

Åtgärdsplan för Personalvetarprogrammet (S1PER), Arbetsvetarprogrammet – programmet för analys och utvärdering av arbete (S1ARB) och Masterprogrammet i Strategic Human Resource Management and Labour Relations (S2HRM)

Under läsåret 2019/2020 har Personalvetarprogrammet (S1PER), Arbetsvetarprogrammet – programmet för analys och utvärdering av arbete (S1ARB) och Masterprogrammet i Strategic Human Resource Management and Labour Relations (S2HRM) utvärderats inom ramen för Samhällsvetenskapliga fakultetens kvalitetssäkringssystem. En extern bedömargrupp har genomfört utvärderingen och avlade sitt utlåtande om utbildningarna i slutet av februari. På begäran av fakulteten har denna åtgärdsplan tagits fram utifrån utlåtandet.

Åtgärdsplanen har utformats utifrån bedömargruppens synpunkter och rekommendationer. Bedömargruppens skriver i sitt utlåtande att deras ”samlade mening är att de utvärderade programmen håller god kvalitet” och att de utifrån de kriterier som har använts inte kan finna några kvalitetsbrister i de tre programmen. För vart och ett av de kriterier som använts har bedömargruppen emellertid lämnat rekommendationer i syfte att ”ge programnämnder och institutionen underlag för fortsatt utvecklingsarbete”. Rekommendationerna har diskuterats inom utbildningarnas ledningsorgan samt i kollegiala sammanhang och resulterat i föreliggande åtgärdsplan. Nedan redovisas planerade åtgärder. En kortfattad beskrivning av de huvudsakliga åtgärderna för vart och ett av programmen följs av en detaljerad redovisning i matrisform. I den sistnämnda framgår hur respektive åtgärd är relaterad till de olika utvärderingskriterierna, tidsplan samt ansvarigt organ, funktion eller motsvarande.

S1ARB, Arbetsvetarprogrammet – programmet för analys och utvärdering av arbete, Grundnivå, 180 hp

Bedömargruppens rekommendationer berör främst programmets relation till arbetslivet samt studentinflytandet vid planering och utveckling av programmet (inbegripet de i programmet ingående kurserna). Därtill lyfts också behovet av en sk strimma om gruppmetodik. Programledning och kursansvariga lärare är eniga om att programmets koppling till arbetslivet bör stärkas och förtydligas. Vi ser också att studentinflytandet bör institutionaliseras på ett distinktare sätt och håller med om att fler inslag av gruppmetodik i programmet – särskild i början av utbildningen – kan vara fördelaktiga.

Utifrån bedömargruppens rekommendationer och arbetsvetarkollegiets reflektioner planeras följande åtgärder under det kommande året:

- 1) Befintliga gästföreläsningar med yrkesverksamma arbetsvetare inventeras och möjligheten att inkludera en eller flera gästlektioner i alla kurser undersöks.
- 2) Ett Advisory Board med yrkesverksamma arbetsvetare inrättas.
- 3) En nyligen genomförd alumnundersökning analyseras med särskild fokus på frågan om studenternas karriärmöjligheter.
- 4) Nya utvärderingsformer som ger studenterna ett ökat inflytande på kursutvecklingen – t ex mid-term-evaluations och kursdialoger – införs i alla kurser.
- 5) Möjligheten att inrätta en formell programnämnd (som inkluderar studentrepresentanter) undersöks.
- 6) Ett pilotprojekt med särskilda moment i gruppmetodik på programmets inledande kurser sätts och utvärderas.

S1PER, Personalvetarprogrammet, Grundnivå, 180 hp

Bedömargruppens rekommendationer för personalvetarprogrammet rör följande områden: examensmål kring etik inom programmet, möjligheter för mer aktiverande undervisningsformer, praktisknära seminarier och examinationsformer, samarbetet mellan program och Advisory Board, samt alternativa former för kursutvärdering. Rekommendationerna har diskuterats i detalj inom programnämnden, som är eniga om att olika rekommendationer behöver besvaras med olika typer av åtgärder. I vissa fall behöver lämpliga åtgärder utvecklas genom vidare utredning, medan det i andra fall – enligt vår mening – handlar om att förtydliga och skriva fram redan befintliga aspekter av utbildningen. Utifrån bedömargruppens rekommendationer samt diskussioner inom programnämnden planeras följande åtgärder under det kommande året:

- 1) Se över och vid behov förtydliga presentationen av examensmål kring etik, i kursdokument samt i utbildningsplanen.
- 2) Se över formerna för undervisning på förstaårskurserna, och diskutera var det kan finnas behov av mer aktiverande undervisningsformer.
- 3) Förtydliga och skriva fram praktisknära moment inom programmet, och se till att dessa är väl integrerade i undervisningen.
- 4) Diskutera hur samarbetet med Advisory Board kan fortgå och vidareutvecklas.
- 5) Göra en inventering av kursutvärderingsformer inom programmet, och diskutera möjligheter att införa fler och alternativa former för utvärdering på kurserna.

S2HRM, Master Programme in Strategic Human Resource Management and Labour Relations, Avancerad nivå, 120 hp

Bedömargruppens rekommendationer rör i stor utsträckning relationen mellan teori och praktik i utbildningen. Programledning och kursansvariga lärare är eniga om att den utbildning vi ger och önskar ge är och ska vara starkt vetenskapligt förankrad men samtidigt arbetslivsrelevant. Programmet är dock inte en praktisk HR-utbildning utan syftar till att utveckla analytiska och strategiska förmågor. Utifrån bedömargruppens synpunkter har vi

därför utformat åtgärder som dels syftar till att klargöra utbildningens analytiska inriktning, dels syftar till att i samråd med erfarna HR-professionella säkerställa utbildningens relevans för arbetslivet. I huvudsak planeras följande åtgärder under det kommande året:

- 1) Granska och uppdatera beskrivningar av utbildningen så att dessa inte leder till felaktiga förhoppningar hos sökande.
- 2) Granska och utveckla vilka ”praktik-orienterade” inslag som finns på kurserna och vid behov utveckla dessa och/eller nya inslag i undervisningen, något som görs inom ramen för program- och kurskonferenser.
- 3) Etablera ett Advisory Board för kontinuerlig samverkan i utbildningsutveckling och i utbildningen.
- 4) Etablera en Linked-in grupp för programstudenter och alumner.
- 5) Utvärdera och utveckla Letter of Intent-antagning.

Göteborg den 10 augusti 2020

Oskar Engdahl
Viceprefekt, Utbildningsansvarig
Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap

Ylva Ulfsdotter Eriksson & Jing Wu
Programsamordnare (avgående och
tillträdande), HRM-programmet

Maja Cederberg
Programsamordnare
Personalvetarprogrammet

Dietmar Rauch
Programansvarig
Arbetsvetarprogrammet

Tabell 1. Arbetsvetarprogrammet – programmet för analys och utvärdering av arbete

Utvärderingskriterium och rekommendation	Åtgärder	Tidsplan	Ansvar
Att de faktiska studieresultaten motsvarar lärandemål och examensmål			
Rekommendation: Utred att <i>kraven på programmet är tillräckligt höga</i> så att studieresultaten motsvarar lärande- och examensmål.	Kravnivån kommer att diskuteras på en programkonferens under läsåret 20/21.	April 2021	Programsamordnare
Att undervisningen sätter studenternas lärande i centrum			
Inga rekommendationer.			
Att undervisningens innehåll och form vilar på vetenskaplig och/eller konstnärlig grund samt beprövad erfarenhet			
En rekommendation för fortsatt utveckling av kvaliteten på programmet är att utreda möjligheten att <i>inkludera yrkesverksamma arbetsvetare som gästföreläsare</i> , som kan konkretisera erfarenheter från fältet i ljuset av de kurser studenterna läser. En till rekommendation är att utreda möjligheten att instifta en <i>Advisory Board</i> . Slutligen är en möjlighet att i likhet med Riks-P 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.	En inventering av befintliga gästföreläsningar i programmets kurser kommer att genomföras. Efter inventeringen kommer vi att undersöka om vi i framtiden kan ha någon/några gästföreläsning(ar) med yrkesverksamma arbetsvetare på alla kurser (förutom praktikkursen, metodkursen och examensarbete). (Om Advisory Board, se nedan. Programsamordnaren har väckt frågan om en möjlig studentsektion inom AiV-nätverket. Diskussioner om detta pågår inom nätverket.)	April 2021	Programsamordnare och kursansvariga
Att antalet lärare står i proportion till utbildningens omfattning och innehåll samt att de har aktuell och adekvat ämnesmässig, högskolepedagogisk och ämnesdidaktisk kompetens			
Inga rekommendationer.			
Att utbildningen är relevant för studenternas och samhällets behov			
Rekommendationen är att programledningen <i>använder alumnundersökningen för att mer</i>	Alumnundersökning har genomförts. Analys kommer att färdigställas inom kort. Ett särskilt	Oktober 2020	Programsamordnare

