

Enligt färdplan och strategi, 2017–2020, skall RKH:s profil, med inriktningen global hälsa, förbereda studenter för arbete nationellt och internationellt och beakta även utmaningarna i den pågående globaliseringen för att säkrare och inkluderande samhällen byggs. För högskolan är globalitet ett medvetet akademiskt och humanistiskt förhållningssätt som sammanlänkar människor världen över samt överskrider nationella och statliga gränser. Högskolans profil förbereder studenterna för arbete nationellt och internationellt och beaktar utmaningarna i den pågående globaliseringen för att säkrare och inkluderande samhällen byggs. Global hälsa

definieras som ett tvärvetenskapligt område för ett brett spektrum av evidensbaserad praktik och forskning som avhandlar de hälsofrågor som har potential att överskrida nationella, statliga och geografiska gränser. Det primära målet för global hälsa är jämlikhet i, samt förbättring av hälsa hos människor, grupper och befolkningar världen över. Global hälsa karaktäriseras av multidisciplinära och tvärvetenskapliga ansatser och metoder i vilka hälsa beaktas i individ-, befolknings- och miljöperspektiv. Global omvårdnad handlar om att utveckla kunskaper om hälsa, omvårdnad, personer, lidande och ekologi i lokal och global kontext. Profilmrådet karaktäriseras av befrämjande, aktivism och hållbar utveckling. Detta innebär ett aktivt användande av kunskaper och metoder som inkluderar normmedvetna förhållningssätt för att motverka ojämlikhet och social orättvisa. Ytterst syftar kunskaper i global omvårdnad till att lindra lidande, värna mänsklig värdighet och bidra till hälsa för nuvarande och kommande generationer.

Högskolans utbildningar

Vid högskolans finns ett sjuksköterskeprogram på grundnivå och tre specialistsjuksköterskeprogram på avancerad nivå. Dessa leder fram till en dubbelexamen i form av en yrkesexamen och en generell akademisk examen på kandidat- eller magisternivå. Totalt studerar cirka 850 studenter vid högskolan, varav 770 på grundnivå och 80 på RKH:s tre specialistsjuksköterskeprogram på avancerad nivå med inriktningar mot intensivvård, psykiatrisk vård och infektionssjukvård. Programmen har utvecklats och omarbetats för att anpassas till högskolans profil. Sjuksköterskeprogrammet startade utifrån en ny utbildningsplan 2016. Programmet har profilen global omvårdnad och är ett av de attraktivaste sjuksköterskeprogrammen i hela landet. Programmen på avancerad nivå reviderades utifrån profilen global omvårdnad 2017. En delvis integrering av specialistsjuksköterskeprogrammen genomfördes genom att studenterna läser tre generiska kurser tillsammans, oavsett inriktning. Utöver detta ger högskolan en fristående kurs om handledning inom verksamhetsförlagd utbildning inom hälso- och sjukvård (7,5 hp). Det pågår också planering och förberedelser för att starta ett internationellt folkhälsovetenskapligt program med global inriktning, 120 hp på grundnivå, till vilket det har äskats om statliga medel. Programmet kan starta tidigast hösten 2020.

Högskolans forskning

Vid högskolan bedrivs hälsovetenskaplig forskning. Den är organiserad i tre tvärdisciplinära forskningsmiljöer inom ämnena, omvårdnad, medicin, folkhälsovetenskap, samhälls- och beteendevetenskap och hälsa och teknik, vilka leds av högskolans professorer. I RKH:s Forskningsstrategi 2015–2019 (Bilaga 3) finns en beskrivning av högskolans forskningsmiljöer, *Hälsa i Globala Transitioner, Hälsöfrämjande Interventioner och Resiliens samt Hälsa och Teknisk Utveckling*. Dessa beskrivs också mer ingående under bedömningsområde utformning, genomförande och resultat. Samtliga forskare vid högskolan och även flera adjunkter är aktiva inom högskolans forskningsmiljöer. RKH har ingen egen forskarutbildning utan doktoranderna, som till antalet är 17 (år 2018), är antagna vid andra lärosäten som högskolan samarbetar med. Samarbete sker bland annat med Blekinge Tekniska Högskola (BTH), Ersta Sköndal Bräcke Högskola (ESH), Högskolan Dalarna (HD), Högskolan i Gävle (HIG), Karolinska Institutet (KI), Kungliga Tekniska Högskolan (KTH), Mälardalens högskola (MDH), Sophiahemmet Högskola (SHH), Stockholms Universitet (SU) och Södertörns Högskola (SH). Dessa samarbeten handlar i huvudsak om samverkan inom utbildning och forskning som kan inkludera doktorander i forskningsprojekt samt biblioteksverksamhet.

Samverkan

Samverkan inom högskolans verksamhet sker på olika nivåer i organisationen, från ledningsnivå till samverkan inom administration, utbildning och forskning. Nedan anges några av de viktigaste aktörerna för samverkan. SRK och Internationella Rödakorsfederationen (IFRC) är samarbetspartner för högskolans utbildnings- och forskningsverksamhet. Vidare sker samverkan med SRK:s verksamhetsområden inom civil- och lokalsamhället och nationella och internationella nätverk, SRK:s vårdenheter, behandlingscenter för krigsskadade och torterade samt med enheten för migration och integration. Högskolan samverkar även med andra svenska lärosäten samt några av de enskilda utbildningsanordnarna i Stockholm. Mot bakgrund av att RKH planerar att starta ett internationellt folkhälsovetenskapligt program på grundnivå pågår samarbete inom det europeiska nätverket inom folkhälsa, The Association of Schools of Public Health in the European Region (ASPHER). Medlemskapet i ASPHER ger möjligheter att samverka i utbildning och forskning inom ämnet folkhälsovetenskap och ger tillgång till fler än 20 internationella samarbetspartners. Nätverket ger också stöd för kvalitetssäkring, policys och riktlinjer och utveckling inom hälsa i ett globalt perspektiv. Exempel på områden för samverkan är undervisning i kurser, handledning av doktorander i projekt, nätverk på ledningsnivå, kvalitetsnätverk och biblioteksverksamhet. Stockholms läns landsting (SLL), Karolinska Universitetssjukhuset (KS) och olika kommuner i södra Stockholm är andra centrala parter för samverkan, framförallt när det gäller verksamhets integrerat lärande (VIL) där verksamhetsförlagd utbildning (VFU) ingår.

Styrning och organisation (bedömningsområde 1)

Bedömningsgrund: Lärosätets kvalitetssystem är uppbyggt för att säkerställa kvaliteten i utbildningarna och det relaterar till övergripande mål och strategier som lärosätet fastställt i sin verksamhet.

Vid högskolan utgör kvalitetsarbetet en integrerad del av verksamheten sedan flera år tillbaka. Kvalitetsarbetet har dock inte alltid bedrivits med den systematik för kvalitetssäkring som idag efterfrågas inom universitets- och högskolesektorn. För att ge en bakgrund till hur högskolans kvalitetssystem har vuxit fram de senaste åren beskrivs detta och sedan presenteras RKH:s kvalitetssäkringssystem.

En tillbakablick

Arbetet med att bygga upp ett centraliserat systematiskt kvalitetssäkringssystem för att utveckla verksamheten vid högskolan påbörjades under hösten 2015. Före den tidpunkten pågick också under flera år ett systematiskt kvalitetsarbete inom verksamheten med tydligt fokus på att akademiskt utveckla utbildningarna och miljön. Även tidigare utbildningsgranskningar av dåvarande Högskoleverket (HSV) har resulterat i ett omfattande utvecklingsarbete utifrån den granskning som genomfördes. Under slutet av 2015 fastställdes en organisation och arbetsordning för ledningsstrukturen vid RKH (Bilaga 7, Organisation och arbetsordning för ledningsstrukturen vid Röda Korsets Högskola). Denna förde med sig en granskning av organisationen, ansvarsfördelningen samt genomgång av flera interna styrdokument. Under hösten 2016 genomfördes ytterligare en översyn av organisationen vid högskolan som 2017 resulterade i en ny organisationsstruktur med en Hälsovetenskaplig Institution istället för som tidigare tre avdelningar. Omorganiseringen gjordes mot bakgrund av att högskolan på bästa sätt skulle anpassas och utvecklas i relation till högskolans resurser och sammanhållna kunskapsmiljöer. En arbetsgrupp med representation från olika delar av verksamheten uppdrogs föreslå organisationsstruktur som sedan fastställdes i ett rektorsbeslut (Bilaga 4, Rektorsbeslut 15/2017 om utveckling av befintlig avdelningsorganisation till en institution vid Röda Korsets Högskola, planerad från hösten 2017).

En utveckling från en avdelningsorganisation till en Hälsovetenskaplig Institution tar fasta på

lärosätets profil. HF har också genomgått en organisationsförändring, som verkställdes den 1 oktober 2018, med översyn av verksamhetens olika delar. Syftet med förändringen var att reformera HF:s uppdrag genom att anpassa det administrativa stödet till utbildnings- och forskningsverksamheten, samt att förtydliga och se över uppdragsbeskrivningar för personalen och optimera resursanvändandet (Bilaga 5, Rektorsbeslut 25/2018 Uppdrag att genomlysna och föreslå organisation och roller inom förvaltningen samt presentera förslaget inför beslut av rektor). Parallellt med den organisationsförändring som har skett de senaste åren pågick arbetet med att ta fram en övergripande policy för kvalitetssäkring vid RKH. Arbetet samordnades av högskolans prorektor i samverkan med högskolans ledning och policyn fastställdes av högskolestyrelsen 31 januari 2017.

Högskolans kvalitetssäkringssystem

RKH:s kvalitetssäkringssystem bidrar till att bedriva ett målinriktat och systematiskt arbete med kvalitetsutveckling av verksamheten, för att högskolan ska kunna möta framtidens globala utmaningar inom hälsa, vård och välfärd med särskilt fokus på utsatthet och ojämlikhet i vår omvärld (Bilaga 6, Policy för kvalitetssäkring vid Röda Korsets Högskola). Systemet ska även bidra till kvalitetsutveckling inom jämställdhet/jämlikhet, hållbar utveckling och internationalisering.

Kvalitetssäkringssystemet för utbildning och forskning vid RKH består av olika delar i form av styrdokument, målstyrning, processororienterat arbetssätt, värdegrundsarbete och årshjul som anger tidpunkter för uppföljning inom verksamheten. Systemet har utgångspunkt i European Guideline and Standards (ESG) som krävs för att uppnå god kvalitet och rättssäkerhet i verksamheten. Systemet illustreras i figur 3.



Figur 3. RKH:s kvalitetssäkringssystem för utbildning och forskning

Kvalitetssäkringssystemet utgår från högskolans styrdokument som säkerställer att verksamheten följer vision och prioriterade inriktningar och följer ett processororienterat arbetssätt. Det operativa arbetet inom verksamheten är målstyrt och omfattar utbildning, forskning och samverkan. Högskolans värderingar utgår från tre ledord;

- Respekt; vi ska respektera varandras åsikter och föra en utvecklande och positiv dialog i alla frågor
- Tillit; vi litar på varandras kunskaper och ambitioner
- Samarbete; vi arbetar med varandra mot gemensamma mål

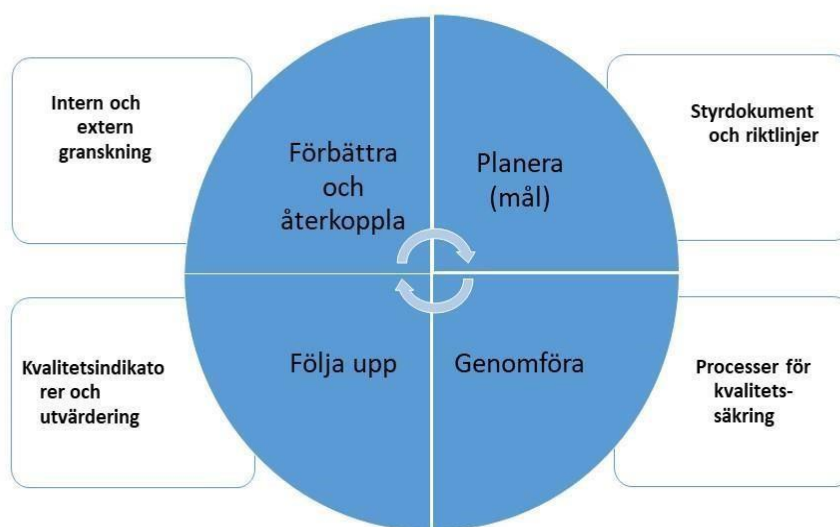
Värdegrundsarbetet är införlivat i verksamhetens kvalitetetsarbete. De olika nivåerna inom organisationen, som högskolestyrelsen, rektor med rektorsstab och ledningsgrupp, Hälsovetenskapliga Institutionen och HF är delaktiga och ansvarar för genomförandet av kvalitetssäkringsarbetet. Rektor har det yttersta ansvaret för kvalitetssäkring inom verksamheten. I högskolans organisation och arbetsordning för ledningsstrukturen vid Röda Korsets Högskola (Bilaga 2) och rektors delegationsordning för Röda Korsets högskola (Bilaga 7) anges ansvar och uppdrag inom kvalitetsarbetet för dekan för forskning, dekan för utbildning, förvaltningschef, HR chef, samt prefekt. Inom institutionen har programansvariga och examinatorer ansvar för kvalitetssäkring som sker på program- och kursnivå.

Kvalitetsarbetet konkretiseras i Handlingsplan för Kvalitetsarbete 2017–2022 (Bilaga 8), som är målstyrd och följer policy för kvalitetssäkring. I likhet med den är handlingsplanen uppbyggd utifrån ESG:s standarder. Handlingsplanen är strukturerad som en matris med uppsatta mål, där det framgår vilken funktion som ansvarar för genomförande/framtagning av systematiska processer för att uppnå ett mål, samt hur uppföljning och återkoppling ska ske. Ambitionen är att målen i handlingsplanen ska vara specifika, mätbara, avgränsade, realistiska, tidsatta och accepterade, så kallade smarta mål.

I handlingsplanen prioriteras och fokuseras på identifierade utvecklingsområden i verksamheten. Handlingsplanen uppdateras i slutet av varje år genom utvärdering och analys av måluppfyllelse. Detta innebär att en del mål kan ha uppfyllts under året och nya mål kan ha tillkommit. Handlingsplanen är integrerad i verksamheten och engagerar både personal och studenter. Kvalitetssamordnaren, tillika prorektor, har ett övergripande ansvar för uppföljning av målen och analys av måluppfyllelser för de insamlade resultaten avseende RKH:s kvalitetsarbete inom de olika verksamhetsområdena. Denna uppföljning och analys sker årsvis i början av året för att sedan sammanfattas i en årsredogörelse. Den första årsredogörelsen utifrån högskolans kvalitetssystem kommer att färdigställas i början av 2019. Årsredogörelsen för kvalitetsarbetet utgör sedan underlag till verksamhetsberättelsen (VB) samt för revideringar av handlingsplanen inför nästa årscykel utifrån identifierade utvecklingsområden.

Den modell/cykel som används för kvalitetsarbetet har inspirerats av W E Deming, Plan-Do-Check-Act (PDCA) cykel. Konkret innebär arbetet inom modellen att utifrån styrdokument på olika nivåer, planera och sätta upp mål för verksamheten som sedan verkställs genom processer. Uppföljning sker sedan genom utvärdering av resultat mot fastställda indikatorer eller kriterier. Utifrån högskolans policy för kvalitetssäkring ska utbildningarna vid högskolan granskas i ett-, tre och sex års cykler. En gång om året granskas högskolans program och styrdokumenterna för utbildningsverksamheten, inklusive målen i Handlingsplanen för kvalitetsarbete vid RKH som rör utbildningsverksamheten. Granskningen görs av UN. Vart tredje år planeras en extern granskning av högskolans examensarbeten i samverkan med ESH och SHH. Första granskningen sker 2019. Vart sjätte år granskas högskolans utbildningar av Universitetskanslersämbetet (UKÄ). De förbättrings- och utvecklingsområden som identifieras resulterar i vidtagna åtgärder och att nya mål formuleras. Modellen visualiseras utifrån cykel för kvalitetssäkringsarbete vid RKH (Figur 4).

Cykel för kvalitetssäkringsarbete vid Röda Korsets Högskola



Figur 4. Cykel för kvalitetssäkringsarbete vid Röda Korsets Högskola

Den sistnämnda delen inom högskolans kvalitetssäkringssystem är årshjul för olika områden i verksamheten. Årshjulen anger tidpunkter för uppföljning av aktiviteter inom olika verksamhetsområden. Ett exempel är årshjul för övergripande kvalitetsuppföljning (Bilaga 9, Årshjul för kvalitetssäkring)

Ett kvalitetsråd är sedan år 2017 inrättat med representation från högskolans ledning, programansvariga, studentkåren och från arbetslivet (Huddinge kommun, SRK, SLL, Stockholms sjukhem). Kvalitetsrådet samlas varje termin och utgör ett rådgivande organ för kvalitetsfrågor och samverkan, främst inom utbildningsverksamheten. Exempel på områden som följs upp i rådet är utvärderingar inom såväl teoretisk som verksamhetsförlagd utbildning (VFU). Ett annat syfte är att delge varandra och informera om verksamheternas kvalitetssystem och pågående kvalitetsarbete.

Övergripande mål och strategier för kvalitetssäkringsarbetet

Högskolans övergripande mål och strategier finns beskrivna i Röda Korsets Högskola färdplan och strategi 2017–2020 (Bilaga 1) och i Högskolans verksamhetsplan 2018 (Bilaga 10). Dessa övergripande mål och strategier har diskuterats i ledningsgruppen, förankrats i verksamheten och fastställts av högskolestyrelsen. RKH:s uppdrag är att bedriva utbildning och forskning samt utvecklingsarbete inom hälsa och vård med fokus på högskolans specifika profil. I uppdraget ingår att samverka med det omgivande samhället och informera om verksamheten samt verka för att forskningsresultat tillkomna vid RKH kommer till nytta. Verksamheten ska bedrivas så att det finns ett nära samband mellan forskning, utbildning och vetenskapens trovärdighet genom att god forskningssed värnas. De tillgängliga resurserna ska nyttjas effektivt för att hålla en hög kvalitet. Studenterna ska ha rätt att utöva inflytande över utbildning och RKH ska verka för att studenterna tar en aktiv del i arbetet med att vidareutveckla utbildningen.

