



## Rektorsbeslut fastställande av självvärdering, UKÄ:s tematiska utvärdering av breddad rekrytering 2021

### Bakgrund

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) utvärderar lärosätenas arbete med breddad rekrytering genom en s.k. tematisk utvärdering under 2021.

### Beslut

Rektor beslutar att fastställa **Självvärdering av Ersta Sköndal Bräcke högskolas arbete med breddad rekrytering** enligt bilaga.

Beslutades



Roger Klinth  
Rektor

# Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

## Självvärdering breddad rekrytering

**Lärosäte: Ersta Sköndal Bräcke 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 bedömare 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 bedömare kan efterfråga dem vid behov. Alla källor ska vara tillgängliga för bedömare 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.*

### Kort fakta om Ersta Sköndal Bräcke högskola

Ersta Sköndal Bräcke högskola är en enskild utbildningsanordnare som är organiserad som ett aktiebolag utan krav på vinstutdelning. De utbildningar och den forskning som bedrivs på högskolan har rötter i den diakonala rörelsen. Idag bedrivs utbildningar fördelade på tre campus; Campus Ersta och Campus Sköndal i Stockholm och Campus Bräcke i Göteborg med totalt cirka 1500 studenter. I december 2020 hade högskolan 175 anställda (131 kvinnor och 44 män). Högskolans bolagsstyrelse har fattat beslut om ett samlat campus på Södermalm i Stockholm inom kommande år. Det är värt att notera att det pågående arbetet kring ett samlat campus inte enbart fokuserar på fysisk plats, utan även på att integrera och hitta former för samverkan mellan de olika utbildningarna och att utveckla nya pedagogiska lösningar.

### Ung högskola med lång erfarenhet av utbildning

Det går att spåra lärosätets profil bakåt i historien genom ett oavbrutet intresse för kunskapsutveckling inom vård, omsorg, välfärd och socialt arbete, liksom inom etiska, existentiella och konstnärliga perspektiv. Intresset för dessa områden kan kopplas till att högskolan har nära relationer till Sveriges stora idéburna vård- och omsorgsorganisationer, tillika högskolans ägare; Ersta diakoni, Stiftelsen Stora Sköndal, Bräcke diakoni och Stockholms sjukhem. Ersta Sköndal högskola bildades 1998 genom en sammanslagning av högstskoleutbildningar, forskningsverksamheter och vidareutbildningsprogram vid Ersta diakoni och Stiftelsen Stora Sköndal. År 2010 gick Bräcke diakoni in som tredje delägare av högskolan och namnet ändrades 2017 till Ersta Sköndal Bräcke högskola. Nyligen, i januari 2020, tillkom Stockholms Sjukhem som högskolans fjärde delägare.

### Högskolans utbildningsutbud på alla utbildningsnivåer

Högskolan har två stora professionsutbildningar som leder till yrkesexamina, sjuksköterske- och socionomutbildningen. Högskolan erbjuder utbildning på grundnivå som leder till generell kandidatexamen i vårdvetenskap, socialt arbete, teologi och kyrkomusik. Inom utbildning på avancerad nivå ges specialistsjuksköterskeprogram med inriktning mot palliativ vård, psykiatrisk vård och distriktsjuksköterska samt psykoterapeut-programmet. Dessutom ges både magister- och masterutbildning inom socialt arbete och vårdvetenskap. Utbildningarna bedrivs inom tre institutioner; Institutionen för vårdvetenskap (IVV), Institutionen för socialvetenskap (ISV) och Institutionen för diakoni, kyrkomusik och teologi (IDKT). Högskolan har examensrättigheter på forskarnivå inom området Människan i välfärdssamhället, i två forskarutbildningsämnen – palliativ vård och social välfärd med inriktning mot civilsamhället. Högskolan erbjuder dessutom, i form av uppdragsutbildning, ett brett utbud av vidareutbildning och kompetensutveckling till anställda inom företag, myndigheter och organisationer, främst inom människovårdande yrken. Antalet uppdragsdeltagare är stort relativt högskolans storlek. Under 2020 deltog 1270 uppdragsutbildningsdeltagare i 62 kurser.

## Studentpopulationens sammansättning och förändring över tid

Av högskolans 1530 studenter på grundnivå och avancerad nivå är 85 procent kvinnor<sup>1</sup>. Då 74 procent av alla studenter på högskolan är sjuksköterske- och socionomstudenter spelar könsfördelningen på dessa program stor roll för den totala könsfördelningen bland studenterna på högskolan.<sup>2</sup> Under 2020 var 88 procent av studentgruppen på sjuksköterskeprogrammet kvinnor (751 kvinnor/102 män av totalt 853 studenter). Motsvarande andel kvinnor på socionomprogrammet var 86 procent (234 kvinnor/45 män av totalt 279 studenter). Könsfördelningen ser annorlunda ut på teolog- och kyrkomusikerutbildningarna där fördelningen under 2020 var 61 procent kvinnor (av 109 studenter). Andelen kvinnor inom högskolans utbildningar på avancerad nivå ligger på totalt 82 procent (193 kvinnor/43 män av totalt 236 studenter). Vid högskolan finns för närvarande 24 antagna doktorander, varav 23 kvinnor och 1 man. 2020 disputerade 8 personer (6 kvinnor och 2 män). Den ojämna könsfördelningen på utbildningarna har varit relativt konstant under de senaste åren och speglar i stort den ojämna könsfördelningen inom motsvarande utbildningar på andra lärosäten.