<i>systematiskt med att klarlägga studenters karriärmöjligheter efter programmet.</i> En annan rekommendation är att utreda möjligheten att knyta en <i>Advisory Board</i> till programmet	fokus ska ligga på frågan om studenters karriärmöjligheter. Ett <i>Advisory Board</i> med yrkesverksamma med särskild fokus på analys och utvärdering ska inrättas.	April 2021	Programsamordnare
Att studenterna har inflytande i planering, genomförande och uppföljning av utbildningen			
En skarp rekommendation är att programmet utvecklar en <i>formell programnämnd</i> med programansvarig, lärare- och studeranderepresentanter.	Möjligheten att inrätta en mer formell <i>programnämnd</i> kommer att undersökas. (Vi vill gärna utveckla ett mer formaliserat organ som ger studenterna ett tydligare institutionaliserad inflytande på program- och kursutvecklingen. Det finns dock vissa formella förutsättningar för att kunna inrätta en programnämnd och det behöver genomföras en grundlig konsekvensanalys.)	Beslut senast april 2021.	Prefekt, utbildningsansvarig, programsamordnare
Att en för alla studenter tillgänglig och ändamålsenlig studie- och lärmiljö föreligger			
Rekommendationen för att stärka en tillgänglig och ändamålsenlig studiemiljö är att utreda möjligheterna att införa <i>mer digital kurslitteratur</i>. En annan rekommendation är att utreda <i>processen som institutionen/ universitetet har vad gäller studenter med behov av extra stöd</i>. 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.	Vi använder oss redan nu av mycket digital kurslitteratur. Vi har dessutom en kontinuerlig diskussion med UB om vårt önskemål att ta in fler läroböcker som e-böcker. Detta är en institutionsfråga och kommer att utredas på institutionsnivå.	Kontinuerlig	Programsamordnare och kursansvariga

Att kontinuerlig uppföljning och utveckling av utbildningen genomförs			
En övergripande rekommendation är här att utreda möjligheter att utveckla <i>alternativa former av kursutvärderingar</i> i undervisningen som t ex formativa utvärderingar, mini-utvärderingar, för att komplettera och utveckla uppföljningen.	En särskild arbetsgrupp för utveckling av kurs- och programutvärderingar har tillsatts med målet att se över och utveckla kurs- och programutvärderingsenkäter (samt att utveckla möjliga nya former för kursutvärdering, se också punkten nedan). Målet är att en ny programutvärderingsenkät och en gemensam stomme för alla kursutvärderingsenkäter skapas.	April 2021	Programsamordnare och arbetsgruppen
Rekommendation: att fortsätta utveckla en <i>tydligare struktur som inkluderar studentrepresentanter i de fora som arbetar med kursutveckling</i> .	Institutionaliserad kursdialog. "mid-term-evaluations" och andra alternativa kursvärderingsmetoder ska införas för alla kurser (se också föregående punkt). Programnämnd ska – om möjligt – inrättas (se ovan).	Vårterminen 2021	Programsamordnare och kursansvariga
En till rekommendation för att undvika framtida grupparbetesproblem är att programmet kan <i>utreda om en strimma, motsvarande den för akademiskt skrivande, kan införas kring gruppmetodik</i> .	Inslag om gruppmetodik finns redan i många kurser, men inte på första läsåret. Vi har nu startat ett pilotprojekt med särskilda gruppmetodik-workshops och föreläsningar på de båda introduktionskurserna Arbetsvetenskap 1 och Arbetsvetenskap 2. Pilotprojektet kommer att utvärderas efter höstterminen 2020 och därefter kommer det att tas beslut om hur vi gör med dessa gruppmetodikmoment i framtiden.	April 2021	

