

Utbildningsutvärdering med extern bedömning
vid Göteborgs universitet

**Bedömarutlåtande för Arbetsvetarprogrammet,
Personalvetarprogrammet och Masterprogrammet i
Strategisk HRM vid Samhällsvetenskapliga fakulteten**

2020-03-13

Kort bakgrund

Bedömargruppen (se nedan) har haft i uppdrag att utifrån universitetets kriterier för utbildningsutvärdering enligt [policy för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling](#) och med stöd i [vägledning för utbildningsutvärdering](#) utvärdera Arbetsvetarprogrammet, Personalvetarprogrammet och Masterprogrammet i ”Strategic Human Resource Management” vid Samhällsvetenskapliga fakulteten. Uppdraget har utgått ifrån följande 8 områden:

- att de faktiska studieresultaten motsvarar lärandemål och högskoleförordningens examensmål*
- att undervisningen sätter studenternas lärande i centrum*
- att undervisningens innehåll och form vilar på vetenskaplig och/eller konstnärlig grund samt beprövad erfarenhet*
- att lärarna har aktuell och adekvat ämnesmässig, högskolepedagogisk och ämnesdidaktisk kompetens samt att antalet lärare står i proportion till utbildningens omfattning och innehåll*
- att utbildningen är relevant för studenternas och samhällets behov*
- att studenterna har inflytande i planering, genomförande och uppföljning av utbildningen*
- att en för alla studenter tillgänglig och ändamålsenlig studie- och lärmiljö föreligger*
- att kontinuerlig uppföljning och utveckling av utbildningen genomförs*

Inför utvärderingen lämnade fakulteten och institutionen ett mycket stort antal dokument till bedömargruppen (se förteckning i bilaga 1). I mappen med filer återfanns exempelvis samtliga i programmen förekommande kurs/utbildningsplaner, kursguider och exempel på kursrapporter. Dessutom exempel på examinationsuppgifter och i förekommande fall tidigare utvärderingar. Utöver utbildningsdokumenten erhöll bedömargruppen information om budget, lärarförteckningar, information om söktryck och genomströmning på utbildningarna. Den 26 september 2019 genomfördes ett uppstartsmöte där bedömargruppen träffade vice-dekan på samhällsvetenskapliga fakulteten, utbildningsansvariga på institutionen samt prefekt. Efter en första genomlysning har materialet kompletterats med exempelvis uppgifter kring alumner och utbytesstudier. Under processen har bedömargruppen genomfört tre telefonkonferenser där vart och ett av programmen gått genom först enskilt och därefter diskuterats gemensamt.

Inför platsbesöket som ägde rum den 30 januari 2020 (program för platsbesök, se bilaga 2) formulerades frågor till programansvariga, lärare, studenter och studentrepresentanter utifrån den grundliga genomgång av materialet som förberetts vid konferenserna.

Bedömargruppen har därefter med utgångspunkt i underlag och platsbesöksintervjuer via mail och telefonkonferenser gemensamt utarbetat sitt bedömarutlåtande.

Följande personer har ingått i bedömargruppen

- Charlotta Stern, Professor i sociologi, Stockholms universitet (ordf)
- Elin Bergström, Studeranderepresentant, Kandidatprogrammet i personal- och arbetslivsfrågor, Lunds universitet
- Gunilla Carstensen, Universitetslektor i pedagogik, Stockholms universitet
- Mattias Elg, Professor i kvalitetsteknik, Linköpings universitet

Utbildningens främsta styrkor och svagheter samt bedömargruppens reflektioner och rekommendationer

Bedömargruppen följer i rapporten de åtta utvärderingskriterier som anges på föregående sida i kronologisk ordning. Vår samlade mening är att de utvärderade programmen håller god kvalitet. Likväl har vi ett antal rekommendationer till institutionen för att ytterligare utveckla verksamheten gällande vissa av bedömningskriterierna. Dessa anges i kursiv text direkt efter redogörelsen för den grund på vilken rekommendationen vilar. Då utvärderingen avser tre sinsemellan väldigt olika program har rapporten i vissa fall strukturerats genom att en redogörelse för vart och ett av programmen följs av eventuella rekommendationer i kursiv text riktad till programmet.

I föreliggande rapport har bedömargruppen valt att lyfta goda exempel direkt under relevanta rubriker, detsamma gäller benchmarking-förslag i den mån de förekommer.

De tre utvärderade programmen beskrivs nedan med avseende på hur bedömargruppen efter genomlysning uppfattar dess främsta styrkor och svagheter.

AV-programmet är en sammanhållen och institutionsgemensam utbildning vars styrka är en hög andel för programmet specialutvecklade kurser inom arbetsvetenskap som leds av lärare som stor utsträckning är aktiva forskare inom området. Programmet antar runt 30-35 studenter och har lågt söktryck men god genomströmning. Det låga söktrycket kan ses som programmets främsta svaghet. Att utveckla marknadsföringen av programmet ryms inte inom ramen för något av de åtta kriterierna för utvärdering, men det förefaller som att mer kan göras för att utöka antalet intresserade studenter.