Andelen högskolenybjörjare<sup>3</sup> med utländsk bakgrund<sup>4</sup> vid högskolan har ökat från 24 till 39 procent mellan åren 2006/07 och 2016/17<sup>5</sup> där den största andelen högskolenybjörjare är utlandsfödda studenter. 2016/2017 var 26 procent av högskolenybjörjarna utrikesfödda. Denna utveckling består och beror bland annat på utbyggnaden av vårdutbildningarna under perioden 2013 – 2018.

Rekryteringen av högskolenybjörjare (läsåret 2016/17) skedde nästan uteslutande från Stockholms län (ca 89 procent), följt av Västra Götaland (1,7 procent) och närliggande Södermanlands län (1,5 procent).<sup>6</sup> I jämförelse med nationell nivå är högskolenybjörjare vid Ersta Sköndal Bräcke högskola något äldre. 15 procent av högskolenybjörjarna var mellan 30–34 år och 31 procent var 35 år eller äldre. Nationellt var 13 procent av högskolenybjörjarna 30 år eller äldre (2016/17). Högskolans medianålder, 29 år, kan också sättas i relation till nationell nivå som vid samma mätning var 25 år.<sup>7</sup>

Andelen av högskolenybjörjare vid högskolan som har högutbildade föräldrar<sup>8</sup> utgörs av 28 procent (2019/2020, vilket i jämförelse med andra lärosäten är en låg andel.<sup>9</sup> Förändringen jämfört med 2009/10 är marginell, då andelen av nybjörjare som hade högutbildade föräldrar låg på 32 procent.

Sammanfattningsvis kan konstateras att Ersta Sköndal Bräcke högskola har en relativt heterogen studentgrupp med blandade åldersgrupper och de flesta studenter rekryteras från Stockholmsområdet. En stor andel av studenterna kommer från studieovana hem och många av studenterna är födda i annat land än Sverige. Andelen kvinnor i studentgruppen är i övervägande majoritet. Det kan konstateras att sammansättningen av studentpopulationen i mångt och mycket styrs av vilket utbildningsutbud högskolan erbjuder.

<sup>1</sup> Utbildningsstatistik Årsredovisning 2020 – Ersta Sköndal Bräcke högskola

<sup>2</sup> Utbildningsstatistik Årsredovisning 2020 – Ersta Sköndal Bräcke högskola

<sup>3</sup> Med högskolanybjörjare avses student som första gången är registrerad i högskoleutbildning på grundnivå eller avancerad nivå vid ett visst lärosäte (UKÄ/SCB).

<sup>4</sup> Med utländsk bakgrund avses personer som antingen är utrikes födda eller som är födda i Sverige, men båda föräldrarna är utrikes födda (UKÄ/SCB).

<sup>5</sup> Statistik om breddad rekrytering - UKÄ - granskar, analyserar och utvecklar högskolor och universitet (uka.se) (Nationell bakgrund)

<sup>6</sup> Statistik om breddad rekrytering - UKÄ - granskar, analyserar och utvecklar högskolor och universitet (uka.se) (Geografisk bakgrund)

<sup>7</sup> Statistik om breddad rekrytering - UKÄ - granskar, analyserar och utvecklar högskolor och universitet (uka.se) (Ålder)

<sup>8</sup> Med högutbildade föräldrar avses att minst en av föräldrarna har en eftergymnasial utbildning som är tre år eller längre (UKÄ/SCB).

<sup>9</sup> Universitet och högskolor Högskolenybjörjare 2019/20 och doktorandnybjörjare 2018/19 efter föräldrarnas utbildningsnivå (scb.se)

## 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?

### Definition av breddad rekrytering

Som enskild utbildningsanordnare styrs Ersta Sköndal Bräcke högskola av 1 kap. högskolelagen. Där framgår att ”Högskolorna skall [...] aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan.” (5 §). Ersta Sköndal Bräcke högskola är medlem av det nationella nätverket Include och ansluter till nätverkets uppfattning om innebörden av begreppet breddad rekrytering, det vill säga (1) att den enskilda individen ska få samma chans till högre utbildning som alla andra samt (2) att alla individer oavsett bakgrund ska ges likvärdiga möjligheter till tillträde och (3) genomförande av högre utbildning.<sup>10</sup>

### Ersta Sköndal Bräcke högskolas mål med breddad rekrytering

Ersta Sköndal Bräcke högskolas arbete med breddad rekrytering styrs på en övergripande nivå av högskolans *Vision 2025* (bilaga 1)<sup>11</sup>. I *Vision 2025* poängteras att Ersta Sköndal Bräcke högskola ska vara ledande i utveckling av praktisknära forskning och utbildning – med kritisk blick och människors utsatthet i fokus. I *Vision 2025* formuleras fyra prioriterade områden för kommande femårsperiod, där mål med breddad rekrytering framförallt tas upp under det första prioriterade området *Värden som fördjupar och aktiverar*. Där framgår bland annat att högskolan betraktar FN:s globala mål för hållbar utveckling som en självklar utgångspunkt för verksamheten.

