

# Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

## Självvärdering breddad rekrytering

Lärosäte: [Sophiahemmet Högskola]

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.

## Bakgrundsbeskrivning

Beskriv lärosätets specifika förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering, t.ex. lärosätets profil, utbildningsutbud, antal studenter, antal doktorander, nationell eller regional rekrytering.

Sophiahemmet Högskola (SHH) är en enskild utbildningsanordnare som utbildar sjuksköterskor på grundnivå, barnmorskor och specialistsjuksköterskor på avancerad nivå och har forskarutbildning inom området Människan i sjukdom, vård och hälsa. Högskolan har fokus på utbildningar som leder till legitimationsyrkesexamen eller doktorsexamen inom området hälsa, vård och omsorg. Utbildningsprogrammen utgör det reguljära studiestödsberättigade utbildningsutbudet. Sjuksköterskeprogrammet och barnmorskeprogrammet är förlagda på campus med cirka 1000 studenter. Specialistprogrammen på avancerad nivå ges i huvudsak på distans med vissa moment på campus. År 2020 var elva doktorander registrerade vid högskolans forskarutbildning.

Värdeyrken attraherar i större utsträckning kvinnliga studenter, där antalet manliga studenter på sjuksköterskeprogrammet över lång tid legat runt, eller strax över 10% av studentpopulationen. Då sjuksköterskeexamen är en förutsättning för specialistsjuksköterskeutbildningarna och barnmorskeutbildningen ligger antalet manliga potentiella sökande på en redan låg nivå vilket avspeglar sig i könsfördelningen på avancerad nivå.

Alla högskolor har en mer eller mindre stark regional effekt på den sökande studentpopulationen, så även SHH. Att högskolan befinner sig i storstadsregionen Stockholm påverkar därmed det sökande studentunderlaget i sådan mening att det finns fler högutbildade och fler utrikes födda i närområdet. I kombination med att under lång tid haft ett högt till mycket högt antal sökande per utbildningsplats, har SHH även den mycket långa traditionen av att utbilda sjuksköterskor och begreppet "Sophiasyster" är väl etablerat nationellt vilket gör att högskolan också attraherar studenter från hela landet. Alla specialistsjuksköterskeutbildningar genomförs på distans och underlättar rekrytering från hela landet.

SHH anordnar även fristående kurser och uppdragsutbildningar för undersköterskor, sjuksköterskor och andra personalkategorier inom hälsa, vård och omsorg. Uppdragsutbildningar finansieras av arbetsgivaren och arbetsgivaren (eller den betalande) står därmed för urvalet av studenterna.

SHH ingår i en koncern med sjukhus och fastigheter som ägs av en icke vinstdrivande ideell förening med ett flertal gemensamma funktioner så som verkställande direktör (VD), ekonomi, HR, marknad och kommunikation.

## Bedömningsområde: Styrning och organisation

Besvara utvärderingsfrågorna nedan genom att **beskriva, analysera och värdera** hur lärosätet tar sig an arbetet med kravet i högskolelagen om att bredda rekrytering till högskolan (HL 1 kap. 5 § fjärde stycket). Referera till ev. bilagor.

**Beskriv, analysera och värdera** lärosätets arbete med breddad rekrytering utifrån följande utvärderingsfrågor:

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

### 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?

#### *Beskrivning och analys*

Högskolans övergripande mål för utbildning är ”Vi utbildar för framtidens hälsa, vård och omsorg”, i takt med tiden och i takt med samhällets utveckling. För Sophiahemmet Högskola (SHH) handlar breddad rekrytering om att sträva efter att ha en student- och doktorandgrupp som speglar samhället i dess mångfald, oavsett om det gäller nationell bakgrund, socioekonomisk bakgrund, kön, ålder eller geografisk bakgrund. En bredd inom studentgruppen bidrar, efter utbildningen, till arbetsplatser inom hälsa, vård och omsorg eller andra arbetsplatser i samklang med samhället.

SHH lägger också stor vikt vid att tillgängliggöra utbildningar för livslångt lärande oavsett geografisk hemvist, studievana eller personliga förhållanden.

När studenterna är antagna till studierna är det viktigt att högskolan arbetar aktivt för att alla ska erbjudas samma möjligheter att bedriva och lyckas med sina studier. Detta innebär inte att det görs avkall på de höga krav som ställs på blivande sjuksköterskor, specialistsjuksköterskor, barnmorskor och andra studentgrupper. Breddat deltagande i form av inkluderande undervisning är en förutsättning för breddad rekrytering och en prioritering för högskolan.

Detta framgår av högskolans olika styrdokument.

Sophiahemmet Högskolas arbete med breddad rekrytering utgår från **högskolans värdegrund**. (Utdrag): *Verksamheten vid Sophiahemmet Högskola vilar på en humanistisk värdegrund som utgår från alla människors lika värde. Det betyder att vi verkar för en social miljö där alla ska känna sig välkomna och respekterade, samtidigt som vi upprätthåller grundläggande akademiska värden där forskning och utbildning genomsyras av integritet och saktighet.*

Breddad rekrytering och breddat deltagande betraktas som viktiga komponenter av kvalitetssäkringsarbetet där mångfald är en kvalitetsfaktor. Det framgår bland annat i högskolans **Kvalitetssäkringspolicy**. (Utdrag): *Kvalitetssäkringsarbetet vilar på högskolans värdegrund och likabehandlingsplanen är riktad mot studenters och presumtiva studenters rättigheter och*

*möjligheter. Högskolans verksamhet och medarbetare ska vara inkluderande och skapa förutsättningar för en god lärandemiljö som är fri från diskriminering och trakasserier. Mångfald är en viktig kvalitetsfaktor.*

*Såväl lärmiljöer som undervisning ska utformas för att ta tillvara mångfald, motverka diskriminering och främja alla människors lika rättigheter. Jämställdhet mellan kvinnor och män ska betonas liksom förståelsen för internationella förhållanden. Högskolan arbetar för en breddad rekrytering till utbildningarna. Likaså är högskolan miljöcertifierad (ISO 14001:2015) och bidrar till hållbar utveckling som syftar till att garantera nuvarande och kommande generationer en hälsosam och god miljö.*

Kvalitetssäkringspolicyn lyfter alltså kopplingen mellan breddad rekrytering, breddat deltagande och hållbar utveckling, där några av de globala hållbarhetsmålen i Agenda 2030 är centrala i sammanhanget: En god utbildning för alla (Mål 4), Jämställdhet (Mål 5), Minskad ojämlikhet (Mål 10).

**Likabehandlingsplanen** (bilaga 1) specificerar högskolans mål och aktiviteter kopplade till breddad rekrytering och breddat deltagande. För 2021 gäller följande mål:

*Mål 1: Breddad rekrytering – öka mångfalden, nå ut med utbildningarna till olika grupper i samhället;*

*Mål 2: Breddat deltagande – ge högskolans medarbetare kompetens och verktyg att utveckla inkluderande lärmiljöer;*

*Mål 3: Öka kompetensen och medvetenheten hos medarbetare och studenter gällande högskolans värdegrund*

Planerade aktiviteter innefattar bland annat workshop med praktiska instruktioner för hur lärare textar sina filmade föreläsningar och en uppmaning till alla medarbetare och studenter att genomföra e-utbildningen *Studenters rätt i högskolan* som utvecklats av Diskrimineringsombudsmannen.

Vissa statistiska uppföljningar av studentpopulationen görs årligen i samband med årsredovisningen, exempelvis andel registrerade män och kvinnor i de olika utbildningarna. Andra typer av uppföljningar görs vid behov för att komplettera underlag inför strategiska beslut. Exempelvis gjorde SHH förra året en uppföljning av vilka län studenterna kom ifrån och i vilka län de arbetade efter avslutad utbildning.

Utifrån att SHH är en specialiserad högskola med relativt få reguljära utbildningar finns det goda förutsättningar att relativt enkelt inhämta information om studentpopulationen. Frågan diskuteras mer ingående under punkt 4.

### **Värdering**

Behovet av att följa upp studentpopulation på ett mer systematiskt och jämförbart sätt har lyfts i såväl högskoleledning som i kollegiala nämnder och råd. En intern arbetsgrupp, som vidareutvecklar systematik kring uttag av nyckeltal för högskolan, undersöker vilka fler nyckeltal som skulle kunna

vara mest relevanta för att stärka högskolans arbete med breddad rekrytering. När vi samlat och analyserat informationen om högskolans studentpopulation kommer den ligga till grund för att definiera vilka kvantitativa och kvalitativa mål som är relevanta utifrån breddad rekrytering och kvalitet.