Personalvetarprogrammet är fakultetsöverskridande med institutionen för sociologi och arbetsvetenskap som värdinstitution. Programmet består av kurser inom olika samhällsvetenskapliga ämnen såsom sociologi, psykologi, pedagogik, företagsekonomi och juridik och leds av en programnämnd med budgetansvar. Programmet har högt söktryck och god genomströmning. Programmets främsta styrkor är att man över lång tid byggt en utbildning med tydlig identitet och i samverkan med professionen utan att förlora akademisk nivå. Utveckling och framgång över lång tid kan därmed ses som programmets största potentiella svaghet, då det finns en risk att utvecklingen avstannar. Vid platsbesöket framfördes ett behov av att se över kursutbudet, framförallt utifrån efterfrågan på digitala yrkesförberedande kompetenser, något bedömargruppen ser som positivt.

HRM-programmet är fakultetsöverskridande och ett samarbete mellan institutionen för sociologi och arbetsvetenskap och Handelshögskolan på Göteborgs universitet där institutionen för sociologi och arbetsvetenskap är värdinstitution. Programmet rekryterar studenter internationellt och har högt söktryck och bra genomströmning. Antagningen är generös vad gäller disciplinär bakgrund och förkunskaperna varierar stort bland studenterna, vilket är en styrka och en svaghet. Programmets främsta styrkor är en hög ambitionsnivå där man är på god väg att etablera en internationell spetsutbildning som lockar många med hög akademisk nivå och engagerade lärare. En svaghet är att man inte alltid når rätt målgrupp av studenter, där antagningsprocessen till programmet är under fortsatt utveckling, men vars lokalanpassning på institutionsnivå möjligen försvåras av antagningens centralisering. Ett problem som förekommer på de flesta master-program med internationell antagning.

Bedömargruppens ambition är att föreliggande dokument ska kunna vara ett stöd för institutionens fortsatta kvalitetsarbete. Vi finner inte att något av programmen har brister i kvalitet. Därmed kanske det är förvånande att se att rapporten innehåller många rekommendationer, ofta relativt konkreta. Rekommendationerna bygger på gruppens samtal och reflektioner kring utbildningarna, där inte minst

jämförelsen av programmen sinsemellan varit intressant. Syftet med rekommendationerna är att ge programnämnder och institutionen underlag för fortsatt utvecklingsarbete, där utfallet inte nödvändigtvis ska vara att rekommendationen följs utan att göra informerade och motiverade val.

Att de faktiska studieresultaten motsvarar lärandemål och examensmål

De tre utvärderade programmen bedöms bedriva ett gott arbete för att knyta samman programinriktade lärandemål med enskilda kursers lärande- och examensmål för att i slutändan säkerställa att studenter når upp till de examensmål som en akademisk utbildning ska uppnå. Programmen arbetar utifrån delvis skilda förutsättningar (se ovan) och har också olika utmaningar som behöver hanteras.

Arbetsvetarprogrammet

Bedömargruppens uppfattning är att faktiska studieresultat svarar väl mot kursernas och programmets lärandemål. Det finns en god struktur som möjliggör studentens progression genom utbildningen, dvs analys och utvärdering av arbetsmarknad och arbete på olika nivåer samt i olika kontexter. Studieresultaten är goda och genomströmningen är god, vilket väcker frågor om examinationskrav behöver ses över. Det ska också ses i ljuset av att utbildningen i princip har en förstahandssökande per plats. De som söker kommer in och tar sig igenom kurser, om kurserna påbörjas. Bedömargruppen noterar också att de flesta kursplaner inte har reviderats sen 2013. Har kurskonferensrapporterna gjorts efter det så väcks frågan varför kursplanerna inte har uppdaterats utifrån de synpunkter som framförts.

Rekommendation: Utred att kraven på programmet är tillräckligt höga så att studieresultaten motsvarar lärande- och examensmål.

Personalvetarprogrammet

Utbildningsplan, lärandemål och kurser hänger samman väl. Bedömargruppen noterar också att samarbetet mellan olika institutioner ger mervärde för studenter. Programmets kurser synes följa en genomtänkt ordning med progression och kurserna bedöms vara relevanta för personalvetarprogrammet. Bedömargruppen noterar att lärandemålet kring etiska bedömningar inte framkommer i lärandemål i någon av kurserna.

En aspekt som framkommit vid läsningen av kursdokument är att en del kursers examinerande moment är vagt framskrivna. Ibland är det även otydligt vad som är betygssättande moment och vad som "bara" är obligatorisk närvaro.

Stark rekommendation: utred och säkerställ att examensmål kring etik examineras och bedöms inom ramen för programmet.

