

# Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

## Självvärdering breddad rekrytering

Lärosäte: Röda Korsets 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.

### Inledning

Röda Korsets Högskola (RKH) är en enskild utbildningsanordnare och huvudman är Stiftelsen Rödakorshemmet som förvaltas av den ideella föreningen Svenska Röda Korset (SRK). Verksamheten bedrivs i enlighet med Stadgar för Stiftelsen Rödakorshemmet och i enlighet med Röda Korsets grundprinciper; humanitet, opartiskhet, neutralitet, självständighet, frivillighet, enhet och universalitet samt i överensstämmelse med rödakors- och rödahalvmånerörelsens uppgifter och mål. Högskolan är ålagd att följa första kapitlet i högskolelagen (1992:1434) och lyder även under examensordningen i bilaga 2 i högskoleförordningen (1993:100) samt diskrimineringslagen (2008:567). Uppdragsgivare för högskolan är framför allt regeringen genom utbildningsdepartementet och verksamheten är i huvudsak statligt finansierad.

I självvärderingen benämns RKH som högskolan. Den är en del av Campus Flemingsberg som är Sveriges åttonde största campus med cirka 17 000 studenter. Högskolan har ca 70 anställda och antalet studenter uppgår till ca 850, av dessa studerar cirka 720 på grundnivå och resterande är studenter på avancerad nivå. Antalet doktorander som handleds av forskare vid högskolan är 28. Doktoranderna är inskrivna vid andra lärosäten som exempelvis Karolinska Institutet (KI) och Kungliga Tekniska högskolan (KTH) eftersom högskolan inte har examensrätt för forskarutbildning.

Campus Flemingsberg är lokaliserat i södra Stockholm, som präglas av mångfald, i en kreativ miljö med goda möjligheter till samverkan för att utveckla högskolans arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. Ett betydelsefullt samarbete sker med Södertörns Högskola (SH), genom ett gemensamt högskolebibliotek som erbjuder olika former av stödverksamhet inom språk- och skrivutveckling till högskolans studenter. Ytterligare ett samarbete som är campusövergripande är stiftelsen Flemingsberg Science med en styrelse och olika fokusgrupper. Inom dessa grupper sker bland annat ett arbete med att utveckla miljön på campus, genom att stärka samverkan mellan akademierna och närsamhället. Inom fokusgruppen *kommunikation och förankring* pågår ett utvecklingsarbete kring kommunikationen på campus, vilket främjar arbetet med breddad rekrytering.

### Högskolans profil

Högskolan har en tydlig och unik global profil genom samverkan med och samma värdegrund som SRK. Under 2021 pågår ett arbete med att ta fram nya strategier för såväl utbildning som forskning år 2022 – 2026, vilka ska fastställas av högskolans styrelse i oktober 2021. I de nya strategierna kommer profilen ytterligare att tydliggöras, och studentmedverkan och breddad rekrytering betonas.

Enligt högskolans färdplan med strategi 2017–2020 (Bilaga 1), ska högskolans profil, med inriktningen global hälsa och global omvårdnad, förbereda studenterna för arbete nationellt och internationellt. I linje med SRK:s uppdrag är en Rödakorssjuksköterskas uppdrag, bland annat, att förhindra mänskligt lidande, skydda liv och hälsa samt att säkerställa respekten för varje människas

värde. Kompetens ska finnas för att möta människor som är utsatta och sårbara, människor som varit utsatta för krig och katastrof och till följd av det blivit påverkade och skadade på olika sätt.

Högskolan samverkar med SRK inom flera områden, bland annat genom ett gemensamt kompetenscenter för tortyr- och krigsskaderehabilitering. Högskolan och SRK har även en gemensam uppförandekod, code of conduct, som bygger på Internationella rödakors- och rödahalvmånefederationens (IFRC) code of conduct som gäller för alla medarbetare och alla studenter. Uppförandekoden innehåller 12 punkter om hur medarbetare och studenter ska förhålla sig till varandra.

