

Bedömargruppens motiveringar

Stiftelsen Rödakorshemmet för Röda Korsets högskola

Lärosäte Stiftelsen Rödakorshemmet för Röda Korsets högskola	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	ID-nr A-2020-01- 4897
<p>Bakgrundsbeskrivning</p> <p>Röda Korsets högskola är en enskild utbildningsanordnare och huvudman är Stiftelsen Rödakorshemmet som förvaltas av den ideella föreningen Svenska Röda Korset. Uppdragsgivare för lärosätet är framför allt regeringen genom Utbildningsdepartementet. Verksamheten är i huvudsak statligt finansierad. Lärosätet är en del av Campus Flemingsberg, lokaliserat i södra Stockholm. Vid lärosätet utbildas sjuksköterskor på grundnivå och specialistsjuksköterskor på avancerad nivå. Lärosätet bedriver även handledarutbildning för kliniskt verksamma sjuksköterskor och fristående kurser för livslångt lärande. Forskningen vid lärosätet 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.</p> <p>Lärosätet har cirka 70 anställda. Antalet helårsstudenter var 605 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas. Det är 28 doktorander som handleds av forskare vid lärosätet. Doktoranderna är inskrivna vid andra lärosäten eftersom lärosätet inte har examensrätt för forskarutbildning.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 83 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 80–83 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 90 procent från Stockholms län, följt av Västra Götalands län (2 procent) och Uppsala län (2 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 26 år läsåret 2018/19 och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 31 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 31 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 14 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 24 procent födda utomlands läsåret 2016/17. På senare år har denna ökning varit ännu kraftigare. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 29 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en minskning från 36 procent sedan läsåret 2008/09.</p>		
<p>Bedömningsområde Styrning och organisation</p> <p>1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?</p> <p>Bedömning med motivering: Lärosätet har inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar och det saknas en koppling till ordinarie styrdokument.</p> <p>Huvudman för lärosätet är Röda Korset, vars ambition är att möta framtidens globala utmaningar inom hälsa, vård och välfärd med ett särskilt fokus på utsatthet och ojämlikhet. Lärosätet anger i självvärderingen att huvudmannens mål och de globala hållbarhetsmålen har inspirerat och varit vägledande i arbetet med breddad rekrytering. Lärosätets mål med breddad rekrytering är bland annat att öka kännedomen om och stärka bilden av högskolans verksamhet bland relevanta</p>		

målgrupper samt inventera vilket stöd studenter med funktionsvariationer behöver. Övriga mål i självvärderingen handlar främst om arbetet med breddat deltagande. Målen med breddad rekrytering har sin utgångspunkt i strategidokumentet *Färdplan med strategi 2017–2020* men bedömargruppen anser att skrivningarna bör tydliggöras. Det framgår inte av underlagen om arbetet med breddad rekrytering ingår i de ordinarie styrsystemen.

I självvärderingen står det att arbetet med breddad rekrytering innebär att öka andelen studenter som är underrepresenterade i utbildningarna utifrån social och nationell bakgrund, geografisk tillhörighet, funktionsvariation samt kön och ålder. Lärosätet har kännedom om studentpopulationen men bedömargruppen saknar dock en tydlig beskrivning av målgrupperna och en tydlig motivering till varför de prioriteras. Lärosätet har med andra ord inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.

Lärosätet har under de senaste åren fått ett kraftigt ökat utbildningsuppdrag, vilket har inneburit att även underrepresenterade grupper har ökat i faktiska tal. Som exempel på detta hänvisas till att gruppen studenter med utländsk bakgrund har ökat. Lärosätet har dock inte hänvisat till någon särskild aktivitet som lett till den ökningen. Flytten till ett nytt campus har inneburit att lärosätet delar bibliotek med ett annat lärosäte, vilket bland annat erbjuder olika former av stödverksamhet inom språk- och skrivutveckling till lärosätets studenter, vilket ökar förutsättningar för breddad rekrytering.

Bedömargruppen anser att lärosätet har en unik möjlighet ta en aktiv roll i arbetet med breddad rekrytering, med sin tydliga internationella koppling samt stor kunskap om sociala faktorerens betydelse för den enskilda individens möjlighet till självständighet och utveckling. Bedömargruppen menar också att med tanke på lärosätets storlek och relativt smala inriktning har arbetet med breddad rekrytering goda förutsättningar att lyckas, men kräver en större tydlighet i styrning och organisation.