HRM

Lärandemålen för programmet är något allmänt hållna men det ger också en flexibilitet vad gäller utveckling av delkursernas innehåll. Genomströmningen på programmet är relativt god, särskilt för att vara ett internationellt master-program med en mycket bred antagning. Alumni-undersökningen visar vidare att studenterna generellt sett är nöjda med utbildningen och får relevanta arbeten. Under platsbesöket framgick dock att studenter som läser programmet tycker att det finns ett glapp mellan vad som kommunicerats i marknadsföringen och det faktiska innehållet. En allmänt hållen uppfattning är att det är för mycket forskning och för lite praktikkoppling. Denna kritik bör tas på allvar då den pekar på att det finns en skillnad mellan förväntningarna på programmets innehåll (som formas i marknadsföringen) och utbildningsprogrammets faktiska innehåll. Det påpekas också under platsbesök från både lärare och studenter att förkunskapsnivåerna bland studenterna ibland är väldigt stora. Här

arbetar programmet numer med "letter of intent" som förefaller ha förbättrat matchningen mellan studenter och program.

Rekommendation: utred möjligheterna att bättre kalibrera studenters förväntningar på programmet med programmets innehåll. Exempelvis kan detta ske genom att se över marknadsföringen av och/eller innehåll i programmet för att om möjligt reducera det upplevda gapet mellan studenters förväntningar och erfarenheter.

En annan rekommendation är att fortsätta att arbeta med antagningen till programmet, där stöd från centralt håll kan vara motiverat, för att förbättra matchning mellan studenter och program.

Att undervisningen sätter studenternas lärande i centrum

Bedömargruppen har intryck av att samtliga program som ingår i utvärderingen sätter studenternas lärande i centrum och att den pedagogiska grundsynen bygger på studenternas förmåga till självständig kunskapsutveckling. Utifrån den dokumentation som gruppen har tagit del av och platsbesöket så är det övergripande intrycket att programmen håller god pedagogisk kvalitet med engagerade lärare. De tre programmen skiljer sig delvis åt vad gäller utmaningar och möjligheter.

Arbetsvetarprogrammet

Intrycket är att arbetsvetarprogrammet arbetar aktivt med pedagogiskt utvecklingsarbete. Det sker i olika former: ett kollegialt arbetsvetarkollegium med regelbundna träffar, kursplanegrupper, program- och kurskonferenser samt ett nätverk bestående av arbetsvetare från olika lärosäten i Sverige med årliga konferenser med särskilt fokus på utbildningsfrågor som t ex akademiskt skrivande. För lärarlagen finns det alltså flera forum att mötas och diskutera pedagogiska och ämnesrelaterade frågor.

Intervjuer med studenter på Arbetsvetarprogrammet som gjordes under platsbesöket visar att studenterna uppfattar att lärarna på programmet är lyhörda för deras synpunkter och kommenterar. Även i enkätsvaren i de kursvärderingar som bedömargruppen har tagit del av är studenterna positiva. En kommentar i den skriftliga dokumentationen som bedömargruppen tagit del av framkommer ett önskemål från studenterna att det tydligare framgår i programbeskrivningen att grupparbeten ingår frekvent. Möjligtvis kan synpunkten höra samman med att grupperna har emellanåt svårt att samarbeta och komma överens och att det kräver en ökad tydlighet från lärarhåll med gruppkontrakt etc.

Bedömargruppen har intryck av att de pedagogiska formerna är goda och ger utrymme för variation och för kreativa inslag på kurserna som tyder på att studenternas lärande stimuleras och utvecklas. Det betyder också att studenterna får möjlighet att testa och ta till sig olika typer av akademisk kunskapsinhämtning.

Arbetsvetarprogrammet har uttryckt önskemål att få förslag på hur studenterna kan utveckla sitt skrivande men bedömargruppen finner att det redan finns en mängd olika pedagogiska insatser under programmet som sätter studenters skrivutveckling i centrum; trots detta förefaller lärare på programmet uppleva att studenter har problem med akademiskt skrivande. Bedömargruppens sammantagna uppfattning är att det är oklart vad mer programmet kan göra.

Personalvetarprogrammet

Studentinflytande sker via kursutvärderingar, programutvärderingar som sker årsvis samt via student/nämndrepresentant i programnämnden. Utifrån den skriftliga dokumentationen går man igenom kurs för kurs och både lärare och studenter kommenterar. På samordningsmötena tycks

diskussionen ske mer övergripande som t ex ”vad är minsta gemensamma nämnare för att vara personalvetare”, hur förbättra informationen om HR forskning och hur kan man mellan ämnena dela information med varandra. Andra nätverk är Riks-P där lärare, forskare och studentrepresentanter möts och diskuterar utveckling och kvalitetsfrågor.

Bedömarens intryck är att Personalvetarprogrammet arbetar aktivt med pedagogiskt utvecklingsarbete. Undervisningsformer och examinationsuppgifter varierar mellan kurserna. Ett återkommande inslag är moment där studenterna utvecklar ett akademiskt och vetenskapligt förhållningssätt som söka peer-review artiklar, kritiskt/reflekterande läsning, ge och ta emot feedback, reading clubs. Bedömarens vill lyfta introduktionskursen som ett bra exempel på hur man kan introducera studenter in i en akademisk kontext men samtidigt hålla fokus på en framtida profession; kursen har flera starka inslag som att man går igenom vad det innebär att studera t ex att läsa, skriva hemtentamen, något som torde vara särskilt bra för studieovana studenter. Introduktionen ger också en inblick i HR yrket, då studenter intervjuar yrkesverksamma och skriver om dessa. Samtidigt noteras att de första åren i hög utsträckning är föreläsningbaserade och med fokus på individuella inlämningsuppgifter och skriftliga tentamen.

