

Bedömargruppens motiveringar

Sophiahemmet, Ideell förening för Sophiahemmet högskola

Lärosäte	Huvudområde/examen	ID-nr
Sophiahemmet, Ideell förening för Sophiahemmet högskola	Tema Breddad rekrytering	A-2020-01-4895
<p>Bakgrundsbeskrivning</p> <p>Sophiahemmet högskola som är belägen i Stockholm är en enskild utbildningsanordnare med utbildningar som leder fram till yrkesexamen eller doktorsexamen inom området hälsa, vård och omsorg. Lärosätet anordnar även fristående kurser och uppdragsutbildningar för undersköterskor, sjuksköterskor och andra personalkategorier inom hälsa, vård och omsorg. Sjuksköterske- och barnmorskeprogrammen är förlagda till campus. Specialistsjuksköterskeprogrammen på avancerad nivå ges främst på distans med vissa moment på campus. Antalet helårsstudenter var 748 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas.</p> <p>Antalet sökande per utbildningsplats är enligt självvärderingen hög. Enligt självvärderingen är andelen manliga studenter låg. Under 2020 var 11 doktorander registrerade på lärosätets forskarutbildning.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 89 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 83–89 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 73 procent från Stockholms län, följt av Västra Götalands län (5 procent) samt Skåne län och Uppsala län (båda 4 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 29 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 46 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 25 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 16 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 20 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 32 procent högt utbildade 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 då lärosätet saknar målsättningar som tydligt tar hänsyn till vilka grupper i den egna student- och forskarstudentpopulationen som är underrepresenterade.</p> <p>Arbetet med breddad rekrytering utgår, enligt självvärderingen, från lärosätets värdegrund och målet är "att sträva efter att ha en student- och doktorandgrupp som speglar samhället i dess mångfald, oavsett om det gäller nationell bakgrund, socioekonomisk bakgrund, kön, ålder eller geografisk bakgrund." Lärosätet vill också göra livslångt lärande tillgängligt oavsett geografisk hemvist, studievana eller personliga förhållanden. Dessutom framhålls i självvärderingen att breddat deltagande – i termer av inkluderande undervisning – ses som en förutsättning för breddad rekrytering. I lärosätets kvalitetssäkringspolicy framgår att "Högskolan arbetar för en breddad</p>		

rekrytering till utbildningarna". I likabehandlingsplanen för 2021 är ett övergripande mål: "Breddad rekrytering – öka mångfalden, nå ut med utbildningarna till olika grupper i samhället". Bedömaregruppen anser att lärosätets arbete med breddad rekrytering är kopplat till lärosätets övriga strategier och strategiska mål, eftersom det är integrerat i lärosätets värdegrund, kvalitetssäkringspolicy och likabehandlingsplan. Bedömaregruppen anser också att lärosätet har mål med sitt arbete med breddad rekrytering, men att de är allmänt hållna och inte tydligt kopplade till några målgrupper, det vill säga grupper i student- och forskarstudentpopulationen som är underrepresenterade vid lärosätet. Bedömaregruppen anser därför att lärosätet inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar.

Självvärderingen ger, enligt bedömaregruppen, vidare uttryck för att lärosätet har viss kännedom om sin studentpopulation och det framgår att uppföljningar av denna görs. Bland annat följer lärosätet varje år upp studentpopulationen i samband med årsredovisningen när det gäller andelen registrerade kvinnor och män. Vid behov görs också andra typer av uppföljningar. Ett exempel på detta är en uppföljning av vilket län studenter kommer ifrån och var studenterna arbetar efter slutförd utbildning. Lärosätet använder dessutom databasen Bak- och framgrund för att utveckla sin kännedom om och för att följa studentpopulationen, men uttrycker i självvärderingen ett behov av att följa upp studentpopulationen mer systematiskt samt att ta fram relevanta nyckeltal. När detta är gjort kommer lärosätet, enligt självvärderingen, definiera kvantitativa och kvalitativa mål med koppling till breddad rekrytering. Bedömaregruppen anser att lärosätet påvisar en god medvetenhet om sina utvecklingsområden och delar lärosätets uppfattning om att det finns behov av att, med stöd i systematiska uppföljningar av studentpopulationen, ta fram nyckeltal och utveckla uppföljningsbara mål för arbetet.

Rekommendationer

- Lärosätet bör komplettera sin värdegrund med en lärosätesspecifik tolkning av breddad rekrytering och grunda den i de grupper i sin student- och forskarstudentpopulation som är underrepresenterade vid lärosätet.
- Lärosätet bör ta fram uppföljningsbara mål för arbetet med breddad rekrytering.