Rekommendationer

- Lärosätet bör tydliggöra sin tolkning av uppdraget med breddad rekrytering i förhållande till sina specifika förutsättningar.
- Lärosätet bör tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering är kopplat till lärosätets övriga strategier och strategiska mål.
- Lärosätet bör ta fram en handlingsplan med mätbara mål och identifierade målgrupper för rekryteringsarbetet, där utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå ingår.

Bedömningsområde Styrning och organisation

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Bedömning med motivering: Lärosätet har inte skapat tillräckliga ramar och förutsättningar för sitt arbete med breddad rekrytering.

Lärosätets mål med arbetet med breddad rekrytering beslutas centralt och styrs av ledningsrådet, som leds av rektorn. I det arbetet har rektorn tillgång till en stödstruktur som består av ett ledningsråd och en särskild arbetsgrupp som utsågs 2020, vars uppgift är att följa upp arbetet. Studierektorn har i uppdrag, tillsammans med studievägledare och programansvariga, att utveckla arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande vid högskolan. I självvärderingen står även att inom högskoleförvaltningen har studievägledare, kommunikationsansvariga samt informations-, kommunikations- och teknologipedagoger ett centralt uppdrag i arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. I självvärderingen pekar lärosätet med andra ord ut vilka funktioner inom

organisationen som ansvarar för vilken del av arbetet med breddad rekrytering. Den tydligheten finns inte i de bifogade styrdokumentet. I verksamhetsplanen 2021 nämns breddad rekrytering bara i samband med att man planerar för den här utvärderingen. I kommunikationspolicyn finns en notering om vikten av tydlighet, vikten av att man följer de bestämmelser som finns och att det saknas analys av värdet av representativitet.

Bedömargruppen anser att lärosätet kan säkerställa att kunskapen om målet med breddad rekrytering sprids i hela organisationen genom att peka ut ansvariga för alla delar av arbetet med breddad rekrytering, även i gemensamma dokument. Utifrån självvärderingen anser bedömargruppen att det är svårt att utläsa hur och i vilken omfattning arbetet med breddad rekrytering samordnas med andra närliggande frågor.

Studentinlagan tar upp värdet av att i alla led fundera över representativitet. Bedömargruppen anser att lärosätet tillsammans med studenterna kan se över representation både i kommunikationen samt styrelse och råd.

I självvärderingen skriver lärosätet att man fram till nu inte arbetat medvetet med breddad rekrytering och tar upp ökade grundanslag, fler utbildningsplatser och bra söktryck som skäl till det. Bedömargruppen poängterar här att ökad rekrytering inte ska förväxlas med breddad rekrytering.

Rekommendationer

- Lärosätet bör inkludera breddad rekrytering som ett prioriterat område att arbeta med i den strategiplan som håller på att tas fram, vilket de själva beskriver i självvärderingen.
- Lärosätet bör tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering är integrerat med det ordinarie styrsystemet, och därigenom utveckla hur relationen och samordningen ser ut mellan den strategiska verksamhetsutvecklingen och det systematiska kvalitetsarbetet inklusive frågor om mångfald, jämställdhet och likabehandling.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Bedömning med motivering: Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen men eftersom aktiviteterna inte är tydligt riktade mot målgrupperna riskerar aktiviteterna att inte få något genomslag.

Lärosätet har under de senaste åren ökat sitt utbildningsuppdrag och konstaterar i självvärderingen att gränsen mellan generell rekrytering och breddad rekrytering kan vara svår att dra. Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen. Lärosätet marknadsför sig även genom filmer, mässor, digitala evenemang och studiebesök. Lärosätet anger att en av de aktiviteter som man har för att bredda sin rekrytering är att man är noga med hur man framställer sin lärmiljö i olika kommunikationskanaler. Självvärderingen visar att lärosätet bland annat gör olika aktiviteter för att kommunicera och marknadsföra högskolan genom att visa på den mångfald av studenter som finns på högskolan. Bedömargruppen konstaterar dock att det i den bifogade kommunikationspolicyn inte står något om detta.