Bedömarens rekommenderar att programnämnden utreder om det vore möjligt att införa mer aktiverande undervisningsformer under det första året.

HRM

Programmet styrs av en programnämnd som består av bland annat en studentrepresentant. Vid behov kan ytterligare studenter adjungeras. Programmet har erfarenhetsutbyten med Personalvetarprogrammet, Riks-P, samt medverkat i nationella nätverk HRM-mastersprogram (M-riks). I den skriftliga dokumentationen om programmet HRM nämns att en utmaning är att studenterna har skiftande kunskaper om t ex metod, akademisk skrivande. Man uppger att det hanteras genom genomgångar av skrivande, projektarbeten, examinationsuppgifter som hemtentamen samt bedömningsmallar från vetenskapliga tidskrifter.

Bedömarens intrycket att programmet sätter studenternas lärande i centrum och arbetar aktivt med pedagogisk utveckling. Det finns samtidigt några förbättringsområden. Utmaningen med programmet, som också framkom i samband med platsbesöket, är att studentgruppen är heterogen vad gäller kunskapsnivå, erfarenhet och engelsk språknivå. I den skriftliga dokumentationen framkommer synpunkter från kursutvärderingar som bekräftar den här bilden som t ex att en del studenter inte behärskar engelska och att man har så skilda kunskaper med sig vilket försvårar lärandet och lärsituationen. Man uttrycker också att det är för många grupparbeten vilket kan tolkas som uttryck för de här problemen som tar sig uttryck i kommunikationssvårigheter.

En synpunkt från studenterna som kan vara värd att beakta är att när konkreta exempel lyfts fram upplevs ett ensidigt fokus på svenska företag och organisationer. Studenterna tycks efterfråga att internationella HRM personer bjuds in i högre utsträckning och att det internationella perspektivet tydliggörs än mer. Ett annat önskemål från studenterna är fler valbara kurser något som naturligtvis också är en fråga om ekonomiska ramverk.

Bedömarens rekommenderar att se över hur programmet kan göras mer praktisknära utifrån ett studentperspektiv samt att det görs en inventering och analys av variationen av examinationsformer på programmet. För att på så sätt få en tydligare bild av hur balansen ser ut mellan inslag av teori och praktik men också balansen mellan individuella uppgifter och gruppuppgifter.

Att undervisningens innehåll och form vilar på vetenskaplig och/eller konstnärlig grund samt beprövad erfarenhet

Bedömargruppens samlade bedömning är att alla tre programs innehåll och form vilar på vetenskaplig grund samt beprövad erfarenhet. Underlag för bedömningen utgör här av lärarlistor som visar att undervisande lärare har god vetenskaplig kompetens, de flesta undervisande lärare är disputerade. Institutionen har vidare ett antal anställda adjunkter vars särskilda kompetens inom exempelvis konflikthantering och dramapedagogik bidrar till kvaliteten på institutionens undervisning. Kursansvar innehas i hög utsträckning av tillsvidareanställda lektorer.

Utöver lärares vetenskapliga kompetens har bedömargruppen vid genomgång av kursguider och examinationsuppgifter undersökt kopplingen till vetenskap och beprövad erfarenhet. Det ger vid handen att kopplingen till forskning är mycket god. En hel del av kurslitteraturen är också läroböcker på svenska, ibland författade av lärare på programmet. Det tyder på att lärare inom programmet är pedagogiskt motiverade och är forskare inom området. Det främjar utbildningens kvalitet och säkerställer kopplingen mellan forskning och undervisning ytterligare.

Undervisningsformer och examinationer är varierade och sker både enskilt och i grupp vilket enligt pedagogisk forskning bör främja studenters lärande. Eftersom alla tre program är inriktade mot en yrkespraktik finns också anledning att uppehålla sig vid begreppet ”beprövad erfarenhet”. Om detta betyder professionella yrkeserfarenheter som utvecklats, prövats och dokumenterats och därför används inom professionen ser vi vissa inslag på programmen. Det är främst här bedömargruppen ser att kvaliteten på programmen kan stärkas ytterligare. Överlag framkommer relativt lite kring yrkespraktik i kursdokumenten och ett förslag är att utreda möjligheten att öka inslag av beprövad erfarenhet genom att exempelvis utveckla inslag i undervisning och examination i den riktningen.

Arbetsvetarprogrammet

Ett gott exempel som kan lyftas fram gäller samarbetet som finns inom ramen för AV Väst, vars årliga konferens lärare på programmet deltar i vilket ger en positiv och koppling mellan forskning och undervisning. En gemensam kursbok är under utveckling. Samarbetet ger goda möjligheter till benchmarking och erfarenhetsutbyte för lärare på programmet.