Verksamheten ska främja en hållbar utveckling som innebär att nuvarande och kommande generationer tillförsäkras en hälsosam och god miljö, ekonomisk och social välfärd och rättvisa. Jämställdhet och mångfald ska alltid iakttas och främjas liksom förståelsen för andra länder och för internationella förhållanden. Dessutom ska också breddad rekrytering till högskolan aktivt beaktas. Nedan anges de sex mål som är uppsatta för verksamheten 2017–2020 (Bilaga 1).

Mål för 2017–2020

1. Kompletta och akademiskt kvalitetssäkrade kunskapsmiljöer inom högskolans profil
2. Studenten - medaktör i kärnverksamheten
3. Erkänd forskning, nationellt och internationellt inom högskolans profilering
4. Tydligt medarbetarskap och ledarskap
5. Ekonomi i balans
6. Samverkan regionalt, nationell och internationellt med synergi i syfte och mål.

Det pågår ett utvecklingsarbete med fortsatta prioriteringar utifrån ovanstående övergripande mål för att bedriva ett systematiskt kvalitetssäkringsarbete inom högskolans verksamhet. Under de olika bedömningsområdena i självvärderingen visas exempel på hur dessa övergripande mål bryts ned och operationaliseras i mål för verksamheten.

Kvalitetssäkringspolicy

Bedömningsgrund: *Lärosätet har en beslutad kvalitetssäkringspolicy, eller motsvarande, som är en del av den strategiska styrningen.*

Högskolan har en fastställd policy för kvalitetssäkring (Bilaga 6). Denna anger ramarna för kvalitetsarbetet och följer en ett-, tre- och sexårs cykel där såväl interna som externa granskningar ingår. Policyn utgör ett ramverk för ett långsiktigt systematiskt kvalitetsarbete som är en viktig gemensam angelägenhet för ledningen, undervisande personal, studenter, samt övrig personal vid RKH. Kvalitetssäkringspolicyn konkretiseras i form av en handlingsplan som i sin tur operationaliseras genom olika interna kvalitetssäkringsprocesser som förutsätter att samtliga aktörer vid RKH deltar. Strategier och processer utgör grunden för RKH:s sammanhållna kvalitetssäkringssystem. Kvalitetsarbetet ska tillgodose både högskolans inre kvalitetskrav och de yttre redovisningskrav som formulerats av departement och myndigheter, avnämare, uppdragsgivare, arbetsgivare och studentorganisationer. Det ska också bidra till att uppfylla de krav som ställs vid examensrättsprövningar (ackreditering) och utbildningsutvärderingar samt säkerställa att underlag finns inför kommande prövningar och utvärderingar.

Vidare utgår Policy för Kvalitetssäkring vid RKH från ESG standarder (1.1-1.10) som avser lärosätens interna kvalitetsarbete. Verksamheten vid RKH ska säkerställa en lärandemiljö där innehållet i utbildning och forskning, lärandemöjligheterna och infrastrukturen är ändamålsenliga. Dokumentet finns tillgängligt för personal, studenter och avnämare via högskolans intranät som benämns teams och på RKH:s hemsida.

Ansvarsfördelning för kvalitetsarbetet

Bedömningsgrund: *Lärosätet har en ändamålsenlig och tydlig definierad ansvarsfördelning för kvalitetsarbetet.*

Under beskrivningen av högskolans kvalitetssäkringssystem har vi redovisat hur det är uppbyggt och anpassat utifrån högskolans organisation och ansvarsfördelning. Under denna

bedömningsgrund redogör vi närmare för hur ansvarsfördelningen ser ut och vilka organ som är delaktiga i kvalitetssäkringsarbetet vid RKH.

Som tidigare angivits är olika nivåer samt funktioner inom organisationen delaktiga och ansvariga för uppföljning av kvalitetsarbetet. Kvalitetssamordnare, tillika prorektor, har ett samordnande ansvar för kvalitetsarbetet, kvalitetssäkringen och den årliga uppföljningen av kvalitetsarbetet vid högskolan. Vidare innebär detta att hen samordnar kvalitetsarbetet med stöd av ledningsstöd vid högskolan. Det gäller såväl det interna arbetet som det externa arbetet med kontakter till exempel UKÄ och samverkan inom de kvalitetsnätverk som RKH ingår i. Som högskolans högsta beslutande organ har högskolestyrelsen det yttersta ansvaret för uppföljningen av kvalitetsarbetet.

Organisation och arbetsordning för ledningsstrukturen vid Röda Korsets Högskola (Bilaga 7) beskriver hur högskolan är organiserad, uppdrag inom ledningsstrukturen och var beslut fattas inom organisationen. Rektors delegationsordning för Röda Korsets Högskola (Bilaga 2) beskriver vilka beslutsfattare som finns och deras beslutsmandat. Arbetsbeskrivning för lärare med uppdrag inom utbildningsverksamheten vid Röda Korsets Högskola (Bilaga 11) beskriver lärares olika uppdrag och ansvarsområden. Beslutsfattare vid högskolan är rektor, prorektor, dekanerna för utbildning och forskning, förvaltningschef, prefekt och HR-chef. Dessa får sitt beslutsmandat dels genom de uppgifter de ges i Organisation och arbetsordning för ledningsstrukturen vid RKH, dels i Rektors delegationsordning för Röda Korsets Högskola. Studenter, doktorander och externa intressenter deltar aktivt i kvalitetssäkringsarbetet genom arbetet och representation i högskolans olika organ.

Högskolestyrelsen sammanträder tre gånger per termin. Ledningsgruppen, som sammanträder en gång per månad, har ansvar för kvalitetssäkring på en övergripande nivå genom att vara rådgivande till rektor som har beslutande rätt. I UN och FN samt inom Hälsovetenskapliga institutionen bereds olika frågor inom utbildnings- och forskningsverksamheten. Beslut kring dessa fattas av rektor eller utifrån en rektorsdelegation av någon av dekanerna. De beredande organ som finns för uppföljning av kvalitetssäkring inom Hälsovetenskapliga Institutionen är akademiskt råd, programråd, tre ämneskollegier och en beredningsgrupp för tjänstgöringsplanering. Den stödjande högskolegemensamma verksamheten utgörs av HF samt HR.

UN, som leds av dekan för utbildning, har ett stort ansvar när det gäller övergripande kvalitetssäkring av högskolans utbildningar på grundnivå och avancerad nivå. Dessutom ansvarar UN för att utbildningen som bedrivs inom RKH synliggörs, kvalitetssäkras, att utvärderingar genomförs och sammanställs, samt att dessa följs upp och återkopplas till studenterna. I utbildningsnämndens ansvar ingår beredning av utbildningsärenden till rektor och högskolestyrelsen, kvalitetssäkring av riktlinjer och dokument för utbildning och samverkan, samt att det finns beskrivningar för lärares olika uppdrag.

Utifrån Rektors delegationsordning (Bilaga 2) fattar dekan för utbildning, i samråd med utbildningsnämnd och prefekt, beslut om utbildningsprogrammets organisation och arbetsformer. Med stöd av UN fattar hen beslut om exempelvis processer gällande högskolans huvudområden och ämnen, revideringar av befintliga utbildningsplaner samt inrättande av nya kurser och fastställande av kursplaner. Med stöd av UN bereder hen ärenden med förslag till beslut hos rektor eller högskolestyrelse om exempelvis lokal antagningsordning, lokal examensordning och nya utbildningsplaner.

Inom den Hälsovetenskapliga Institutionen har prefekt, programansvariga och examinatorer ansvar för kvalitetssäkring av program och kurser inom ramen av högskolans utbildningar.

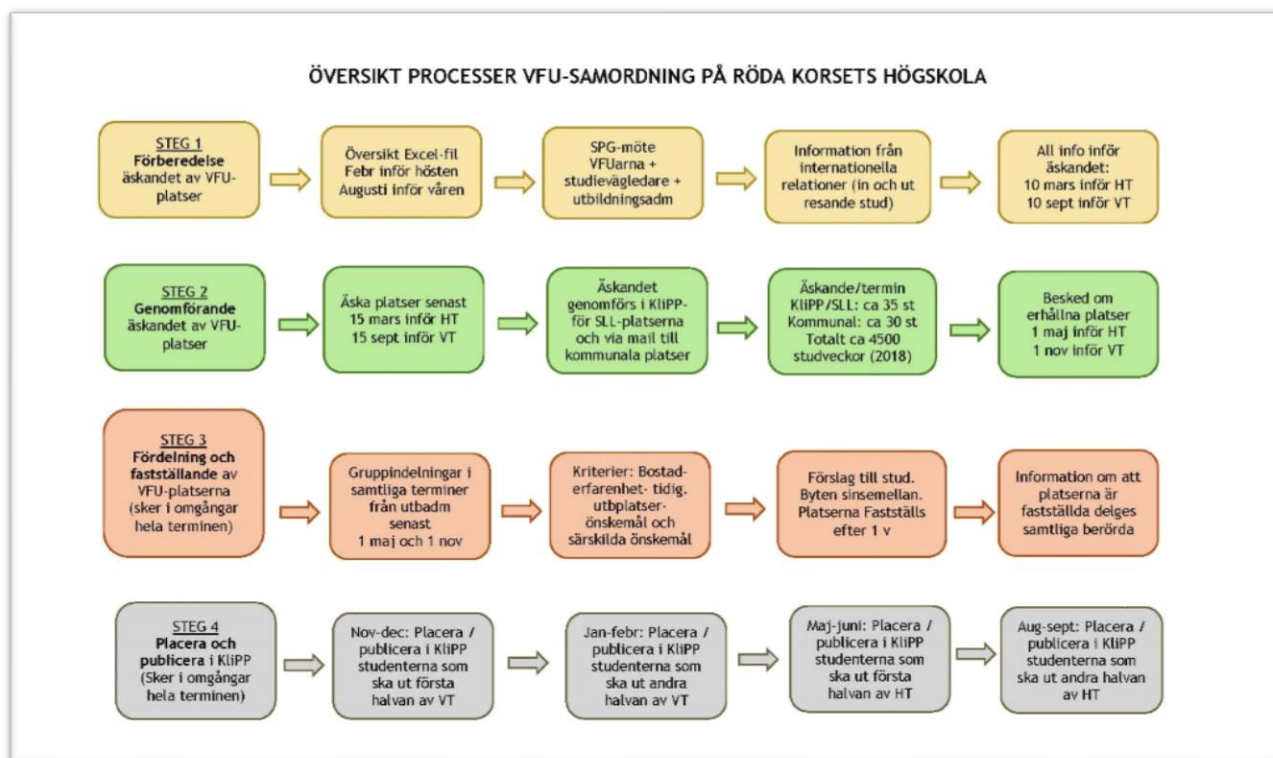
Delaktighet, engagemang och ansvar

Bedömningsgrund: *Lärosätet har systematiska processer som uppmuntrar till delaktighet och engagemang och ansvar hos lärare, övrig personal samt studenter och doktorander.*

Under denna bedömningsgrund beskrivs former för och exempel på processer som uppmuntrar till delaktighet, engagemang och ansvar bland personal och studenter. Exempelen av former och processer belyser olika delar inom verksamheten där personal och studenter är delaktiga.

Förutsättningar för delaktighet, engagemang och ansvar hos all personal inom högskolans verksamhet skapas genom olika forum. Arbetsplatsträffar (APT) sker månadsvis och är ett forum som uppmuntrar till delaktighet och engagemang för all personal. Dessa möten leds av HR chef och agendan består av områden som både ledning och medarbetare har behov av att informera om och diskutera. Ett annat forum som möjliggör informationsutbyte och dialog mellan rektor och högskolans personal är rektors frukostmöten som sker en gång per månad. Hälsovetenskapliga Institutionen, som leds av prefekt, anordnar institutionsmöten varje månad som är avsedda för all undervisande personal. Vid dessa möten ges information och det finns möjligheter att dela med sig av goda exempel från pågående pedagogiskt arbete, samt att diskutera olika aktuella frågor. Även frågor som berör kvalitetsarbetet diskuteras i detta forum. Personal från HF kan också bjudas in till dessa möten för specifika frågor.

Inom HF sker regelbundna möten en gång per månad vilka leds av förvaltningschefen. Där diskuteras högskolans övergripande styrdokument och framtagna strategier i relation till förvaltningens uppdrag att stödja kärnverksamheten. Vid dessa möten genomförs också uppföljningar av Handlingsplanen för kvalitetsarbete samt de olika enheternas årshjul vilka utgör basen för rutiner och processbeskrivningar. Exempel på en sådan processbeskrivning illustreras i figur 5. Förvaltningschefen har även regelbundna möten med RKH:s studentkår där frågor lyfts såsom utformning/nyttjande av utbildningslokalerna, grupprum och gemensamma mötesplatser, utbildningens digitalisering, samt studenternas delaktighet i högskolans jämställdhets- och kvalitetsarbete.



Figur 5. Exempel på processbeskrivning framtagen utifrån årshjul för VIL/VFU.

På programnivå finns ett programråd för sjuksköterskeutbildningen och ett gemensamt programråd för RKH:s specialistsjuksköterskeutbildningar. Dessa leds av programansvariga och har representation av lärare, externa aktörer och, på grundnivå, studentrepresentant från studentkåren. Inom programråden pågår ett utvecklingsarbete för att förbättra kvaliteten i utbildningen. Som exempel på detta kan nämnas utveckling och implementering av en processbeskrivning för program- och kursutvärderingar vid högskolan (Bilaga 12 Processbeskrivning för program- och kursvärderingar vid Röda Korsets Högskola). Denna processbeskrivning omfattar samtliga utbildningar och nivåer. Vidare förankras kursplanarbetet i programråden för att säkra att aspekter såsom jämlikhet/jämställdhet och hållbar utveckling finns formulerade i programmens kursplaner. Programråden fungerar som forum för dialog kring innehåll, nivåer och fördjupning avseende teorier och begrepp inom programmen. Även profilområdena global hälsa och global omvårdnad har diskuterats på likande sätt och inkluderats i kursplaner. Ytterligare ett exempel är att process för implementering av hela akademiska kunskapsmiljöer har lyfts och diskuterats. Detta för att medvetandegöra att det är centralt att studenterna tar del av den forskning som bedrivs vid RKH och att det som diskuteras teoretiseras.

Det finns tre årsvisa lärarteam inom sjuksköterskeutbildningen på grundnivå och ett lärarteam inom specialistsjuksköterskeutbildningarna. Dessa leds av en teamsamordnare. Lärarteamen har bland annat ett gemensamt ansvar för att utveckla och samordna det pedagogiska och didaktiska arbetet inom kurser så att progression och fördjupning uppnås. De arbetar konkret med exempelvis kursplaner och uppföljning och utvärdering av kurser i dialog med programansvariga. De arbetar också med kvalitetssäkringsprocesser. Som stöd för högskolans kvalitetsarbete har det under 2018 anordnats pedagogiska seminarier som har varit öppna för personal och studenter. Teman för dessa seminarier var: Rättssäker examination, Ansvarsfördelning inom utbildningsorganisationen och Hållbar utveckling.

Ett exempel på delaktighet inom kvalitetsarbetet för undervisande personal i årsteamerna är utvecklingen och arbetet med nya kursplaner inom sjuksköterskeprogrammet. Uppdraget till lärarteamet kommer från programansvarig, efter ett beslut kring inrättande av kurs, vilket sker i UN. Lärarteamet tar fram ett utkast till kursplan utifrån utbildningsplanen och i relation till övriga kurser i programmet. Ett särskilt fokus ligger på fördjupning av huvudområdet, beaktande av högskolans specifika profil, hållbar utveckling och jämlikhet/jämställdhet. Efter att programansvarig har godkänt utkastet till kursplan skickas den till UN för granskning och beslut.

Studenternas engagemang och delaktighet bygger på deras möjligheter till inflytande inom utbildningarna. I varje program genomförs en programvärdering och i varje kurs en kursvärdering. I kurser som består av flera moduler sker också kursvärdering fortlöpande. Inom bedömningsområdet student- och doktorandperspektiv beskrivs närmare vilka organ/forum studenter ingår i. Ett konkret exempel på systematiska processer där studenter och lärare har arbetat tillsammans, är vid framtagandet av ett högskolegemensamt system som ska kvalitetssäkra programutvärderingar- och kursutvärderingar, vilket i hög grad avser studenternas möjlighet att kunna påverka inom utbildningarna.

Uppföljning och utveckling av högskolans kvalitetssäkringssystem

Bedömningsgrund: Lärosätet säkerställer att de resultat och slutsatser som genereras av kvalitetssystemet systematiskt tas tillvara i den strategiska styrningen, kvalitetsarbetet och utvecklingen av kvalitetssystemet.

Under denna bedömningsgrund presenteras hur resultaten av kvalitetssystemet tas tillvara i den strategiska styrningen, kvalitetsarbetet och utvecklingen av kvalitetssäkringssystemet. Exempelen visar hur olika nivåer i verksamheten är involverade i kvalitetsarbetet och utvecklar systemet genom att arbeta utifrån cykel för kvalitetssäkringsarbete.

De resultat som genereras av systemet följs årligen upp och återkopplas av rektor i ledningsgruppen inför framtagandet av ny årlig verksamhetsplan (VP) och verksamhetsuppdrag (VU) för respektive verksamhetsområde. Ett exempel på ett sådant område är ett rektorsuppdrag till förvaltningschefen att under våren 2018 se över HF:s organisation med målet att ta fram funktions- och uppdragsbeskrivningar för dess medarbetare som tydliggör och möjliggör kvalitetssäkring av HF:s uppdrag (Bilaga 13, Förändrad organisation och uppdrag inom Högskoleförvaltningen). Förvaltningschefen tillsammans med HF:s medarbetare har gjort en genomlysning av HF:s uppdrag såsom det beskrivs i styrdokumentet och vilka olika funktioner som behövs för att fullfölja uppdraget. Ett antal möten genomfördes där medarbetarna tillsammans eller indelade i olika grupperingar, arbetade efter processen som är beskriven i figur 6. Uppföljning genomfördes regelbundet under arbetets gång mellan förvaltningschefen och rektor, som återkopplade till ledningsgruppen och högskolestyrelsen. Processen har lett till en kvalitetssäkring av HF:s stödfunktioner till studenter och personal.