### **Högskolans utbildningar och forskning**

Vid högskolan utbildas sjuksköterskor på grundnivå och specialistsjuksköterskor på avancerad nivå. Specialistinriktningarna är intensivvård, infektionssjukvård och psykiatrisk vård. Högskolan bedriver även handledarutbildning för kliniskt verksamma sjuksköterskor och fristående kurser för livslångt lärande. Samverkan med SRK stärker och utvecklar högskolans globala profil, vilket attraherar en mångfald av studenter. Flera studenter med utländsk bakgrund anger att tillhörigheten till Röda Korset är en anledning till att de har valt att studera vid högskolan. Det framgår även att de känner igen Röda Korset utifrån sin bakgrund och organisationen förknippas med något positivt såsom stöd och hjälp till behovande.

Forskningen på högskolan bedrivs inom ämnesområdena omvårdnad, teknik och hälsa, medicin, folkhälsovetenskap och pedagogik. Forskningen sker i samverkan med andra lärosäten, idéburen och humanitär sektor, offentlig sektor, näringsliv, samt andra aktörer nationellt och internationellt. Som tidigare framhållits pågår det ett utvecklingsarbete med att ta fram nya strategier för såväl utbildning som forskning år 2022 – 2026, vilket innebär att forskningsinriktningarna tydliggörs ytterligare.

### **En mångfald av studenter på högskolan**

Sedan högskolans flytt från centrala Stockholm till Campus Flemingsberg sommaren 2016 har sammansättningen av studenter förändrats, med en ökad mångfald i och med att fler studenter med utländsk bakgrund har antagits till högskolans utbildningar. Högskolans geografiska läge och globala profil skapar goda förutsättningar att bredda rekryteringen av studenter. Arbetet med breddad rekrytering har ett starkt fokus på grundutbildningen mot bakgrund av att den är högskolans största utbildning.

Från UKÄ:s statistik framgår att 2016/2017 var det totala antalet personer med utländsk bakgrund bland nybörjarstudenterna på sjuksköterskeprogrammet 31%. År 2018/2019 hade antalet ökat till 45,5 %. I tidskriften Fokus ranking av lärosäten 2021 hamnar högskolan på fjärde plats med 45,9 % studenter med utländsk bakgrund (Fokus, 21-04-08). Även andelen män bland nybörjarstudenterna med utländsk bakgrund har under tidsperioden ökat från 20,6 % till 39,5 %. Andelen studenter från icke akademiska miljöer, det vill säga studenter som har föräldrar utan högre utbildning har också ökat de senaste åren. Andelen nybörjare vid RKH 2019/2020 med högutbildade föräldrar var endast 29 %, i jämförelse med andra lärosäten i Sverige varierar denna siffra mellan 28 % och 73%.

Detta innebär att utbildningen attraherar en mångfald av studenter som kommer från studieovana miljöer, och som bidrar med nya perspektiv som stämmer väl överens med högskolans globala profil. Denna omvandling för med sig utmaningar och ställer krav på verksamheten att möta studenternas behov och det som de efterfrågar. Av UKÄ:s framtagna statistik 2017/2018 framgår att ca 90 % av högskolans nybörjarstudenter rekryteras från Stockholmsregionen.

Sammantaget kommer vi genom vår beskrivning, analys och värdering att lyfta fram de styrkor RKH har, men även visa på de utmaningar som finns i och med uppdraget att arbeta med breddad rekrytering och breddat deltagande.

## 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?

*Fråga 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?*

### Högskolans definition av breddad rekrytering

Röda Korsets grundprinciper och de 17 globala hållbarhetsmålen i Agenda 2030 ingår i högskolans utvecklingsarbete generellt. Dessa mål har inspirerat och varit vägledande även i utvecklingsarbetet kring breddad rekrytering och breddat deltagande vid högskolan. Av de 17 globala målen för hållbar utveckling kan främst målen 4, 5, 10 och 11 kopplas till arbetet med breddad rekrytering. Tre av dessa mål (4, 5 och 10) en god utbildning för alla, jämställdhet, samt minskad ojämlikhet, tillskrivs innebörden att välkomna alla lika oavsett bakgrund, etnisk tillhörighet, bostadsort, könstillhörighet eller funktionsvariation (regeringens proposition 2001/02:15). Mål nummer 11 handlar om att skapa hållbara samhällen som bidrar till social rättvisa och social harmoni, vilket innebär ömsesidig förståelse mellan sociala grupper. Den definitionen för breddad rekrytering och breddat deltagande som högskolan väljer att stödja sig på är följande:

*Breddad rekrytering innebär att öka andelen studenter som är underrepresenterade i utbildningarna vid högskolan, det vill säga utifrån social och nationell bakgrund, geografisk tillhörighet, funktionsvariation samt kön och ålder. Högskolan strävar efter mångfald där studenters olika erfarenheter och perspektiv möts och ställs mot varandra. Vidare ska högskolan även arbeta med breddat deltagande, som innebär att på olika sätt stödja och skapa förutsättningar för utveckling hos studenterna under utbildningen så att de kan fullfölja sina studier och förberedas för*

*yrkeslivet. Ett specifikt fokus är att hjälpa studenterna i övergången till akademiska studier och ge stöd till studenter med funktionsvariationer.*

### **Övergripande mål för arbetet med breddad rekrytering**

Målsättningen med högskolans arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande har sin utgångspunkt i *Röda Korsets Färdplan med strategi (2017–2020)*. I den anges ett specifikt mål som har haft central betydelse för utvecklingen av studenternas möjligheter till inflytande över utbildningarna. Målet som är angivet lyder: *Studenten - medaktör i kärnverksamheten*, vilket inbegriper presumtiva och nuvarande studenter.

De övergripande målen i verksamhetsplanen (VP) för 2021 (Bilaga 2) med fokus på temat breddad rekrytering och breddat deltagande är följande:

Under 2021,

- 1) Ökas kännedomen om och stärks bilden av högskolans verksamhet inom utbildning, forskning och samverkan bland relevanta målgrupper
- 2) Inventeras vilket stöd studenter med funktionsvariationer behöver till följd av en ökad andel digital undervisning
- 3) Ges ökade möjligheter för goda studieprestationer vid breddat deltagande genom att utveckla stödformer
- 4) Fortsätter arbetet med att förbättra studenternas arbetsmiljö och värna om god studenthälsa
- 5) Ökas preferensen för högskolans sjuksköterskeprogram, specialistsjuksköterskeprogram och fristående kurser

### **Koppling mellan övergripande mål och pågående utvecklingsarbete**

För att förtydliga tolkningen av uppdraget att arbeta med breddad rekrytering och breddat deltagande visas nedan hur målen i VP 2021 hör ihop med högskolans strategiska utvecklingsarbete med breddad rekrytering.

*Mål 1: Ökas kännedomen om och stärks bilden av högskolans verksamhet inom utbildning, forskning och samverkan bland relevanta målgrupper.* Utifrån detta mål pågår ett utvecklingsarbete med att tydligare kommunicera högskolans globala profil genom olika digitala kanaler. Det strategiska arbetet utgår från en kommunikationspolicy (Bilaga 3) och det pågår ett arbete med att ta fram en kommunikationsplan och grafisk profil. Under 2020 anställdes en kommunikationsansvarig för att tillgodose högskolans behov av att utveckla såväl den interna som externa kommunikationen. För att attrahera en mångfald av studenter visas bilder som representerar den faktiska studentpopulationen gällande exempelvis kön, ålder och etnicitet.

*Mål 2: Inventeras vilket stöd studenter med funktionsvariationer behöver till följd av en ökad andel digital undervisning.* Under 2020 genomfördes en uppföljning i form av enkät till studenterna med frågor om hur omställningen till digital undervisning har fungerat under covid-19 pandemin. Genom resultaten framkom att studenter med funktionsnedsättning efterfrågade mer stöd. Som ett led i det fortsatta arbetet prioriteras under 2021 att genom en riktad enkätundersökning samla in information om vilka specifika behov av stöd dessa studenter har.

*Mål 3: Ges ökade möjligheter för goda studieprestationer vid breddat deltagande genom att utveckla stödformer.* Studenterna har tillgång till stöd via en servicedesk, både digitalt och fysiskt på campus, gällande exempelvis frågor som rör teknisk support, lärplattform och undervisningslokaler. Alla studenter har tillgång till högskolebiblioteket och stöd i akademiskt skrivande, samt andra resurser som till exempel språkverkstad. Vid högskolan finns en heltidsanställd studievägledare som vägleder studenter i studierna och arbetar med riktat pedagogiskt stöd till studenter med funktionsvariationer. Studievägledningen kommer att stärkas med ytterligare en halv tjänst som ska bistå i arbetet. Studierektor arbetar nära studievägledare kring frågor om stöd till studenter.