## 2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

### *Beskrivning och analys*

Arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande styrs genom inriktningsbeslut från högskolans ledning och genomförandet är ett gemensamt ansvar för högskolans institutioner och enheter. Det utgör en övergripande aktivitet i högskolans verksamhetsplan och det åläggs respektive institution och enhet att konkretisera aktiviteten i sina verksamheter inför varje år.

Högskolans övergripande aktiviteter beslutas av ledningsgruppen i samband med verksamhetsplaneringen. I ledningsgruppen ingår, förutom rektor, dekaner, förvaltningschef och institutionernas prefekter, även HR-chef och chef för marknadsavdelningen (båda organisatoriskt på koncernnivå). Tack vare gruppens sammansättning kan rekryteringsinsatser diskuteras och förankras innan de integreras i verksamhetsplanen.

Frågor kopplade till breddad rekrytering och breddat deltagande kan också tas upp av kollegiala råd och nämnder inom ramen för deras respektive ansvarsområde. I alla råd och nämnder vid SHH ingår studentrepresentanter, som utses av studentkåren.

Vid högskolan finns ett Likabehandlingsråd med bred representativitet. Där ingår bl a lärarrepresentanter, studentrepresentanter och studievägledare. Likabehandlingsrådet är rådgivande till rektor och nämnder avseende likabehandling, jämställdhet, breddad rekrytering och diskrimineringsfrågor. Likabehandlingsrådet föreslår mål och aktiviteter för breddad rekrytering och breddat deltagande i likabehandlingsplanen. Likabehandlingsplanen godkänns av ledningsgruppen och fastställs av rektor. Det är likabehandlingsrådets uppgift att följa upp och uppdatera likabehandlingsplanen varje år.

Utbildningsnämnden har övergripande ansvar för kvalitet i utbildningen på grundnivå och avancerad nivå och beslutar bland annat om lokala mål i utbildningarna i enlighet med högskolans värdegrunder och kvalitetssäkringspolicy. Det är programansvariga som med stöd av utbildningsteamet (en grupp ledd av studierektor som bereder ärenden till utbildningsnämnden) ansvarar för att integrera målen i utbildningen. Ett relevant exempel i sammanhanget är följande lokala mål som är integrerat i sjuksköterskeprogrammet: *visa förståelse för betydelsen av genus, etnicitet och mångfald i vården*. Representanter för utbildningsprogrammen tillsammans med utbildningsnämnden har medvetet arbetat för att göra texterna i kursplanerna könsneutrala. Som exempel kan nämnas att begrepp som ”den födande kvinnan” har ändrats till ”den födande” i kurser på barnmorskeprogrammet. Ett annat exempel kopplat till förbättrat stöd till studenternas akademiska skrivande är en arbetsgrupp som nämnden har gett i uppdrag åt att presentera förslag på vilka ändamålsenliga delar som skulle kunna ingå för att stödja studenters akademiska skrivande vid

SHH. Gruppen består bl a av studierektor, IKT-pedagog, studievägledare och representant från biblioteksavdelningen och lärarkåren.

Forskningsnämnden har övergripande ansvar för kvalitet i utbildningen på forskarnivå samt för forskning och samverkan inom högskolans profilområde Människan i sjukdom, vård och hälsa. Forskningsnämnden fastställer kursplaner och kurslitteraturlistor för kurser på forskarnivå och ser till att högskolans lokala mål för genus, etnicitet och mångfald integreras. Forskningsnämnden säkrar tillsammans med Utbildningsnämnden att verksamheten bedrivs så att det finns ett nära samband mellan forskning och utbildning samt möjliggör strategiska nationella och internationella samarbeten vid lärosätet. Doktorandrepresentanter är representerade i nämnden och utses efter förslag från högskolans doktorandgrupp.

Kommunikation och information mellan kollegiala organ och organisatoriska enheter i en linjeorganisation ställer särskilda krav på ansvariga personer. Vid SHH sker kommunikationen mellan Likabehandlingsrådet och nämnderna utifrån behov beroende på fråga och rådets ansvarsområde där en större systematik i dialogen skulle behöva utvecklas. Högskolans nuvarande verksamhetsplaneringsprocess implementerades hösten 2020 och integrerar kvalitetsuppföljningar på ett mer systematiskt sätt, vilket förväntas bidra till att förstärka denna dialog.

Som en del i arbetet med att främja breddad rekrytering är kommunikation med potentiella studenter central. SHH arbetar för hög tillgänglighet där ett studentcentrerat bemötande är centralt.

Studievägledarens ansvar är bland annat att besvara potentiella studenters frågor och eventuella farhågor om förmåga att klara av framtida studier innan de väljer att söka till program och kurser. I sammanhanget är studievägledarens kompetens i samtalsmetodik ett viktigt inslag.

När studenterna genomför sin verksamhetsförlagda utbildning (VFU) inom vård och omsorg är det viktigt med kontinuerlig kommunikation mellan SHH och vårdaktörerna. Tydliga och regelbundna kommunikationskanaler mellan SHH och vårdverksamheterna samt samverkan mellan högskolans lärare och adjungerade kliniska adjunkter säkerställer att alla studenter får samma förutsättningar och behandlas på lika villkor under VFU (Bilaga 2: *Överenskommelse angående hantering av trakasserier och kränkande särbehandling av studenter*)

### **Värdering:**

Givet den organisatoriska struktur som beskrivs ovan kan vi konstatera att arbetet vid SHH präglas av korta beslutsvägar. Ett flexibelt arbetssätt möjliggör snabba åtgärder vid behov och kan vara en styrka vid allt arbete för att främja breddad rekrytering och breddat deltagande.



## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

Besvara utvärderingsfrågorna nedan genom att **beskriva, analysera och värdera** hur verksamheten på ett systematiskt sätt utformas, genomförs och följs upp utifrån de ambitioner som lärosätet har beskrivit i utvärderingsfråga 1. Besvara frågorna genom att **ge exempel** (maximalt fem).

**Beskriv, analysera och värdera** lärosätets arbete med breddad rekrytering utifrån följande utvärderingsfrågor:

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

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

#### *Beskrivning och analys*

I svaret på fråga 1 har vi specificerat att breddat deltagande är en förutsättning för breddad rekrytering till SHH:s utbildningar. I svaret på fråga 2 har vi redovisat hur SHH:s organisation och ansvarsfördelning stödjer högskolans arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. Nedan redovisar vi först exempel på aktiviteter eller verktyg som SHH tillämpar för att främja breddad rekrytering. Därefter lyfter vi exempel som avses att illustrera vad breddat deltagande kan betyda vid SHH.

#### **Breddad rekrytering**

##### Rekryteringskanaler

Högskolan har en rad rekryteringskanaler som involverar hemsidan, sociala medier, tidningen Sophianytt och den nationella studentmässan (SACO-mässan). Information och kommunikation i dessa kanaler målgruppsanpassas. För utbildningar som riktar sig till särskilda målgrupper såsom utrikes födda så samverkar högskolan med aktörer med särskild kompetens om hur man effektivast når dessa målgrupper. Det innefattar bland annat rekryteringsföretag med särskilt fokus på nyanlända personer från länder utanför EU/EES, Region Stockholm, professionsförening för internationella läkare. Vid den nationella studentmässan är den primära målgruppen sistaårselever på gymnasienivå i hela Mellansverige. I högskolans olika kommunikationsinsatser görs avvägningar hur högskolans representanter framställs och en bred representation eftersträvas utifrån mångfaldsperspektivet. Detta för att främja bilden av att högskolans utbildningar på alla nivåer är för alla – oavsett bakgrund. Under 2020 anordnade högskolan särskilda möten och förberedelser för lärare, studenter, studievägledare, studierektor, administratörer inför den digitala studentmässan för att nå ut med budskap om breddad rekrytering och breddat deltagande. Vid dessa förberedelser samlades grupperna för att gå igenom högskolans värdegrund, vision, mål och gemensamma budskap till potentiella blivande studenter. Detta låg till grund för informationen i högskolans digitala monter, för webinarium och vid chatt med presumtiva studenter.



Information inför rekrytering till utbildningarna på avancerad nivå sprids i stor utsträckning via sociala och traditionella medier, men också via yrkesnätverk, professionsföreningar och vårdens huvudmän.

Bazaren är en jobb- och utbildningsmessa som arrangeras av Region Stockholm, Länsstyrelsen i Stockholm, Arbetsförmedlingen, Stockholm Stad och Nyföretagarcentrum. Högskolan medverkade på Bazaren 2020 i syfte att vara synliga för och rekrytera nysvenska studenter och studenter från studieovana miljöer. År 2020 genomfördes Bazaren digitalt och representanter från högskolan var tillgängliga för möten och chattar med besökarna.

Högskolan för diskussioner om att implementera ett virtuellt öppet hus för att ännu bredare tillgängliggöra och målgruppsanpassa information om högskolan till potentiella studenter i hela landet. Detta som ett komplement till de fysiska träffar i form av "öppet hus" som högskolans studievägledare erbjuder presumtiva studenter. Dessa träffar består av en presentation av SHH, en frågestund samt rundvandring på högskolan. Detta i syfte att nå studenter som känner sig osäkra eller vill kunna ta till sig information på annat sätt än genom hemsidan och därmed få en mer personlig ingång till högskolan. Även gymnasieskolor/ vuxenutbildning kan och har bokats in för ett sådant informationstillfälle. Under covid-19-pandemin har detta skett genom digitala mötesformer.

### Urvalsgrupper

Sedan ca 10 år tillbaka har fördelningen mellan antagning till sjuksköterskeprogrammet via högskoleprovet och betyg varit 40 procent respektive 60 procent. Anledningen till valet att ta in en högre andel studenter via högskoleprovet jämfört med statliga lärosäten var ursprungligen en uppfattning att det skulle gagna en åldersmässig spridning samt sökande med arbetslivserfarenhet från hälsa, vård- och omsorg. Uppföljning har dock visat att det istället missgynnar de studenter som valt att komplettera sina betyg efter att ha jobbat några år eftersom söktrycket till högskolan är väldigt högt. Inför antagning 2021 har fördelningen ändrats till 20% från högskoleprovet och 80% från betyg. Effekterna av denna ändring kommer att följas upp.

### Rekrytering till forskarutbildning

Annonsering sker externt i flera traditionella och sociala medier för att säkra breddning. En mycket omfattande informationsverksamhet genomfördes i samband med att högskolan startade forskarutbildning 2019 vilket innefattade en rad annonser, filmer, informationsmöten mm för att nå ut brett. Anställningsprocessen säkerställer att alla får en likvärdig och omsorgsfull bedömning av meriter och den mest meriterade och lämpade anställs som doktorand. Under flera år har SHH deltagit vid de s.k. Forskardagarna arrangerade av Stockholms universitet med målsättningen att väcka intresse för vårdvetenskap som ett viktigt forskningsområde. Tidigare rapporter visar att drivkraften som gör att man söker sig till vårdutbildningar är mångfacetterad. Genom vårt deltagande i forskardagarna hoppas vi även kunna rekrytera presumtiva studenter som är intresserade av forskning och som vill satsa på en akademisk karriär.

### Utbildningsform

För SHH är digitalisering ett viktigt verktyg som ger fler studenter möjlighet att studera på distans, kombinera studier och arbete, studier och familj, osv. SHH har gjort omfattande satsningar på digitalisering under de senaste åren (digital infrastruktur, digitala plattformar för studier och arbete, kompetensutveckling för samtliga medarbetare etc).

För att möjliggöra specialistutbildning för yrkesverksamma sjuksköterskor ges de flesta program på avancerad nivå på halvfart och på distans för att kunna kombinera tjänstgöring inom vården med studier. På så sätt kan studenten fortsätta sin tjänstgöring inom den egna regionen. Distansundervisningen ger även flexibilitet i tid, vilket gör att yrkesarbete kan kombineras med studier på oregelbundna tider. Om förutsättningar finns försöker SHH även ombesörja så att den verksamhetsförlagda utbildningen kan genomföras i den region där studenten har sin bas.