1. Högskoleförvaltningens uppdrag och mål

- Alla ska ha en gemensam bild
- Identifiera konkreta arbetsuppgifter, händelser och situationer - idag och de närmaste åren
- Vad påverkar förvaltningens arbetsuppgifter – inom och utanför högskolan?

2. Behovsinventering

- Vilken kompetens behövs för att klara de olika uppdragen?
- Vilka kunskaper, färdigheter, erfarenheter, egenskaper, attityder har vi idag?

3. Kompetenskartläggning

- Vilka styrkor och utvecklingsbehov finns?

4. Gapanalys

- Var är vi extra sårbara? Är styrkorna rätt fördelade?

5. Kompetensförsörjningsåtgärder

- Hur uppnår vi den prioriterade kompetensen?
- Framåt: utbilda, utveckla, behålla, avveckla

Figur 6. Process för framtagande av Högskoleförvaltningens organisation och uppdrag.

UN följer upp de konkreta uppsatta målen för utbildningsverksamheten som har angivits i handlingsplan för kvalitetsarbete vid Röda Korsets Högskola 2017–2022 (Bilaga 8). Specifikt uppsatta mål för 2018, vilka har följts upp i UN, är exempelvis att lärandemål om hållbar utveckling, jämlikhet/jämställdhet och profilmråden global hälsa och global omvårdnad inkluderas i kursplaner inom högskolans utbildningsprogram. Återkoppling har skett mellan programansvariga och dekan för utbildning. Arbetet ledde även fram till att UN fattade beslut om en högskolegemensam enkät och processbeskrivning för program- och kursvärdering där frågor om hållbar utveckling, jämställdhet/jämlikhet och profilmråden inkluderades (Bilaga 12).

På en övergripande nivå följs de uppsatta målen upp av högskolestyrelsen och ledningsgruppen. Ett konkret exempel på en process i strategiskt kvalitetsarbete som är pågående inom sjuksköterskeutbildningen är en genomgång och analys av högskolans verksamhetsintegrerade lärande (VIL) och verksamhetsförlagd utbildning (VFU). Uppdraget från rektor gavs till en arbetsgrupp bestående av dekan för utbildning, ämnesföreträdare för huvudområdet omvårdnad, förvaltningschef, programansvarig för sjuksköterskeutbildningen på grundnivå samt ekonomiansvarig. Utredningen mynnade ut i en rapport med förslag på en förändrad VIL/VFU för sjuksköterskeprogrammet. Målet är att förbättra kvaliteten på VIL/VFU genom att anpassa den till de förändringar som sker inom hälso- och sjukvårdens organisation, säkra högskolemässigt lärande för studenter under VIL, samt stärka huvudområdets fokus och högskolans profil. Rapporten återkopplades till högskolestyrelsen, ledningsgruppen, institutionen och förvaltningen, samt till samverkan. Rapporten mynnade ut i ett rektorsbeslut för en strategi och inriktning på det fortsatta kvalitetssäkringsarbetet gällande VIL/VFU (Bilaga 14, VIL/VFU: möjligheter och utmaningar från 2019 – Patient och omvårdnad i fokus).

Information och kommunikation

Bedömningsgrund: *Den information som genereras av kvalitetssystemet kommuniceras på ett ändamålsenligt sätt med relevanta intressenter och får en spridning inom organisationen.*

Under bedömningsgrunden beskrivs hur resultaten av kvalitetsarbetet sprids till relevanta aktörer inom och utom organisationen.

På en övergripande nivå har ledningen dialogmöten en gång per år med utbildningsdepartementet då det sker en uppföljning av verksamheten och diskussioner om vilka möjligheter och utmaningar högskolan har. En gång per år presenteras och fastställs högskolans VP och nästkommande års budget på Svenska Röda Korsets styrelsemöte. På högskolestyrelsens möten presenteras utfallet av de resultat som genereras av kvalitetssäkringsarbetet. Information om kvalitetsarbetet ges också via olika kanaler vid högskolan. Som exempel kan nämnas APT, UN, institutionsmöten, programråd samt dialogmöten med studentkåren. Information från ledningen rörande kvalitetsarbetet sker vid rektorsfrukost, en gång per månad, genom intranätet Teams och via månadsbladet med skriftlig information från ledningen. Vidare används hemsidan för information till externa aktörer och studenter. Information om kvalitetsarbetet förmedlas även via lärplattformen Canvas till studenter. Andra externa och interna forum för dialog om kvalitetsarbete och uppföljning sker med arbetslivets representanter inom RKH:s kvalitetsråd, programråd och högskoleråd som leds av Huddinge kommun med representation av ledningen för alla lärosäten på Campus Flemingsberg. Vidare delges resultat från kvalitetsarbetet vid RKH de samarbetsparter som finns inom VIL organisationen i Stockholm, vilken presenteras ingående under bedömningsområde 6

Ett konkret exempel på att resultaten som genereras av kvalitetsarbetet sprids på olika nivåer i organisationen är resultaten från studentbarometern som genomfördes under våren 2018. Resultaten av denna presenterades och diskuterades på högskolestyrelsens sista möte på vårterminen. Resultaten har också delgivits både muntligt och skriftligt till högskoleledningen, undervisande personal, övrig personal, studenter, studentkåren och avnämare via olika kanaler. Hur processen utifrån RKH:s cykel för kvalitetssäkring fungerar med uppföljning av resultaten beskrivs närmare under bedömningsområdet student- och doktorandperspektiv.

Styrkor och utvecklingsområden

En styrka är att högskolan har ett centraliserat kvalitetssäkringssystem och att det finns styrdokument inom ramen för detta. Det finns också en inbyggd systematik och ansvarsfördelning som gör att processer för kvalitetssäkring är tydliga. Att RKH är en relativt liten högskola underlättar samordningen av kvalitetsarbetet. Inom högskolan finns uppdrag på olika nivåer med specifikt ansvar för kvalitetssäkring inom utbildning och övrig verksamhet.

Ett utvecklingsområde som har identifierats utifrån cykeln för kvalitetssäkring är att ytterligare formalisera dokumentation och återkoppling av kvalitetsarbetet. Detta kommer att ske i form av underlag från olika delar av verksamheten och som sammanställs i en kvalitetsrapport årligen. Första rapporten beräknas vara klar under januari 2019. Dialogen internt och externt behöver förbättras och under början av 2019 lanseras RKH:s nya hemsida.

Ett ytterligare utvecklingsområde är fortsatt implementering av högskolans kvalitetssystem inom hela verksamheten. En utmaning är att all personal och studenter involveras i ännu högre grad i kvalitetsarbetet genom delaktighet och ansvar, vilket är en förutsättning för att utveckla kvalitetskulturen vid RKH. Under hösten 2018 har särskild prioritet varit HF organisation med dess olika uppdrag, vilket har beskrivits. HF är central för hela högskolans verksamhet och dess kvalitetsutveckling.

Förutsättningar (bedömningsområde 2)

Undervisande personals kompetens

Bedömningsgrund: *Lärosätet säkerställer att den undervisande personalens kompetens motsvarar utbildningsverksamhetens behov.*

Under denna bedömningsgrund redogörs för och ges exempel på hur högskolans kvalitetssäkringsarbete säkerställer att den undervisande personalens kompetens motsvarar utbildningsverksamhetens behov.

Högskolan har en Strategisk kompetensförsörjningsplan 2017–2020 som beskriver det systematiska arbetet med olika processer i syfte att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla samt avveckla kompetens (Bilaga 15). Genom att tillämpa den så kallade ARUBA-modellen (Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla, Avveckla) i verksamheten systematiseras arbetet med kompetensförsörjning. Ett långsiktigt kompetensförsörjningsmål är att det ska finnas rätt kompetens för att nå verksamhetsmål och för att kunna möta en föränderlig omvärld. I Handlingsplan för Kvalitetsarbete 2017–2022, (Bilaga 8, sid 9) anges målet att säkerställa vetenskaplig, ämnesmässig och högskolepedagogisk kompetensutveckling för lärare och övrig personal. Den personalomsättning som har skett de senaste åren har bidragit till att utveckla högskolans akademiska miljö. Genom att arbeta systematiskt med kvalitetsutveckling och akademisering har RKH höjt andelen disputerade lärare från 45 % 2015 till 69 % 2018. Antalet docenter har ökat från en 2015 till åtta 2018. Den första professorn anställdes år 2009. Idag har högskolan tre egna professorer. Den samlade pedagogiska och ämnesmässiga kompetensen hos lärarna är väl sammansatt och tvärvetenskaplig för att möta utbildningsverksamhetens behov (Bilaga 16, Tabell över ämnestillhörighet). Olika satsningar gällande kompetensutveckling för undervisande personal pågår för att utveckla högskolans digitala lärmiljöer.

Ett mål i Handlingsplan för kvalitetsarbete är att säkra processen kring rekrytering av personal. Riktlinjer för rekrytering av personal finns angivet i Anställningsordning för lärare vid Röda Korsets Högskola (Bilaga 17). I syfte att attrahera sökande till högskolan framhålls varumärket vid annonsering av lediga tjänster. Rekryteringsprocessen har förtydligats i högskolans anställningsordning som innehåller olika delar. Vid rekryteringar sammanträder rekryteringsrådet och går igenom alla ansökningar och väljer ut lämpliga kandidater. Efter det genomförs två intervjuer med utsedda kandidater. Högskolans rekryteringsråd har en roll både i kvalitetssäkring av urval av sökande samt i processen kring behörighetsbedömning för ansökan om docentur.

I syfte att utveckla och behålla kompetens inventerar prefekt och förvaltningschef genom medarbetarsamtal vilka kompetensutvecklingsbehov som finns vid högskolan utifrån uppsatta mål för verksamheten. Uppföljning sker genom rapportering till HR chef som tar det vidare till samverkan och återkopplar till rektor. Utifrån högskolans ekonomiska förutsättningar och uppskattade behov görs prioriteringar gällande kompetensutveckling och rekrytering. I högskolans årliga budget finns avsatta medel för kompetensutveckling till all personal. I medarbetarsamtalen har prefekt en helhetsbild av framtida kompetensbehov och en plan för genomförande av kommande kompetensutvecklingsinsatser. Dessa skrivs ner i en handlingsplan som en del i ”Utveckla” perspektivet. Uppföljning görs genom lönesättande samtal samt vid nästkommande medarbetarsamtal. Genom medarbetarundersökningen är målsättningen att få in ”Behålla” perspektivet som är starkt kopplat till arbetsmiljö. Vid avslut av en anställning genomför HR strukturerade intervjuer som är kopplade till en frågeenkät. En sammanställning av svaren görs årligen av HR till respektive chef för utveckling av verksamheten och redovisas i samverkansgruppen.

Främjande miljö

Bedömningsgrund: *Lärosätet tillhandahåller en främjande miljö som ger undervisande personal möjlighet att utveckla såväl sin pedagogiska kompetens som sin ämneskompetens, samt förutsättningar att bedriva sitt arbete på ett effektivt sätt.*

Under denna bedömningsgrund beskrivs hur högskolan tillhandahåller och utvecklar en miljö som ger undervisande personal möjlighet att utveckla sin pedagogiska och ämnesmässiga kompetens, samt förutsättningar att bedriva sitt arbete på ett effektivt sätt.

Högskolans övergripande målsättningar och strategier gällande kompetensförsörjning finns beskrivna i RKH:s strategiska kompetensförsörjningsplan 2017–2020 (Bilaga 15). Följande målområden är identifierade för perioden:

1. Ledarskap och medarbetarskap
2. Utveckling av rekryteringsprocessen
3. Kompetensutveckling lärare och administrativ personal
4. Effektivitet och kvalitet i administrativa processer
5. Utveckling av den akademiska forskningsmiljön
6. Karriärvägar för lärare

För att visa att kvalitetssäkringssystemet är väl fungerande och relaterar till ovanstående uppsatta övergripande mål redogörs nedan för processer som har varit pågående under 2018 utifrån målområden 1, 3, 4, 5 och 6.

1. Ledarskap och medarbetarskap. Varje medarbetare som arbetar med ledningsuppdrag ska företrädesvis ha genomgått eller erbjudas att genomgå kompetensutveckling inom ramen för sitt uppdrag. Två personer i ledningsgruppen har genomgått utbildning som anordnas av Sveriges universitets- och högskoleförbundets (SUHF) högre ledarskapsprogram (HeLP). Ytterligare en person vid högskolan med uppdrag som verksamhetsutvecklare har genomfört utbildningen. I och med att högskolan har omorganiserats har nya personer tillträtt i ledande positioner. Prefekten för hälsovetenskapliga institutionen har påbörjat HeLP under hösten 2018. Även programansvarig för sjuksköterskeprogrammet på grundnivå har påbörjat en ledarskapsutbildning under höstterminen 2018.

Medarbetarskapet omfattar alla medarbetare med en strävan att arbetsklimatet ska präglas av allas delaktighet och de gemensamma värdeorden respekt, samarbete och tillit. All personal vid högskolan har blivit erbjudna att genomföra en utbildning i personligt ledarskap, sju goda vanor. 49 personer vilket motsvarar 70% av personalen har genomfört utbildningen. Ett instrument för att utveckla ledar- och medarbetarskapet är medarbetarundersökningen som genomförs årligen. En övergripande presentation av det gemensamma resultatet presenterades på en APT. Arbetet gick vidare i form av workshops inom ledningen, institutionen och HF utifrån de nedbrutna resultaten. Uppföljning med planerade åtgärder sker av chefer för respektive del inom verksamheten.

3. Kompetensutveckling lärare och administrativ personal. För att realisera denna målsättning ska lärandemiljön vara attraktiv och främja interaktionen mellan undervisande personal och studenter. Utgångspunkten är deras ämneskompetens och pedagogiska skicklighet. Aktiviteter som har genomförts är bland annat satsningar på högskolepedagogisk utbildning för lärare, där målsättningen är att alla lärare ska ha minst 15 hp högskolepedagogisk utbildning. Idag har åtta personer av den undervisande personalen högskolepedagogisk utbildning motsvarande 15 hp och fler avser att utbilda sig. Flertalet av den undervisande personalen har 7,5 hp högskolepedagogisk utbildning och flera har dessutom vårdlärarutbildning. En stor del undervisande personal är disputerade och några har inriktning mot pedagogik i sin forskning. Satsningar har gjorts för att disputerade lärare har fått möjlighet att genomföra forskarhandledarutbildning. Nyrekrytering av personal från andra lärosäten under 2018 har

medfört införande av delvis nya kompetenser, som har förbättrat och utvecklat rutiner och processer inom HF.

4. *Effektivitet och kvalitet i administrativa stödprocesser.* Stödsystem inom administrationen är ett annat område där det pågår utveckling. Beskrivningar av förvaltningens uppdrag och funktioner är framtagna i samband med rektorsuppdraget att se över HF:s organisation (Bilaga 13) Processen har lett till en kvalitetssäkring av administrativa stödfunktioner som ges till studenter och personal (Figur 7).

Förvaltningschef	Leder förvaltningens verksamhet, vilket innefattar såväl verksamhets- som personalansvar och beslutar i frågor internt på förvaltningen i enlighet med delegation från rektor. Högskoleförvaltningen har också ett samordnande ansvar gällande högskolans övergripande kvalitetssäkring.
Ledningsstöd	Ledningsstöd rapporterar till rektor och har som sin huvudsakliga arbetsuppgift att vara ett administrativt stöd till högskolans ledning; rektor, prorektor, dekaner och förvaltningschef.
Kvalitetssamordnare	Kvalitetssamordnaren har ett samordnande ansvar för kvalitetssäkring/kvalitetsarbete och årlig uppföljning.
Verksamhetsutvecklare	Ansvarar för att ta fram, utveckla och implementera miljöledning, digitalisering och IKT-pedagogiskt lärande vid högskolan. Verksamhetsutvecklare är även säkerhetsansvarig och dataskyddsombud.
Intendentur	Handhar funktioner som disposition av lokaler och fastighet, säkerhet, inköp och upphandling, studentexpedition, posthantering samt vaktmästeri. Vissa av dessa funktioner sker i samarbete med KTH.
Ekonomi	Ansvarar för högskolans ekonomiska styrning såsom budget, prognos och bokslut, redovisning, uppföljning, fakturor, betalningar och sammanställningar av resultat, samt skatter och deklaration.
HR	Ansvarar för frågor kring rekrytering, anställning, arbetsmiljö, löner, kompetensutveckling och för facklig samverkan. HR tar fram policies och riktlinjer för HR-relaterade frågor samt ger administrativt och konsultativt stöd till ledning, chefer och medarbetare.
Internationella relationer	Arbetar med högskolans övergripande strategier för internationalisering inom utbildning och forskning. Här hanteras internationella samarbetsavtal, in- och utresande utbytesstudenter samt möjliggör för lärare, forskare och administrativ personal att delta i internationella utbyten.
IT och kommunikation	Ansvarar för högskolans strategiska IT-frågor, för nätverk inklusive drift och utveckling av centrala IT-system och för att ge teknisk support till personal och studenter. Man handhar tjänster som webbsidan, sociala media, central lagring och backup, e-postsystem samt teknisk integration av högskolans lärplattform.
Utbildningsadministration	Arbetar med rättssäker myndighetsutövning med avseende på antagning, utfärdande av examensbevis, studiedokumentation (LADOK), studie- och karriärvägledning, samordning av stöd till studenter med funktionsvariation och generell studieadministration. Enheten administrerar även VIL/VFU.
Forskningsadministration	Samordnar högskolans forskning med avseende på strategier för projektansökningar, redovisning av erhållna projektmedel, publiceringsstrategier, bibliometrier, ämnesövergripande seminarier och forskardagar, seminarier och gästföreläsningar. Personalinsatser är fördelade på övriga funktioner inom högskoleförvaltningen.

Figur 7. HF:s uppdrag och funktioner

Enheterna inom HF har tagit fram årshjul baserade på handlingsplanen för kvalitetsarbete för att säkerställa att det finns processer och rutiner som regelbundet följs upp.