*Mål 4: Fortsätter arbetet med att förbättra studenternas arbetsmiljö och värna om god studenthälsa.* Målet rör breddat deltagande med fokus på studenternas arbetsmiljö och hälsa. Högskolan erbjuder alla studenter möjligheter att kontakta 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. Under 2021 planeras för uppstarten av ett projekt i samarbete med studenthälsan med fokus på att förebygga psykisk ohälsa hos studenter och att utveckla stödet för studenter med psykisk ohälsa.

*Mål 5: Ökas preferensen för högskolans sjuksköterskeprogram, specialistprogram och fristående kurser bland annat med riktade rekryteringsaktiviteter och marknadsföringsinsatser både digitalt och fysiskt.* För att öka kännedomen om högskolans utbildningar pågår ett intensivt utvecklingsarbete kring marknadsföring via sociala medier och på högskolans hemsida för att nå ut brett till så många målgrupper som möjligt. Mål 5 hör tydligt ihop med mål 1 och inbegriper ökad kännedom om högskolans verksamhet och studentpopulationen.

Utifrån de uppsatta övergripande målen i VP 2021 pågår ett utvecklingsarbete kring både breddad rekrytering och breddat deltagande. Under 2020 utsågs en arbetsgrupp som i sitt uppdrag har specifikt fokus på att arbeta med dessa områden. Arbetsgruppen gör en inventering av vilka insatser som görs, och vilka behov av utveckling som finns. I arbetsgruppen ingår kvalitets- och samverkansstrateg, studierektor, studievägledare, kommunikationsansvarig, samordnare för pedagogisk utveckling och en studentrepresentant.



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

### **Styrning och organisation av arbetet med breddad rekrytering**

De senaste tio åren har högskolan utvecklats med syfte att förstärkas som akademisk organisation och kunskapsmiljö. Högskolestyrelsen styr ytterst över verksamheten. Rektor leder den dagliga verksamheten med stöd av ett ledningsråd som består av förvaltningschef, prefekt, ordförande i utbildnings- och forskningsnämnden (UFN) samt ledningsstöd. Frågor om breddad rekrytering och breddat deltagande är högst närvarande i ledningsrådet och arbetet med dessa frågor ska vara synlig från rektor till varje enskild medarbetare. Till ledningsrådet adjungeras regelbundet kvalitets- och samverkansstrateg, som är ordförande i kvalitetsrådet. I UFN behandlas också dessa frågor och tas av dess ordförande direkt tillbaka till ledningsrådet. Studentinflytande finns i ledningsrådet såväl som i UFN.

Högskolestyrelsen fastställer högskolans vision och strategier samt VP där de övergripande målen för breddad rekrytering ingår. I UFN fattas beslut om centrala styrdokument såsom riktlinjer som rör utbildnings- och forskningsverksamheten. Den akademiska verksamheten är organiserad i en hälsovetenskaplig institution och leds av prefekt. Högskoleförvaltningen som leds av förvaltningschefen ombesörjer verksamhetsstödet. Resurserna för arbetet kring breddad rekrytering och breddat deltagande delas mellan institutionen och högskoleförvaltningen. Vid högskolan finns ett arbetsmiljö- och likabehandlingsråd som ska följa upp arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. Arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande följs även upp i kvalitetsrådet.

### **Organisering av det operativa arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande**

Som tidigare presenterats samordnas arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande av en arbetsgrupp. För att möta studenternas behov av stöd och förbättra studentinflytandet vid högskolan inrättades 2019 ett nytt uppdrag som studierektor. I uppdraget ingår att arbeta tillsammans med studievägledare och programansvariga för att utveckla arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande vid högskolan. Studierektors uppdrag knyts till mål 2, 3 och 4 i VP 2021. Några exempel på områden som ingår i uppdraget är:

- Bevaka studenternas arbets- och studiemiljö
- Ta beslut om eller kunna delegera beviljande av individuella studieplaner, anstånd och studieuppehåll till studievägledare
- Ta beslut om beviljande av dispens från tillträdeskrav på grund- och avancerad nivå\*
- Säkerställa att jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv i studenternas lärandemiljö beaktas
- Säkerställa att studentperspektiv beaktas och att studentmedverkan främjas
- Samverka med studievägledare i frågor kring studentärenden
- Samverka med och ge stöd till lärare gällande studentärenden
- Bevaka och analysera genomströmningen av högskolans studenter
- Ansvara för kontakterna med Studenthälsan
- Enlighet med högskolans organisations- och arbetsordning vara ledamot och föredragande i ärenden rörande rättssäker utbildning i utbildningsnämnd samt samverka med studentkåren.