Högskolans mål med breddad rekrytering konkretiseras i *Strategi för pedagogisk verksamhet 2021 – 2025* (bilaga 2) som bygger på *Vision 2025*. Under det prioriterade området *Värden som fördjupar och aktiverar* framgår att grunden för högskolans pedagogiska verksamhet är en tilltro till varje students förmåga att självständigt söka kunskap och utvecklas och att utbildningen ska främja lärandeprocesser som utmanar studenternas kreativitet och stärker ett vetenskapligt, kritiskt förhållningssätt och en reflekterande förmåga. I alla utbildningarna tränas också studenterna i etiskt förhållningssätt, praktiskt kunnande och metoder för att utveckla kvalitet i yrkeslivet.

I *Strategi för pedagogisk verksamhet* står att högskolan under kommande femårsperiod ska:

- Stimulera och stärka en pedagogisk miljö där vi respekterar varandras olikheter i alla lärandesituationer,

<sup>10</sup> Microsoft Word - Include grunddokument Uppdaterat 280217.doc

<sup>11</sup> [Vision 2025](#)

- förebygga diskriminering och främja likabehandling för såväl studenter som för personal,
- maximera utbildningens tillgänglighet genom varierande undervisningsformer, optimerade lokaler och digitala miljöer<sup>12</sup>

*Vision 2025* utgör, som beskrivits ovan, grunden för Ersta Sköndal Bräcke högskolas övergripande vägval och prioriteringar under de kommande åren och konkretiseringen av visionen sker bland annat i form av *Strategi för pedagogisk verksamhet* vid högskolan. För att uppnå målet med breddad rekrytering formuleras uppdrag och aktiviteter i högskolans tvååriga verksamhetsplan. I *verksamhetsplan 2021–2022* (bilaga 3) framgår bl.a. att Likabehandlingsrådet uppdras att aktivt verka för att alla studenter, oavsett bakgrund, ska ha möjlighet att bedriva och klara av sina studier samt att, i nära samarbete med Kvalitetsrådet, ansvara för temautvärderingen och därefter föreslå förändringar och utveckling av högskolans arbete med breddad rekrytering i och med resultat av den tematiska utvärderingen av breddad rekrytering. I följande avsnitt beskrivs ramar och förutsättningar för *hur* målen med breddad rekrytering uppnås vid Ersta Sköndal Bräcke högskola.

## Ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering

Högskolans arbete med breddad rekrytering ingår som en integrerad del i högskolans förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Den 1 januari 2017 infördes krav på ett specifikt arbetssätt med aktiva åtgärder som innebär krav på utbildningsanordnare att genomföra ett fortlöpande arbete i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, följa upp) inom fem områden; antagning och rekrytering, undervisningsformer och organisering av utbildningen, examinationer och bedömningar, studiemiljö samt studier och föräldraskap. Arbetet ska omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder och ska ske i samverkan med studenter och anställda.<sup>13</sup> Framförallt områdena antagning och rekrytering samt undervisningsformer och organisering av utbildningen har direkt bäring på arbete med breddad rekrytering av studenter. Se vidare under avsnitt *Arbete med breddad rekrytering – fyra exempel*.

Sedan 2008 har högskolan ett Likabehandlingsråd som är ett beredande och rådgivande organ till rektor för det strategiska arbetet inom likabehandlingsområdet på högskoleövergripande nivå. Likabehandlingsrådets ledamöter består av en ordförande, högskolans samtliga tre prefekter, ledamot från biblioteket och uppdragsutbildningsenheten, två studentrepresentanter, en facklig representant och en handläggare (HR-konsult).<sup>14</sup> Syftet med sammansättningen är att rådet både ska arbeta på en strategisk och högskoleövergripande nivå och samtidigt utgöra stöd för institutioners/enheters och kollegiers främjandearbete inom likabehandlingsområdet.

Sedan 2016 har aktiva åtgärder inom likabehandlingsområdet inklusive arbetet med både breddad rekrytering och breddat deltagande ingått som en del i verksamhetsplanerings- och uppföljningsprocessen vid högskolan. I och med förändringar i diskrimineringslagen om kontinuerligt främjandearbete inom likabehandlingsområdet har högskolan ytterligare integrerat arbetet med aktiva åtgärder i verksamhetsstyrnings- och uppföljningsprocessen och som en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Utifrån uppdrag i verksamhetsplanen formulerar

<sup>12</sup> Sid.1 Bilaga 2. *Strategi för pedagogisk verksamhet*

<sup>13</sup> 3 kap. Diskrimineringslag (2008:567)

<sup>14</sup> Beslut om likabehandlingsrådets sammansättning och uppdrag, beslutad 2017-03-08 (ej bilagd)

institution/enhet/kollegium delmål och aktiviteter i respektive aktivitetsplan. I samband med ekonomisk uppföljning med rektor som sker vid två tillfällen per år (tertiälavstämningar i maj och september), följs aktivitetsplanerna upp. Uppföljningarna ligger sedan till grund för kommande års budget och verksamhetsplanering.

Sedan 2016 finns ett Kvalitetsråd<sup>15</sup> som har rektors uppdrag att samordna och stödja det systematiska kvalitetsarbetet på samtliga nivåer och verksamhetsområden inom högskolan. En tydlig samverkan och dialog finns mellan Kvalitetsrådet och Likabehandlingsrådet i frågor och utvecklingsområden som berör båda rådets respektive ansvarsområde. Hur uppföljningen av arbetet med breddad rekrytering beskrivs närmare under avsnittet *Uppföljning av arbetet med breddad rekrytering – en del av det systematiska kvalitetsarbetet*.

---

<sup>15</sup> [Kvalitet - Ersta Sköndal Bräcke högskola \(esh.se\)](http://esh.se)



## 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:

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

### Arbete med breddad rekrytering – fyra exempel

I detta avsnitt illustreras arbetet med breddad rekrytering genom beskrivning och analys av fyra tematiska exempel, nämligen rekrytering av studenter genom alternativa urvalsprocesser, flexibla utbildningsupplägg för bredda, stöd till studenter och inkluderat lärande samt innehåll i utbildningen som syftar till att studenten som yrkesverksam i sin tur verkar för framtida breddad rekrytering till högre utbildning. Det är viktigt att understryka att exemplen är ett urval av högskolans arbete med att bredda rekryteringen av studenter.

Som en del av förberedelsearbetet med den tematiska utvärderingen breddad rekrytering anordnade Likabehandlingsrådet och Kvalitetsrådet en högskoleövergripande digital workshop den 9 februari 2021. Workshopen inleddes med en föreläsning av en extern föreläsare med mångårig erfarenhet av förebyggande arbete med breddad rekrytering inom universitet och högskolesektorn. Syftet med workshopen var dels att informera högskolans personal och studenter om den kommande tematiska utvärderingen och hur andra universitet och högskolor arbetar med breddad rekrytering. Dels att samla in goda exempel av pågående arbete med breddad rekrytering inom högskolans olika utbildningar och tillsammans ta fram förslag på nya utvecklingsområden inom breddad rekrytering. Resultatet från workshopen dokumenterades och utgör ett viktigt underlag för utveckling av arbetet med breddad rekrytering som kommer att genomföras under 2021–2022 (se bilaga 3, Verksamhetsplan 2021–2022).

### Alternativa urvalsprocesser – möjligheter till breddad rekrytering

Ett sätt att både få välmotiverade studenter till högskolans utbildningar och samtidigt bredda rekryteringen tillämpas alternativt urval till bl.a. socionom- och kyrkomusikerutbildningen. Då Ersta Sköndal Bräcke högskola är en enskild utbildningsanordnare har högskolan större möjlighet att rekrytera via alternativt urval än högskolor och universitet med staten som huvudman.

Antalet sökande till socionomprogrammet har under många år varit högt. Vid det urval som genomförs bland de sökande antas hälften av de sökande med utgångspunkt från traditionella urvalskriterier, dvs betyg och resultat på högskoleprov, medan hälften av de sökande antas genom så

kallat alternativt urval. I samband med ansökan via [antagning.se](http://antagning.se) gör den sökande också en särskild intresseanmälan på högskolans hemsida<sup>16</sup>. De som gjort intresseanmälan och som uppfyller kraven på behörighet får kallelse till steg ett i det alternativa urvalet, vilket innebär att de gör ett skriftligt antagningsprov. De som vid detta provtillfälle presterar de bästa resultaten får kallelse till steg två i det alternativa urvalet, vilket består av en individuell intervju, där fokus ligger på tidigare relevanta erfarenheter för utbildningen. Intervjuerna genomförs av två erfarna socionomer (representerande olika kön, ålder och etnicitet) som följer en semistrukturerad intervjuguide med poängskala. Efter varje intervju stämmer intervjuvärderna av sina poängbedömningar. Sista steget i urvalsprocessen genomförs vid en antagningskonferens där samtliga intervjuare deltar och poängen från det skriftliga provet och intervjun läggs samman för respektive sökande. Upplägget av det alternativa urvalet utgår från att säkerställa likvärdighet och förutsägbarhet i de bedömningar som görs.

Om högskolan endast använde traditionella urvalskriterier, såsom betyg och resultat på högskoleprov, skulle socionomutbildningen sannolikt få mer ensidigt sammansatta studentgrupper. De uppföljningar som gjorts av det alternativa urvalet visar på att de som antas via det alternativa urvalet generellt är äldre och har, förutom formell behörighet, tillgodogjort sig ytterliga värdefulla erfarenheter som bedöms värdefulla för att studenten ska klara av såväl utbildningen som själva yrket som socionom. Genomströmningen är generellt god oavsett hur man antagits till utbildningen, men uppföljningar indikerar att de som antagits via alternativt urval har en hög motivation och färre förekommande fall av studieuppehåll än övriga urvalsgrupper. Mycket talar också för att det alternativa urvalet, som leder till en kombination av yngre och äldre (mer erfarna) studenter, skapar en god och dynamisk studiemiljö som fått betydelse även efter examen i arbetslivet. I anslutning till arbetet med alternativt urval förs en kontinuerlig diskussion om hur information ges, hur urvalet organiseras och genomförs, i första hand för att så långt som möjligt säkerställa likvärdigheten i de bedömningar som görs och för att utveckla de testinstrument som används.

Kyrkomusikerutbildningen<sup>17</sup> har särskilda behörighetskrav och de musikaliska antagningsproven utgör i sig en möjlighet till breddad rekrytering, då antagningsförfarandet endast bedömer den konstnärliga förmågan hos de sökande som uppfyller behörighetskraven. Vid antagningen arbetar fem jurygrupper oberoende av varandra och sätter poäng på samtliga sökande utan intern kommunikation, och det är dessa sammanslagna poäng som bildar grund för rangordning av de sökande. Jurygrupperna har inte tillgång till de sökandes personuppgifter (ålder, bostadsort, etc). Risken för systematisk favorisering eller bias i kollegiet är därmed minimerad.

### **Flexibla utbildningsupplägg**

Ersta Sköndal Bräcke högskola har i genomsnitt en äldre studentpopulation och många studenter som är föräldrar och har försörjningsansvar för minderåriga barn. Flera utbildningar vid högskolan är också vidareutbildningar på en yrkesexamen, vilket gör att många studenter redan arbetar inom bl.a. vård, omsorg och det sociala området. Därför är en viktig åtgärd för att bredda rekryteringen att underlätta för studenter att kunna kombinera studier med arbete och försörjningsansvar. Nedan följer några exempel på flexibla utbildningsupplägg som utvecklats under åren.

<sup>16</sup> Se mer information på: [Socionomprogrammet - Ersta Sköndal Bräcke högskola \(esh.se\)](http://Socionomprogrammet - Ersta Sköndal Bräcke högskola (esh.se))

<sup>17</sup> Se mer information på: [Kyrkomusikerutbildning - Ersta Sköndal Bräcke högskola \(esh.se\)](http://Kyrkomusikerutbildning - Ersta Sköndal Bräcke högskola (esh.se))

Vid institutionen för diakoni, kyrkomusik och teologi (IDKT) erbjuds flexibla utbildningsupplägg. Kandidatutbildningen i teologi ges på kvällstid och utbildningsupplägget är sådant att studenter kan läsa utbildningen på helfart eller halvfart. Många studenter som läser teologi vid högskolan är redan yrkesverksamma och studerar parallellt med sitt arbete. Motsvarande utbildningsupplägg erbjuds på kyrkomusikerutbildningen, där studenterna erbjuds studier på deltid och anpassad studiegång, vilket möjliggörs huvudsakligen av att den övervägande delen av undervisningen sker med hjälp av individuella lektioner eller i små grupper.

En annan typ av flexibelt utbildningsupplägg är kombinationen av distans- och campusutbildning. Historiskt sett har högskolan inte bedrivit distansutbildning i någon större utsträckning, men under senare år har utbildning på distans eller delvis på distans ökat vid högskolan. Det senaste årets erfarenhet av snabb omställning av all utbildning till webbaserad/distansutbildning på grund av Covid-19-pandemin har givit högskolan goda erfarenheter och kunskaper som kan komma till nytta inför planeringen av utbildningsupplägg framöver. Nedan följer några exempel på utveckling av distansutbildning som underlättar för yrkesverksamma oftast äldre personer att börja studera.

Högskolan bedriver, sedan 2019, tillsammans med Sophiahemmet Högskola en samordnad specialistutbildning med inriktning palliativ vård<sup>18</sup>. Genomförandet av studierna på halvfart är för att möjliggöra kombination av studier och kliniskt arbete. Undervisningen är i huvudsak nätbaserad, samt omfattar en verksamhetsförlagd utbildningsdel (VFU). Det är ibland en utmaning för yrkesverksamma studenter att delta i undervisning på campus. Det kan vara kopplat till kostnader att vara tjänstledig, långa resor och svårigheter att få vardagslivet att gå ihop. Undervisningen i programmet sker därför till största delen digitalt via nätet, med några få campusförlagda moment. De campusförlagda momenten är placerade så att varje kurs börjar och slutar med en campusförlagd dag. Upplägget med den stora del digital undervisning och gemensamma studentaktiviteter via lärplattformen möjliggör deltagande av studenter från hela landet. Dessa tillfällen uppskattas ofta då studenter från olika delar av landet delger varandra kunskaper och utbyter erfarenheter. Det finns önskan från flera studenter och verksamheter ute i landet att VFU skulle kunna genomföras inom den egna regionen, vilket till delar är svårt att få tillstånd med avtal och konkurrens om platser. Här pågår fortsatt förberedelse för att möjliggöra bästa möjlighet för att alla studenter ska kunna genomföra sina studier trots avstånd, ekonomi och vardagsliv.

### **Inkluderande utbildning – stöd till studenter och utbildning av lärare**

Ersta Sköndal Bräcke högskola erbjuder alla studenter att studera på lika villkor i en studiemiljö som ska vara tillgänglig för alla avseende både fysisk miljö, verksamhet, information, samt psykosocial tillgänglighet. Högskolan bedriver ett arbete med tillgänglig utbildning, som innebär att undervisningen tar hänsyn till studenternas olika behov. Vid högskolan finns en samordnare för pedagogiskt stöd som erbjuder studenter med funktionsnedsättning<sup>19</sup> individuella samtal för att diskutera eventuella behov av pedagogiska stödåtgärder. Vid behov kan detta ske i samverkan med Studenthälsan<sup>20</sup>, som högskolan har tillsammans med Studenthälsan vid Karolinska Institutet. Varierande insatser och stödåtgärder kan erbjudas enskilda studenter med funktionsnedsättning. Några exempel på stödåtgärder inom ramen för lärandesituationer och examinationer är

<sup>18</sup> Se mer information på: [Specialistsjukskoterskeprogram inriktning palliativ vård, 60 hp - Ersta Sköndal Bräcke högskola \(esh.se\)](https://esh.se/specialistsjukskoterskeprogram-inriktning-palliativ-vard-60-hp-ersta-skondal-bracke-hogskola)

<sup>19</sup> Se mer information på: [Studera med funktionsnedsättning - Studentwebben \(esh.se\)](https://esh.se/studera-med-funktionsnedsattning-studentwebben)

<sup>20</sup> Se mer information på: [Studenthälsan - Studentwebben \(esh.se\)](https://esh.se/studenthalsan-studentwebben)

anteckningsstöd, mentorstöd, anpassade examinationsformer och extra handledning vid uppsatsskrivande. För studenter med läsnedsättning finns möjlighet att få kurslitteratur i form av talböcker via Legimus, Myndighetens för tillgängliga mediers, MTM:s, bibliotek. Vid lån av litteratur på högskolebiblioteket får studenter med läsnedsättning längre lånetid. För hjälp med att få digital text uppläst finns högskolans sitelicens för talsyntes- och rättstavningsprogram att tillgå.

Inom ramen för tillgänglighetsarbetet har högskolan bl.a. tagit fram en folder, *Undervisa tillgängligt*, som distribueras till all undervisande personal, se bilaga 4. Foldern har tagits fram av samordnare för pedagogiskt stöd vid högskolebiblioteket tillsammans med en högskoleövergripande grupp för tillgänglighetsfrågor, den s.k. FUNKA-gruppen. I gruppen ingår samordnare för pedagogiskt stöd vid högskolebiblioteket (sammankallande), studierektorer eller prefekt från respektive institution och studentrepresentanter.

En annan viktig del i stöd till studenterna är Skrivarverkstaden<sup>21</sup> vid högskolan, där studenter kan få stöd i sitt akademiska skrivande. Skrivarverkstaden inrättades vid högskolan 2016 utifrån ett ökat behov p.g.a. förändring i studentpopulationen med fler studenter som har svenska som andraspråk. Skrivarverkstaden erbjuder både individuell handledning med tidsbokning och tematräffar i grupp. Under Covid-19-pandemin har handledningen genomförts via Teams.

Vid högskolan erbjuds regelbundet olika former för högskolepedagogiska moment såsom utbildningar, seminarier och workshops där frågan om breddat deltagande har varit återkommande tema. Pedagogiskt kollegium vid högskolan som har det högskoleövergripande ansvaret för utbildning på grundnivå och avancerad nivå, anordnar årligen pedagogikens dag. År 2019 var temat *Tillgänglig undervisning* med en inbjuden extern föreläsare. På institutionsnivå anordnas kontinuerligt pedagogiska forum och pedagogiska seminarier utifrån olika aktuella teman. Som ytterligare exempel kan nämnas att Ersta Sköndal Bräcke högskola anordnade de nationella PBL-dagarna 2018, vilka bland annat innehöll en föreläsning om modellen Universal Design for Learning<sup>22</sup>. Modellen fokuserar på att kurserna ska vara strukturerade på ett enkelt och tydligt sätt utifrån studenters behov, vilket innebär att alla studenter gynnas. Detta istället för att endast ge de studenter som behöver extra stöd särskild hjälp. På Institutionen för vårdvetenskap (IVV) har denna modell anammats och inneburit att studieguider för kurserna och kursrum på lärplattformen Its learning arbetats om så att de blir tydligare och bättre strukturerade.

### **Innehåll i utbildningen som verkar för breddad rekrytering som yrkesverksam**

Den specialiseringen som krävs för att kunna antas till en högskoleutbildning inom kyrkomusik, dvs ett utvecklat kunnande i ett eller flera instrument, kräver för de flesta individer mångåriga studier och ofta musikaktivitet sedan tidig grundskoleålder. För att bredda rekryteringen till högre utbildning inom musikområdet behövs därför ett medvetet och långsiktigt arbete för att stärka hela utbildningskedjan, från grundskolan, gymnasiet och till högskolan. Ett viktigt fokus under kyrkomusikerutbildningen vid högskolan är därför att genom metodikundervisningen skapa både medvetenhet om t ex olika socioekonomiska förutsättningar och hur man kan arbeta förebyggande,

<sup>21</sup> För mer information se: [Skrivarverkstad - Studentwebben \(esh.se\)](http://Skrivarverkstad - Studentwebben (esh.se))

<sup>22</sup> Se exempelvis [Inkludering och Universal Design for Learning \(UDL\): Högskolepedagogiska resurser \(instructure.com\)](http://Inkludering och Universal Design for Learning (UDL): Högskolepedagogiska resurser (instructure.com))

samt att ge pedagogiska redskap inriktade på tidig grundskola för att på sikt bredda rekrytering till musikerutbildningarna.

## **Uppföljning av arbetet med breddad rekrytering – en del av det systematiska kvalitetsarbetet**

Som tidigare beskrivits under avsnitt *Ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering* har organisationen av och processerna för främjandearbetet inom likabehandlingsområdet, där arbetet med breddad rekrytering ingår, utvecklats på högskolan under senare år. I och med förändrade lagkrav på kontinuerligt främjandearbete inom likabehandlingsområdet har högskolan påbörjat att integrera processen för arbetet med aktiva åtgärder med verksamhetsstyrnings- och uppföljningsprocessen och som en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Varje institution/enhet/kollegium formulerar de aktiva åtgärderna i sin aktivitetsplan utifrån de mål och uppdrag som rektor givit i verksamhetsplanen, bland annat inom breddad rekrytering. Åtgärderna följs upp som en del av verksamhetsuppföljningsprocessen och ligger till grund för nästkommande års verksamhetsplanering. Syftet med processen är att systematiskt arbeta med att identifiera, analysera och följa upp arbetet inom breddad rekrytering och breddat deltagande både på institutions-/enhetsnivå och på högskoleövergripande nivå.