5. *Utveckling av den akademiska forskningsmiljön.* Högskolan befinner sig i en utvecklingsfas för att stärka forskningsmiljön inom högskolans profil. Satsningar som görs är bland annat att stödja karriärvägar inom forskning för högskolans undervisande personal. Två av lektorer har under 2018 meriterat sig till docenter. Målsättningen är att de flesta nyanställda ska vara disputerade, under 2018 har fyra lärare anställts varav tre är disputerade. Två nya utlysningar av doktorandtjänster har gjorts under 2018, ytterligare två utlysningar görs under våren 2019. Det har skett en markant ökning av antalet vetenskapliga publikationer med 83 % från 2014 till 2017. Under 2017 publicerades totalt 56 publikationer, en ökning med 14,3 procent från året innan. RKH har fått externa anslag från SRK, staten samt ökade externa anslag, vilket utvecklar forskningsmiljön. Denna stärks också genom forskningsseminarier som anslås varannan vecka, där forskare från RKH:s forskningsmiljöer och doktorander presenterar pågående forskning.

6. *RKH strävar mot att möjliggöra karriärutveckling för de anställda.* Lärare som inte är disputerade deltar bland annat i pågående forskningsprojekt. I medarbetarsamtalet berörs det egna bidraget till verksamhetens utveckling och utvecklingsområden identifieras. En handlingsplan skrivs och följs upp vid nästkommande medarbetarsamtal.

Utöver det ovanstående har undervisande personal vid RKH minst tio procent avsatt tid av arbetstiden till kompetensutveckling som kan vara ämnesmässig, vetenskaplig och pedagogisk. Lektorer har ytterligare tio procent avsatt tid för forskning och forskarhandledarutbildning. All personal ges möjlighet att årligen ansöka om att genomföra kortare och längre internationella personal- och lärarutbyten inom de nätverk som högskolan ingår i. Internationella relationer inom HF sköter utlysningen och uttagningen för detta i samverkan med prefekt. En individuell plan för kompetensutveckling upprättas årligen i samband med att medarbetarsamtalet genomförs och att en årlig tjänstgöringsplan fastställs. En stor del av den kompetensutveckling som sker vid högskolan handlar om att utveckla den undervisande personalens kompetens inom digitalt lärande. Ett utvecklingsarbete pågår med att ta fram en pedagogisk meriteringsmodell för lärare vid RKH, men arbetet är sin linda och bedöms vara klart under våren 2019.

Arbetsmiljöarbete

Utöver det som har presenterats ovan arbetar RKH systematiskt med kvalitetsarbete inom arbetsmiljön. Högskolan har en Arbetsmiljöpolicy med Handlingsplan 2019–2021 (Bilaga 18). Av denna framgår mål, åtgärder, vem som ansvarar för vad och när i tid olika åtgärder ska följas upp. För att kvalitetssäkra högskolans arbete med arbetsmiljö har ett årshjul tagits fram där samtliga aktiviteter inom området är synliggjorda för varje månad. En arbetsmiljökommitté träffas en gång/månad för genomgång och uppföljning av genomförda aktiviteter. RKH arbetar systematiskt med att undersöka, och i vissa fall göra riskbedömningar med berörda, samt att åtgärda och göra uppföljningar av arbetsmiljöarbetet.

Exempel på mål i handlingsplanen ovan är att göra uppföljningar om högskolans omorganisation av institutionen och HF har gett den effekt som önskats, vilket berörda chefer ansvarar för. Ett annat exempel på en aktivitet som berör arbetsmiljö är att återkommande arbeta med medarbetarundersökningar. Medarbetarundersökningen mäter trivseln på arbetet, vad som behöver bli bättre och feedback på ledarskap, organisation, arbetsmiljö samt visioner och mål. En del i medarbetarundersökningen är även att mäta om personalen upplever kränkande särbehandling. Syftet med medarbetarundersökningar är att mäta utvecklingen och följa upp det aktiva förbättringsarbetet. En plan för omhändertagandet av medarbetarundersökningens resultat läggs innan enkäten skickas ut. Vid ett APT presenteras resultatet för all personal. Därefter genomförs separata workshops med institutionen och HF utifrån deras resultat. Förbättringar och återkopplingar av resultatet görs på APT under året genom återkoppling och frågeställningar. Ledningsgruppen omhändertar det övergripande resultatet och planerar åtgärder utifrån de förbättringsområden som framkommit. Exempel på ett förbättringsområde från föregående medarbetarundersökning var att arbeta vidare med resultatet som framkom kring högskolans värdeord respekt. Detta resulterade i workshops och en föreläsning inom området. En uppföljning kommer att ske med en ny medarbetarundersökning i november 2018.

Infrastruktur och studentstöd

Bedömningsgrund: Lärosätet säkerställer att infrastruktur och studentstöd är ändamålsenliga för studenternas och doktorandernas lärande.

Under denna bedömningsgrund presenteras hur högskolan säkerställer att infrastruktur och studentstöd är ändamålsenligt för studenternas lärande. Exempelen visar hur olika delar inom verksamheten arbetar med kvalitetsutveckling av infrastruktur och studentstöd. För att säkerställa en inkluderande utbildning av god kvalitet samt främja livslångt lärande har högskolan de senaste åren arbetat med att utveckla lärandemiljön, som är attraktiv, välkomnande och främjar interaktionen mellan studenter och lärare samt stimulerar till aktivt

lärande som är ett av målen i RKH:s Färdplan med strategi 2017–2020 (Bilaga 1). RKH är sedan sommaren 2016 samlokaliserade med KTH, School of Chemistry, Biotechnology and Health (CBH) och CAMST simulatorcentrum i ett nybyggt hus, Technology of Health. Lokalerna skapar förutsättningar för att utveckla den akademiska miljön. På Campus är också KI, SH och Stockholms Musikpedagogiska Institut (SMI) lokaliserade. Lokalerna är nybyggda och moderna och anpassade för universitet- och högskoleutbildning. Inom huset finns en lokalgrupp där representanter från HF vid RKH och från CBH/KTH samt studentkårerna samverkar kring och följer upp gemensamma lokalfrågor. Här diskuteras exempelvis frågor som nyttjande av undervisningslokaler och grupprum, samt möblering i allmänna utrymmen. Från högskolan ingår verksamhetsutvecklaren i gruppen. Rapportering sker till förvaltningschefen och vidare till ledningsgruppen och rektor.

Studenterna vid RKH och SH delar ett gemensamt högskolebibliotek, vilket förutom resurserna skapar ett mervärde när studenterna med olika utbildningsprofiler dagligen nyttjar de gemensamma ytorna i biblioteket för sina studier. De gemensamma resurserna för biblioteket regleras i ett avtal mellan högskolorna men grundprincipen är att alla studenter oavsett högskola har tillgång till samma resurser. Studenterna erbjuds bland annat att använda studieverkstan som erbjuder handledning, kurser och föreläsningar i akademiskt skrivande, akademiskt talande och studieteknik. Ett konkret exempel på stöd från biblioteket är när studenter upplever utmaningar vad gäller språk, referenshantering, akribi, fusk och plagiat etc. På biblioteket välkomnas studenterna till en studieverkstad med lärare utbildade i svenska språket. Studenterna bokar tid för handledning för att fördjupa sitt kunnande kopplat till aktuella kurser. Det kan exempelvis handla om formuleringar och grammatik i en text som en del av en examination. Studenterna kan ta med sig textunderlag för att arbeta operativt med detta genom stöd av läraren på studieverkstaden, i strävan att uppnå aktuella lärandemål för en kurs. Som har tidigare beskrivits i självvärderingen under bedömningsområde 2, följs det upp i biblioteksrådet hur högskolans studenter använder de olika möjligheter till stöd som erbjuds. Dekan för utbildning som representerar RKH återkopplar till ledningsgruppen och rektor.

Vid högskolan finns en heltidsanställd studievägledare som vägleder studenter i deras studier. Studenter som under sin studiegång på RKH möter svårigheter som resulterar i bristande studieprestationer med risk för att inte kunna fullfölja sina studier träffar studievägledaren. Hen erbjuder studenter personliga besök/samtal för genomlysning av och problemlösning kring studiesituationen och förutsättningar att inom eller utom ordinarie studietid fullfölja studierna. Hen informerar om alternativ för att möjliggöra fortsatta studier. Vidare arbetar studievägledaren med kompensatoriskt, pedagogiskt stöd till studenter med funktionsvariationer.

HF stödjer verksamheten i att bedriva utbildning, forskning och samverkan samt att fullgöra högskolans övergripande förvaltningsansvar (Bilaga 19, Verksamhetsuppdrag för högskoleförvaltningen 2018). Vidare ger HF service åt och stödjer studenter vid RKH samt utvecklar och ansvarar för rutiner och processer kring utbildningar. HF tillhandahåller studenthälsa och kvalitetssamordning av utbildningen. Inom HF finns funktioner med eget ansvarsområde som definieras i beslut av förvaltningschefen. Varje funktion leds av en funktionssamordnare (Bilaga 20, Högskoleförvaltningen vid Röda Korsets Högskola. Funktioner och uppdragsbeskrivningar)

RKH:s webb har en öppen del via hemsidan och ett intranät Teams. Huvudsakligen sker all kommunikation med studenterna för kurser och program via högskolans nya digitala plattform, Canvas. Servicedesk finns tillgängligt både digitalt och fysiskt på campus och är användarens centrala kontaktyta mot högskoleförvaltningens stöd-/servicefunktioner. Med framtagna

process- och rutinbeskrivningar förenklas och förbättras servicen gentemot studenter och personal samt sårbarheten minskas i tjänsteleveransen genom kompetensöverföring mellan de olika ingående funktionerna (Bilaga 8). Ärenden som hanteras via Servicedesk är lokalsamordning, reception, fastighet- och säkerhetsfrågor, inköp, IT-support och drift, samt utbildningsadministration.

För att säkra att infrastruktur och stöd till studenter och personal fungerar och är av god kvalitet följs verksamheten upp regelbundet utifrån sammanställningen över vilka ärenden som inkommit och hur dessa hanterats. Dessa återkopplas av IT-ansvarig till förvaltningschefen som vid behov vidtar åtgärder. Förvaltningschefen återkopplar frågor som berör studentstöd och service vid möten med studentkåren.

Studenterna anordnar introduktionsveckor för nya studenter. Som nyantagen student vid högskolan välkomnas studenterna både av kursledning i termin 1 och studentkår. Vid upprop och registrering tar studentkåren emot och hälsar alla nya studenter välkomna och visar runt på Campus. Studenterna ges möjlighet att ställa frågor och erbjuds att bli medlemmar i studentkåren. I dagsläget är ca 30% av studenterna på sjuksköterskeprogrammet medlemmar. Innan kursstart pågår olika insparaktiviteter då studenter umgås och lär känna varandra.

RKH har avtal med studenthälsan vid KI som bland annat erbjuder vaccinationer, stödsamtal och läkarbesök. Studenterna på högskolan kan kostnadsfritt delta i lunchseminarier om hälsa och välmående. De kan även få stöd i träning att våga tala inför grupp och delta i en kurs i stresshantering.

Läranderesurser

Bedömningsgrund: *Lärosätet säkerställer att det finns tillräckliga läranderesurser och att dessa används på ett effektivt sätt.*

Under denna bedömningsgrund beskrivs och ges exempel på hur högskolan säkerställer att det finns tillräckliga läranderesurser och att dessa används på ett effektivt sätt.

Att högskolan har undervisande personal med hög ämnesmässig och pedagogisk kompetens är grundläggande förutsättningar för studenters lärande. Ett mål i Handlingsplanen för kvalitetsarbete vid RKH 2017–2022 är att säkerställa vetenskaplig, ämnesmässig och högskolepedagogisk, kompetensutveckling för lärare och övrig personal (Bilaga 8, sid 9). Förvaltningschef och prefekt ansvarar för att se över detta och att tillsammans med HR göra en kompetensförsörjningsplan. Återkoppling sker till rektor.

Prefekt ansvarar för den undervisande personalen inom Hälsovetenskapliga Institutionen och att resurser används på ett effektivt och ändamålsenligt sätt i enlighet med gällande föreskrifter (Bilaga 7, sid 9). Prefekt kallar årligen tjänsteplaneringsgruppen som består av programansvariga vid RKH. Programansvariga i sin tur äskar lärarresurser och beskriver behov kopplat till ämne, nivå, pedagogiska metoder och kvalitet. Prefekten säkerställer att dessa behov uppfylls. Här sker även en dialog om framtida kompetensförsörjningsbehov där prefekt samlar in önskemål och kopplar dessa till undervisande personals individuella tjänstgöringsplaner, samt till framtida rekryterings- och utvecklingsbehov.

Alla studenter har via högskolebiblioteket tillgång till kurslitteratur, databaser för vetenskapliga artiklar, e-böcker och andra resurser som t.ex. språkverkstad. För RKH:s nybörjarstudenter i termin 1 kommer personal från biblioteket och informerar om litteratursökning och hur de hittar bibliotekets e-resurser, om talböcker, handledning och annan hjälp som biblioteket kan bistå

med. Samtliga publikationer från lärare och forskare vid RKH finns registrerade i databasen Diva. Dekan för utbildning representerar högskolan i SH:s nybildade biblioteksråd som har möten två gånger per termin. I rådet skall bland annat följas upp i vilken omfattning RKH:s studenter utnyttjar bibliotekets resurser och utvecklingsområden diskuteras (Bilaga 21, Protokoll biblioteksrådet 2018-06-05). Dekan för utbildning återkopplar resultaten av samverkan till rektor, ledningsgruppen och UN.

En gemensam utgångspunkt för utbildningar vid RKH är att de ska utgå från ett globalt, humanitärt perspektiv med fokus på utsatthet och ojämlikhet. Internationaliseringsarbetet blir därmed ett verktyg för att studenterna ska kunna utveckla och tillämpa globala, humanitära perspektiv inom huvudområdet och ämnena. Internationaliseringsstrategin vid RKH 2017–2020 har som två av målen att säkerställa och öka mobilitetsmöjligheter för studenter och lärare, samt skapa ett internationellt klassrum med internationella studenter och lärare (Bilaga 22, Internationaliseringsstrategi vid Röda Korsets Högskola sid 2–3).

RKH:s studenter ges goda möjligheter att delta i internationella utbyten. Under 2018 hade RKH 21 inresande studenter och 61 utresande studenter. Utöver detta har ca 20 studenter varit så kallade "free movers" på separata utbyten utomlands inom kurser som möjliggör detta. RKH har olika samarbetspartners på flera platser i och utanför Europa inom ramen av utbytesprogrammen Erasmus och Linnaeus-Palme. Dessa utbyten sker med länder i Norden, inom Europa och i Afrika samt i Asien.

Ett pågående pedagogiskt utvecklingsprojekt vid högskolan är skapandet av ett virtuellt internationellt klassrum i samverkan med ett lärosäte i Tanzania. Studenter och handledare från respektive lärosäte deltar i en webbaserad examensarbetskurs.

Internationaliseringen sker även på högskolan i och med att internationella och globala perspektiv inkluderas i utbildningarna. Internationaliseringen främjas även av att två kurser inom sjuksköterskeprogrammet ges på engelska med internationella studenter. Detta sammantaget bidrar till att stärka studenters läranderesurser, samt utveckla högskolans internationella profil och rödakorsprofil även för studenter som inte deltar i internationella utbyten.

Enligt Handlingsplanen för kvalitetsarbete vid RKH (Bilaga 8, sid 6) har internationell strateg ansvar för högskolans internationaliseringsarbete. Med stöd av internationella rådet följer hen även upp arbetet och återkopplar till rektor.

En central och viktig del av studenters lärande är VFU som ingår i högskolans alla utbildningar. Enligt Rektors delegationsordning för RKH (Bilaga 2, sid 1) har dekan för utbildning det övergripande ansvaret för strategier för studenternas VIL, där VFU ingår. I Utbildningsstrategin för RKH 2016–2020 är ett av målen att göra en översyn och utveckling av VIL och VFU i högskolans utbildningar (Bilaga 23, sid 6). Uppföljning av VIL/VFU sker en gång om året enligt årshjulet för UN och ingår i uppföljningen av högskolans utbildningar. Underlaget för uppföljningen består bland annat av programutvärderingar. Som tidigare beskrivits under bedömningsområde 1 är en pågående process vid högskolan att se över och utveckla VIL/VFU. Ansvarig för processen är dekan för utbildning.

Högskolan avsätter stora resurser för att säkra studenters lärande under VFU. RKH har inom HF två personer anställda som VFU-samordnare. Under vårterminen 2018 administrerades ca 650 platser. En viktig del av samordnarnas arbete utöver administrering av befintliga placeringar innefattar planeringen för långsiktiga och hållbara VFU-placeringar i samverkan

med programansvariga och lärare. Platsbesök ingår, liksom att arbeta för ett kontinuerligt kvalitetsarbete med studenternas utvärderingar av VFU som underlag. Utöver dessa resurser arbetar flera av den undervisande personalen i kurser som innehåller VFU. Dessa ingår i den lokala VFU-gruppen som arbetar med olika gemensamma frågor för att kvalitetssäkra och utveckla studenters lärande under VFU. De ingår även i externa samverkansgrupper bestående av representanter från alla lärosäten med sjuksköterskeutbildning och specialistsjuksköterskeutbildningar i Stockholm, samt från SLL. På specialistsjuksköterskeutbildningarna samarbetar programansvariga med respektive omvårdnadsansvariga från kliniker för en stringent VFU strategi. I detta samarbete ingår även företrädare från SLL samt företrädare från KS FOU verksamhet, i ett gemensamt arbete med att säkra kvaliteten på VFU för studenter på avancerad nivå.

Styrkor och utvecklingsområden

Högskolan har flera styrkor inom bedömningsområdet förutsättningar. Den undervisande personalen har hög tvärvetenskaplig kompetens och flertalet är disputerade. Vidare prioriteras satsningar på såväl ämnesmässig, vetenskaplig och högskolepedagogisk kompetensutveckling. Flera av den undervisande personalen har gått högskolepoäng givande kurser inom så kallad blended learning. Den fysiska miljön är gynnsam för studenters lärande genom att lokaler och teknik är anpassade utifrån ett studentaktivt lärande. Studenterna har också tillgång till ett modernt högskolebibliotek. RKH:s arbete med internationalisering på högskolan och internationella utbyten möjliggör att studenterna tillgodogör sig globala perspektiv i sin utbildning. RKH har en väl upparbetad VIL och VFU verksamhet och organisation som förbereder studenter för arbetslivet.