Tabell 2. Personalvetarprogrammet

Utvärderingskriterium och rekommendation	Åtgärder	Tidsplan	Ansvar
Att de faktiska studieresultaten motsvarar lärandemål och examensmål			
Stark rekommendation: utred och säkerställ att examensmål kring etik examineras och bedöms inom ramen för programmet.	Etik som tema ingår i flera kurser på programmet, inklusive PV1425 Personalarbetets innehåll och metoder, PV1235 Kommunikation och konflikt och PV1236 Ledarskap och medarbetarskap. Etik ingår också i lärandemålen och examinationsuppgifter för både PV1425 och PV1235, något som är framskrivet i respektive kursguide. Undervisning om forskningsetik ingår i PV1322 Vetenskapsteori och metod och PV1535 Examensarbete i personalvetenskap. Forskningsetik är också ett lärandemål för PV1535, och ingår i betygskriterierna för uppsatsen. Vi kommer dock att inom programmet se över presentationen för att se till att etik som examensmål är tydligt framställt i kursdokumenten. Vi kommer också att se över utbildningsplanen i relation till alla kursplaner och även där se till hur examensmål kring etik framställs.	April 2021	Programsamordnare och kursansvariga lärare
Att undervisningen sätter studenternas lärande i centrum			
Bedömgargruppen rekommenderar att programnämnden utreder om det vore möjligt att införa mer aktiverande undervisningsformer under det första året.	Se över formerna för undervisning på förstaårskurserna, och inom programmet diskutera var det kan finnas behov av mer aktiverande undervisningsformer. Vi kommer också att se till studenters feedback kring denna punkten, dels från befintliga kurs- och årsutvärderingar, men även vid behov genom vidare dialog med studenter.	April 2021	Programsamordnare och kursansvariga lärare

Att undervisningens innehåll och form vilar på vetenskaplig och/eller konstnärlig grund samt beprövad erfarenhet			
En rekommendation för fortsatt kvalitetsutveckling är att utreda möjligheten att utveckla praktknära seminarier och examinationsuppgifter som hjälper studenterna att utveckla ett lösningsorienterat arbetssätt som bygger vidare på problematiserande arbetssätt.	Efter diskussioner inom programnämnden anser vi att detta bör handla mer om att lyfta fram och förtydliga redan befintliga moment inom programmet, snarare än att göra ändringar i sig, då man anser att balansen mellan teori och praktik generellt sett ligger på en passande nivå inom programmet. Frågan om praktknära undervisning har också vid flera tillfällen diskuterats med Advisory Board, och de har lyft fram vikten av att studenterna får så mycket teori som möjligt under utbildningen för att kunna utveckla ett nyanserat förhållningssätt och göra ett bra jobb som personalvetare. Samtidigt noteras att studenter ofta väljer att inte delta i till exempel gästföreläsningar, varpå det kan anses finnas behov av att förtydliga rollen av praktknära moment, i olika kurser och i programmet som helhet, och se till att de är en väl integrerad del av undervisningen. Vi kommer därför att se över praktknära moment i programmet, och diskutera hur man kan skriva fram dessa mer tydligt.	April 2021	Programsamordnare och kursansvariga lärare
Att antalet lärare står i proportion till utbildningens omfattning och innehåll samt att de har aktuell och adekvat ämnesmässig, högskolepedagogisk och ämnesdidaktisk kompetens			
Inga rekommendationer.			
Att utbildningen är relevant för studenternas och samhällets behov			
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	Advisory Board (AB) är en viktig del av kvalitetsutvecklingen inom programmet, och input från AB bidrar till att hålla våra kurser aktuella. Till exempel har den "trendsplaning"	April 2021	Programsamordnare

praktikkopplingen i företag och offentliga verksamheter (se exempel kring examinationsuppgifter ovan). I detta samarbete kan även behovet av nya kurser lyftas fram.	som har gjorts inom ramen för AB bidragit med exempel på frågor och områden som kan belysas på olika vis inom kurserna (t ex hur frågan om "big data" kan byggas in i undervisningen kring kvantitativ metod). AB är även en bra väg att hitta praktiker som kan vilja ha ett utbyte med programmet. Generellt är vi måna om att fortsätta vår dialog med AB och säkerställa goda relationer, och frågan om hur detta samarbete kan fortgå och vidareutvecklas kommer att diskuteras vid nästa AB möte. Vid det mötet, som vi planerar att hålla under höstterminen 2020, kommer vi att fokusera på just programutvärderingen och denna åtgärdsplan.		
Att studenterna har inflytande i planering, genomförande och uppföljning av utbildningen			
Inga rekommendationer.			
Att en för alla studenter tillgänglig och ändamålsenlig studie- och lärmiljö föreligger			
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.	Dessa rekommendationer är gemensamma för alla tre programmen. Vad gäller beslut om kurslitteratur är där flera aspekter som behöver beaktas, men kursansvariga lärare kan uppmuntras att se till frågan om elektronisk tillgänglighet vid revidering av litteraturlistor. Vad gäller studenter med behov av extra stöd har där varit en hel del diskussion kring detta på SOCAV. Förslag på ändringar i rutinerna kommer att diskuteras med studieadministrationen och utbildningsansvarig.	April 2021 April 2021	Programsamordnare och kursansvariga lärare Programsamordnare