En rekommendation för fortsatt utveckling av kvaliteten på programmet är att utreda möjligheten att inkludera yrkesverksamma arbetsvetare som gästföreläsare, som kan konkretisera erfarenheter från fältet i ljuset av de kurser studenterna läser. En annan rekommendation är att utreda möjligheten att instifta en Advisory Board. Slutligen är en möjlighet att i likhet med Riks-P (se nedan) också inkludera studenter i AV Väst. Det skulle kunna locka fler studenter att engagera sig i utbildningen och bidra till att stärka identiteten som arbetsvetare.

Personalvetarprogrammet

Personalvetarprogrammets kurser innehåller kurslitteratur som är forskningsbaserad och med god empirisk förankring. Programmet arbetar aktivt med gästföreläsningar av yrkesverksamma personalvetare och med Advisory Board som säkerställer att yrkeserfarenheter kommer in på programmet. Personalvetarprogrammet deltar dessutom på Riks-P-konferensen som är en årlig sammankomst för nationella personalvetarprogram där erfarenhetsutbyten och benchmarking sker. Där inkluderas också studenter i delar av konferensen, vilket ger studenter goda möjligheter att lära av varandra och stärker dessutom identiteten som personalvetare.

Programmet inkluderar viktiga områden inom personalvetarens fält, där mycket av kursarbetet såsom det framgår av dokumentationen handlar om att problematisera områden. Exempelvis verkar så vara fallet vad gäller kursen *Förändringsarbete* där en utveckling kan utredas så att kursen också omfattar element av praktiska lösningsförslag.

En rekommendation för fortsatt kvalitetsutveckling är att utreda möjligheten att utveckla praktiska seminarier och examinationsuppgifter som hjälper studenterna att utveckla ett lösningsorienterat arbetssätt som bygger vidare på problematiserande arbetssätt.

HRM

Masterprogrammets lärarkår är mestadels aktiva forskare och kursernas innehåll är i mycket hög utsträckning baserade på forskning. Forskning och vetenskaplig träning inom området ingår tydligt på programmet och skapar en god grund för studenterna inför master-uppsatserna. Vad gäller beprövad erfarenhet har studenterna möjlighet att göra praktik inom yrket och på så vis stärka den kompetensen. Att Center för Global HRM (CGHRM) dessutom arrangerar en internationell konferens vart annat år där studenterna kan delta som volontärer kan lyftas som ett utmärkt exempel på hur master-studier blir forskningsförberedande men också relevanta för studenter som har en karriärplan utanför akademien då yrkesverksamma deltar på konferensen.

En rekommendation är att utreda möjligheten att utveckla fler inslag där yrkesverksamma exemplifierar hur de arbetar med forskningsbaserade metoder eller på annat sätt förmedlar nyttan av forskningskompetens inom yrket. Det skulle förstärka och öka studenternas motivation inför vad som på platsbesöket framstod som en kritik av att programmet i alltför liten omfattning inkluderar yrkets praktik.

Att antalet lärare står i proportion till utbildningens omfattning och innehåll samt att de har aktuell och adekvat ämnesmässig, högskolepedagogisk och ämnesdidaktisk kompetens

Beredningsgruppen har bedömt lärarförsörjningen vid institutionen för sociologic och arbetsvetenskap, även om också andra institutioner ger kurser på programmen. Det förefaller rimligt med en avgränsning eftersom lärarförsörjningen vid andra institutioner rimligen inte kan påverkas av institutionen. Antalet lärare förefaller stå i proportion till utbildningarnas omfattning och innehåll. På Personalvetarprogrammet undervisar 28 lärare, på Arbetsvetarprogrammet 36 lärare och på HRM 18 lärare. För att bedöma adekvat ämnesmässig, högskolepedagogisk och ämnesdidaktisk kompetens används information om vilken högskolepedagogisk utbildning lärarna har. På Göteborgs universitet förväntas lärarna att läsa tre kurser om 5 hp vardera, sammantaget förväntas lärarna ha 15 hp i högskolepedagogik. För forskarhandledning finns en separat kurs. Enligt de uppgifter som vi har tagit del av så har de flesta lärarna någon kurs i högskolepedagogik men få når upp till målet och en del saknar helt poäng.

Arbetsvetarprogrammet

På Arbetsvetarprogrammet undervisar 36 lärare varav fem är adjunkter, 17 lektorer och 4 professorer varav en är emeritus. Antalet lärare i proportion till utbildningens omfattning och innehåll synes god. Enligt lärarlistan är majoriteten 24 lärare disputerade varav sex är docenter, fyra professorer, doktorander åtta och adjunkter fem. Av de kursansvariga finns en adjunkt och resten är disputerade. Sammantaget synes kompetensen i lärarkollegiet vara god, dock kan noteras att av de sju

kursansvariga lärarna saknar fyra lärare högskolepoäng över huvud taget. Samtliga lärare som undervisar har forskning i tjänsten.