Ett utvecklingsområde som har identifierats utifrån cykeln för kvalitetssäkringsarbetet är användandet av olika pedagogiska metoder som förutsätter tillgång till modern IKT. Ett annat utvecklingsområde finns inom HF. Personalen har genomgående hög kompetens inom respektive expertfunktioner, men den akademiska utvecklingen av högskolan har inte självklart medfört en akademisk kompetensutveckling för HF:s medarbetare. Det finns löpande behov av kompetensutveckling för HF:s medarbetare kopplat till kvalitetssäkringsarbetet, ökat antal studenter och samhällliga förändringar.

Ett prioriterat område är den fortsatta utvecklingen av IT och IKT för att kvalitetssäkra det administrativa arbetet och förbättra stödet till undervisande personal och RKH:s studenter. Ett annat exempel är utvecklingen av RKH:s nya hemsida som ska tas i bruk under början av 2019 för att förbättra kommunikationen såväl internt som externt. Under 2018 har Ladok 3, som är ett webbaserat studieadministrativt system driftsatts. Canvas, den nya lärplattformen för studenter och lärare har förberetts och satts i drift under augusti 2018. Planering pågår för att starta ett pilotprojekt för digitala examinationer. En ny tjänst som verksamhetsutvecklare har inrättats inom HF med uppdrag att driva utvecklingsprojekt inom områdena digitalisering, miljöledning och infrastruktur. Uppdraget innefattar projektplanering, dokumentation av lösningsförslag samt utveckling och uppföljning av arbetsmetoder. Dessa exempel är utvecklingsområden som är resurskrävande för en mindre högskola.

Ytterligare ett utvecklingsområde är att utöka antalet grupprum på Campusområdet. Synpunkter kring detta framkom som ett resultat av studentbarometern som genomfördes under våren 2018. Insatser som genomfördes direkt efter att resultaten blev kända var att grupprummen som högskolan själv disponerar över gjordes bokningsbara i första hand för RKH:s studenter. Det finns en campusövergripande grupp som arbetar med att se över frågor om tillgången på lokaler och användandet av dessa.

Ett utvecklingsområde för internationaliseringen på högskolan innebär utveckling av fler kurser på engelska. Undervisande personal behöver ges möjligheter till kompetensutveckling för att kunna undervisa på engelska. Under vårterminen 2019 görs satsningar där personal ges möjlighet att läsa engelska kurser utomlands via Erasmus.

Utformning, genomförande och resultat (bedömningsområde 3)

Ansvarsfördelning, rutiner och processer

Bedömningsgrund: *Lärosätet har en tydlig ansvarsfördelning samt ändamålsenliga rutiner och processer för utformning, utveckling, inrättande samt nedläggning av utbildningar.*

Under bedömningsgrunden redogörs för ansvarsfördelning, rutiner och processer för utformning, utveckling, inrättande samt nedläggning av utbildningar.

Dekan för utbildning har det övergripande ansvaret för formalisering och systematisering av processer för att kvalitetssäkra högskolans utbildningar (Bilaga 2, sid 1). Detta innebär exempelvis att hen med stöd av UN förbereder inrättande och nedläggning av utbildningsprogram för beslut hos rektor och högskolestyrelsen. I samråd med UN har dekanen mandat att besluta om bland annat:

- processer gällande inrättande av nytt utbildningsprogram
- revideringar om befintliga utbildningsplaner
- nya och revideringar i tidigare beslutade kursplaner
- arbetsbeskrivningar för medarbetare inom utbildningsorganisationen.

I syfte att kvalitetssäkra högskolans utbildningar har ett omfattande arbete gjorts i UN de senaste tre åren för att revidera befintliga och ta fram nya styrdokument i form av arbetsbeskrivningar, riktlinjer och regelverk för utbildningsverksamheten vid RKH som styr processerna i cykeln för kvalitetsarbete.

Ett exempel på styrdokument är Arbetsbeskrivning för lärare med uppdrag inom utbildningsverksamheten vid Röda Korsets Högskola (Bilaga 11). I dokumentet framgår utbildningsverksamhetens olika uppdrag och ansvar som gäller för undervisande personal. Ämnesföreträdarna som finns inom respektive ämne är ytterst ansvariga för utvecklingen av ämnena inom högskolans utbildningar och forskning. Ämnesansvariga har i uppdrag att arbeta med att definiera, fördjupa och implementera respektive ämne i kurser och utbildningsprogram. Ämnesansvariga anordnar regelbundet möten för undervisande personal som ingår i respektive ämneskollegium.

Varje utbildningsprogram på grund- och avancerad nivå har en programansvarig som ansvarar för kvalitetssäkring, utveckling och samordning av program. I uppdraget ingår även att utbildningar genomförs i enlighet med gällande styrdokument. Programråd som leds av programansvarig är ett forum för lärare, studenter och externa samverkansparter att mötas och diskutera kvalitetsfrågor kopplade till ett utbildningsprogram. Varje kurs har en eller flera examinatorer som ansvarar för kvalitetssäkringen i form av en rättssäker examination och processerna kring denna i enlighet med det som står i Riktlinjer för examination vid RKH (Bilaga 24). Det finns en eller flera kursansvariga/modulansvariga inom varje kurs som har det övergripande administrativa ansvaret för en kurs/modul. Inom RKH:s utbildningsprogram finns lärarteam som är sammansatta av undervisande lärare, vilka utser en teamsamordnare. Lärarteamet ska gemensamt arbeta med pedagogiska och didaktiska frågor inom kurser/moduler i ett program. Programansvarig har regelbundna möten med teamsamordnare

för att säkra samordning och kvalitet i utbildningen. Programansvarig bereder underlag för den årliga uppföljningen av utbildningar i UN och för tillbaka återkopplingen från nämnden till programmet. Utöver detta är programansvarig, som underställd prefekt, skyldig att rapportera till hen om det pågående kvalitetsarbete.

Ett annat exempel är följande beskrivning på process när ett utbildningsprogram vid RKH ska inrättas eller läggas ned. Interna diskussioner om möjliga utbildningar, som kan stärka profilen förs i högskolestyrelsen, inom ledningen och inom institutionen. När ett mål för att utreda utveckling av nytt program sätts upp av ledningen eller högskolestyrelsen, regleras ansvarsfördelningen av processen för detta utifrån styrdokument och riktlinjer, där dekan för utbildning och prefekt har en central roll i att se över förutsättningarna att starta programmet utifrån befintliga möjligheter i form av ekonomiska resurser, kompetens och att utbildningen passar inom högskolans profilområden. Utifrån dessa uppställda kvalitetsindikatorer ansvarar prefekt för beredning av ärendet till UN i form av förslag på utbildningsplan. Dekan för utbildning bereder i samråd med UN ett beslutsunderlag till rektor som är föredragande för ärendet till högskolestyrelsen. Utbildningsplanen fastställs av högskolestyrelsen. Vid nedläggning av ett program vid högskolan är processen liknande.

Ytterligare ett exempel på beslutsprocess som dekan för utbildningen ansvarar för, i samråd med UN och prefekt, är processen kring inrättande av kurs och fastställande av kursplaner. Arbetet med att ta fram en ny kursplan påbörjas utifrån en förfrågan från prefekt och efter beslut av UN. Programansvarig på grund- eller avancerad nivå får i uppdrag från prefekt att ta fram ett förslag på kursplan i enlighet med gällande riktlinjer. Arbetet sker i samverkan med utsedd kursansvarig/modulansvarig och ämnesansvarig samt utsedd examinator för kursen. Förslaget till kursplan förankras hos prefekten och går sedan vidare för beslut av dekan för utbildning i samråd med UN. Utbildningsadministrationen verkställer att kursplanerna blir tillgängliga efter fastställande. (Bilaga 25, Riktlinjer för hantering av kursplaner på grund- och avancerad nivå vid Röda Korsets Högskola).

Studenters aktiva roll i lärandeprocesserna

Bedömningsgrund: Lärosätet säkerställer att dess utbildningar utformas och genomförs på ett sätt som uppmuntrar studenterna att ta en aktiv roll i lärandeprocesserna, vilket också återspeglas i examinationen.

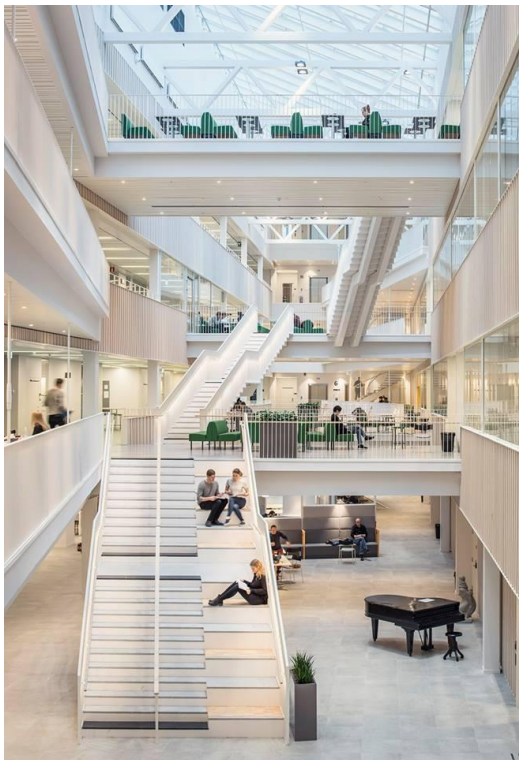
Under bedömningsgrunden beskrivs och ges exempel på hur högskolan säkerställer att utbildningarna utformas och genomförs på ett sätt som uppmuntrar studenterna att ta en aktiv roll i lärandeprocesserna och examinationerna. Studenter inbjuds till att ta en aktiv del i arbetet med att utforma utbildningen genom deltagande i programråd där konkreta frågor som berör kurser och moment inom utbildningen diskuteras. I UN, som har en studentrepresentant, fattas beslut om nya och reviderade kursplaner. Även förslag från undervisande personal rörande projekt om att införa nya pedagogiska metoder diskuteras i nämnden (Bilaga 26, protokoll UN 2018-10-24).

Andra sätt för studenterna att vara aktiva och kunna påverka utbildningen är genom programvärderingar, kursvärderingar och genom studentbarometern. Studenterna har även varit delaktiga i processen att ta fram frågor till program- och kursvärdering genom representationen i UN och programrådet. Under 2018 har studentkåren varit delaktiga i framtagande av och i uppföljningen av studentbarometern som genomfördes under våren 2018, vilken presenteras under bedömningsområdet student- och doktorandperspektiv. Vidare har förvaltningschef, programansvarig på grundnivå och studievägledare dialogmöten med studentkåren regelbundet

varje månad där prioriterade mål och frågor diskuteras. Här finns en möjlighet till direktkontakt för studenterna att möta personer inom högskoleledningen, vilket skapar förutsättningar för samarbeten mellan studenter och ledning. På avancerad nivå samverkar de olika inriktningarna och har gemensamma programråd en gång per termin med programansvariga

Utformning av högskolans lärandemiljö är en viktig förutsättning för studenters aktiva deltagande i lärandeprocesser. I Utbildningsstrategin för RKH (Bilaga 23, s.4) beskrivs att lärandemiljön vid RKH ska vara attraktiv, välkomnande och främja interaktionen mellan lärare och studenter. Den ska stimulera till ett hållbart, livslångt lärande och säkerställa en inkluderande och rättvis utbildning av hög kvalitet. Lärandemiljön ska tillgodose studenters olika sätt att lära, vilket ska förstås som en aktiv och dynamisk process som stödjer studenters akademiska och professionella utveckling. Utgångspunkten är studentcentrerat självstyrt lärande med ett undersökande arbetssätt och eget ansvarstagande i olika former av lärandeaktiviteter och pedagogiska möten.

Lärandemiljön vid högskolan består av informella, formella och virtuella lärandemiljöer för att ge förutsättningar för ett studentcentrerat lärande med ett undersökande arbetssätt och eget ansvarstagande i olika former av lärandeaktiviteter. Inom de informella lärandemiljöerna vistas studenterna utan ledning av lärare. De är spontana och kreativa mötesplatser. Exempel på dessa kan vara enskilda studieplatser, uppehållsplatser, samt andra möblerade ytor där studenter träffas för att studera, utbyta erfarenheter och diskutera. I de formella lärandemiljöerna, som exempelvis föreläsningssalar, sker schemabunden och lärarledd undervisning. Flera av föreläsningssalarna är multifunktionella med flexibelt möblemang, vilket ökar möjligheterna för studenter och undervisande personal att interagera på varierande sätt. Figur 8 visualiserar lärandemiljön vid RKH.



Figur 8. lärandemiljö vid RKH

Pedagogiska metoder och verktyg som förutsätter att det finns stöd och tillgång till modern informations- och kommunikationsteknologi (IKT) används i undervisningen. I Handlingsplanen för kvalitetsarbete vid RKH finns två mål specifikt formulerade utifrån detta (Bilaga 8, sid 7). Genomförandeansvaret delas av programansvariga, funktionsansvarig inom IT och IKT. Uppföljningsansvaret ligger hos förvaltningschefen, dekanen för utbildning och prefekten, vilka i sin tur återkopplar till rektor.

I det pedagogiska arbetet inom kurser på högskolan används nätbaserade inslag i undervisningen. De virtuella miljöerna är dock under utveckling. Som exempel kan nämnas att lärare spelar in föreläsningar som studenterna kan ta del av utan att vara styrda av en viss tid och plats. Ett annat konkret exempel är ett pågående pilotprojekt, där lärare från RKH tillsammans med lärare från ett lärosäte i Tanzania handleder studenter som skriver examensarbeten inom sjuksköterskeprogrammet vid respektive lärosäte virtuellt.

En variation av lärandeaktiviteter ingår i utbildningarna. Som exempel kan nämnas case-seminarier, projektarbeten, andra former av seminarier och klinisk färdighetsträning på kliniskt träningscenter (KTC). Examinationerna kan bestå av praktiska kliniska/pedagogiska moment och teoretiska moment. På så sätt varierar examinationsformerna och möjligheten för studenterna att aktivt utveckla kunskaper och färdigheter utifrån kursers lärandemål.

En speciell del i utbildningarna är skrivandet av examensarbetet där studenterna har en aktiv roll i processen. Utifrån cykel för kvalitetssäkringsarbetet sker planeringen och genomförande av examensarbetskursen enligt Riktlinjer för examensarbeten på grund- och avancerad nivå inom huvudområdet omvårdnad (Bilaga 27). Arbetet skrivs vanligen tillsammans med en kurskamrat.Handledningen av examensarbeten sker med stöd av två handledare, varav en med lägst doktorsgrad. På avancerad nivå ska båda handledare ha lägst doktorsgrad. Handledningen sker i grupp där fyra-fem par studenter handleds av två lärare. Studenterna förväntas ta ett stort ansvar för det egna lärandet. Inom gruppen ger studenterna feedback till varandra på texter som skrivs inom ramen för examensarbetet. Vid examination av de självständiga arbetena har studenterna en viktig och ansvarsfull uppgift att granska varandras arbeten i rollen som opponenter. Uppföljningen sker i form av kursvärdering som görs av studenterna, samt kursutvärdering som görs av examinator för kursen. En intern granskning sker i UN utifrån underlag från programansvariga årsvis. Extern granskning som innefattar både granskning av studenters förutsättningar att genomföra examensarbetskursen och granskning av ett antal examensarbeten planeras till 2019 i samverkan med ESH och SHH, vilket har tidigare nämnts under bedömningsområde 1.

Samband mellan forskning och utbildning i verksamheten

Bedömningsgrund: Lärosätet säkerställer ett nära samband mellan forskning och utbildning i verksamheten.

Inom bedömningsgrunden redovisas hur verksamheten säkerställer ett nära samband mellan forskning och utbildning.

Ett centralt mål som finns uppsatt i Röda Korsets Färdplan med strategi 2017–2020 (Bilaga 1, sid 5) är att utveckla hela kunskapsmiljöer där forskning och utbildning är integrerade med varandra. I VP 2018 (Bilaga 10, sid 3) bryts detta mål ned i 2 prioriterade mål:

2018 ska:

- fortsatt prioritering görs för att utbildning, forskning och samverkan ska bedrivas som hela kunskapsmiljöer
- sambandet stärkas mellan utbildning och forskning i högskolans utbildningar

För att visa att kvalitetssystemet är fungerande och relaterar till ovanstående uppsatta övergripande mål har vi valt att lyfta fram några arbetsprocesser som har pågått under 2018.

Utbildningsstrategin för Röda Korsets Högskola 2016–2020 (Bilaga 23) har ett mål om att stärka sambandet mellan utbildning och forskning för att skapa hela kunskapsmiljöer (sid 5). Detta återkommer i Handlingsplanen för kvalitetssäkring vid RKH 2017–2022 (Bilaga 8, sid 7) där det finns ett uppsatt mål om att säkerställa att högskolans utbildningar och undervisning är forskningsbaserad. För att nå målet stärks sambandet mellan utbildning och forskning i högskolans utbildningar, genom att den forskning som produceras tar ansats inom utbildningsverksamheten som bedrivs och att forskningsresultat inkluderas i utbildningarna. Förstärkningen av högskolans globala profil i högskolans utbildningar har utvecklats genom det utvecklingsarbete som sker inom ämnesgrupper och forskningsgrupper på institutionsnivå, där uppbyggnaden av profilen global hälsa och global omvårdnad de senaste åren har haft stort fokus. Detta arbete har bland annat skett genom reflektion om, och definitioner av profilen, seminarieverksamhet under 2018 för lärare samt utveckling av lärandemålen i kursplaner och lärandeaktiviteter. Arbetet har även resulterat i två vetenskapliga publikationer om global omvårdnad. Hur profilen med global omvårdnad har utvecklats inom utbildningarna har sedan följts upp i programråd och UN utifrån ett underlag från programansvariga (Bilaga 28, protokoll UN 2018-06-14).

För att nå målen har undervisande personal vid högskolan givits möjligheter och förutsättningar att meritera sig vetenskapligt. Under det senaste året har två lektorer efter extern sakkunniggranskning meriterat sig till docent och ytterligare tre ansökningar är pågående. Möjligheten att meritera sig vetenskapligt inom profilområden har premierats, en väsentlig och ökande andel av högskolans forskning inom profilområdet används i utbildningen, en ökad andel av samtliga lärare deltar i högskolans forskning och samtliga av den undervisande personalen, professorer, lektorer och adjunkter, deltar i undervisningen. Alla lektorer har minst 20 % avsatt tid för forskning och kompetensutveckling. Alla examinatorer för kurser inom högskolans olika program har lägst doktorsgrad som formell akademisk examen. För examensarbeten är examinator på grundnivå disputerad och för avancerad nivå innehar examinator lägst docentkompetens.

Lärandemiljön vid RKH skapar goda förutsättningar för att utbildning och forskning ska befrukta varandra och vara tillgängliga för lärare, studenter samt externa aktörer. Miljön har utvecklats genom att samarbeten inom högskolans utbildningar och forskning finns inom lokalsamhället och inom nationella och internationella nätverk. Ytterligare en faktor som har bidragit till utvecklingen är att disputerade lärare, doktorander och adjunkter tillhör någon av högskolans tre forskningsmiljöer. Nedan presenteras dessa för att ge en bild av den forskning som pågår vid RKH och ramar in dess globala profil inom vård och hälsa.

I forskningsmiljön *Hälsa i Globala Transitioner* studeras demografiska, epidemiologiska och epistemologiska hälsofrågor som har potential att överskrida nationella gränser. Exempel på

forskningsområden är civilsamhället och icke-institutionella arenor, människors vardagsliv och varande i världen, samt hälsans risk- och friskfaktorer.

Inom forskningsmiljön *Hälsofrämjande Interventioner och Resiliens* syftar forskningen till att utveckla en vetenskaplig kunskapsbas för vård- och hälsofrämjande systematiska ansatser. Därmed avses såväl befolkningsorienterade preventiva och promotiva hälsoåtgärder, ansatser riktade för att främja jämlikhet i hälsa, som interventioner i vård och omsorg. Exempel på forskningsområden är psykisk hälsa, arbets- och miljömedicin, hälso- och sjukvårdsorganisation, samt hälsopolitik och hälsoekonomi.

Ytterligare en forskningsmiljö är *Hälsa och Teknisk Utveckling*. Forskningen bedrivs i samverkan mellan RKH och CBH vilka delar en professur i området/ämnet teknisk vårdvetenskap. Här kombineras ett omvårdnads- och hälsoperspektiv med teknikutveckling med särskild betoning på människors aktiva medverkan i innovationsprocesser, implementering och utvärdering.

Forskningen inom högskolans profil berikar utbildningarna på olika sätt. Den forskning som produceras ingår som kurslitteratur i utbildningarna för att utveckla högskolans globala profil. Även forskare som inte är anställda vid högskolan, men samverkar i projekt, medverkar i undervisningen. Andelen examensarbeten som har utgångspunkt i högskolans egna profilområden har ökat.

Internationellt och nationellt sker samarbeten både inom forskning och utbildning med internationella Rödakorsfederationen (IFRC), SRK:s vårdenheter, Center för tortyrskadade, rödakorshögskolor, samt andra högskolor och sjukhus. Denna samverkan bidrar ytterligare till att utveckla att forskningen knyts till utbildningen som förbereder studenterna att arbeta i en global kontext. Ett exempel på ett internationellt samarbete är Erasmusprojektet mellan Tanzania och RKH inom ramen för kursen examensarbete i omvårdnad på grundnivå.

Koppling mellan nationella mål och lokala mål, lärandeaktiviteter och examinationer

Bedömningsgrund: *Lärosätet säkerställer att dess utbildningar utformas och genomförs med tydlig koppling mellan nationella och lokala mål, lärandeaktiviteter och examinationer.*

Under denna bedömningsgrund beskrivs hur lärosätet säkerställer kopplingen mellan nationella mål och lokala målen, lärandeaktiviteter och examinationer. Utifrån styrdokumentet Organisation och arbetsordning för ledningsstrukturen vid RKH (Bilaga 7) har UN det övergripande ansvaret för kvalitetssäkring av högskolans utbildningar. Kvalitetssäkringen av utbildningar sker genom uppföljningar i UN för programnivå en gång per läsår, i juni, enligt årshjul för UN (Bilaga 9). Underlaget för UN:s granskning består av programuppföljningar i form av programutvärderingar. Närmare beskrivning av processen med programutvärderingar presenteras senare under detta bedömningsområde.

Alla nya utbildningsplaner och kursplaner granskas i UN avseende koppling mellan nationella mål och hur de bryts ner i lärandemål kursplanerna. På samma sätt granskas lärandeaktiviteter och examinationer och hur dessa hänger ihop med lärandemålen.

Ett pågående utvecklingsarbete är att ta fram programmatriser som tydliggör kopplingen mellan nationella och lokala mål, lärandemål i kurser, lärandeaktiviteter, samt examinationer. Ett arbete för att ta fram programmatriser skall göras under hösten 2018 och våren 2019 av

programansvariga i samråd med dekan för utbildning.

Studenters och doktoranders förutsättningar att genomföra utbildningen

Bedömningsgrund: *Lärosätet säkerställer att varje student och doktorand ges goda förutsättningar att genomföra utbildningen inom planerad studietid.*

Under denna bedömningsgrund beskrivs hur högskolan säkerställer att varje student och doktorand ges goda möjligheter att genomföra utbildningen inom planerad studietid. För att ge studenterna förutsättningar att planera sina studier får de vid starten av utbildningen information om högskolan och utbildningen, samt vilka möjligheter till studentstöd och service som erbjuds. Via RKH:s hemsida på webben och lärplattformen Canvas har studenterna tillgång till information om utbildningen, kurser, schema etc. Ett schema för varje kurs/modul finns tillgängligt för studenterna senast tre veckor för kursstart.

Högskolan har en studievägledare som bistår studenter med studie- och karriärvägledning. I uppdraget ingår att erbjuda individuell studievägledning och att vid behov utforma individuella studieplaner i samverkan med student och programansvarig. Vägledning av studenter inför studieuppehåll, återupptag av studier och studieavbrott, samt att stödja studenter i studiesociala, studenträttsliga och jämlikhetsfrågor säkerställer ytterligare att högskolan ger goda förutsättningar för studenter att genomföra utbildningen inom planerad tid. Ett viktigt område är samordningsansvar för studenter med funktionsvariationer där det kan exempelvis handla om att bedöma behov och utforma, samt bevilja särskilt pedagogiskt stöd. I detta samverkar studievägledaren med biblioteket. Att vara kontaktperson och samverka med studenthälsovården bidrar ytterligare till studenters förutsättningar att klara av sin utbildning i planerad tid (Bilaga 20, sid 10–11).

Ett konkret exempel för hur utbildningen säkerställer att studenterna ges förutsättningar att klara studierna är satsningen på vetenskapligt skrivande som ingår i termin 1 på sjuksköterskeprogrammet. Studenterna får en introduktion till akademiskt skrivande där syftet är att synliggöra normer och förväntningar kring akademiskt skrivande och ge dem praktisk övning i att söka, värdera, läsa och skriva akademiska texter. Bakom satsningen står enheten för högskolepedagogik och bildning i samarbete med studieverkstan och biblioteket vid SH. Momentet genomförs av bibliotekarier och skrivlärare/skrivforskare i samarbete med undervisande personal på kursen.

När det gäller VFU sker en uppföljning efter avslutad VFU för studenter som inte har blivit godkända under VFU där bland andra student, studentansvarig lärare, VFU samordnare och studievägledare är delaktiga. En individuell studieplan upprättas (Bilaga 24, sid 5). För högskolans doktorander följs den individuella studieplanen upp vid det årliga medarbetarsamtalet som prefekten genomför. Då forskarstuderande är anställda vid RKH och inskrivna vid annat lärosäte för sin forskarutbildning samverkar dekan för forskning vid RKH med det lärosäte den forskarstuderande är inskriven vid avseende handledning, individuell studieplan, tidsplan, och disputation. I FN är doktorander anställda och anknutna till högskolan representerade av en doktorandrepresentant som deltar med rösträtt i nämndens arbete. Doktorandrepresentanten har en stående punkt på agendan att lyfta fram utvecklingar och förbättringar av utbildningssituationen för doktoranderna vid RKH. Slutligen, att säkerställa undervisande lärares ämnesmässiga och pedagogiska kompetens som beskrevs tidigare under bedömningsområde 2 är en viktig förutsättning för att säkerställa att studenter klarar sin utbildning inom planerad studietid.

Förbättring och utveckling av utbildningarna utifrån genomförda uppföljningar

Bedömningsgrund: *Utifrån genomförda uppföljningar vidtar lärosätet de åtgärder som krävs för att förbättra och utveckla utbildningarna.*

Under bedömningsgrunden redovisas hur högskolan arbetar systematiskt för att förbättra och utveckla utbildningarna.

Vid RKH sker ett systematiskt utvecklingsarbete på olika sätt för att kvalitetssäkra utbildningar. De viktigaste underlagen för detta är program- och kursutvärderingar och den dialog som förs med studenterna i skilda forum inom verksamheten. Resultaten från utvärderingarna används för att utveckla utbildningarnas innehåll i kommunikation med studenter och externa aktörer. UN, programråd och kvalitetsråd är centrala organ för att diskutera kvalitetsfrågor inom utbildningarna. Följande utgör ett exempel på hur högskolan arbetar systematiskt utifrån cykel för kvalitetssäkringsarbetet för att förbättra och utveckla utbildningarna

Det har pågått ett utvecklingsarbete under våren 2018 för att ta fram en gemensam processbeskrivning för högskolans program- och kursutvärderingar inom högskolans utbildningar på grund- och avancerad nivå, vilket tidigare har beskrivits. Syftet med processbeskrivningen är att program- och kursutvärderingar ska genomföras på ett systematiskt och konsekvent sätt där det tydligt går att följa processens olika delar oavsett utbildningsnivå. Studenter har varit delaktiga i framtagandet av den högskolegemensamma enkät som används för kursvärdering. Processbeskrivningen utgår från högskolelagen 4 § och 4a § (1992:1434) där det framgår att studenterna ska ha inflytande och att högskolan ska verka för ett aktivt deltagande där studenterna bidrar till att utveckla och förbättra utbildningen. I högskoleförordningen (1993:100) betonas att studenter som går eller har avslutat en kurs ska få möjlighet att delge sina synpunkter och erfarenheter i en kursvärdering som anordnas av högskolan (Bilaga 12)

Enligt Arbetsbeskrivning för lärare vid RKH (Bilaga 11, sid 4), är det kursansvarigs/modulansvarigs arbetsuppgift att i samråd med examinator utvärdera en kurs. Det är bådas ansvar att kvalitetssäkra en kurs/modul samt ansvara för återkopplingen av kursutvärderingen till studenter. Lärarteamen arbetar konkret med uppföljning och utvärdering i dialog med kursansvarig/modulansvarig, examinator och programansvarig. I Handlingsplan för kvalitetsarbete vid RKH (Bilaga 8, sid 7) framgår att det ytterst är examinator som ansvarar för att kursutvärderingen genomförs och hen rapporterar till programansvarig. Programansvarig återkopplar kursutvärderingen i sin tur till dekan för utbildning och prefekt.

Kursvärderingar och lärarnas synpunkter sammanställs till en kursutvärdering av examinator som även ska informera studenter om eventuella förändringar som kommer att göras mot bakgrund av vad som framkommit i kursutvärderingen. Examinator ansvarar för att resultatet och planerade åtgärder återkopplas till studenterna på ett tydligt sätt vid till exempel kursråd. Sammanställning, analys och åtgärdsplan ska publiceras en månad efter kurs/modulavslut på ett transparent sätt så att studenterna kan ta del av informationen.

Programutvärderingar genomförs också enligt processbeskrivningen och återkopplas till studenter innan avslutad utbildning. I detta fall är det respektive programansvarig som är ansvarig för planering, genomförande och återkoppling. Återkopplingen till studenterna sker i

form av att programansvarig presenterar resultaten och studenterna ges möjlighet att diskutera dessa vid ett seminarium. På samma sätt som vid kursutvärderingar återkopplar programansvarig programutvärderingen till dekan för utbildning och prefekt. Dekan för utbildning rapporterar till kvalitetssamordnare och rektor.

Ett exempel på genomförd extern utvärdering där RKH har vidtagit åtgärder för att förbättra och utveckla utbildningarna är UKÄ:s granskning 2017 av hållbar utveckling inom högskolans utbildningar. Från utvärderingen framgick att RKH är i behov av utveckling gällande hållbar utveckling under aspektområdet styrning och organisation. Bland annat framkom att RKH saknade övergripande mål om hållbar utveckling inom utbildning. För att säkerställa arbetet med integrering av hållbar utveckling i utbildningarna formulerades lärosätesövergripande mål i Röda Korsets Högskola Färdplan med strategi 2017–2020 (Bilaga 1). Följande text finns angiven på sid 5: *Verksamheten ska främja en hållbar utveckling som innebär att nuvarande och kommande generationer tillförsäkras en hälsosam och god miljö, ekonomisk och social välfärd och rättvisa.*

I Handlingsplanen för kvalitetsarbete vid RKH 2017–2022, (Bilaga 8, sid 6) konkretiserades detta mål och ett arbete påbörjades därefter med att inkludera lärandemål i utbildningsplaner och kursplaner. Huvudansvariga för arbetet var programansvariga och examinatorer för kurser. Ett konkret exempel på infört lärandemål hämtat från kursplanen Global omvårdnad och ohälsa, 30 hp inom sjuksköterskeprogrammet är lärandemål nr 5: *Identifiera och förklara sjuksköterskans ansvarsområde avseende farmakologisk omvårdnad och säker läkemedelshantering ur säkerhets- och hållbarhetsperspektiv.* En fråga om hållbar utveckling infördes också i kursvärderingsenkäten. Uppföljning av arbetet skedde i UN utifrån ett underlag från programansvariga (Bilaga 28, protokoll UN 2018-06-14). Återkoppling, med identifierade utvecklingsområden för det fortsatta kvalitetsarbetet skedde från UN till programansvariga.

Kommunikation med relevanta intressenter

Bedömningsgrund: Åtgärder som planeras eller genomförs för att förbättra och utveckla utbildningarna kommuniceras på ett ändamålsenligt sätt med relevanta intressenter.

Under denna bedömningsgrund redovisas hur åtgärder för att förbättra och utveckla utbildningarna kommuniceras med relevanta intressenter.

Den årliga dialogen med utbildningsdepartementet fyller en viktig funktion för utbildningsverksamheten vid högskolan. Vid detta tillfälle ges det möjlighet för högskoleledningen att lyfta olika övergripande frågor för högskolans utbildningar. Det kan till exempel handla om utökat eller förändrat antal utbildningsplatser, ekonomiska frågor eller forskningsmedel.

Som tidigare beskrivits fyller kvalitetsrådet med dess externa parter en central funktion för att ge synpunkter på resultat utifrån genomförda utvärderingar. En annan viktig aktör internt är högskolans studentkår. Förvaltningschef, programansvarig och studievägledare träffar studentkårens styrelse regelbundet varje termin i syfte att föra en dialog om olika aspekter inom utbildningen som är angelägna för dem. Om det framkommer synpunkter om exempelvis kursinnehåll och/eller upplägg, tas dessa om hand av programansvarig. Ärendet utreds och följs upp med hjälp av lärarteamet i aktuell kurs. Vid behov skapas ett åtgärdsprogram som återkopplas till berörda studenter och till studentkåren.

Vid rektors frukost, som sker en gång i månaden, vid APT, institutionsmöten, möten inom HF, samt genom programråden och samverkansgruppen informeras om åtgärder som planeras eller

genomförs inom utbildningarna. I månadsbladet, som ges ut en gång per månad informerar högskoleledningen om pågående aktiviteter samt om det pågående kvalitetsarbetet. På RKH:s hemsida publiceras fortlöpande nyheter som berör utbildnings- och forskningsverksamheten. Protokoll från olika samverkansorgan finns tillgängliga för personal inom intranätet, samt för studenterna via studentkåren.

Rutiner för antagning av studenter och doktorander, tillgodoräknanden, utfärdande av examensbevis, samt omprövning av beslut

Bedömningsgrund: *För enskilda utbildningsanordnare gäller även: Lärosätet tillämpar goda rutiner för antagning av studenter och doktorander, tillgodoräknanden samt utfärdande av examensbevis. Lärosätet har även en fastställd rutin för omprövning av beslut gällande studenter och doktorander.*

Under bedömningsgrunden redovisas rutiner för antagning av studenter och doktorander, tillgodoräknanden, utfärdande av examensbevis, samt rutin för omprövning av beslut gällande studenter och doktorander.

RKH:s antagningsordning för utbildning på grund- och avancerad nivå (Bilaga 29) innehåller föreskrifter gällande tillträde, behörighet, urval, antagning, överklagande och tillgodoräknanden. Antagningsordningen förbereds i UN för beslut och fastställande av Högskolestyrelsen, med rektor som föredragande. I utbildningsplaner för respektive program samt i kursplaner finns krav angivna gällande förkunskaper och andra villkor som gäller för att bli antagen till ett program eller en kurs. Den centrala antagningen till högskolans program sker vi Antagning.se. För valbara kurser och uppdragsutbildning sker antagningen lokalt på RKH.

RKH har fastställda riktlinjer för tillgodoräknande av tidigare högskoleutbildning vid annat lärosäte (Bilaga 30). Högskolan gör ett tidsbegränsat uppehåll för tillgodoräknanden under perioden ht 2018 och vt 2019. Detta mot bakgrund av att högskolan tidigare har haft en generös tillämpning av 6:e kap. 6 § första stycket i högskoleförordningen, vilket har inneburit att stora personella resurser har lagts på processen kring tillgodoräknanden.

Överklagan gällande beslut om behörighet för antagning till utbildning på grund- och avancerad nivå ska enligt RKH:s antagningsordning göras via Antagning.se inom tre veckor från den dag som sökande fått del av beslut. I överklagan ska anges vilket beslut som överklagas samt varför beslutet bör ändras och vilken ändring som önskas. Beslut fattas av rektor. I Riktlinjer för examination vid Röda Korsets Högskola (Bilaga 24, sid 4) framgår att ett betygsbeslut som fattats av examinator inte kan överklagas till domstol eller någon annan överklagandeinstans. Student som har genomgått två prov utan att bli godkänd har dock enligt riktlinjerna rätt att få en annan examinator utsedd, om inte särskilda skäl talar emot detta. Ovan angivna dokument finns tillgängliga för studenter på RKH:s hemsida.