### Särskilda satsningar

De fristående kurser som SHH erbjuder bidrar till livslångt lärande och vänder sig till breda målgrupper. Ett exempel i närtid är en kort introduktionskurs till hälsa, vård och omsorg (3 hp) som erbjöds sommaren och hösten 2020. Målgrupper var bland annat personer som nyligen gått ut gymnasiet, stod långt utanför arbetsmarknaden och som med en kortare utbildning direkt kunde ha användning av kunskapen för att bidra inom vård och omsorg.

Kursen ”Introduktion till svensk hälso- och sjukvård” har under ett antal år getts vid SHH med syfte att korta tiden för nyanlända sjuksköterskor, läkare och barnmorskor att få svensk legitimation (kursen pausas under 2021 av finansiella skäl). Flera av lärarna från de reguljära programmen på högskolan har engagerats i kursen. Detta har lett till positiva vinster med ökad förståelse inom kollegiet för de utmaningar som utrikes födda studenter kan stå inför. Ett konkret exempel är att lärarna inom kursen har samverkat med barnmorskeprogrammet i undervisning om abort, preventivmedel och hur förståelse kan skapas mellan olika kulturer i dessa frågor.

I syfte att stödja genomströmning i kursen har olika aktiviteter genomförts. Exempelvis har tid avsatts för studenterna att bekanta sig med högskolans digitala och fysiska miljö i början av utbildningen. Lärarna har även på ett målmedvetet sätt anpassat språket för studenter som inte tidigare har studerat inom svensk högskola. Successivt har sedan fackterminologisk nomenklatur förts in i undervisningen. Vidare har lärarna valt kurslitteratur på svenska med digitalt fördjupningsmaterial i största möjliga utsträckning samt alternativ engelskspråkig kurslitteratur för centrala böcker inom programmet.

### **Breddat deltagande**

Introduktionsdagarna och utbildningens första veckor för nybörjarstudenter är prioriterade och väldigt viktiga för att ge studenterna goda förutsättningar att lyckas med sina studier och därmed främja breddat deltagande. Studenterna får bland annat en introduktion till högskolestudier och i studieteknik liksom att högskolans studentkår arrangerar teambuildingdagar i samverkan med högskolan. Detta är särskilt viktigt för studenter med studieovana eller med ett annat modersmål.

Samtliga utbildningar använder pedagogiska metoder på ett varierat sätt som gör det möjligt för så många studentgrupper som möjligt att delta utifrån sina individuella förutsättningar, d.v.s. även för dem utan diagnostiserad, varaktig funktionsnedsättning. Några exempel: åhörarkopior (med bildnummer) delas ut i förväg; föreläsningar spelas in och publiceras i studenternas lärplattform; lärarna använder mikrofon vid samtliga föreläsningar i de stora salarna på campus. Den tid som avsätts för tentamen är tilltagen så att studenter som exempelvis skriver långsamt ska ha tillräckligt med tid för att kunna visa sina kunskaper.

Härutöver används i regel en variation av olika examinationsformer, ofta med utgångspunkt i olika fallbeskrivningar, inom ett program. Detta för att studenterna med erfarenhet av vårdirken ska känna igen sig men också för att dem som saknar värderfarenhet ska kunna orientera sig mot det framtida yrket. Även enstaka kurser kan ha flera olika inlämningsuppgifter. Syftet med detta är att under lång tid ge studenterna möjlighet att träna och arbeta med kursens examination.

För studenter med diagnostiserad, varaktig funktionsvariation erbjuder SHH riktat pedagogiskt stöd i form av individuellt utprovade stödinsatser. SHH är sedan december 2018 ansluten till Nais (Nationellt administrations- och informationssystem för samordnare), varigenom studenter med funktionsvariation anmäler behov av riktat pedagogiskt stöd. Varje sökande bokar ett möte med samordnaren/studievägledaren där stödinsatserna bestäms/rekommenderas i samråd med studenten. Samordnaren bokar uppföljningsmöten årligen med alla studenter som sökt stöd i Nais. Studenterna kan också själva, när behov uppstår, boka möte med samordnaren/ studievägledaren för att få stöd och hitta vägar att komma vidare i studierna.

### ***Värdering***

SHH strävar efter att arbeta med flexibilitet och snabbhet för att kunna anpassa utbildningen till uppkomna lärandebehov. Detta har drivit förbättringar inom högskolepedagogik och distansundervisning.

Genomströmningen är fortsatt hög, vilket tolkas som ett bra mått på lyckade pedagogiska insatser och breddat deltagande.

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

### ***Beskrivning och analys***

#### Uppföljning av aktiviteter som avses att främja breddad rekrytering eller stärka breddat deltagande:

Verksamhetsplanen, som har breddad rekrytering som en huvudaktivitet, följs upp av ledningsgruppen kvartalsvis.

Likabehandlingsrådet följer upp likabehandlingsplanen och dess aktiviteter årligen. Uppföljningen utgör en grund för uppdatering av aktiviteterna inför kommande år.

### Statistisk uppföljning och analys:

Utifrån att SHH är ett specialiserat lärosäte med få utbildningar är det relativt enkelt att få en uppfattning om studentpopulationens karakteristik utan alltför omfattande uppföljningar. Exempelvis vet vi att många studenter på avancerad nivå är något äldre, har familj och har varit yrkesverksamma ett antal år innan de vidareutbildar sig. UKÄ:s statistik bekräftar den bilden: 46% av studenterna som började studera vid SHH 2018/19 var över 30 år, jämfört med 30% på nationell nivå. På grundnivå (sjuksköterskeprogrammet) var knappt en fjärdedel yngre än 21 år, jämfört med en tredjedel på nationell nivå (sjuksköterskeprogram).

Uppföljning i statistiksystemet *Bak- och framgrund* under perioden 1993 - 2018, visar att SHH rekryterar studenter från en relativ geografisk bredd (utöver Stockholmsregionen) som inkluderar bland annat en anseelig del från Skåne, Västra Götaland och Dalarna. En anseelig del av studenterna flyttade efter examen till andra regioner i hela landet, även om det finns en nettoeffekt av inflyttning till Stockholm. Bilden av rekryteringsområden tycks bekräftas av den statistik som UKÄ har publicerat. SHH har ett större rekryteringsområde i jämförelse med andra enskilda utbildningsanordnare av vårdutbildningar i Stockholm. För 2017/18 var andelen nya studenter från Stockholms län 72,6% för SHH, vilket är en lägre andel än för jämförbara högskolor.

Detta rekryteringsmönster skulle bland annat kunna vara en effekt av högskolans mycket långa tradition att utbilda högt efterfrågade sjuksköterskor samt ambitionen att nå brett genom strategisk och målgruppsanpassad kommunikation i olika kanaler. På avancerad nivå är specialinriktningarna ofta begränsade till ett fåtal lärosäten eller helt unika för lärosätet vilket gör jämförelser svåra.

Efter avslutad utbildning visar nationella undersökningar och högskolans alumnundersökning att sysselsättningsgraden är mycket hög och att de allra flesta fortsatt arbetar inom hälsa, vård och omsorg.

Fördelningen män/kvinnor inom varje program följs upp varje år. Andelen manliga nybörjare på sjuksköterskeprogrammet har över lång tid legat runt 10% eller strax över. Vi ser således inga tydliga effekter av det långsiktiga och uthålliga arbete som görs för att förändra bilden av sjuksköterskan som kvinnlig yrkesutövare. För specialistsjuksköterskeprogrammen finns skillnader mellan olika inriktningarna. Specialistsjuksköterskeprogrammet inriktning ambulanssjukvård lockar exempelvis nästan tre gånger så många män som de övriga programmen. För de andra specialistsjuksköterskeprogrammen är andelen män jämförbar med andelen på sjuksköterskeprogrammet, med undantag för inriktning palliativ vård, där andelen män sjunker till drygt 5% och barnmorskeprogrammet som har nästan uteslutande kvinnliga studenter.

Studenterna på specialistsjuksköterskeutbildningar läser på halvfart och fortsätter normalt sett att arbeta inom vården under pågående studier. Det är därför viktigt att poängtera att rekrytering till yrkesutbildningar på avancerad nivå sker bland yrkesverksamma sjuksköterskor och därmed från målgrupper där det kan finnas intressekonflikter mellan arbetsgivare och student samt mellan arbete och studier.