Bedömningsområde Styrning och organisation

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Bedömning med motivering: Lärosätet har bara delvis skapat ramar och förutsättningar för arbetet då kopplingen till ordinarie styrsystem är otydlig och till viss del även ansvarsfördelningen.

Lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering beslutas och styrs centralt genom inriktningsbeslut från lärosätets ledning. Ledningsgruppen beslutar om övergripande aktiviteter i samband med verksamhetsplaneringen. Institutioner och enheter ansvarar för att konkretisera och genomföra aktiviteter i sina respektive verksamheter med stöd i lärosätets verksamhetsplan. Dessutom beskriver lärosätet i självvärderingen hur breddad rekrytering är en viktig komponent av kvalitetssäkringsarbetet, vilket återspeglas i kvalitetssäkringspolicyn enligt lärosätet.

I självvärderingen framgår det att arbetet med breddad rekrytering kan tas upp och diskuteras i exempelvis likabehandlingsrådet, utbildningsnämnden och forskningsnämnden. Enligt bedömaregruppen framgår det av självvärderingen vilken roll likabehandlingsrådet har i arbetet med breddad rekrytering. Likabehandlingsrådet är rådgivande till rektor och nämnderna när det gäller breddad rekrytering, samt föreslår mål och aktiviteter för breddad rekrytering i likabehandlingsplanen

som godkänns av ledningsgruppen och fastställs av rektor. Likabehandlingsrådet ansvarar dessutom för att följa upp och uppdatera likabehandlingsplanen varje år. Självvärderingen beskriver att nämnderna har en central roll i lärosätets arbete med att integrera perspektiv som rör genus, jämställdhet och mångfald i utbildningarna. Även om detta är ett viktigt arbete, anser bedömargruppen att det inte är tydligt på vilket sätt lärosätet anser att det har reell bäring på att bredda rekryteringen vid lärosätet.

Sammantaget anser bedömargruppen att det utifrån självvärderingen är svårt att avgöra hur och i vilken utsträckning arbetet med breddad rekrytering är integrerat i lärosätets ordinarie styrsystem. Lärosätet har, enligt bedömargruppen, till viss del en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering, men den skulle kunna tydliggöras ytterligare. Ett exempel på detta är att nämndernas roll och ansvar i arbetet med breddad rekrytering framstår som otydligt för bedömargruppen. Bedömargruppen noterar dock att lärosätet delvis uttrycker en medvetenhet om detta, eftersom de bland annat framhåller vikten av att utveckla kommunikationen och systematiken i dialogen mellan likabehandlingsrådet och nämnderna. Enligt bedömargruppen är det också, utifrån vad som går att utläsa i självvärderingen, inte tydligt hur vissa styrdokument som rör breddad rekrytering förhåller sig till varandra. Exempelvis framgår det inte, menar bedömargruppen, hur likabehandlingsplanen, inriktningsbeslut från lärosätets ledning, verksamhetsplan och kvalitetssäkringspolicyn förhåller sig till, utformas och uppdateras i relation varandra.

Rekommendationer

- Lärosätet bör tydliggöra hur arbetet med breddad rekrytering är organiserat i det ordinarie styrsystemet samt hur ansvarsfördelningen, kommunikationen och systematiken i dialogerna ser ut mellan exempelvis likabehandlingsrådet och nämnderna.
- Lärosätet bör tydliggöra hur olika styrdokument som rör breddad rekrytering förhåller sig till, utformas och uppdateras i relation till varandra.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Bedömning med motivering: Lärosätet genomför många lovvärda aktiviteter men i avsaknad av lärosätesspecifik tolkning av uppdraget inklusive vilka målgrupper man vill nå är det svårt att bedöma ändamålsenligheten.

Lärosätet genomför olika aktiviteter för att bredda rekryteringen. Som särskilt gott exempel vill bedömargruppen framhålla att lärosätet 2020 anordnade möten för att förbereda sina lärare, studenter, studievägledare, studierektorer och administratörer inför en digital studentmessa, för att nå ut med sitt budskap om breddad rekrytering. Grupperna samlades för att diskutera högskolans värdegrund, vision, mål och gemensamma budskap till potentiella blivande studenter. Detta låg sedan till grund för den information som gavs i en digital monter på den nationella Saco-mässan, i ett webinarium samt i chatt med presumtiva studenter. Lärosätet medverkade 2020 på Bazaren, en digital jobbmässa i Stockholm, med lärosätetsrepresentanter online, för att synliggöra lärosätet och rekrytera nysvenska studenter och studenter från studieovana miljöer. Bedömargruppen anser att även detta är ett gott exempel på insats.