Gällande examensbevis kunde högskolan tidigare själv skriva ut examensbevisen i förväg så att de var klara på examensdagen för de studenter som fullföljt sin examen. Sedan hösten 2017 ingår RKH i Ladok 3, vilket ändrat förutsättningarna för utfärdande av examensbevis och en process för hanteringen av detta har tagits fram: 1) Lärare/examinatorer slutredovisar samtliga kurser i Ladok 3 senast dagen efter sista terminsdag; 2) Studenterna begär själva via Ladok 3 utfärdande av examensbevis inom två till fem dagar efter terminsavslut; och 3) Examensbevisen utfärdas av studieadministrationen via Ladok 3 och skickas elektroniskt till studenterna. Samtidigt finns informationen tillgänglig för Centrala Studiemedelsnämnden (CSN) och Statistiska Centralbyrån (SCB). Sjuksköterskestudenter och specialistsjuksköterskestudenter får två examensbevis, ett för yrkesexamen och ett för

kandidatexamen respektive magisterexamen.

RKH har i nuläget inte examensrätt för utbildning på forskarnivå. För doktorandtjänster gäller att utbildning på forskarnivå genomförs vid ett annat lärosäte som högskolan samverkar med. Projekt som avser doktorandfinansiering från RKH ska fastställas av Forskningsnämnden innan utlysning som sker externt och regler för doktoranders antagning och anställning finns angivna i Anställningsordning för doktorander anställda vid Röda Korsets Högskola (Bilaga 31).

Styrkor och utvecklingsområden

Högskolan har flera styrkor inom bedömningsområdet utformning, genomförande och resultat. Det framgår tydligt från olika styrdokument hur ansvarsfördelning ser ut inom utbildningsverksamheten. Ett särskilt fokus i kvalitetsarbetet gällande utbildningar har de senaste tre åren varit att skapa förutsättningar för och uppmuntra studenters delaktighet i olika forum för dialoger och beslutsfattande, exempelvis i programråd och UN. Studenterna har varit delaktiga i pedagogiska utvecklingsprocesser, ett exempel på detta inom utbildning är arbetet att ta fram kursvärderings- och programvärderingsenkäten.

Den moderna lärandemiljön som skapar förutsättningar för ett studentcentrerat lärande är ytterligare en styrka. Genom att arbeta utifrån cykeln för kvalitetssäkringsarbete har högskolan skapat hela kunskapsmiljöer för att säkerställa ett nära samband mellan forskning och utbildning i verksamheten. För både studenter och personal är detta en samlande utgångspunkt. Högskolan har kommit en bit på vägen genom att den globala profilen kopplas både till utbildning och till forskning.

Högskolan ger studenterna goda förutsättningar att genomföra utbildningen inom planerad studietid. Olika former av individuellt stöd erbjuds via biblioteksverksamheten och studievägledaren. Genom samarbetet med biblioteket i akademiskt skrivande till alla studenter på termin 1 får studenterna tidigt i programmet en grundlig introduktion till vetenskapligt tänkande. Ytterligare en styrka är att RKH har goda rutiner för antagning av studenter, utfärdande av examensbevis och en fastställd rutin för omprövning av beslut. En översyn och förtydligande av riktlinjer för tillgodoräknande är ett arbete som pågår och beräknas bli klar i december 2018.

Ett exempel på utvecklingsområde för kvalitetssäkring av högskolans utbildningar som finns angivet i handlingsplan för kvalitetsarbete vid Röda Korsets Högskola 2017–2022 är de externa granskningar som RKH ska genomföra tillsammans med de enskilda högskolorna, SHH och ESH. Dekanerna vid RKH, SHH och biträdande prefekt vid ESH har påbörjat arbetet och tagit fram en processbeskrivning som ska starta våren 2019. Syftet med granskningen är att både säkerställa studenters måluppfyllelse för examina samt bidra till att sjuksköterskeprogrammet kvalitetssäkras. Den kollegiala externa granskningen kommer även att fokusera på hur sjuksköterskeutbildningen säkerställer att studenterna ges goda förutsättningar att i examensarbetet nå målen i examensordningen för sjuksköterskeexamen och kandidatexamen.

Ett annat pågående utvecklingsområde är fortsatt uppbyggnad och utveckling av RKH:s forskningsmiljöer. Ett område som behöver utvecklas vidare inom bedömningsgrunden att lärosätet ska säkerställa ett nära samband mellan forskning och utbildning i verksamheten är att studenterna involveras mer i högskolans pågående forskningsprojekt. Bland annat kan examensarbeten på både grund- och avancerad nivå tydligare knytas till högskolans forskningsmiljöer i högre grad än vad som sker idag.

Ytterligare ett utvecklingsarbete är fortsatt arbete med implementeringen av hållbar utveckling, jämställdhet och högskolans globala profil i utbildningarna. Mål om RKH:s globala profil, jämställdhet och hållbar utveckling finns angivna i utbildningsplaner och kursplaner. Under våren 2018 har undervisande personal inom huvudområdet omvårdad deltagit i en seminarierie ledd av ämnesföreträdare och ämnesansvarig, där temat var global profil, jämställdhet och hållbar utveckling utifrån teoretiska perspektiv. Seminarierien har även utgjort kompetensutveckling för undervisande personal. Under hösten 2018 fortsätter utvecklingsarbetet av dessa perspektiv i undervisningen med fokus på genomförande och resultat.

Ett utvecklingsområde är även att ta fram matriser för granskning av utbildningarna. Utifrån cykeln för kvalitetssäkringsarbetet är ett behov av överskådlighet för att säkra uppföljningen och återkopplingen gällande kopplingen mellan nationella mål, lokala mål, lärandeaktiviteter och examinationer identifierats. Ett annat område som har identifierats utifrån cykeln är att processerna inom arbetsområdet studievägledning inom HF behöver formaliseras och dokumenteras tydligare.

Jämställdhet (bedömningsområde 4)

Bedömningsgrund: Lärosätet säkerställer ett systematiskt arbete med att beakta jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande.

Inledningsvis inom bedömningsområdet jämställdhet presenteras hur RKH definierar området jämställdhet. Därefter beskrivs hur det systematiska arbetet kring detta är organiserat vid högskolan och hur jämställdhet beaktas i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande.

Det finns många olika definitioner av jämställdhet. Vid RKH syftar det till relationer mellan män och kvinnor specifikt med fokus på lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Detta inkluderar också makt och inflytande, samt mäns våld mot kvinnor. En grundläggande utgångspunkt är att integrera normkritiska perspektiv inom högskolans utbildningar och verksamhet. Jämställdhet finns med i verksamhetens olika områden, vilket innebär att detta beaktas i analys och utförande av aktiviteter samt processer som bedrivs på högskolan.

Vid högskolan har det under de senaste åren bedrivits ett kontinuerligt och systematiskt arbete med strävan att uppnå likvärdiga och jämställda arbetsförhållanden. Detta pågående värdegrundsarbete har varit vägledande för att bana väg för att fortsätta utveckla verksamheten och utbildningarna. Målsättningen är att skapa en inkluderande utbildning där alla känner sig respekterade och rättvist behandlade oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Jämställdhet och jämlikhetsarbetet vid högskolan utgår från diskrimineringslagen (2008:567), arbetsmiljölagen (1997:1160), arbetsmiljöverkets föreskrift om kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:179), samt rödakorsrörelsens värdegrund som anger nolltolerans mot alla former av diskriminering och trakasserier.

Vid RKH finns en fastställd Policy- och handlingsplan för jämställdhet- och jämlikhet 2018–2019 (Bilaga 32). Rektor har yttersta ansvaret för att arbetet med jämställdhet och jämlikhet bedrivs på ett aktivt sätt. HR-chef har till uppgift att hålla samman arbetet tillsammans med personal och förvaltningschefen. De ansvarar för att studenter inbjuds till att ta aktiv del för att uppnå miljömål samt att jämställdhet och likabehandling genomsyrar verksamheten. Högskolan har valt att ha en jämlikhetsnämnd som arbetar med frågor kring både jämställdhet och jämlikhet för studenter och personal. I Jämlikhetsnämnden ingår en representant för studenterna, en för undervisande personal, en för övrig personal, prorektor samt HR-chef. Nämnden har till uppgift

att samla in, analysera och följa upp information angående jämställdhet- och jämlikhetsarbete. HR-chef är sammankallande och ordförande i nämnden.

Flera av undervisande personal har hög kompetens inom området jämställdhet som används både inom utbildning och inom forskning. Vid rekrytering av personal till högskolan beaktas jämställdhetsperspektiv. Könsfördelningen bland undervisande personal vid RKH är ungefär 75% kvinnor och 25% män. RKH har en något högre andel män, ca 20 % män på sjuksköterskeprogrammet, jämfört med den nationella kvoten som är 18 %, uppgifterna är hämtade utifrån UKÄ:s Årsrapport 2017.

Hur beaktas då jämställdhet systematiskt i högskolans kvalitetssäkringssystem? På en högskoleövergripande nivå finns mål framtagna. I högskolans övergripande styrdokument, färdplan med strategi 2017–2020 (Bilaga 1), står det angivet på sid 5 att *Jämställdhet och mångfald alltid ska iaktas och främjas liksom förståelsen för andra länder och för internationella förhållanden*. I verksamhetsplanen för 2018 bryts detta ned i mål där det är angivet följande: studenter inbjudas att ta aktiv del för att nå miljömål samt jämställdhet och likabehandling genomsyrar verksamheten. I uppbyggnaden av högskolans kvalitetssäkringssystem har jämställdhet särskilt beaktats och i Handlingsplanen för kvalitetsarbete 2017–2022 (Bilaga 8, sid 6 och 10) finns följande mål angivna på:

- Utveckla RKH:s arbete med jämställdhet
- Säkerställa att högskolan arbetar aktivt mot diskriminering och trakasserier
- Säkerställa att kursplaner innehåller lärandemål om jämställdhet och jämlikhet

För att beskriva och belägga att kvalitetssystemet fungerar framhålls några konkreta exempel som visar hur processen för granskning av området jämställdhet inom utbildning genomförs. Alla kursplaner har granskats av UN utifrån underlag från programansvariga i syfte att se över hur jämställdhet synliggörs i lärandemålen. Genomgången visade att jämställdhet artikuleras mer eller mindre mycket i olika kursplaner och också i olika ämnen, omvårdnad, folkhälsovetenskap och medicin. Ett exempel på lärandemål är hämtat från sjuksköterskeprogrammet, termin två, Kurs II: vetenskap och vårdande, 30 hp (Bilaga 33). Där framgår att studenten efter avslutad kurs ska kunna redogöra för teoretiska begrepp och modeller inom omvårdnad, lokalt såväl som globalt, samt relatera dessa kunskaper till ett normmedvetet förhållningssätt och utifrån aspekter om jämlikhet och jämställdhet.

Ett fortsatt arbete pågår inom programråden och i ämneskollegium för omvårdnad för att se över hur lärandemålen i kursplanerna operationaliseras i form av lärandeaktiviteter och examinationer. Utifrån årscykel för UN:s arbete ska programmen granskas i juni 2019 för att bland annat säkra att jämställdhet finns med i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande.

Ett annat exempel handlar om kursvärderingar. Under våren 2018 har kvalitetssamordnare, dekan för utbildning och programansvariga genomfört ett utvecklingsarbete och tagit fram ett högskolegemensamt system för kursvärderingar, vilket tidigare har beskrivits i självvärderingen. Arbetet resulterade i tillägg med en fråga för området jämställdhet och hållbar utveckling. Frågan som ställs är hur programmet anknyter till jämställdhet och hållbar utveckling. Samma fråga används också i programvärderingen av sjuksköterskeutbildningen. I programutvärderingen för sjuksköterskeprogrammet på grundnivå, vårterminen 2018, svarade 51 av 107 studenter på frågan. 35 % svarade att programmet anknöt till frågor om jämställdhet och hållbar utveckling, i stor utsträckning och 15 % angav att de ansåg detta i mycket stor utsträckning.

Ytterligare ett exempel är från studentbarometern som genomfördes under våren 2018 inkluderar frågeområden kring studenters upplevelser av olika former av trakasserier. Barometerens definition av trakasserier var integritetskränkande beteenden och sexuella trakasserier som till exempel sexistiska kommentarer och sexistiska gyckel, glåpord och förlöjliganden, önskade närmanden, tafsande och övergrepp. Resultatet visade att det finns en liten del studenter, 19 av 329 studenter, som har sett eller självt upplevt trakasserier där lärare, andra studenter eller personer utanför högskolan varit involverade. Det område som framträder mest är kopplat till etnisk tillhörighet. Situationer som angavs var inom grupparbeten, VFU, föreläsningar eller andra sammanhang.

Styrkor och utvecklingsområden

Högskolan har flera styrkor när det gäller bedömningsområdet jämställdhet. Arbetet utgår från den definition av jämställdhet som kopplar begreppet till högskolans profil och betoning av normkritiska perspektiv i utbildningarna. Flera av högskolans undervisande personal har specialkunskaper inom området jämställdhet, exempelvis i frågan om mäns våld mot kvinnor. Flera forskare inkluderar genusperspektiv i sin forskning, där jämställdhet är en aspekt. Ett värdegrundsarbete där jämställdhet ingår har pågått vid RKH i många år. Att skapa inkluderande utbildningar är en viktig del av arbetet. Högskolan har en fastställd Policy och handlingsplan för jämställdhet med tydlig ansvarsfördelning. Den utgår ifrån övergripande mål som finns i styrdokument på olika nivåer. RKH har en jämlikhetsnämnd som arbetar med jämlikhets- och jämställdhetsfrågor både för studenter och för personal. Nämnden har en studentrepresentant.

Utifrån analysen av programutvärderingen för sjuksköterskeprogrammet som genomfördes vårterminen 2018 framkom att högskolan behöver utveckla området jämställdhet inom utbildning. Ett förtydligande är att utvärderingen skedde utifrån en äldre utbildningsplan och nya lärandemål för jämställdhet har efter detta inkluderats i utbildningsplanen som började gälla från höstterminen 2016.

Utvecklingsområden identifierades även utifrån den studentbarometer som gjordes våren 2018. Ett av dessa var att vidare arbete avkrävs när det gäller diskriminering och trakasserier. Ett av målen i Handlingsplanen för kvalitetsarbete 2017–2022 är att säkerställa att högskolan arbetar aktivt mot diskriminering och trakasserier. Vidareutveckling av området styrs av mål även i Handlingsplanen för jämställdhet 2019–2021 som handlar om att ta fram tydliga kommunikationskanaler för studenter och personal vid ärenden som gäller diskriminering och trakasserier. Utbildningsinsatser för samtliga studenter och personal kommer att genomföras under 2019, där syftet är att informera om processen för omhändertagande av kränkande särbehandling. HR chef och studievägledare ansvarar för samordningen av detta.

Ytterligare ett utvecklingsområde är att öka andelen män inom högskolans utbildningar. Mot bakgrund av det behöver högskolan arbeta vidare med att marknadsföra högskolans utbildningar för att kunna attrahera fler män och söka sig till utbildningarna.

Student- och doktorandperspektiv (bedömningsområde 5)

Bedömningsgrund: *Lärosätet säkerställer studenternas och doktorandernas möjligheter och förutsättningar att utöva inflytande över utbildningen och sin studiesituation.*

Inledningsvis beskrivs hur studentkåren vid högskolan är organiserad och därefter redovisas hur högskolan säkerställer att studenterna och doktoranderna har möjligheter och förutsättningar att utöva inflytande över utbildningen och sin studiesituation.

Studentkåren vid RKH har funnits sedan 1942. Styrelsen består av nio ledamöter och två suppleanter vilka träffas en gång per månad. Idag är ca 300 av högskolans studenter medlemmar i kåren. Två gånger per termin anordnas gemensamt kårmöte med CBH/KTH:s studentkårer. En gång per termin hålls möte med samtliga studentkårer på Campus Flemingsberg. RKH:s studentkår har arbetat ideellt, därför har ledningen beslutat att från 2018 betala arvode till styrelsemedlemmar utifrån deras uppdrag som ledamöter i högskolestyrelsen, ledningsgruppen samt övriga nämnder och råd.

Enligt Färdplan och strategi för RKH 2017–2020 (Bilaga 1, sid 5), är utökad studentmedverkan inom högskolans verksamhet ett viktigt övergripande mål. Från styrdokumentet Högskolans organisation och arbetsordning för ledningsstrukturen vid RKH (Bilaga 7, sid 11) framgår att studenterna har rätt att utöva inflytande över utbildningen och verksamheten. I Handlingsplanen för kvalitetsarbete vid Röda Korsets Högskola 2017–2022 (Bilaga 8, sid 7) finns ett mål som handlar om att möjliggöra aktivt deltagande och inflytande för studenter genom deltagande i högskolans rådgivande och beslutande organ. Ansvarig för arbetet är förvaltningschefen som även ansvarar för uppföljning och återkoppling till rektor.

Studenter och doktorander finns representerade i högskolestyrelsen, ledningsgruppen, UN, FN, programrådet, internationella rådet, disciplinnämnden, jämlikhetsnämnden, rekryteringsråd, arbetsmiljökommitté samt i kvalitetsråd. Doktorander som är anställda vid RKH ges möjlighet att utöva inflytande i verksamheten genom medarbetarenkät, utvecklingssamtal samt deltagande vid APT och institutionsmöten. Förvaltningschef och programansvarig för sjuksköterskeutbildningen har regelbundna möten med studentkåren för att informera om och diskutera aktuella frågor som är angelägna för studenterna. Rektor träffar också studentkårens ordförande för lunchmöten regelbundet.

För att visa att högskolans kvalitetssystem fungerar beskrivs nedan några exempel på hur RKH skapar förutsättningar för studenterna att utöva inflytande inom utbildningarna samtidigt som det går att peka på några utmaningar i detta. Det första exemplet handlar om studenternas möjligheter att skapa kontaktytor för samverkan för studentrepresentanter och studentkårer vid de enskilda högskolorna i Stockholm. Ett samarrangemang mellan ESH, RKH och SHH har kommit igång där målgruppen är student- och doktorandrepresentanter vid respektive högskola. En utbildning för studenter genomförs en gång per år och denna omfattar en halv dags utbildning. Högskolorna ska turas om att arrangera utbildningen. En dialog sker med samtliga studentkårer vid högskolorna gällande innehåll, form och medverkan. I oktober 2018 anordnades det första utbildningstillfället vid ESH där studenterna bland annat fick information om vad det innebär att vara studentrepresentant vid enskilda utbildningsanordnare med uppdrag i styrelser, nämnder och råd, samt hur dessa styrs och är organiserade. Det fanns också tid för information och diskussion om studenters delaktighet i högskolornas kvalitetsarbete.