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.	Vi kommer att göra en inventering av hur det ser ut på olika kurser inom programmet, och diskutera var det kan finnas behov av att introducera fler eller alternativa former för kursutvärdering. Kursutvärdering kommer också att vara ett tema för ett lärarmöte, där en rad olika frågor som relaterar till kursutvärdering kommer att diskuteras: syfte, metod, format, rapportering och administration.	April 2021	Programsamordnare och kursansvariga lärare

Tabell 3. Master Programme in Strategic Human Resource Management and Labour Relations

Utvärderingskriterium och rekommendation	Åtgärder	Tidsplan	Ansvar
Att de faktiska studieresultaten motsvarar lärandemål och examensmål			
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. <i>Kommentar från programmet (lärarlag och nämnd):</i> Vi är stolta över att masterutbildningen har en stark koppling till forskning och teori. Vi avser därför att stärka kommunikation mer effektivt i att utbildningen primärt utvecklar analytiskt tänkande och understryka betoningen att det är det som möjliggör strategiskt arbete i praktisk verksamhet <i>efter</i> utbildningen.	Se över marknadsföring av utbildning på hemsida, kurskatalog, broschyr, intervjuer med alumner mm så att dessa texter inte innehåller skrivningar som man misstolkas i att det är en praktikorienterad utbildning. Vid nästa lärarmöte uppmärksamma hur koppling till praktiskt HR arbete ser och hur det ev. kan utvecklas – tex. genom case, studiebesök, gästföreläsningar mm. Diskutera möjligheten att uppdatera Letters of Intent (LoI) – lägga in en fråga kring farhågor/förhoppningar om teoretiskt resp. praktiskt lärande – tex. Hur sökande förhåller sig till teoretisk kunskap och hur denna kan omsättas i framtida praktik.	Juni-September 2020 Januari-Juni 2021 Juni-September 2020	Jing Wu med stöd och hjälp från tex. Sandra Schriefer, Antje Olsen och Paulin Nande. Jing Wu samt kursansvariga lärare. Ylva Ulfsdotter Eriksson, Jing Wu, Gabriella Elgenius samt Freddy Hällsten.
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. <i>Kommentar:</i> Det är tämligen få som lämnar i LoI. Betona detta urvalsinstrument bättre på hemsida, kurskatalog mm.	Matchning mellan studenter och program ska förbättras genom bättre utvärdering LoI av ansökande. Inför antagning 2021 avser vi stryka urvalsgrupper och tydligare vikta in betydelse av inriktning på tidigare utbildning. Utveckla LoI – CV	Juni-September 2020	Ylva Ulfsdotter Eriksson, Gabriella Elgenius, Freddy Hällsten samt Jing Wu.
Att undervisningen sätter studenternas lärande i centrum			
Bedömargruppen rekommenderar att se över hur programmet kan göras mer praktisknära utifrån ett studentperspektiv samt att det görs en inventering	1. Se över tentamensfrågor och seminarieuppgifter på samtliga kurser för att vinnlägga oss	Januari-Juni 2021	Jing Wu samt kursansvariga lärare.