Trots många lovvärda aktiviteter och insatser är det svårt för bedömargruppen att bedöma hur adekvata dessa är och hur de bidrar till att uppfylla lärosätets mål. Detta eftersom lärosätet inte har en egen lärosätesspecifik tolkning av breddad rekrytering och inte på ett tydligt sätt har identifierat

vilka målgrupper man vill nå, enligt bedömargruppen. Dessutom framgår det inte, enligt bedömargruppen, om aktiviteter följs upp. Av självvärderingen framgår det att vissa riktade och centrala insatser görs med en särskild målgrupp i fokus, som nyanlända, yrkesverksamma och studenter från studieovana hem.

Utifrån lärosätets egen beskrivning av sin verksamhet så anser bedömargruppen däremot att aktiviteter för att främja breddad rekrytering ur ett könsperspektiv borde utvecklas. Av självvärderingen framgår det enbart att ett långsiktigt och uthålligt arbete har bedrivits för att förändra den traditionella bilden av sjuksköterskan som en kvinnlig yrkesutövare. Bedömargruppen kan dock inte utläsa vad detta arbete har inneburit i praktiken. Exempel på aktiviteter som, enligt bedömargruppen, skulle kunna bidra i detta arbete är avhopsanalyser ur ett könsperspektiv och fördjupade analyser av varför studenter av det underrepresenterade könet har sökt sig till lärosätet.

Rekommendationer

- Lärosätet bör, mot bakgrund av sin profil och förutsättningar, genomföra ytterligare åtgärder, insatser och aktiviteter för att aktivt främja rekrytering av underrepresenterat kön.
- Lärosätet bör i den utsträckning det är möjligt formulera mål och målgrupper för sina aktiviteter, så att effekterna av dem kan följas upp i relation till lärosätets övergripande mål för arbetet med breddad rekrytering.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Bedömning med motivering: Lärosätet genomför viss uppföljning av arbetet med breddad rekrytering men det finns ett behov av att utveckla och tydliggöra systematiken i uppföljningen.

Lärosätets aktiviteter och arbete med breddad rekrytering följs upp genom ledningens kvartalsvisa uppföljning av verksamhetsplanen, där breddad rekrytering är en huvudaktivitet.

Likabehandlingsrådet följer upp likabehandlingsplanens aktiviteter varje år. Det framgår också av självvärderingen att lärosätet å ena sidan anser att studentpopulationen följs upp regelbundet och att lärosätet har en organisation som stödjer systematisk analys av resultaten. Å andra sidan poängterar lärosätet samtidigt att det finns ett behov av att följa upp studentpopulationen på ett mer systematiskt och jämförbart sätt och att detta är något som lyfts fram av både högskoleledningen och kollegiala nämnder och råd. Detta har i sin tur föranlett att ett utvecklingsarbete inletts som bedömargruppen ser positivt på.

I självvärderingen utläser bedömargruppen att erfarenheter och lärdomar från olika typer av uppföljningar till viss del tas tillvara, vilket skulle kunna bidra till att lärosätet har förutsättningar att nå sina mål. Enligt bedömargruppen grundar dock lärosätet sitt arbete med breddad rekrytering i allmänt hållna mål som inte tydligt tar hänsyn till de underrepresenterade grupperna i student- och forskarstudentpopulationen. Bedömargruppen kan därför inte avgöra på vilka sätt uppföljningen har bäring på det strategiska utvecklingsarbetet med breddad rekrytering. Lärosätet hänvisar till statistik från UKÄ och att vissa uppföljningar görs med stöd av statistikverktyget Bak- och framgrund. Bedömargruppen kan dock inte utläsa av självvärderingen hur och i vilken omfattning dessa uppföljningar genomförs på ett systematiskt sätt på både lärosätes- och programnivå, exempelvis inom ramen för lärosätets kvalitetssäkringsarbete. Ett undantag är att könsfördelningen följs upp varje år inom varje program.

Rekommendationer

- Lärosätet bör utveckla och tydliggöra systematiken i sin uppföljning av arbetet med breddad rekrytering samt tydliggöra vilka aspekter av breddad rekrytering som följs upp, på vilken nivå (lärosätes- eller programnivå) detta görs samt hur återkopplingen mellan olika nivåer ser ut.