

# Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

## Självvärdering breddad rekrytering

Lärosäte: Försvarshögskolan

Syftet med den tematiska utvärderingen är att på nationell nivå synliggöra hur landets lärosäten arbetar med breddad rekrytering, visa på vilka resultat som har uppnåtts och vilka utvecklingsbehov som finns och att på så vis bidra med kunskap och utveckling. Ambitionen är att utvärderingen både ska skapa kunskap om arbetet med breddad rekrytering och göra nytta genom att stödja utvecklingsarbetet för högsta möjliga kvalitet i sektorn.

Likt en traditionell utvärdering görs en bedömning av respektive lärosätes arbete med breddad rekrytering men det ges inget samlat omdöme om lärosätets arbete eller uppnådda resultat. Bedömarens roll är att göra en bedömning av respektive lärosätes arbete i form av graderade rekommendationer och ge återkoppling till lärosätet med fokus på utveckling.

### Bedömning utifrån lärosätets förutsättningar

Enligt högskolelagen (se 1 kap. 5 § fjärde stycket) har lärosätet krav på sig att arbeta med breddad rekrytering men hur lärosätet har valt att arbeta kan se olika ut beroende på lärosätets organisation, inriktning, storlek etc. Självvärderingen inleds därför med en bakgrundsbeskrivning där lärosätet redogör för sina specifika förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering. Därefter besvarar lärosätet de fyra utvärderingsfrågorna. På så vis kan lärosätet analysera och värdera sitt arbete utifrån sitt eget lärosätes specifika profil och förutsättningar och få återkoppling utifrån det.

### Utforskande ansats för att gynna interna kvalitetsarbetet

Syftet med självvärderingen är att ge lärosätet möjlighet att beskriva, analysera och värdera sitt arbete med breddad rekrytering. Utvärderingsfrågorna är därför formulerade som öppna och breda frågor för att uppmuntra lärosätet att ha en utforskande ansats när det analyserar och värderar sitt arbete. Att skriva en självvärdering kan därmed vara en del av det interna kvalitetsarbetet där berörda aktörer får en gemensam syn på hur lärosätet arbetar med breddad rekrytering, resultat och utvecklingsbehov.

Utvärderingen omfattar lärosätenas arbete med breddad rekrytering. Detta utesluter inte att lärosätena kan redogöra för arbete med breddat deltagande som ett verktyg för arbetet med breddad rekrytering.

### Vägledning, mall och instruktioner för självvärderingen

I *Vägledning för tematisk utvärdering av breddad rekrytering* (UKÄ 2020, reg.nr 411-00305-20) presenteras utvärderingens bakgrund, utgångspunkter och uppläggning samt de bedömningsområden

och utvärderingsfrågor som ingår i utvärderingen. I vägledningen finns förklarande text som syftar till att ge uppslag på vad som kan rymmas inom respektive utvärderingsfråga.

Denna mall ska användas för självvärderingen och består av de bedömningsområden och utvärderingsfrågor som ingår i utvärderingen:

- **Styrning och organisation**
- **Utformning, genomförande och resultat**

Följande instruktioner gäller för självvärderingen:

- Självvärderingen indelas i enlighet med rubrikerna som anges nedan. Lärosätet är fritt att strukturera sin text med ev. underrubriker.
- Självvärderingen kan innehålla länkar, men endast för att närmare beskriva exempel. Vänligen kontrollera att ev. länkar är tillgängliga för externa bedömare. Det är viktigt att självvärderingen ska kunna läsas och bedömas utan att bedömarna tar del av länkarna.
- Maximalt fem bilagor får laddas upp som komplement till självvärderingen. Ev. ytterligare dokument kan listas på ett försättsblad till bilagorna så att bedömarna kan efterfråga dem vid behov. Alla källor ska vara tillgängliga för bedömarna vid förfrågan.
- Självvärderingen ska inte överstiga 35 000 tecken med blanksteg (motsvarande 10 sidor i 11 punkters textstorlek), exklusive SWOT-analys, mallens rubriker och inledande text. Mallens formgivning och marginaler ska inte ändras.
- Självvärderingen och eventuella bilagor laddas upp och registreras i UKÄ Direkt senast den 3 maj 2021. Se Användarmanual för UKÄ Direkt.

## Bakgrund

Försvarshögskolan (FHS) är ett specialiserat lärosäte som utbildar officerare och civila ledare samt experter inom området försvar, krishantering och säkerhet. Under 2020 hade FHS 400 helårsstudenter på ordinarie anslagsfinansierad utbildning (varav 55% kvinnor), 430 helårsstudenter på Officersprogrammet (varav 18% kvinnor) och 394 deltagare på uppdragsutbildning (varav 9% kvinnor). FHS är således ett av landets minsta lärosäten. FHS fick status som högskola 2008 enligt högskolelag och därefter tillstånd att utfärda examina på avancerad nivå och på forskarnivå 2018. Officersprogrammet utgör lite mer än hälften av den anslagsfinansierade utbildningen vid FHS.