Personalvetarprogrammet

På Personalvetarprogrammet ingår olika institutioner, utöver sociologi läser studenterna pedagogik, psykologi, företagsekonomi och juridik. På den del av programmet som utvärderas, institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, undervisar 28 lärare, 16 lektorer, 5 professorer, övriga är doktorander och en postdoc. Antalet lärare i proportion till utbildningens omfattning och innehåll synes god. Det är svårt att säga exakt hur många lärare som har högskolepedagogiska poäng för lärarlistan stämmer inte med listan över lärare som har genomgått högskolepedagogiska kurser. Överlag tycks majoriteten av lärarna ha mellan 5-20 hp i högskolepedagogik, i undantagsfall förekommer att kursansvarig lärare saknar poäng enligt tillgängliga uppgifter.

HRM

Antalet lärare i proportion till utbildningens omfattning och innehåll synes god. HRM har 18 lärare varav 12 är lektorer, 3 professorer och 2 är adjunkter. Av dessa har elva personer mellan 5-20 högskolepoäng i högskolepedagogik (inklusive forskarhandledarkurs). Dock har fem lärare 0 poäng i högskolepedagogik varav tre av dessa är kursansvariga. Att individer saknar högskolepedagogik behöver inte betyda att lärarens kurser håller låg pedagogisk kvalitet men det kan vara något att uppmärksamma i det fortsatta kvalitetsarbetet med programmet, vilket gäller de övriga programmen också.

Att utbildningen är relevant för studenternas och samhällets behov

En samlad bedömning är att utbildningen i samtliga tre program har en god relevans och att de svarar mot behov i samhället. Verktygen för att arbeta med kvalitetssäkring och -utveckling skiljer sig mellan de tre programmen. Bedömargruppen vill särskilt lyfta fram behovet av att följa upp var studenterna hamnar efter genomförd utbildning, t.ex. genom alumni-undersökningar.

Arbetsvetarprogrammet

Det är tydligt att det finns stor variation i var studenter från arbetsvetarprogrammet hamnar i arbetslivet. Helt klart är att det finns en arbetsmarknad där studenter rekryteras till utredning och utvärdering samt omvärldsbevakning i offentliga verksamheter, t.ex. Arbetsmiljöverket och Arbetsförmedlingen. En hel del av studenterna hamnar också i HR funktioner i företag. Det finns här en tydlig koppling till personalvetarprogrammet. Programledningen betonar dock vikten att arbetsvetarprogrammet bibehåller sin särprägel.

Det har vidare hittills varit svårt att få en helhetsbild över arbetsvetarens karriärmöjligheter då det saknats undersökningar om detta. Vid platsbesöket framgår det tydligt att studenternas bild över potentiella arbetsgivare är vag. De vet inte riktigt vad de har för möjligheter. En alumnundersökning har precis genomförts för första gången, vilket innebär att det härmed finns bättre möjligheter att arbeta med studenters karriärmöjligheter. Det bör i sammanhanget också lyftas fram att studenterna överlag är nöjda med utbildningen. Under platsbesöket dryftades idén att knyta ett Advisory Board till programmet för att stärka kopplingar till potentiella arbetsgivare. Ett sådant arrangemang skulle kunna bidra till en förbättrad möjlighet att kontinuerligt utveckla programmet med fokus på samhällsbehovet.

Rekommendationen är att programledningen använder alumnundersökningen för att mer systematiskt med att klarlägga studenters karriärmöjligheter efter programmet. En annan rekommendation är att utreda möjligheten att knyta en Advisory Board till programmet.

Personalvetarprogrammet

Personalvetarprogrammets upplägg bedöms vara relevant för såväl studenternas behov som för samhällets behov. Kurserna och programmet som helhet bedöms ha en mycket god koppling till områden som är centrala för personalvetaren. Strukturen med studentrepresentation i programråd baddar för en kontinuerlig uppföljning så att studenternas behov och perspektiv tillgodoses. Som tidigare nämnts har programledningen även kontinuerlig kontakt och utbyte med Advisory Board som bidrar med input till programmets utveckling, en styrka som bör framhållas.

För att ytterligare arbeta med kvalitetsutveckling av programmet ser bedömargruppen möjligheter att utreda än mer hur man kan utvidga arbetet med Advisory Board för att ytterligare stärka praktikkopplingen i företag och offentliga verksamheter (se exempel kring examinationsuppgifter ovan). I detta samarbete kan även behovet av nya kurser lyftas fram.