\*Besluten tas med stöd av en dispenskommitté där både lärar- och studentrepresentater ingår



Inom högskoleförvaltningen har studievägledare, kommunikationsansvarig och IKT-pedagog centrala uppdrag i arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. Sedan pandemin slog till har utvecklingen av den digitala lärmiljön haft stort fokus, där det bland annat har ingått att utveckla olika former av digitala examinationer. Kommunikationsansvarig genomför utifrån mål 1 och 5 i VP 2021 en omstrukturering av högskolans hemsida och övriga digitala medier där det ingår att synliggöra mångfalden vid högskolan för att attrahera presumtiva studenter.

I uppdraget som studievägledare ingår att vägleda och stödja nuvarande och presumtiva studenter samt informera om högskolans utbildningsprogram. Studievägledaren är även samordnare för studenter med funktionsnedsättning och arbetar med att kartlägga samt bevilja riktat pedagogiskt stöd till dessa studenter. I uppdraget ingår också ansvar för upprättande av individuella studieplaner, vägledning inför studieuppehåll, återupptag och avbrott av studier samt att ge stöd till studenter i studiesociala- och studenträttsliga frågor. Mål 2 och 3 i VP 2021 knyts till studievägledarens uppdrag.

### **Sammanfattande analys och värdering av fråga 1 och 2**

Högskolans geografiska läge i södra Stockholm har sedan flytten 2016 från centrala Stockholm bidragit till en ökad mångfald bland studenterna, vilket styrks av den statistik som presenteras i bakgrunden. Detta tillsammans med högskolans globala profil och tillhörigheten till världens största humanitära organisation attraherar en mångfald av studenter att söka sig till högskolan, vilket även framgår av en genomförd studentbarometer 2020 och av studenternas beskrivningar vid programstart för nya studenter. Det framgår även att andelen män med utländsk bakgrund har ökat inom högskolans utbildningar, generellt är dock männen i minoritet inom utbildningarna. Samverkan med SRK, det omgivande närsamhället och inom campus skapar goda förutsättningar att fortsätta utveckla arbetet med breddad rekrytering.

Högskolan är en relativt liten verksamhet vilket innebär korta beslutsvägar och en snabb utvecklingstakt. Detta har gynnat arbetet med breddad rekrytering på så sätt att det underlättar dialogen mellan medarbetare på olika nivåer i organisationen och studenterna. De uppsatta målen för breddad rekrytering är förankrade i organisationen och det finns en tydlig koppling mellan målen och det pågående utvecklingsarbetet. Vissa funktioner har inom sina uppdrag ansvar för att arbeta med breddad rekrytering. Att högskolan är liten innebär god tillgänglighet med olika stöd- och servicefunktioner för studenterna. Ett hinder för högskolan är begränsade resurser som kan avsättas för att arbeta med specifika områden, som exempelvis breddad rekrytering. De ökade behoven av olika former av stöd till studenter ställer krav på en ökning av de statliga medlen till det ändamålet. Att utveckla olika former av stöd till studenterna är en angelägen fråga för arbetet med breddat deltagande.

I de nya strategierna som är under framtagande är avsikten att på en övergripande nivå framhålla breddad rekrytering och breddat deltagande som prioriterade områden att arbeta vidare med.

## 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?

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

### Exempel på arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande vid högskolan

Exemplen kring det pågående arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande som beskrivs under denna fråga kan tydligt knytas till de uppsatta målen i VP 2021 (se sid 6).