Som ett led i att följa upp högskolans kvalitetssäkringsarbete genomfördes under våren 2018 en studentbarometer med stöd av företaget Quicksearch (Bilaga 34, frågor studentbarometer). Utifrån mål i Handlingsplan för kvalitetsarbete 2017–2022 ska en studentbarometer genomföras vartannat år. Den riktar sig till alla studenter som studerar på högskolans program. Syftet med undersökningen var att ge studenterna möjlighet att delge sin uppfattning och ge feedback kring hur de upplever studiemiljön, utbildningen, stress och belastning, information, samt huruvida de kan tänka sig att rekommendera andra att söka sig till högskolan. 329 studenter svarade på

hela enkäten vilket gav en svarsfrekvens på 37 %. I punkterna som följer sammanfattas några av resultaten:

- Av alla studenter som svarade på undersökningen var sammantaget 69% positiva och nöjda ambassadörer. De talar gott om RKH till vänner och bekanta och skulle kunna tänka sig att rekommendera studier vid RKH
- Det finns en tydlig stolthet över att studera på RKH, både över lärosätet men framförallt över att studera på sitt program. När studenterna i fritext fick ange vad som var det bästa med RKH nämns bl.a. utbildningen, föreläsningarna, studenterna, samt högskolans globala profil
- 22% av studenterna som svarade är födda utanför Sverige och 36% har föräldrar som inte har studerat vid högskola/universitet
- Förbättringsområden som framkom var återkoppling och förankring av kursernas innehåll till arbetslivet. Vidare framgick att lärarna kan bli bättre på att tydliggöra vad som förväntas av studenterna. Tid till eftertanke och reflektion i studier, tillgång till fler studieplatser, tysta rum och grupprum efterfrågades
- Cirka 50% av studenterna kände sig osäkra på rutiner vid brand eller utrymning.

Resultaten från undersökningen har delgivits studenter och personal. De har följts upp av ledningen, vilket har lett till att åtgärder vidtagits. Inom de utvecklingsområden som berör undervisande personal har kvalitetssamordnare, prefekt och programansvarig ansvarat för att genomföra seminarium med undervisande personal. Exempel på områden som diskuterades vid seminariet var bland annat hur konkreta exempel från arbetslivet kommer in i undervisningen, hur undervisande personal tar emot synpunkter från studenter utan att gå i försvar och hur de ger stöd och uppmuntran till studenter i deras lärande. En annan åtgärd som har vidtagits efter att resultaten har analyserats är att studenterna kommer att delges information om hur de går tillväga vid utrymning av brand eller annan utrymning. Denna information ska ges av undervisande personal som startar upp nya kurser varje termin.

Styrkor och utvecklingsområden

En stor styrka inom bedömningsområdet är det arbete som har gjorts för att skapa bättre förutsättningar för studenter att utöva inflytande över utbildningen och sin studiesituation. Studentrepresentanter finns i så gott som alla högskolans rådgivande och beslutande organ. En annan styrka är införandet och uppföljning av studentbarometer som skall göras vartannat år. Ytterligare en styrka är närheten mellan högskolans ledning, övrig personal och studenter/studentkåren, vilket underlättar det gemensamma arbetet att utveckla högskolans verksamhet.

Ett utvecklingsområde för RKH är att skapa förutsättningar så att studentkåren kan attrahera fler studenter att engagera sig i studentkårsarbetet, vilket också skulle innebära bättre ekonomiska möjligheter för studentkåren att bedriva verksamheten.

Arbetsliv och samverkan (bedömningsområde 6)

Bedömningsgrund: *Lärosätet har rutiner och processer som säkerställer att utbildningarna är användbara och utvecklar studenternas och doktorandernas beredskap att möta förändringar i arbetslivet.*

Som inledning på bedömningsområdet ges exempel på mål och strategier för samverkan samt hur RKH arbetar systematiskt med arbetslivet inom högskolans utbildningar. Vidare ges exempel på samverkan med olika aktörer.

I färdplan och strategi 2017–2020 för RKH (Bilaga 1, sid 5) finns ett övergripande mål uppsatt för samverkan regionalt, nationellt och internationellt med synergi i syfte och mål. Detta konkretiseras i VP för 2018 (Bilaga 10, sid 4) där följande mål och prioriteringar varit i fokus för högskolans samverkan:

- samverkan prioriteras med partners som stärker profilen eller på annat sätt är nyttiggörande för RKH och ger synergieffekter för parterna
- fördjupning och konkretisering av samarbetet lokalt för att kvalitetssäkra högskolans verksamhet
- fördjupning och konkretisering av samarbetet inom Campus Flemingsberg, SLL och kommuner
- fördjupning och konkretisering av samarbetet med KTH inom teknik och hälsa
- samarbetet med SRK ska tydliggöras och utökas

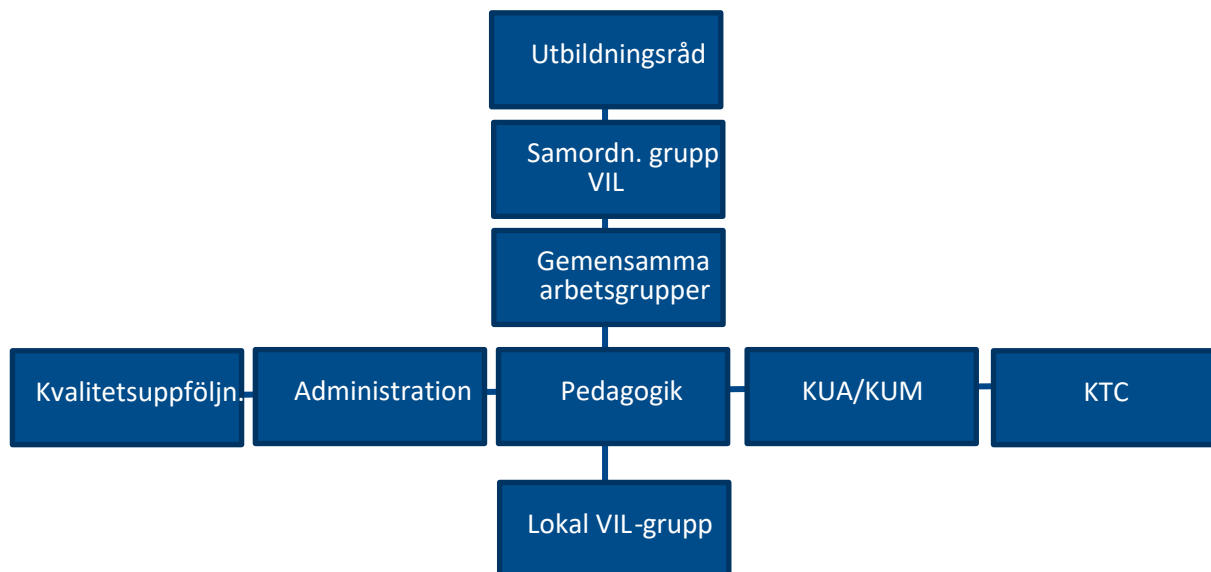
För att konkretisera vad prioriteringarna ovan leder till belyses detta med exempel där kvalitetsutveckling sker genom samverkan med olika aktörer i arbetslivet, i planering och genomförande av utbildning, vilket förbereder studenterna för arbetslivet.

Genom sin unicitet bidrar RKH till utvecklingen av mångkulturella kommuner, där människor från olika delar av världen kan känna en tillhörighet och bidra med sina kunskaper till samhällsutvecklingen. Den lokala samverkan vid Campus Flemingsberg skapar flera möjligheter till samverkan. Närregionen i södra Stockholm utgör en särskilt kreativ plats att för RKH att verka i, beträffande hur hälso- och sjukvården utvecklas genom pågående samhällsomvandlingar i form av urbanisering, globalisering och digitalisering. Detta skapar förutsättningar att utveckla utbildning och forskning i nära samspel med de mångfaldsmiljöer som finns i lokalsamhället gällande RKH:s globala och humanitära profil.

Pilotprojektet kunskapscenter för Mångfald och Hälsa som bedrivs av forskarna vid RKH i samverkan med regionala aktörer leds av Flemingsbergs Science. Detta invigdes vid högskolan i slutet av 2017. Syftet med projektet är att skapa ett underlag för uppbyggnad av en kunskapsmiljö där en vidareutveckling och fördjupad samverkan med kommuner, landsting och länsstyrelsen kan realiseras. Detta samarbete berör både utbildning och forskning. Kunskapsmiljön kan utgöra ett nationellt och internationellt säte för att samla, utveckla och sprida kunskap om mångfald och hälsa inom regionen.

På ledningsnivå finns flera forum som är viktiga för samverkan och utveckling av högskolans utbildningar samt etableringen av Campus i Flemingsberg. RKH är samverkanspart i stiftelsen Flemingsbergs Science (www.fleminsborgscience.se) vars syfte är att identifiera värdeskapande samverkansmöjligheter i skärningspunkten mellan akademi, näringsliv och samhälle och gå i bränslen för utvecklingen av dessa. Ett annat organ är Högskolerådet som leds av Huddinge kommun och bedrivs tillsammans med övriga lärosäten och Sveriges förenade studentkårer (SFS) inom Campus Flemingsberg. Inom högskolerådet diskuteras gemensamma strategiska frågor för utbildningsverksamheten som är angelägna för både kommunen och lärosätena. RKH har också en representant med i styrgruppen för Vård- och omsorgscollege i Stockholm som arbetar med att kvalitetsutveckla utbildningar inom vårdområdet på gymnasienivå.

SLL, Stockholms läns sjukvårdsområde (SLSO) är centrala parter för VFU samverkan inom VIL. Begreppet VIL syftar till olika pedagogiska modeller utifrån samverkan med och integrering av högre utbildning och arbetsliv, som bidrar till att utveckla högskolans olika utbildningar. Denna samverkan mellan verksamheter och lärosäten är formaliserad utifrån en organisationsstruktur på olika nivåer (Figur 9).



Figur 9. VIL-organisationen

Högst upp i organisationen finns utbildningsrådet där övergripande strategier för samverkan inom utbildning diskuteras, där ingår rektor från RKH. På nästa nivå, där dekan för utbildning ingår, finns samordningsgruppen för uppföljning av strategier inom VIL. Utöver dessa finns olika arbetsgrupper med representation från varje lärosäte som har regelbundna möten. Inom dessa olika grupper diskuteras bland annat pedagogiska frågor, kvalitetsuppföljning inom VIL/VFU och administrativa rutiner. För VIL inom öppen hälso- och sjukvård sker även samarbeten med akademiska vårdcentraler i Stockholm.Handledarstöd och studentmottagningar är exempel på områden högskolans undervisande personal samverkar kring.

Kontakterna som placeringar i olika vårdverksamheter inom både kommuner och landsting skapar goda förutsättningar för studenterna att utveckla en beredskap att inhämta kunskaper för att möta förändringar i arbetslivet. Av sjuksköterskeprogrammets 180 högskolepoäng (hp) är 57 hp VIL. Ett nära samarbete sker inom utbildningar genom adjungerade kliniska adjunkter (AKOR). Dessa är verksamma som sjuksköterskor vid olika verksamheter inom landstingsdriven vård. De bjuds in regelbundet till RKH för att diskutera pedagogiska frågor kopplade till VIL/VFU inom högskolans utbildningar. Undervisande personal samverkar med AKORNA och studenternas handledare under VFU perioder. För att medverka till att kvalitetssäkra att handledarna utvecklar sin kompetens anordnar RKH handledarutbildning, 7,5 hp på avancerad nivå.

Som tidigare presenterats under bedömningsområde 1 pågår ett utvecklingsarbete med genomgång och analys av VIL inom sjuksköterskeprogrammet på grundnivå. I uppdraget anges att studenternas utbildning ska förbereda dem för en professionell karriär som sjuksköterskor för nuvarande och framtidens hälso- och sjukvård, med beaktande av högskolans vision och inriktning samt inom ramen för högskolans resurser.

Andra exempel där studenterna möter representanter från arbetslivet i utbildningarna utgör externa föreläsare med specifik kompetens inom områden där högskolan saknar kompetens. Likaså ges studenterna möjlighet att träffa personer från olika patientföreningar. Det innebär möjligheter för studenterna att ställa frågor och föra dialog kring patienters villkor. Förutom patienternas perspektiv är också anhörig perspektivet viktigt inom sjuksköterskeprogrammet. Detta tillgodoser högskolan genom att bjuda in Nationellt kompetenscentrum anhöriga, där

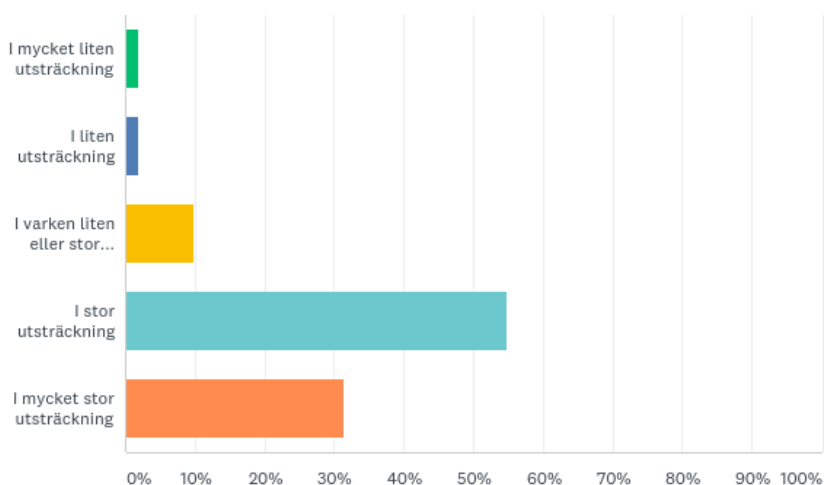
forskarstuderande berättar om sin forskning och studenterna kan ställa frågor om vad det innebär att vara anhörig.

RKH har en Alumniförening som benämns Röda Korsets Sjuksköterskeförening (RKS, www.rksi.se) för sjuksköterskor som utbildats vid RKH. RKS bildades i sin nuvarande form 1997 men har funnits som intresseförening för RKH-sjuksköterskor sedan slutet av 1800-talet. Föreningen har årliga medlemsmöten som hålls i högskolans lokaler. RKS delar även ut stipendier som kan sökas av föreningens medlemmar samt studenter vid RKH. Diskussioner förs mellan RKH och RKS om hur samarbetet kan utvecklas framöver.

Samverkan kring rekrytering och karriärrådgivning sker vid RKH. Som exempel kan nämnas att studentkåren har samverkat med Framtidsverket, vars syfte är att nyansera bilden av att arbeta inom offentlig sektor. Under vårterminen 2018 anordnades ett arbetsmarknads mingel som var mycket uppskattat bland studenterna. Det som särskilt uppskattades var att det var aktörer från olika platser i Sverige och inte bara från Stockholm och de stora sjukhusen.

Ett av de prioriterade områdena i VP 2018 handlar om att stärka samverkan med KTH inom området teknik och hälsa. Denna samverkan ska fördjupa och berika högskolans utbildnings- och forskningsmiljöer i hälso- och omvårdande arbete generellt, samt via tekniska innovationer och lösningar inom både områdena. Ett fokus är att bygga upp området hälsa och teknik i högskolans utbildningar. Samarbetet omfattar idag både utbildning och forskning inom ämnet teknisk vårdvetenskap. Studenterna behöver förberedas inför arbetslivets ökade krav på förbättrad teknisk kompetens hos vårdpersonal inom hälso- och sjukvården.

För att visa att kvalitetssystemet befinner sig i utveckling och fungerar illustreras detta med ett exempel från utvärderingen av sjuksköterskeprogrammet på grundnivå. Ett av målen i Handlingsplanen för kvalitetsarbetet 2017–2022 (Bilaga 8, sid 12), under ESG 1.9, är att granska och analysera studenters måluppfyllelse inom program för hur väl utbildningen har förberett dem för arbetslivet. I och med utvecklingen av en modell för program- och kursutvärderingar inkluderades en fråga kring detta. Genom den programutvärdering som genomfördes med studenterna på sjuksköterskeprogrammet vårterminen 2018, framkom att mer än 85% av studenterna som svarat anser att det som de har lärt sig kommer de att ha användning av i arbetet i stor eller mycket stor utsträckning (Figur 10).



Figur 10. Exempel från programutvärdering VT 2018

Resultaten från kurs och programutvärderingar följs upp i UN och återkopplas till ledning och

studenter.

Styrkor och utvecklingsområden

En styrka inom bedömningsområdet är de samarbeten RKH har med bland annat SLL, olika kommuner och SRK. Internt på RKH är högskolans kvalitetsråd med representation från olika externa aktörer ett viktigt organ för samverkan kring kvalitetsfrågor kopplat till utbildning. Arbetsformerna för kvalitetsrådet befinner sig under utveckling. Många aktörer är intresserade av att samverka med RKH. Samverkan ska ske med synergi i syfte och mål, vilket finns angivet som ett sjätte mål i Röda Korset Högskolas färdplan med strategi 2017–2020 (Bilaga 1).

Ett utvecklingsområde är RKH:s fortsatta arbete med att vidareutveckla alumni verksamheten vid högskolan. Diskussioner förs med alumni föreningen RKS (www.rksi.se) om hur de båda organisationerna kan samverka och stödja varandra. RKS har ett stort medlemsregister som kan användas till att kartlägga arbetsmöjligheter, hur väl utbildningen förbereder för arbetslivet, karriärvägar för tidigare studenter vid högskolan.

Ytterligare ett utvecklingsområde är satsningen på att kvalitetssäkra samverkan vid RKH. Detta sker i projektform på ledningsnivå tillsammans med andra lärosäten i Sverige. Syftet med projektet, som finansieras av Vinnova, är att utveckla indikatorer/aktiviteter för att bedöma kvalitet på lärosätenas samverkan med olika externa aktörer inom såväl utbildning som forskning. Projektet startade 2017 och pågår till 2020 (Bilaga 35, Projektansökan VINNOVA).