HRM

Samhällsrelevansen i HRM programmet synes mycket god. En Alumni-undersökning som bedömargruppen tagit del av visar att studenterna är nöjda med programmets kurser och att de uppfattar sig rustade för framtida arbete. Intrycken från undersökningen stärks också av en stark läraruppsättning där många av lärarna bedriver forskning inom de områden som de undervisar i. Bedömargruppen har fått ett intryck av att programmet bemannas av en engagerad lärargrupp som har god kännedom om aktuella frågeställningar och utmaningar som finns i samhället generellt sett och HRM praktiker specifikt. Samtidigt finns en risk att forskande lärares engagemang leder till fokus på utbildningsexempel och övningar som mer kopplar till forskarnas teoretiska intressen, snarare än utbildningsexempel och övningar som stärker studenternas yrkesskicklighet när man lämnat högskolan. En akademisk utbildning bör innehålla båda perspektiven men bedömargruppen pekar på balansens vikt, inte minst viktigt i relation till den spänning som tycks finnas mellan studenternas synpunkter på och önskemål om mer yrkesförberedande moment i utbildningen. Vid platsbesöket uppfattades en viss frustration över skillnaden i marknadsföring av programmet, där studenter uppfattar att programmet marknadsförs som praktiskt förberedande för ett strategiskt arbete inom Human Resource Management men att programmet snarare är mer teoriorienterat och forskningsförberedande. Diskrepansen återfinns i den kritik som lyfts i kursutvärderingar, där studenter efterfrågar mer praktiska uppgifter och kurser.

Bedömargruppens rekommendation är att utreda och säkerställa att studenternas och samhällets behov av skickliga strategiska personalvetare som också bidrar med praktisk kompetens säkerställs.

Att studenterna har inflytande i planering, genomförande och uppföljning av utbildningen

Att studenterna har inflytande i planering, genomförande och uppföljning av utbildningen är en viktig del i kvalitetssäkringen av programmen. Det lyfts en viss problematik med att hitta studentrepresentanter. Detta är inte unikt för de program som granskats men här kan personalvetarprogrammets studentförening Pegasus samarbete med studentkåren och programmet möjligen användas som benchmark. Pegasus verkar ha en livaktig existens som kanske kan användas också på andra program.

Bedömargruppens åsikt är att samarbetet mellan studentkåren och programmen/programråden verkar fungera bra.

Arbetsvetarprogrammet

Det verkar finnas ett forum för studenterna att framföra sina åsikter. Då detta forum ej haft formella möten tidigare är det dock svårt att följa upp några beslut och ändringar som genomförts på grund av studenternas åsikter. Både lärare, programansvarig och studenter anser att kursvärderingar tas i beaktande och återkopplas. Redan i den tidigare utvärderingen förs det fram som en rekommendation att arbetsvetarprogrammet utvecklar en programnämnd, vilket alltså inte verkar ha skett.

En skarp rekommendation är därför att programmet utvecklar en formell programnämnd med programansvarig, lärare- och studeranderepresentanter.

Personalvetarprogrammet

Det finns tre självklara platser för studenter (en per årskurs) i programmets programråd. Detta ser bedömargruppen som mycket positivt. Vid platsbesöken menar studentrepresentanterna att de får den plats de behöver och att deras åsikter tas i beaktande.

Även här anser studenterna att de får återkoppling på sina kursvärderingar och att deras åsikter lyssnas på. Att kurserna även utvecklas utifrån studenternas åsikter är mycket positivt. Om än det framkommer en viss kritik där vissa lärare ibland inte är tillgängliga. Här noterar bedömargruppen att det finns en avvägning att göra mellan att finnas tillgänglig för studenternas frågor och en god arbetsmiljö. Det kommer fram önskemål om att göra undervisningen mer intensiv och förlagd till några få dagar i veckan i stället för utspridda lektioner.

HRM

Upplägget på HRM-programmet vad gäller studentinflytande är ändamålsenligt utformat; man arbetar med kursvärderingar, det finns en programnämnd och en Facebook-grupp. I övrigt verkar studenterna vara väl representerade och känna sig hörda. De många olika forum som finns för utvärdering är en styrka för programmet. Att detta gäller på ett internationellt program med studenter från olika håll tyder på en lyhörd organisation.

Att en för alla studenter tillgänglig och ändamålsenlig studie- och lärmiljö föreligger

Med en för alla studenter tillgänglig och ändamålsenlig studie- och lärmiljö åsyftar bedömargruppen att det skall finnas ändamålsenliga studieplatser, en tillgänglig och ändamålsenlig litteratur och förutsättningar för alla att genomföra sina studier oberoende av socioekonomisk bakgrund, funktionsvariationer och program.

Gemensamt för de tre programmen

Det verkar råda en konsensus om att lokalerna i stort är bra och tillgängliga. Viss kritik lyfts mot att det från och till kan vara svårt för studenter i behov av extra stöd, exempelvis längre skrivtid under tentamen, hörselslinga och inlästa böcker, att komma i kontakt med rätt lärare. Detta leder till ytterligare arbete för studenter som redan vill och behöver lägga mycket tid på sina studier.

Gemensamt för de tre programmen är det stora antalet grupparbeten som förekommer under studierna. Då detta i sig kan ses som en fördel utifrån hur personalvetare och arbetsvetare senare kommer att arbeta, är ett stående problem bristen på grupparbetsplatser.

Under platsbesöket lyftes även förslaget att se över litteraturen och se om mer litteratur kan finnas som e-bok på biblioteket. Detta skulle göra litteraturen mer tillgänglig för studenter med en sämre ekonomi.