Ett centralt område är att tydligare kommunicera högskolans globala profil och marknadsföra utbildningarna genom att visa på den mångfald av studenter som finns vid högskolan. Gränsen mellan generell studentrekrytering och åtgärder för breddad rekrytering är inte helt tydlig, men en bred representation av studenter utgör en central del i högskolans kommunikationsmaterial. Utifrån detta syfte görs ett aktivt urval gällande artiklar, bilder och personer som intervjuas, för att säkerställa att det finns en mångfald i det som kommuniceras och att innehållet representerar högskolans målgrupper. Exempel på kanaler som används för kommunikation är: Hemsidan [www.rkh.se](http://www.rkh.se), sociala medier som Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter och YouTube.

Filmer som presenterar utbildningsprogram har producerats tillsammans med en bred representation av studenter och ett bildspel på svenska och engelska om högskolans utbildningar har tagits fram. En informationsfilm som riktar sig till nya studenter på sjuksköterskeprogrammet är framtagen (<https://youtu.be/7KAz66r3ciQ>). Inom ramen för högskolans forskningskommunikation lyfts ämnen som visar högskolans bredd inom olika forskningsområden som kan vara av intresse för olika målgrupper. Röda Korset är ett internationellt och högt profilerat varumärke vilket kan attrahera forskarstuderande med olika bakgrunder.

Högskolan arrangerar och deltar i olika rekryteringsevenemang och aktiviteter för att presentera sin verksamhet och informera om högskolans utbildningar, exempelvis Sacomässan, Bazaren- som är Sveriges största rekryterings- och utbildningsmessa, och Öppet Hus som arrangeras i samarbete med övriga lärosäten på campus. Dessa aktiviteter riktar sig till olika målgrupper; gymnasieelever, seniora presumtiva studenter, studenter i regionen, i närområdet och nationellt.

Under mars 2021 genomfördes ett digitalt evenemang i samarbete med Röda Korsets Folkhögskola. Studievägledare på högskolan och vid folkhögskolan bjöd in eleverna på folkhögskolan till ett digitalt event i syfte att informera och vägleda presumtiva studenter som går ”tredje året” med målet att ta sig vidare till högskolan och yrkeshögskolan. Eventet skedde via Zoom och två studerande från högskolan, som tidigare studerat på folkhögskolan, deltog som studentambassadörer. Planen är att detta event ska vara återkommande varje termin inför ansökningsperioden.

Ett annat exempel på hur högskolan arbetar med breddad rekrytering är genom ett formaliserat samarbete genom Vård och Omsorgscollege (VOC) i Stockholmsregionen. Syftet med samarbetet är att underlätta övergången för eleverna från gymnasiet till högskolan. Ett fokus är att utveckla och stärka utbildning och verksamhet i nära samverkan med akademien. Denna samverkan genererar gemensamma aktiviteter som attraherar elever från vård- och omsorgsprogrammet att söka vidare till studier på sjuksköterskeprogrammet. Exempel på aktiviteter som har anordnats är bland annat gymnasieelever har bjudits in till studiebesök vid högskolan. En annan aktivitet är att studenter från högskolans sjuksköterskeprogram undervisar elever på vård- och omsorgsprogrammet.

Ett exempel som avser breddat deltagande och som riktar sig till alla studenter på grundutbildningen är akademiskt skrivande. Syftet med detta är att stödja studenterna i övergången till akademiska studier. Arbetet startade som ett projekt i samarbete med studieverkstaden vid biblioteket och pågick under VT 2018 till VT 2019. Därefter har stödet i akademiskt skrivande blivit en integrerad del av utbildningen. Studenterna introduceras till akademiskt skrivande och vetenskapligt förhållningssätt under sin första termin. Det pågår ett arbete med att ytterligare utveckla stödet för akademiskt skrivande genom hela programmet.

Andra utvecklingsområden som är kopplade till målen i VP 2021 för breddat deltagande är att förbättra stödet till studenter med funktionsvariationer och att främja studenters psykiska hälsa.

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

### **Uppföljning**

Uppföljning av arbetet med breddad rekrytering sker på olika nivåer i organisationen. Verksamhetsberättelsen (VB), där målen för breddad rekrytering ingår, följs upp i högskolestyrelsen och av ledningsrådet. Kvalitetsrådet följer upp processer i arbetet med breddad rekrytering och ordförande för kvalitetsrådet rapporterar till ledningsrådet. Studievägledare gör kartläggningar och uppföljningar gällande riktat pedagogiskt stöd till studenter med funktionsvariationer som sedan följs upp under utbildningstiden.