FHS är den enda högskola i Sverige som utbildar officerare, en anslagsfinansierad utbildning som leder till en officersexamen om 180 hp. FHS erhåller regleringsbrev såväl från Utbildningsdepartementet som från Försvarsdepartementet. Officersutbildning i Sverige har anor från 1700-talet men är helt ny i den akademiska kontexten, den första högskoleexamen togs ut 2010. Utöver officersutbildningen ges examen inom statsvetenskap, krigsvetenskap, ledarskap och ledning, juridik med inriktning folkrätt, militärhistoria och försvarssystem. Alla ämnen har en koppling till området försvar, krishantering och säkerhet.

FHS har ett kandidatprogram med två inriktningar - statsvetenskap med inriktning krishantering och säkerhet, samt en med inriktning militärhistoria. Därtill finns fristående kurser och, från och med hösten 2021, fyra program på avancerad nivå. Utöver anslagsfinansierade utbildningar anordnar FHS även omfattande uppdragsutbildning, bland annat i form av Högre officersprogrammet (HOP), där Försvarsmakten är beställare, och uppdragsutbildningar som ges via Centrum för totalförsvar och samhällets säkerhet. Uppdragsgivare är bland andra Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB), Försvarsmakten (FM) och Partnership for Peace (PfP). Försvarshögskolan har 20 doktorander som antagits av FHS och 15 doktorander som antagits vid andra lärosäten.

Rekryteringen till FHS är företrädesvis nationell, då utbildningsutbudet till stor del är unikt. I FHS Vision 2030 är målet emellertid att bredda och även internationalisera rekryteringen av såväl studenter som lärare och forskare. Vad gäller rekrytering till Officersprogrammet delar FHS och FM på ansvaret att rekrytera potentiella studenter. För att vara behörig till Officersprogrammet krävs att den sökande redan har genomgått militär grundutbildning eller värnplikt. Förutom svenskt medborgarskap, grundläggande behörighet och särskilda behörigheter för högskolestudier testas även de sökande av Plikt- och prövningsverket (de sökande genomgår både fysiska tester och psykologtester) och därtill sker en särskild säkerhetsprövning. För att kvalitetssäkra antagningsprocessen så följs den upp systematiskt. Till hösten 2020 antogs 26 % kvinnor, inför ht 2021 har ca 30 % kvinnor sökt (antagning blir först klar i sommar). Studenterna på Officersprogrammet är både studenter vid Försvarshögskolan och samtidigt knutna till Försvarsmakten som kadetter. Det gör att de utöver studieverksamheten förväntas delta i olika typer av övningar som FM anordnar. De erhåller också förmåner från FM i form av boende, resor och mat samt dagsersättning. De flesta bor i studentbostäder på campus Karlberg.

Enligt nationell statistik från UKÄ (publicerat april 2020) har FHS i huvudsak en regional rekrytering bland nybörjare 2017/2018. Cirka hälften (54 %) av FHS högskolenybörjare kommer från Stockholms län (jämfört med 28 % för övriga lärosäten), även andelen från Uppsala län är överrepresenterad. Eftersom utbildningen på Officersprogrammet är den enda i sitt slag i landet så har den också en studentpopulation med större geografisk bredd. Då studenterna på Officersprogrammet bor på internat på campus Karlberg så finns där inte heller de svårigheter som många studenter på de andra utbildningarna möter med att finna bostad i Stockholm.

På den civila anslagsfinansierade utbildningen är könsfördelningen relativt jämn (55 % kvinnor). På övriga utbildningar är fördelningen mer skev; Officersprogrammet (18 % kvinnor) och uppdragsutbildning (9 % kvinnor). Även om jämställdheten vid officersprogrammet ännu inte är uppnådd så har antalet sökande och registrerade kvinnor till/på Officersprogrammet ökat. Till ht 2020 antogs 26 % kvinnor och inför ht 2021 har ca 30 % kvinnor sökt (antagning blir först klar i sommar). När jämställdheten ökar på officersprogrammet kommer den på sikt även kunna öka på uppdragsutbildningen då denna är nästa steg i karriären inom officersyrket.

Få studenter vid FHS har utrikesfödda föräldrar. Statistiken visar att ca 85-95 % av högskolenybörjare på FHS åren 2007-2016 hade svenska föräldrar. Detta visar på en liten mångfald jämfört med t.ex. motsvarande nationella siffra för alla högskolenybörjare som ligger mellan 76-83 %.

Fördelningen i studentpopulationen vad avser föräldrars utbildningsnivå bland högskolenybörjare har likt övriga högskolor ökat. FHS skiljer sig dock både från populationen och från övriga högskolor. En högre andel av högskolenybörjarna vid FHS har föräldrar med eftergymnasial utbildning (70-75 %). Det är särskilt andelen som har föräldrar med en eftergymnasial utbildning på 3 år eller längre som är högre bland FHS studenter (52 % läsåret 2017/2018).

Det krävs höga betyg för att komma in på kandidatprogrammet, som är en av landets mest sökta statsvetarprogram. De enkätundersökningar som FHS kommunikationsavdelning genomför varje år visar på att det vanligaste sättet att komma i kontakt med FHS är i hög utsträckning genom ens eget nätverk. Det finns även en utmaning med högskolans namn, då det i hög utsträckning förknippas med Forsvarsmakten och dess olika typer av interna utbildningar. Det är många som inte känner till att högskolan även bedriver civil utbildning och är en egen myndighet/högskola. Högskolan arbetar med att öka kännedomen kring detta och ett sådant arbete befinner sig på planeringsstadiet.

För närvarande är FHS inne i en större omorganisation och tanken är att två institutioner ska bli fyra institutioner, en högskoleförvaltning samt ett högskolegemensamt centrum för totalförsvaret och samhällets säkerhet. I detta pågår även en omstrukturering av hur högskolan ska arbeta med frågor som är tvärgående, t.ex. internationalisering, likabehandling och hållbarhet. I detta kommer breddad rekrytering att beredas en tydligare roll och funktion. Syftet är att förstärka och systematisera det arbete som redan sker vid högskolan. Frågan om hur kärnverksamheten bör ingå i en mer omfattande verksamhet kommer att beröras i samband med detta. Vi ser även ett behov av att stärka kunskaper och insikter i frågan vad gäller kärnverksamheten, t.ex. genom seminarier och informationsinsatser. Arbetet med breddad rekrytering kommer även efter omstruktureringen att vara integrerat med jämställdhets- och likabehandlingsarbetet och förhoppningen är att de

hinder som kan uppstå i högskolans utbildningsmiljö fångas upp och utvärderas på ett systematiskt sätt. Högskolan ser här att användningen av statistikprogram som exempelvis bak- och framgrund kan tjäna som ett verktyg för att förbättra systematiseringen av arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. Då FHS är en liten högskola finns det såväl fördelar som nackdelar i detta arbete. Det är t.ex. ofta nära till lärare och stödpersonal och det kan vara mindre komplicerat att genomföra förändringar än vid stora lärosäten. En av nackdelarna är tiden som kan tas i anspråk av t.ex. lärare och forskare att ägna tid och kraft åt andra frågor än de utbildning och forskning.

### **Beskriv, analysera och värdera lärosätets arbete med breddad rekrytering**

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?
2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

1. FHS har i sin Vision 2030 på olika sätt formulerat värdet av att inkludera flera perspektiv för en större inkludering av människor med en bred bakgrund i all verksamhet, såväl inom utbildning och forskning som i lärosätets stödverksamhet. FHS uppgift är att skapa och förmedla kunskap inom området försvar, krishantering och säkerhet. Genom forskning, utbildning och samverkan bidrar FHS till svensk försvarsförmåga, totalförsvar, nationell och internationell säkerhet och hållbara demokratiska samhällen. En viktig aspekt är att FHS kvalitet och specialiserade inriktning skapar ett attraktivt lärosäte för de mest framstående studenterna, forskarna och lärarna från alla bakgrunder och från hela världen. Våra studenter ska förstå, förebygga, hantera och agera inom samtidens såväl som morgondagens konflikter och kriser, samt bidra till en hållbar samhällsutveckling. I mötet mellan människor med olika perspektiv och bakgrunder skapas förutsättningar för kreativ kunskapsutveckling. Medvetenheten om dessa hållpunkter ger högskolan en hög och ambitiös målsättning att utveckla verksamheten i önskad riktning.

Därtill formuleras det i visionen att FHS ska vara en attraktiv, öppen och inkluderande högskola och arbetsplats. Högskolan kommer prioritera det fortsatta arbetet med mångfald, jämställdhet och likabehandling då en kultur som främjar ömsesidig respekt eftersträvas. Sammantaget ger detta förutsättningar för hög kvalitet i forskning och utbildning. FHS kommer bidra till att uppfylla jämställdhetspolitiska målsättningar och verka för en hållbar och demokratisk samhällsutveckling.<sup>1</sup> Under 2021 och 2022 pågår implementeringsfasen för att anpassa organisationen i syfte att nå dessa mål.

För att uppnå högre kvalitet behöver FHS bland annat, arbeta mer systematiskt med frågor som gäller likabehandling och breddad rekrytering. Att fokusera på mångfald kommer att ge en bättre bredd och i slutändan bidra till att FHS kan leva upp till sitt uppdrag och till sin vision. FHS

<sup>1</sup> <https://www.fhs.se/om-forsvarshogskolan/om-oss/vision-och-strategi.html>

rekryteringsbas för Officersprogrammet är nära sammankopplad med FM:s vision om att dess personal ska spegla befolkningen en vision om att i sin personal spegla befolkningen<sup>3</sup> och det är viktigt för FHS därför att den myndigheten, och dess rekryteringsinsatser, är nära sammankopplade med FHS rekryteringsbas för Officersprogrammet. Vi kan konstatera att högskolans nya vision skiljer sig från tidigare formuleringar där nyblivna studenter tidigare gratulerades till att vara en av de få utvalda som lyckats ta sig igenom nålsögat när de blivit antagna till en utbildning vid FHS. Den nya inriktningen speglar en ökad insikt om värdet av att inkludera fler perspektiv och problematisera bilden av den presumtiva studenten och dess bakgrund. Högskolan har ännu inte någon konkret policy för arbetet med breddad rekrytering, men i praktiken arbetar FHS både med att attrahera underrepresenterade studentgrupper och med att omhänderta behov hos studentgrupper som är nya i den akademiska kontexten vilket kommer att utvecklas vidare nedan i texten. Målet är att öka kvalitet i utbildning och forskning genom att bättre spegla det omgivande samhället. Den pågående pandemin har tydliggjort betydelsen av att flera perspektiv är viktiga i t.ex. krishanteringsarbete och liknande insatser som bör omhänderta hela befolkningens behov och intressen.

## 2. Ramar och förutsättningar

Breddad rekrytering har varit en fråga som hittills främst hanterats av högskoleförvaltningen och inte minst dess kommunikationsavdelning i samband med rekryteringsinsatser. Därutöver har arbete bedrivits inom såväl förvaltningen genom t.ex. studievägledare tillika kontaktpersoner för studenter med funktionsnedsättning samt inom ramen för lika villkorsarbetet. Även via högskolebiblioteket tillhandahålls stöd i frågan för såväl studenter som lärare som vill få stöd och öka sin kompetens i t.ex. frågor som rör tillgänglighet.

Högskolan är sedan några år tillbaka medlemmar i nätverket Include och har i det interna arbetet följt sektorns arbete med stort intresse. Andra närliggande insatser görs också som t.ex. deltagande i Samverkansrådet tillsammans med Försvarmakten och Plikt- och provningsverket. I detta råd samverkar försvarsnära myndigheter i frågor som rör likabehandling, jämställdhet och mångfald. De flesta av dessa myndigheter samarbetar även genom deltagande i Prideparaden och arrangerar årligen en HBTQ-dag för chefer och där studentkåren även inbjuds att delta.

FHS bedriver även verksamhet inom ramen för det som kallas projekt Checkpoint, där det arrangeras diskussionsforum, seminarier och föreläsningar med föreläsare som lyfter frågor om t.ex. diskriminering och kränkande särbehandling och hur det kan motarbetas.

Trots en mångfald av insatser ser högskolan ett behov av samordning av sina insatser för att systematisera arbetet. Det finns även ett behov av att ta fram en definition av begreppet "breddad rekrytering" vid lärosätet. För att bättre kunna samordna och genomföra insatser har högskolan identifierat ett behov av att öka förvaltningsstödet inom området. Från och med HT 2020 finns en handläggare med ansvar för lika villkorsfrågor, inklusive breddad rekrytering och breddat

<sup>3</sup> <https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-forsvarsmakten/varderingar-och-vision/jamstallldhet-och-jamlikhet/mangfaldsbegreppet/> och FM:s värdegrund: <https://www.forsvarsmakten.se/sv/om-forsvarsmakten/varderingar-och-vision/forsvarsmaktens-vardegrund/>

deltagande. Sedan drygt två år tillbaka har en förstärkning av stödfunktionerna tillförts Officersprogrammet som då fick en egen studievägledare och tillika samordnare för studenter med funktionsnedsättning. Detta har inneburit en viktig förstärkning i arbetet med att genomföra studieuppföljning och identifiera specifika stödbehov vid Officersprogrammet.

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

1. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?
2. Hur följer lärosätet upp resultatet från arbetet med breddad rekrytering?

### 1. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?

För att vara behörig till Officersprogrammet (OP) krävs bland annat genomförd militär grundutbildning. Rekryteringen till OP är därför till stor del påverkad av hur rekryteringen till den militära grundutbildningen/värnplikten i FM ser ut. FHS har studerat rekryteringsunderlaget till den militära grundutbildningen i kvantitativa och kvalitativa termer sedan 2010. FHS har även medverkat i projekt tillsammans med FM (den blivande arbetsgivaren) i syfte att öka andelen kvinnor, *Metodutveckling för effektivare rekrytering av särskilda målgrupper*, och individer med annan kulturell bakgrund än svensk, *Öppen dörr/Förberedande militär utbildning*, med särskilt fokus på den militära grundutbildningen. Metod och andra erfarenheter från dessa projekt har även använts i FHS eget arbete med rekryteringen till OP. Syftet har varit att kunna anta fler och att få fler individer från de grupper som FHS identifierat faller bort i högre utsträckning under antagningsprocessen att fullfölja, exempelvis sökande som inte har någon familjemedlem som är officer. Bortfall sker både genom eget val och vid tester.

Flera åtgärdsförslag har tagits fram och implementerats. Bland annat har nya informationsbroschyrer tagits fram och distribuerats till Plikt- och prövningsverkets prövningskontor, sökande till OP har bjudits in till aktiviteter såsom besöksdagar, informationskvällar och studenter från OP ringer upp sökande. Även åtgärdsförslag för att behålla fler studenter under studietiden har tagits fram så som att utveckla ett mentorskapsprogram för nyblivna studenter.

Studierna av de sökande till OP har identifierat att andelen med tidigare erfarenhet från högskolan ökat något med åren, men främst är det antalet högskolepoäng som ökat bland de sökande. Studierna visar även att sökande med tidigare högskoleerfarenhet i högre utsträckning än övriga själva väljer att avbryta antagningsprocessen mot OP.

För att fånga upp personer med en färdig högskoleexamen och som kan tänkas vara intresserade av en karriär inom FM och för att ge fler möjligheten att utbilda sig till officer och därmed bredda rekryteringen till officersyrket har utbildningsprogrammet Särskild Officersutbildning (SOFU) skapats, vilket vänder sig till personer med en akademisk examen på lägst kandidatnivå. Utbildningsprogrammet ges i samarbete med FM och sträcker sig över ett år. För de som inte har genomfört militär grundutbildning tidigare så föregås utbildningen av en kortare militär utbildning under 6 månader. Efter genomförd utbildning så är utbildningsdeltagarna behöriga att arbeta som officer inom FM.

FHS är i sin roll som utbildningsanordnare mycket positiv till de möjligheter som detta innebär i fråga om livslångt lärande. Då det, sett över hela riket, är en högre andel kvinnor som har genomgått högre utbildning så kan programmet också medföra en jämnare könsfördelning inom officerskåren. Det är också sannolikt att utbildningen leder till en bredare kompetens och bakgrund inom yrket.

### **Exempel antagning Officersprogrammet**

För att kunna bli antagen till Officersprogrammet krävs grundläggande behörighet vilket följer enligt bestämmelserna i förordningen för Försvarshögskolan (2007:1164). Till OP finns även särskilda behörighetskrav som ska uppfyllas av den sökande. De grundläggande behörighetskraven är svensk medborgare, fullgjord militär grundutbildning, genomgått säkerhetsprövning samt bedömts lämplig för utbildningen. De särskilda behörighetskraven är att den sökande ska uppfylla de medicinska fordringarna, uppfylla föreskrivna fysiska tester, ha godkänt resultat från inskrivningsprovet på Plikt- och provningsverket samt godkända resultat i de gymnasiala kurser som anges i respektive inriktnings utbildningsplan. De senaste åren har antalet antagna till OP likväl som andelen kvinnor på programmet ökat årligen.

Som en del i antagningen till OP hålls det en professionsintervju med varje sökande. Högskolan arbetar tillsammans med FM för att säkerställa en ökad bredd bland de som utför professionsintervjuerna. Under sina studier på Officersprogrammet håller studenterna fortlöpande nära kontakt med FM, främst genom kadettbataljon vid Karlberg samt i termin fyra och fem då de genomför VFU vid någon av Försvarsmaktens 13 skolor som är utspridda över landet.

### **Exempel på stödundervisning vid Officersprogrammet**

För att öka antalet studenter som stannar kvar på programmet och samtidigt förbättra studenternas prestationer erbjuds förberedande genomgångar för studenter med behov att repetera och stärka sina kunskaper i matematik, framför allt innan de läser grundkursen *militärteknik, 15hp* på kvällstid i samarbete med kadettbataljon. Detta startade 2018 och genomförs några veckor innan kursstart med närvarande matematiklärare.



### **Marknadsföring av utbildning vid FHS**

Ett av våra uppdrag är att informera och kommunicera om lärosätet med målgruppen potentiella studenter. Detta gör vi exempelvis genom webbartiklar och filmer via digitala medier men även genom utbildningskatalog och broschyrer. De främsta kanalerna som används för att kommunicera är högskolans egen webbplats, Instagram, Facebook, Youtube och LinkedIn. FHS arbetar aktivt med att kommunikationen genomförs med en medvetenhet kring representation, främst avseende kön och etnicitet.

FHS genomför också rekryteringsinsatser genom att delta vid studentmässor, öppet hus och gymnasiebesök, där studenter från högskolan berättar om hur det är att studera vid vårt lärosäte.

FHS samarbete med *Studie- och språkverkstaden* på Stockholms universitet marknadsförs internt i metodutbildningarna för alla inriktningar samt när de självständiga arbetena på fortsättnings- och påbyggnadskurserna genomförs.

### **Marknadsföring i syfte att bredda rekryteringen**

Givet att lärosätet inte har en uttalad policy om vilka grupper som eventuellt särskilt ska prioriteras eftersträvar vi i den mån det går, givet vad som finns att tillgå, att personer (studenter, alumner och lärare) som lyfts fram i artiklar, på bilder och i film speglar mångfald. Vi eftersträvar särskilt att lyfta studenter som är kvinnor i kommunikationen om Officersprogrammet. Marknadsföring som köps är i princip alltid digital, vilket gör att vi når ut över hela landet. Utbildningskatalogen som trycks varje år skickas hem till alla elever i årskurs 3 på samhällsvetenskapliga program i landet och framöver kan även elever på naturvetenskapliga program komma att inkluderas i utskicket. All skriftlig kommunikation skrivs med klarspråk som riktlinje.

### **Marknadsföring – exemplet Officersprogrammet med inriktning Militärteknik**

Utifrån FM:s behov har det varit svårt att få tillräckligt med sökande till Officersprogrammet med militärteknisk inriktning. Det har också varit svårt att rekrytera kvinnor till utbildningen. Kommunikationsavdelningen har hjälpt till med marknadsföring där både inriktningens innehåll tydliggjorts och kvinnliga studenter lyfts fram vilket också har gett viss positiv effekt.

Officersprogrammet med militärteknisk inriktning har också blivit bredare eftersom det från 2020 är möjligt att genomföra sin VFU på fler fack- och funktionsskolor jämfört med tidigare. Det ämnet militärteknik har försökt uppnå genom att bredda utbildningen är att locka olika individer med annan studiebakgrund jämfört med Officersprogrammets utbildningar i krigsvetenskap och nautik, detta för att kunna möta Forsvarsmaktens behov av taktiska officerare med militärteknisk kompetens. En annan målsättning med detta har varit att attrahera studenter med naturvetenskaplig studiebakgrund jämfört med en statsvetenskaplig bakgrund.

### **Breddad rekrytering av doktorander**

FHS doktorandprogram inrättades 2008 bland annat för att driva på den akademiska kunskapsutvecklingen och stärka forskningsanknytningen i officersutbildningen. Sedan 2018 har FHS examenstillstånd på forskarnivå inom området *Försvar, krishantering och säkerhet*. Inom detta område är än så länge två ämnen för forskarutbildning inrättade; *Krigsvetenskap* och *Statsvetenskap med inriktning krishantering och säkerhet*. Utlysningen av doktorandtjänster sker brett och den viktigaste faktorn är att ansökningarnas vetenskapliga kvalitet ska vara det överordnade urvalskriteriet i rekryteringsprocessen. En skillnad är dock att det vid utlysningen av doktorandtjänster i ämnet *Krigsvetenskap* ges meritpoäng till sökande med erfarenhet som officer. Detta förfarande tjänar till att stärka banden till den militära professionen och dessa doktorander bidrar även med värdefull praktisk erfarenhet.

### **Breddat deltagande**

FHS har i arbetet med breddat deltagande och ökat kvarhållande i studier försökt skapa förutsättningar för studenter från olika grupper att kunna klara studier på högre nivå genom olika stöd. De studenter som har en funktionsnedsättning har möjlighet att få tillgång till särskilt pedagogiskt stöd. Då antalet studenter med funktionsnedsättning har ökat kraftigt på universitet och högskolor har även arbetet med det riktade pedagogiska stödet ökat för lärare och annan personal. Den grupp som har ökat mest inom detta är de studenter som har neuropsykiatriska variationer. 2011 var det 25 studenter som blev beviljade särskilt pedagogiskt stöd och under 2020 var det 63 studenter.

Högskolan erbjuder alla studenter en studie- och språkverkstad dit även lärare kan vända sig och få stöd i sitt akademiska skrivande. Via studie- och språkverkstaden får studenterna tillgång till olika arrangemang som anordnas för att underlätta studierna, t ex öppna föreläsningar och workshops. Vid studie- och språkverkstaden kan studenterna få hjälp med studieteknik för att hitta sina egna strategier i studierna och även hjälp att skriva akademiskt, information hur man skriver en akademisk text och vilka regler som finns för detta.

FHS samarbete med *Studie- och språkverkstaden* på Stockholms universitet marknadsförs i metodutbildningarna för alla inriktningar samt när de självständiga arbetena på fortsättnings- och påbyggnadskurserna genomförs.

FHS studie- och yrkesvägledare arbetar med uppföljning av programstudenternas studieresultat. Härigenom kan de studenter som inte klarar av sina studier i normal takt fångas upp och erbjudas riktat stöd i studierna. Studievägledarna ger också studievägledning innan, under och efter studierna.

FHS bibliotek, Anna Lindh-biblioteket, arbetar med inläst kurslitteratur till studenter med särskilda behov samt stöttar med undertextning av rörlig media. Biblioteket ger även stöd till kärnverksamheten vid tillämpning av särskilda krav, t ex vid examinationer.

FHS har ett samarbete med Stockholms universitet när det gäller studenthälsovård. Samarbetet går under namnet *Studenthälsan i Stockholm* och har i uppdrag att arbeta med förebyggande hälsovård för studenter och ge stöd i studiemiljöfrågor. Studenter erbjuds individuella samtal, grupper, workshops och andra aktiviteter.

FHS erbjuder även digitala hjälpmedel som studenterna kan ladda ner på sina datorer, surfplattor eller telefoner. De digitala programmen är följande:

- **Stava Rex (PC och MAC).** Programmet hjälper till med stavning och grammatik på svenska.
- **SpellRight (PC och MAC).** Programmet hjälper till med stavning och grammatik på engelska.
- **ClaroRead Plus (PC och MAC).** En talsyntes som uttalar det skrivna ordet.

**ClaroSpeak Plus.** En app som ger användaren många möjligheter att få text uppläst. Lyssna på befintliga dokument, skriv egen text med ljudteko, fotografera fysisk text och få det uppläst.

**Claro ScanPen** - en app för den som snabbt vill få en text uppläst.

### **Praktik och utbyten på utbildningsprogram**

Vid FHS kandidat- och masterprogram finns gott om möjligheter att genom praktik eller utbytetermin bredda sitt nätverk och sina framtida karriärmöjligheter. Redan på tredje terminen på kandidatprogrammet finns möjlighet att genomföra breddningsstudier, exempelvis via något av FHS partnerlärosäten utanför Sverige. Hela denna termin är vikt för valbara kurser, vilket gör det enkelt att genomföra ett utbyte eller läsa vid ett annat lärosäte i Sverige. Det ger även en chans att skapa en egen specifik profil att bygga vidare på under senare delar av programmet. Eftersom termin tre även erbjuder en hel termins studier på engelska på FHS är den även öppen för internationella sökande. Kandidatprogrammets sista termin är en praktiktermin, vilket i många fall har lett till att studenter har fått erbjudande om anställning efter avslutade studier. Det torde vara särskilt fördelaktigt för de som inte sedan tidigare har anknytning via ett existerande nätverk baserat på exempelvis familjerelationer eller andra kontakter.

Genomgående under FHS civila utbildningsprogram som kandidatprogrammet samt master i Politik, säkerhet och krig får studenterna arbeta med och applicera ett flertal inkluderande perspektiv som till exempel genusperspektiv, intersektionella perspektiv och postkoloniala perspektiv.

Ett annat exempel är att en uttalad ambition vid designen av masterprogrammet *Utveckling av system för försvar och säkerhet* har varit att även nå internationella studenter samt att kunna anta

studenter från FHS kandidatprogram. Undervisning på programmet sker på engelska och förkunskapskraven har noggrant analyserats.

### **3. Hur följer lärosätet upp resultatet från arbetet med breddad rekrytering?**

Varje hösttermin skickas det ut enkäter till alla som söker en utbildning vid FHS. Utifrån dessa enkäter gör Kommunikationsavdelningen överväganden om hur kommunikationsinsatserna ska riktas framåt. Från den statistik som finns tillgänglig kan det konstateras att det under de 10 år som redovisas har skett en ökning i andelen studenter med utrikesfödda föräldrar och även andelen högskolenybjörjare från "studievana" hem vilket följer utvecklingen sett över hela landet. Det skickas också ut enkäter varje år för att mäta studenternas studiesituation.

#### **Exempel Officersprogrammet**

Uppföljningar av tidigare studenter på Officersprogrammet genomförs systematiskt i form av intervjuer som undersöker om studierna förberett dem för sitt yrke och arbetsliv.

Utifrån resultaten från uppföljningen av rekryteringen till Officersprogrammet har åtgärdsförslag tagits fram och implementerats. Bland annat har nya informationsbroschyrer tagits fram och distribuerats till Plikt- och prövningsverkets kontor. Ett projekt med namnet "en kadett ringer" som innebär att studenter ringer upp sökande till Officersprogrammet för att berätta mer om vad studierna innebär, har pågått sedan ett par år tillbaka, vilket har varit uppskattat av de sökande.

FHS genomför uppföljning av de sökande till Officersprogrammet genom alla steg från ansökan till påbörjade studier. Frågor som studeras är bland annat: Hur ser de antagnas demografiska profil ut i jämförelse med de sökandes? Av vilka skäl väljer sökande att självmant avbryta antagningsprocessen? Vad gör de istället? Hur kan man få fler att fullfölja processen?

Såväl bortfall som sker vid tester samt den sökandes eget val att avbryta ansökningen studeras. Bland annat studeras validiteten, likvärdighet i bedömningar mellan professionsintervjuare, psykologer och mellan testningskontor, samt bakgrundsfaktorernas (sysselsättning, försvarsgren och kön) påverkan på sökandes sannolikhet att bli godkänd i kommission. Kommissionen utgörs av representanter från FHS och Plikt- och prövningsverket. Uppföljningen studerar i vilken grad intervjuerna är systematiska och valida, att saklig och genomtänkt argumentation präglar processen. Projektet genomför psykometrisk analys av indikatorer och skattningar för professions- respektive psykologintervju.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att det vid FHS saknats systematik och intern struktur och samordning i arbetet med och uppföljningen av frågor om breddad rekrytering och breddat deltagande. Detta är något som FHS har uppmärksammat och allokerat resurser för att förändra, och förhoppningen är att återkopplingen från bedömargruppen kommer att ge värdefull vägledning för FHS i det fortsatta arbetet med frågorna de kommande åren.

## SWOT-analys

Identifiera styrkor och svagheter med arbetet med breddad rekrytering. Identifiera utmaningar och de största hindren som lärosätet bedömer som viktiga att arbeta med. Redogör för vinster som lärosätet ser.

Förklara och reflektera över SWOT-analysen och hur den tagits fram.

Styrkor	Svagheter
Liten och familjär högskola	Avsaknad av systematik och brist på intern struktur och samordning i arbetet med och uppföljningen av frågor om breddad rekrytering och breddat deltagande
Gott rykte och god attraktionskraft	Egen och känd definition av begreppet saknas
Starka skrivningar i Vision och Strategi som ger riktning åt frågan framöver	En utmaning att tre myndigheter har ansvar för frågor gällande detta utan att övriga två myndigheter är underställda högskolelagens bestämmelser om breddad rekrytering.
Tydligare fokus på internationalisering	Studentgruppen på FHS civila utbildningar är homogen
Forskning på processen i samband med OP-antagningen	Inga utbildningar ges på distans eller på kvällstid
Samarbete mellan myndigheter ger ett mervärde och ett signalvärde (exempelvis när FM går ut i rekryteringsannonser och har ett tydligt mångfaldsperspektiv och där KOM samarbetar med FM)	Namnet Försvarshögskolan och brist på kännedom om att det är en egen myndighet med såväl militär som civil utbildning.
Delvis god geografisk spridning i studentpopulationen	Kraftig variation i könsfördelningen beroende på program och inriktning på program.
Goda möjligheter till att delta i utbytesstudier	Verkar inom en mansdominerad bransch
Jämn könsfördelning sett över hela högskolans civila utbildningsprogram	

Möjligheter	Hot
Finns mycket material att hämta om våra sökande till Officersprogrammet	Ansträngd bostadsmarknad i Stockholm försämrar möjligheterna för studenter från andra delar av landet att studera vid Försvarshögskolan
Ny omorganisering av högskolan kan ge skjuts åt frågan om breddad rekrytering och andra närliggande områden (omtag vad gäller t.ex. tvärgående perspektiv som likabehandling, breddad rekrytering, hållbarhet och internationalisering).	Övervägande homogen lärarkader riskerar försvåra för breddad rekrytering på FHS utbildningar

Ökad efterfrågan på nyckelkompetens från FHS kan leda till att fler lockas till området och studentgruppen breddas. FHS kan nå ut till bredare målgrupper i och med pandemin.