Uppföljning av högskolans utbildningsverksamhet görs kontinuerligt genom bland annat sammanställning och analys av utbildningsstatistik såsom söktryck, studentpopulationens sammansättning fördelat på olika utbildningar, genomströmning etc. Sedan 2015 har Ersta Sköndal Bräcke högskola vartannat år genomfört en studentenkät med frågor om utbildningen, studiemiljön, stöd till studenter, informationsfrågor etc. Det genomförs också en enklare nybörjarenkät som riktar sig till nyantagna studenter med frågor om rekrytering till högskolan, information inför och under introduktionen m.m. Uppföljning av webbsidor och sociala medier görs av kommunikationsfunktionen för att utvärdera hur högskolan på bästa sätt når presumtiva och nuvarande studenter. Under 2021 kommer högskolan också att genomföra en alumnenkät med syfte att dels ta reda på alumnens syn på utbildningens kvalitet och relevans utifrån några års arbetslivserfarenhet, dels utveckla alumnverksamheten på högskolan med möjlighet att den vägen etablera kontakt med gästföreläsare för samt mentorer och handledare till nuvarande studenter. Specifika projekt och insatser för att bredda rekryteringen följs upp i särskild ordning, exempelvis uppföljningen av det alternativa urvalet till socionomutbildningen.

Som en del i utvecklingsarbetet av högskolans systematiska kvalitetsarbete utifrån UKÄ:s bedömning av högskolans kvalitetssäkringssystem 2018–2019 håller Kvalitetsrådet tillsammans med Avdelningen för verksamhetsstöd på att utveckla det systematiska användandet av nyckeltal och kvalitetsindikatorer som ett underlag till den strategiska styrningen av högskolans verksamhet. I det utvecklingsarbetet har fokus varit att täcka in samtliga områden som behöver följas upp inom ramen för högskolans kvalitetsarbete, där just nyckeltal för breddad rekrytering utgör en del i uppföljningen.

## 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ett diakonalt arv leder till öppenhet kring olika livsåskådningar och trosuppfattningar.</li> <li>• En liten högskola ger närhet och ökad möjlighet till personliga kontakter.</li> <li>• PBL och PPU skapar betydelsefulla mötesplatser mellan lärare och studenter.</li> <li>• Låta studenter vara experter.</li> <li>• Alternativa urvalsprocesser till högskolans utbildningar.</li> <li>• Uppdragsutbildning kan underlätta övergång till högre utbildning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ökad digitalisering kan både öka tillgänglighet och vara exkluderande.</li> <li>• Homogen lärarakår och bildspråk på hemsidan.</li> <li>• Bristfällig uppföljning av t ex studiemiljö, eventuell snedrekrytering vid alternativt urval</li> </ul>

Möjligheter	Hot
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heterogena studentgrupper söker sig till utbildningarna</li> <li>• Alumner som befinner sig i olika delar av arbetsmarknaden med sina skilda erfarenheter och bakgrunder.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Snedrekryteringen påbörjas tidigt</li> <li>• Resurstilldelning till enskilde lärosäten jämfört med statliga lärosäten</li> </ul>

## Hur SWOT-analysen genomfördes

Arbetet med den tematiska utvärderingen breddad rekrytering påbörjades med en högskoleövergripande workshop den 9 februari 2021 där lärosätets arbete med breddad rekrytering, och i en förlängning, breddat deltagande till studier diskuterades (se vidare under avsnittet *Arbete med breddad rekrytering – fyra exempel*). Vid denna workshop deltog ca 35 personer, varav de flesta var lärare, administrativ personal och doktorander vid högskolan. Dokumentationen från workshopen låg till grund för arbetet med självvärderingen. Information kring breddad rekrytering och breddat deltagande har samlats in från medarbetare från högskolans olika enheter under arbetets gång med självvärderingen. När ett utkast till självvärdering fanns färdigställt låg det till grund för genomförande av SWOT-analysen, se sammanfattning tabell ovan. SWOT-analysen genomfördes vid två separata tillfällen under april 2021, det första tillfället den 13 april med Likabehandlingsrådet och det andra tillfället den 22 april med Kvalitetsrådet och rektor. Både studentrepresentanter och arbetstagarrepresentanter deltog i SWOT-analysen.

## Reflektioner efter genomförd SWOT-analys

### **Styrkor: Högskolans profil och storlek, uttalad pedagogisk idé och heterogena studentgrupper**

De interna styrkor som identifierats vid högskolan är dess tydliga profil eller ”varumärke”, med koppling till idéburna vård- och omsorgsorganisationer och ett sedan länge etablerat intresse för etiska, existentiella och konstnärliga perspektiv. I denna profil finns implicit en öppenhet för livsåskådning och tro, öppenhet gentemot olika religioner, vilket kan attrahera studenter, och medarbetare med intresse för dessa frågor.

Attraktionen kan även gälla för högskolans storlek, ett litet lärosäte kan gynna närhet mellan studenter, lärare, verksamhetsstöd och ledning. Inte minst vad gäller pedagogiskt stöd där samordnaren ges större möjlighet till personliga kontakter med studenter.

Sjuksköterskeprogrammet har problembaserat lärande (PBL) som pedagogisk idé och socionomprogrammet arbetar löpande med personlig professionell utveckling (PPU) under utbildningen, vilket i båda fallen innebär arbete i mindre studentgrupper. Det skapar naturliga mötesplatser för studenter och lärare.