Under våren 2018 genomfördes en undersökning av studenternas arbetsmiljö i form av en studentbarometer. Frågorna i undersökningen gav en bakgrundsbeskrivning av studentpopulationen och hur studenterna uppfattar studierna, miljön och stödet vid högskolan. För att följa upp resultaten genomfördes en ny undersökning under hösten 2020 med samma frågor vilka besvarades av 231 studenter. Resultatet visar att 40 % av studenterna som svarade har föräldrar där en eller båda föräldrarna har utländsk bakgrund. Det framgår även att 41 % av studenterna som besvarade enkäten

har föräldrar som inte har studerat på högskola eller universitet. Ett utvecklingsområde som framgår av undersökningens resultat är att en del studenter har behov av mer stöd i sina studier.

För att följa upp arbetet med högskolans studenter som har funktionsnedsättning implementerades under vårterminen 2021 Nais, som är ett nationellt administrations- och informationssystem för samordning av särskilt pedagogiskt stöd på universitet och högskolor. Systemet är ett viktigt redskap för kvalitetssäkring och skapar bättre förutsättningar för uppföljning av beviljat pedagogiskt stöd till studenterna.

### **Analys och värdering utifrån fråga 3 och 4**

Ett stort fokus under det senaste året har varit att utveckla högskolans interna och externa kommunikation, och att synliggöra mångfalden bland studenterna. Fler insatser kan göras för att högskolans kommunikation ännu tydligare ska nå presumtiva studenter. Ett exempel är att rikta informationen om högskolans utbildningar och språkligt anpassa den till ungdomar som inte är vana vid ett akademiskt språk.

Vid högskolan pågår en diskussion hur arbetet med studentambassadörer och arbetet mot gymnasieskolor kan utvecklas ytterligare. Studentambassadörer är studenter som vid sidan om sina studier ska engageras för att öka medvetenheten hos presumtiva studenter om högskolans program och hur det är att vara student på högskolan. Ett utvecklingsområde är också att synliggöra högskolans forskning genom olika sociala medier och via hemsidan.

Samarbetet med Röda Korsets Folkhögskola inom ramen för arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande har en stor utvecklingspotential. Exempelvis skulle högskolans studenter med brister i det svenska språket kunna erbjudas stöd genom folkhögskolans försorg.

Beträffande frågan om hur könsfördelningen är inom högskolans utbildningar, så har sjuksköterskeprogrammet en något högre andel män än flera andra sjuksköterskeutbildningar i Sverige. Ett utvecklingsområde är att följa upp genomströmningen utifrån kön som en indikator. Även uppföljning utifrån andra indikatorer, som exempelvis social bakgrund och funktionsvariationer utgör utvecklingsområden.

Vid högskolan pågår pedagogiska diskussioner om att involvera manliga studenter att arbeta med mentorskap för män som påbörjar utbildningen. Även frågor kring studiegruppernas utformning utifrån exempelvis kön, ålder och etnisk bakgrund diskuteras.

Beträffande breddat deltagande pågår ett intensivt utvecklingsarbete gällande stöd till studenter i övergången till högskolestudier. Likaså prioriteras arbetet med stöd till studenter från studieovana miljöer, samt till studenter med funktionsnedsättning. Inom sjuksköterskeprogrammet pågår ett utvecklingsarbete att se över hur stödet till akademiskt skrivande ytterligare kan utvecklas genom hela programmet. Förebyggande insatser för att främja studenternas psykiska hälsa kommer att vara i fokus i ett planerat projekt under hösten 2021.

För att ytterligare kvalitetssäkra arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande behöver högskolan förfina processerna för systematisk uppföljning. För genomförandet av uppföljningar behövs processbeskrivningar.

## 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.

SWOT-analysen visar på styrkor, svagheter, möjligheter och hot utifrån självvärderingen. Ett utkast till SWOT-analys togs först fram och diskuterades i arbetsgruppen för breddad rekrytering och breddat deltagande. När arbetsgruppen hade sammanställt innehållet diskuterades utkastet i högskolans kvalitetsråd. Efter detta reviderades SWOT-analysen. Nästa fas i processen var att underlaget diskuterades i ledningsrådet. Utifrån diskussionen och de synpunkter som framkom färdigställdes sedan SWOT-analysen.