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. <i>Kommentar:</i> Utbildningen ställer sig frågande till innebörden i "praktiknära utifrån ett studentperspektiv" då det riskerar att tolkas som att utbildningen i grunden är praktikorienterad. Som ovan, det är en teoretisk utbildning på mastersnivå i vilken vi strävar efter att ha arbetslivs- och HR-relevans. Det "praktiknära" väljer vi därför att tolka i termer av empirisk relevans. Alla kurser inom programmet är inte renodlade teorikurser utan kopplas till HRM och Labour relations. Vi har även en praktikkurs som eftersträvas leverera det sammanhanget.	om att alla kurser på något sätt relaterar till det "praktiknära" arbetslivet. 2. Uppmärksamma "metastoryn" för utbildningen och dess olika kurser – dvs. hur kurser hör ihop med programmet i sin helhet samt och hur kursen hänger ihop med "verkligheten". 3. Utveckla praktikkursen för en tydligare koppling mellan kursmålen och sammanhanget. Dessa punkter hänger samman med ovan. En åtgärd kan vara att ha en lite längre programkonferens (tex. En heldag någonstans) för att ordentligt gå igenom och hjälpas åt för att hitta former för detta inom utbildningen olika kurser och i sin helhet.	Jan-Juni 2021 Jan-Juni 2021	Jing Wu samt kursansvariga lärare. Program- samt kursansvarig
Att undervisningens innehåll och form vilar på vetenskaplig och/eller konstnärlig grund samt beprövad erfarenhet			
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. <i>Kommentar:</i> Som ovan. Undervisningens form och innehåll vilar på vetenskaplig grund kring HRM och Labour relations.	Inventera och ser över vilka experter/gäster som kan/vill föreläsa och berätta om forskningskopplingen med yrkets praktik, samt relevanta studiebesök. Görs på nämnt lärarmöte/programkonferens.	Januari-Juni 2021	Jing Wu samt kursansvariga lärare.

Att antalet lärare står i proportion till utbildningens omfattning och innehåll samt att de har aktuell och adekvat ämnesmässig, högskolepedagogisk och ämnesdidaktisk kompetens			
Inga rekommendationer.			
Att utbildningen är relevant för studenternas och samhällets behov			
Bedömargruppens rekommendation är att utreda och säkerställa att studenternas och samhällets behov av skickliga strategiska personalvetare som också bidrar med praktisk kompetens säkerställs.	Programmet ska inrätta och organisera ett Advisory Board för att säkerställa att utbildningen har relevans för arbetslivet. HR-sakkunniga kan rekryteras genom CGHRM samt det kontaktnät som finns kopplat till praktikkursen (dessa har kunskap om våra studenter – särskilt verksamheter som återkommande har praktikanter från utbildningen). a) Inrätta Advisory board b) Bjud in sakkunniga till lärarkonferens.	a) Hötterminen 2020 b) Januari-Juni 2021	a) Jing Wu tillsammans med Lars Hansen och i samråd med föreståndare på CGHRM (Freddy Hållsten och Monica Andersson Bäck) b) Jing Wu
Att studenterna har inflytande i planering, genomförande och uppföljning av utbildningen			
Inga rekommendationer.			
Att en för alla studenter tillgänglig och ändamålsenlig studie- och lärmiljö föreligger			
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.	Uppmuntra lärare att använda digital kurslitteratur – be UB köpa in kursböcker digitalt	Fortlöpande när kursplaner/litteraturlistor uppdateras	Kursansvariga Programnämnd, Utbildningsadministration på SOCAV (litteraturlistor till UB)

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.	Studenter med extra stöd – SOCAV ansvarar för process		Studievägledningen vid SOCAV uppdaterar alla kursansvariga vid båda inst. om rutiner för detta.
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.	Alternativa former av kursutvärderingar, t.ex. pappersform i sal rekommenderas då de kan ge 100 % svarsfrekvens. Vi kan göra kursutvärderingar i pappersform varannan gång kursen ges för att komplettera och utveckla uppföljningen.	Fortlöpande	Kursansvariga lärare
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. <i>Kommentar:</i> Volvo och Astra Zeneca är utlandsägda företag. Enligt feedback från utländska studenter vore det bättre om fler svenska företag kan medverka i platsbesöken. Vissa svenska företag, bl.a. Astra Zeneca, har kontinuerligt bra samarbete med våra studenter och är nöjda med att rekrytera dem till organisationen senare.	a) Genomföra en utvärdering av LoI-antagning med 2-3 årskullar som antagits med denna metod samt i samma utvärdering fråga om diskrepans mellan teori och praktik. b) Ett LinkedIn grupp-konto kan skapas för alumnstudenter för mer hållbara relationer och bättre utbyte av information.	HT 2021 (okt-nov) – då vi har tre kullar som antagits med LoI och den första tagit examen (antogs HT2019). HT 2020	Programsamordnare Programsamordnare samt praktiksamordnare (Lars Hansen)