Högskolan har redan en stor heterogenitet i studentgrupperna – en förutsättning som används (och kan nyttjas mer) i utbildningen. Exempelvis har studenter tillfört kunskap och erfarenhet från sina tidigare hemländer som kan hjälpa till att förstå mötet med patienter/brukare, studenterna blir själva experter.

Högskolan använder alternativa urvalsprocesser där studenter rekryteras via intervju (socionomprogrammet) eller via antagningsprov (kyrkomusikutbildning). Fokus är tidigare relevanta erfarenheter för ett kommande arbete som socionom respektive musikalisk färdighet och inte enbart urval utifrån gymnasiebetyg. Det kan i sig ge en spridning i ålder, bakgrund, språk etc.

Högskolan anordnar många uppdragsutbildningskurser som framförallt riktar sig till yrkesverksamma och skapar förutsättningar för det livslånga lärandet. Då det är arbetsgivare som beslutar vilka som ska gå utbildningen, är inte alla deltagarna alltid behöriga att studera på högskolenivå. Uppdragsutbildningen ger således möjlighet för nya potentiella studentgrupper.

### **Utvecklingsområden: Digitalisering, sned könsfördelning och uppföljning av breddad rekrytering**

Under pågående pandemi har digitalisering av utbildningen utvecklats både vad gäller undervisning och examination. Det har varit en styrka att undervisningen blivit mer tillgänglig för många studenter, men den ökade digitaliseringen kan också placeras under interna utvecklingsområden. Digitalisering kan skapa svårigheter för vissa studenter som inte har den erfarenheten eller saknar förutsättningar att studera hemifrån. Personer från studieovana sammanhang kan ha svårare att anpassa sig till självstudier, digitala föreläsningar etc.

Lärarkårens sammansättning är relativt homogen, vilket indirekt kan ge signaler till studenter om vad som kan uppfattas som "normen" inom en viss utbildning eller yrkeskategori. Det är viktigt att synliggöra denna problematik och diskutera den både med studenterna och inom lärarkåren. Under styrkor beskrivs hur högskolans profil kan vara en styrka för att uppnå breddad rekrytering, men det saknas en systematisk uppföljning av hur sökande och antagna studenter uppfattar bilden av högskolan, t ex bildspråket på hemsidan, i utbildningskatalogen, i filmer etc. Återskapar vi omedvetet normen av en sjuksköterska, en socionom och en teolog? Speglar bildspråket den verklighet våra studenter möter på högskolan och senare i yrkeslivet?

Som beskrivits ovan, är det en majoritet av de som söker till högskolans utbildningar kvinnor. Således utgör män en minoritet på de flesta utbildningarna vid högskolan. I SWOT-analysen identifierades behovet av att särskilt följa upp studiemiljön för studenter som är män. Skiljer det sig åt mellan kvinnor och män gällande avhopp, fullföljande av studier, genomströmning etc. Frågan om hur andra lärosäten med utbildningar med ojämn könsfördelning arbetar för att bredda rekryteringen diskuterades. Under SWOT-analysen har behovet av en systematisk uppföljning av breddad rekrytering identifierats. Det finns behov av att följa upp hur det ser ut just på en viss utbildning för att kunna se vilka främjandeåtgärder som kan vara effektivast för att bredda rekryteringen, då förutsättningarna för de olika utbildningarna ser olika ut.

### **Möjligheter och hinder: Ändrade studentgrupper och nya utmaningar**

Under SWOT-analysen identifierades ett antal externa möjligheter och hinder (hot) som påverkar högskolans arbete med breddad rekrytering. Det är förutsättningar som högskolan behöver förhålla sig till för att kunna genomföra de åtgärder som är möjliga för att bredda rekryteringen till högskolans utbildningar.

En stor andel av studenterna på högskolans utbildningar kommer från studieovana hem och många studenter har utländsk bakgrund, speciellt på sjuksköterskeprogrammet. På socionomprogrammet finns studenter som söker sig dit p.g.a. att de själva vuxit upp i utsatt miljö och vill arbeta för social förändring. Den ändrade studentgruppsammansättningen, som bland annat beror på utbyggnad av



sjuusköterskeutbildningen, skapar möjlighet för nya infallsvinklar, erfarenheter och kunskaper in i utbildningen. En möjlighet som behöver tillvaratas av högskolan i arbetet med breddad rekrytering.

Snedrekryteringen påbörjas redan i och med individers val till gymnasieskolan. Högskolan ser det inför antagning där sökande som arbetat flera år inom vården med en yrkesinriktad gymnasieutbildning inte har den behörighet som krävs för studier inom högre utbildning. Detta ser högskolan som ett hot/hinder för breddad rekrytering.

Som enskild högskola får Ersta Sköndal Bräcke högskola inte alltid samma resurser och möjligheter som statliga lärosäten. Ett exempel är extra resurser för att anordna utbildning för yrkesutbildade från tredje land som vill få en svensk legitimation som flera statliga lärosäten har fått medel för.

## **Bilagor**

Bilaga 1: Vision 2025 – Ersta Sköndal Bräcke högskola

Bilaga 2: Strategi för pedagogisk verksamhet 2021 - 2025

Bilaga 3: Verksamhetsplan 2021 – 2022

Bilaga 4: Folder: Undervisa tillgänglig!