I vår reflektion kring SWOT-analysen har vi valt att sammanfatta de viktigaste styrkorna/möjligheterna respektive svagheter/hoten. Beträffande styrkorna är det geografiska läget i södra Stockholm med stark samhällsutveckling och utvecklingen på campus betydelsefulla faktorer som utvecklar högskolans arbete med breddad rekrytering. Högskolan är lokaliserad i nya moderna lokaler med god tillgänglighet till stöd och service för studenterna. Tillhörigheten till Röda Korset och den globala profilen attraherar en mångfald av studenter. Högskolans organisation med korta beslutsvägar bidrar till att utvecklingen av breddad rekrytering, genom att det underlättar dialogen mellan medarbetare på olika nivåer i organisationen och studenterna. Uppsatta mål för arbetet med breddad rekrytering är förankrade i hela organisationen och i vissa tjänster ingår ett specifikt uppdrag att arbeta med området. Goda förutsättningar till riktad marknadsföring möjliggörs genom ett högprioriterat arbete med högskolans interna och externa kommunikation.

Möjligheterna handlar om att det behöver utvecklas systematiska processer för uppföljning av breddad rekrytering utifrån olika indikatorer, vilket ska knytas till uppsatta mål för högskolans fortsatta arbete. Vid högskolan pågår ett utvecklingsarbete kring olika stödinsatser till studenterna, vilket utvecklar och gynnar arbetet med breddat deltagande. Andra möjligheter är ett fördjupat samarbete med Röda Korsets Folkhögskola och gymnasieskolor i närliggande kommuner.

En svaghet är att högskolan är ett mindre lärosäte med begränsade ekonomiska och personella resurser. Beträffande breddad rekrytering innebär detta att arbetet fördelas mellan ett fåtal personer vilket gör arbetet ganska sårbart. Ett långsiktigt jämställdhetsarbete med olika insatser behöver göras generellt i Sverige för att öka andelen män på sjuksköterskeutbildningar. Att utveckla stödinsatser för manliga studenter är ett utvecklingsområde vid högskolan.

Högskolan har haft en positiv och gynnsam utveckling de senaste åren i och med högt söktryck till utbildningarna och ökade anslag från regeringen. Ett väldigt högt söktryck kan vara ett hot då det påverkar möjligheten för en del studenter att komma in på utbildningarna. Om trenden mot all förmodan skulle vända och sjuksköterskeyrket blir mindre attraktivt så kan det påverka mångfalden bland studenterna. Färre studenter kan även innebära att de ekonomiska förutsättningarna förändras. Rödakorssjuksköterskor har dock generellt ett högt anseende och är eftertraktade på arbetsmarknaden, och den globala profilen förstärker deras identitet och öppnar upp för en global arbetsmarknad.

Styrkor	Svagheter
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tillhörigheten till en humanitär världsorganisation och högskolans globala profil</li> <li>• Det geografiska läget, samverkan inom campus och med det omgivande närsamhället</li> <li>• En organisation med korta beslutsvägar och goda möjligheter till studentinflytande</li> <li>• Tillgängligheten för studenter (studentservice, bibliotek, studievägledning, studierektor, lärare och ledning)</li> <li>• Goda förutsättningar för en riktad marknadsföring</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sårbarhet på grund av begränsade ekonomiska och personella resurser</li> <li>• Ojämn könsfördelning inom utbildningarna</li> </ul>

Möjligheter	Hot
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förbättra de systematiska processerna för uppföljning kring breddad rekrytering och breddat deltagande</li> <li>• Ökade resurser för pedagogiskt stöd</li> <li>• Fortsatt arbete med studenternas arbetsmiljö</li> <li>• Öka andelen män till högskolans utbildningar</li> <li>• Skapa fler nätverk med gymnasieskolor i närliggande kommuner</li> <li>• Fördjupad samverkan med Röda Korsets Folkhögskola</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minskade ekonomiska resurser för utbildning och forskning</li> <li>• Att sökandet till högskolans utbildningsprogram drastiskt minskar</li> <li>• Ett alltför högt söktryck kan utesluta vissa grupper av studenter</li> </ul>