Det nya geografiska läget har inneburit ökad tillströmning av studenter med utländsk bakgrund, som i dag är 45,5 procent. För att möta den stora gruppen med utländsk bakgrund beskriver lärosätet att de har en särskild satsning på akademiskt skrivande som de integrerar under hela grundutbildningen.

Datum
2022-02-22Reg.nr
411-00545-19

Bedömargruppen anser att detta är ett bra exempel på breddat deltagande som kan få fler personer med utländsk bakgrund att våga ta steget till högre studier.

Lärosätet utbildar företrädesvis sjuksköterskor, en yrkesutbildning som i Sverige attraherar främst kvinnor. Bedömargruppen noterar att inga särskilda satsningar för att rekrytera fler män till utbildningarna görs. Bedömargruppen anser att lärosätet borde ha goda förutsättningar för, att i samverkan med andra utbildningsanordnare i närområdet, kunna utveckla samarbeten med barn- och ungdomsföreningar samt grundskolor för att stödja eleverna att bryta könsbundna studie- och yrkesval.

Övergripande är att lärosätets aktiviteter för breddad rekrytering inte tydligt riktas mot de målgrupper som lärosätet har identifierat, som underrepresenterade grupper i utbildningarna och studenter med funktionsvariation. Bedömargruppen menar att lärosätets profil och placering gör att det borde finnas goda förutsättningar för till exempel ett vårdinriktat basår eller liknande verksamheter som skulle kunna underlätta övergången till högre studier för dessa grupper.

Rekommendationer

- Lärosätet bör definiera målgrupper för riktade insatser för breddad rekrytering och anpassa sina aktiviteter till dem.
- Lärosätet bör samordna sina aktiviteter för breddad rekrytering på ett strukturerat sätt för att tydliggöra kopplingen till mål och identifierade målgrupper.
- Lärosätet kan rikta information speciellt till grundskolans tidiga årskurser för att påverka attityder till vårdirken, som sjuksköterskor, gärna i samarbete med andra utbildningsanordnare.
- Lärosätet kan ytterligare förstärka samarbetet med sina kontakter i den internationella miljön, för att nå fler blivande studenter bland invandrargrupperna.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

4. Hur följer lärosätet upp resultat från arbetet med breddad rekrytering?

Bedömning med motivering: Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs inte upp i tillräcklig omfattning.

Utifrån självvärderingen anser bedömargruppen att det är svårt att utläsa hur och i vilken omfattning arbetet med breddad rekrytering följs upp, eftersom lärosätet främst beskriver uppföljning av områden som rör breddat deltagande, som studiemiljö och pedagogiskt stöd. Trots att viss statistik redovisas, saknas strukturerat användande av nyckeltal. I självvärderingen anges att breddad rekrytering följs upp i verksamhetsberättelsen av styrelsen och ledningsrådet, och att kvalitetsrådet följer upp processerna i arbetet. Men det saknas en samsyn på vilka parametrar som ska visa på breddningen av de underrepresenterade grupperna. Bedömargruppen menar att lärosätet behöver systematisera sin uppföljning av breddad rekrytering med tydliga målgrupper och tydliga uppföljningsbara mål.

En central del i arbetet med breddad rekrytering är att erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet tas till vara. I självvärderingen står det att lärosätet har infört ett nationellt administrations- och informationssystem för samordning av särskilt pedagogiskt stöd, för att följa upp studenter med funktionsnedsättning. Detta arbete följer ett av lärosätets mål i verksamhetsplanen. Bedömargruppen menar att det är värdefullt att få fördjupad kunskap om en grupp studenter, här studenter med funktionsvariation, eftersom den kunskapen kan vara grund för ett riktat arbete om breddad

rekrytering. Det är viktigt att lärosätet tydliggör i styrdokument hur kunskap som genereras tas om hand och implementeras i det framtida arbetet med breddad rekrytering.

I självvärderingen resonerar lärosätet om den sneda könsfördelningen som finns inom sjuksköterskeprogrammet och lyfter att de ser det som ett utvecklingsområde att följa upp genomströmningen utifrån kön som en indikator. Vid högskolan pågår diskussioner om att låta manliga studenter arbeta med mentorskap för män som påbörjar utbildningen. Bedömargruppen menar att mentorskap för att förändra en könsmissig snedfördelning skulle kunna vara ett gott exempel om det även riktas till potentiella studenter. Då blir det en insats för att bredda rekryteringen och inte bara för att säkra genomströmningen.