Rekommendationer för att stärka en tillgänglig och ändamålsenlig studiemiljö är att utreda möjligheterna att införa mer digital kurslitteratur. En annan möjlig utveckling är att utreda processen som institutionen/universitetet har vad gäller studenter med behov av extra stöd. Bedömningsgruppen tolkar det som att studenter med särskilda behov under hela sin studiegång ska stämma av sina behov med kursansvarig vid kursstart. Här kanske ytterligare utveckling behövs.

Vad gäller tillgång till grupprum är bedömargruppens rekommendation att fakulteten utreder antalet grupprum och studieplatser för studenterna vid programmen – och i förlängningen resten av fakultetens studenter, samt överväger en utökning av grupprum och studieplatser för att ge studenterna bättre förutsättningar att genomföra grupparbeten och hemuppgifter.

Att kontinuerlig uppföljning och utveckling av utbildningen genomförs

Institutionen använder elektroniska enkäter för kursvärdering. Dessa har låg svarsfrekvens och i många fall kompletteras de därför med muntliga utvärderingar som kursansvarig genomför och sammanfattar. Systemet förefaller fungera. Utöver detta sker kurskonferenser där lärare presenterar sina kurser och får feedback från andra utifrån kursrapporterna. Vid platsbesöket menade studenterna att om än det varierade något i lärarkollektivet finns en lyhördhet där återkoppling används för kursutveckling. Bedömningen utifrån dokumentation och processer är att kontinuerlig uppföljning och utveckling av utbildningen genomförs.

En övergripande rekommendation är här att utreda möjligheter att utveckla alternativa former av kursutvärderingar i undervisningen som t ex formativa utvärderingar, mini-utvärderingar, för att komplettera och utveckla uppföljningen.

Arbetsvetarprogrammet

Av dokumentationen att döma har arbetsvetarprogrammet inte en tydlig formell programnämnd, om än den verkar vara under utveckling. Bedömargruppen noterar att det framfördes rekommendation om att instifta detta i utvärderingen som genomfördes 2011, men det verkar inte ha skett hittills. Uppföljning och kursutveckling (utöver kursvärderingar och kurskonferenser) sker därmed genom mer informella kanaler där nätverket av lärare på programmet samråder och jobbar gemensamt med kurserna. Det innebär dock att studentrepresentanter saknar inflytande annat än genom den input som motiverar utvecklingen. Det framkommer också vid platsbesöket att det är vanligt förekommande med grupparbeten under terminerna, och att det enligt studenterna förutsätts att alla kan samarbeta i grupp. Något som innevarande termin skapat stora konflikter och problem i studentgruppen, varför en ad hoc krishanteringskurs sattes in. Agerandet visar det ansvar programmet tar för studenter och att de informella kanalerna fungerar.

Rekommendation: att fortsätta utveckla en tydligare struktur som inkluderar studentrepresentanter i de fora som arbetar med kursutveckling. Också, för att undvika framtida grupparbetesproblem kan programmet utreda om en strimma, motsvarande den för akademiskt skrivande, kan införas kring gruppmetodik.

Personalvetarprogrammet

Personalvetarprogrammet har en programnämnd där lärare från samtliga involverade institutioner finns representerade, samt studeranderepresentanter. Programnämnden diskuterar fortlöpande utvecklingsfrågor och avsätter dessutom medel för att stimulera förbättringar av programmets kurser. Vidare arbetar man med yrkesverksamma som ger synpunkter på kursutbud samt input på förändringar i yrkesrollens krav. Sammanfattningsvis görs bedömningen att programmet systematiskt arbetar med utveckling och uppföljning.

HRM

Masterprogrammet har en programnämnd där lärare från institutionerna representeras, samt studeranderepresentanter. Programmet knyts till personalvetarprogrammets Advisory Board, men det framgår inte klart om och hur detta nyttjas på programmet. Programmet har nyligen förändrat antagningsförfarandet och infört ett "letter of intent" vid ansökan (som tidigare nämnts). Det har ännu inte hunnit utvärderas men upplevelsen är att förfarandet lett till en bättre matchning mellan studenter och program. Vid platsbesöket framför studenter på programmet att de upplevt en diskrepans mellan hur programmet beskrivs inför ansökan och dess innehåll i praktiken, där studenterna önskar mer praktiktäna case-arbeten, exempelvis. Man upplever också att när yrkesprofessionella samverkar är det främst företag med en stark förankring i Sverige som deltar (Volvo, Astra Zeneca) och att programmet förlorar det internationella HRM-perspektivet genom detta.

Rekommendation: Utred hur vanligt förekommande diskrepansen mellan programbeskrivningen och programinnehåll är bland studenterna på programmet. Om diskrepansen är vanlig bör en genomlysning av marknadsföringen ske. Utred hur programmet bättre kan nyttja Advisory Board. Ett tänkbart förslag är att kan det ske genom case-arbeten där forskare och yrkesverksamma samarbetar kring cases. Utvärdering av letter-of-intent bör göras, är det ett hållbart antagningsförfarande och leder det till bättre resultat? Utred möjligheten att utveckla samarbeten med utlandsägda företag på programmet.

Underlag till bedömargruppen

Bilaga 1

Program platsbesök, den 30 januari 2020

Bilaga 2