För uppföljning av andelen utrikesfödda studenter och föräldrarnas utbildningsnivå används huvudsakligen statistik från UKÄ men för långsiktiga trender även *Bak- och framgrund*. När det gäller rekrytering av studenter från studieovana hem ser vi en svag trend till att en lägre andel studenter vars föräldrar har eftergymnasial utbildning söker till SHH. Oavsett föräldrarnas utbildningsnivå följer högskolan nogsamt antalet studenter i behov av stöd för sina studier. Vi kommer också att stärka vår uppföljning av studenternas resultat från och med senaste antagen årskull (HT2020), detta för att se om särskilda stödåtgärder kan utformas och förutses med större precision. De studenter som får riktat stöd på grund av funktionsvariationer utgör redan idag en kategori som följs upp särskilt.

Andelen nybörjare som är utrikesfödda eller födda i Sverige med två utrikesfödda föräldrar utgör ungefär 25% av högskolenybörjarna på SHH vilket ganska väl motsvarar befolkningssammansättningen. För de senaste fyra åren kan detta delvis förklaras med introduktionskursen för nyanlända sjuksköterskor och läkare (se svar på fråga 3). Studenter som har svenska som andra eller tredje språk kan generellt ha större svårigheter att klara vissa examinationer. Möjlighet att träna det svenska språket genom grupparbeten och andra läraaktiviteter som främjar interaktionen mellan studenterna och lärarna är därför viktiga och högskolan har länge arbetat för att främja det.

Uppgifter om statistiska andelar måste hanteras med försiktighet då årskullarna på SHH är små och omvärldseffekter så som den nu pågående pandemin kan påverka ansökningsmönster avsevärt.

### ***Värdering***

SHH följer upp sin studentpopulation regelbundet och har en organisation som stödjer systematisk analys av resultat. Som påpekat i bakgrundsbeskrivningen är dock SHH ett specialiserat lärosäte med ett begränsat antal utbildningar som leder till yrkesexamen inom vårdbranschen. En betydande del av utbildningsverksamheten utgörs dessutom av uppdragsutbildningar som betalas av arbetsgivare. Detta innebär att våra försök att bredda rekrytering till SHH:s utbildningar har begränsad påverkan.

## 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.

### *Framtagning av SWOT-analysen*

Under hösten 2020 hade högskolans ledningsgrupp inledande workshop kring följande frågor: vad vill högskolan uppnå med breddad rekrytering? Hur ska det åstadkommas? Vilka möjligheter och utmaningar finns?

Resultatet av workshopen har därefter tagits vidare av en arbetsgrupp som hade ledningens uppdrag att ta fram högskolans självvärdering. Självvärderingen har gjorts i samverkan med utbildningsteamet och programansvariga, studierektorer och likabehandlingsrådet. Arbetsgruppen har med regelbundet återrapporterat till ledningsgruppen. Med stöd av alla inspel som lämnades under självvärderingsarbetet har arbetsgruppen konsoliderat SWOT-analysen för att därefter göra en sista avstämning med ledningsgruppen.

Figuren nedan är resultatet av detta arbete.

Styrkor	Svagheter
*Litet lärosäte erbjuder korta kontakt- och beslutsvägar mellan studenter och medarbetare	*Knappa resurser för att utveckla rekryteringsprocessen t.ex lokal antagning.
*Flexibilitet och snabbhet för att kunna anpassa till uppkomna behov	* Varierande kompetens bland medarbetare om vad breddad rekrytering innebär
* Ökande mångfald bland medarbetarna	*Liten utbildningsvolym
* Väl utvecklad och hög kompetens inom högskolepedagogik och distansundervisning	* Resursbrist leder till begränsat utbud av stödåtgärder
*Många samverkansarenor med omgivande samhället	
*Kombinerad distans- och campusundervisning	

Möjligheter	Hot
<ul style="list-style-type: none"><li>* Utbildningsutbud som möter samhällets behov och stärker efterfrågan och attraktiviteten</li><li>* Breddade studentgrupper ökar kvaliteten i utbildningen</li><li>* Breddad rekrytering blir drivkraft för pedagogisk utveckling</li><li>* Inkluderande lärmiljöer ökar genomströmningen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>* Kan leda till att undervisningen blir mer resurskrävande exempelvis i form av tid och kompetens</li></ul>