Rekommendationer

- Lärosätet bör systematiskt följa upp mål, specifika aktiviteter och utvecklingen av nyckeltal, för att återkoppla till verksamheten och ta till vara erfarenheter i sitt arbete med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan införa mentorskap, enligt sitt eget förslag, där manliga studenter är mentorer för män som planerar att påbörja sina studier på kvinnodominerade utbildningar.

1 Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering

Delningssvar – synpunkter på preliminärt yttrande

Lärosäte: Stiftelsen Rödakorshemmet för Röda Korsets högskola

Lärosätet ges möjlighet att kontrollera innehållet i det preliminära yttrandet och påpeka eventuella faktafel. Synpunkterna på yttrandet bör utgå från de bedömningsområden som ingått i den tematiska utvärderingen.

Ange i tabellen vilken sida i yttrandet korrigeringen avser, vid behov kan tabellen byggas ut. Korrigeringarna bör hållas så kortfattade som möjligt. Observera att det inte är möjligt att inkomma med ny fakta som ej fanns tillgänglig i de ursprungliga underlagen.

En övergripande synpunkt

Sida	Stycke	Rad	Korrigering
			Vi önskar framföra en övergripande synpunkt utifrån den återkoppling och de värdefulla rekommendationer som är angivna i yttrandet. Det är få synpunkter som lyfts fram i yttrandet som är kopplade till högskolans arbete med breddat deltagande. Detta arbete har hög prioritet mot bakgrund av den mångfald av studenter som finns och studerar vid högskolan. Detta anser vi motiverar att det finns uppsatta mål och aktiviteter kring arbetet med breddat deltagande och behöver tas med i det fortsatta utvecklingsarbetet med breddad rekrytering. Exempel som anges i självvärderingen är att utveckla stödformer som exempelvis språkverkstad och riktat pedagogiskt stöd.

Bakgrundsbeskrivningen			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
1	3	8	<p>Det är skrivet att 31 % av nybörjarstudenterna 2016/2017 har utländsk bakgrund, vilket är en ökning från 14 % sedan läsåret 2007/08.</p> <p>I självvärderingen på sid 4 har vi angivit, utifrån UKÄ:s statistikdatabas 2018/2019, att siffran var 45,5 %, vilket är en betydligt större ökning än den som anges i yttrandet. Den senaste statistiken som UKÄ har från 2019/2020 visar dessutom att siffran stigit till 52,2 %.</p>

Bedömningsområde Styrning och organisation

Fråga 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
2	3	3	<p>Det är inte bara gruppen män med utländsk bakgrund som har ökat utan ökningen av studenter med utländsk bakgrund omfattar såväl män som kvinnor.</p>
2	3	4	<p>Det är skrivet att lärosätet dock inte har hänvisat till någon särskild aktivitet som har lett den ökningen. I självvärderingen på sid 8, tredje stycket, anges att högskolans globala profil och tillhörigheten till en humanitär organisation attraherar en mångfald av studenter att söka sig till högskolan. Detta styrks av UKÄ:s statistik men även utifrån genomförd studentbarometer 2020 och studenters beskrivningar vid start av sjuksköterskeutbildningen.</p>

--	--	--	--

Fråga 2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
2	1	3-4	Det står angivet att Studierektorn har ansvar för både breddad rekrytering och breddat deltagande. I vår självvärdering har vi skrivit " <i>I uppdraget (för studierektor) ingår att arbeta tillsammans med studievägledare och programansvariga för att utveckla arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande vid högskolan</i> ". Detta anser vi inte är samma sak som att ansvara både för breddat deltagande och breddad rekrytering. På sid 7, sista stycket i självvärderingen anges att en arbetsgrupp vid högskolan är utsedd att arbeta med både breddad rekrytering och breddat deltagande.
3	3	3	I yttrandet står följande: se över representationen både i kommunikationen samt i styrelser och råd. Vid högskolan finns bara en styrelse så korrekt skrivelse ska vara se över representationen i högskolestyrelsen, nämnder och råd.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

Fråga 3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig

Fråga 4. Hur följer lärosätet upp resultat från arbetet med breddad rekrytering?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig