

Utbildningsutvärdering med extern bedömning vid Göteborgs universitet

**Bedömarutlåtande för Personalvetarprogrammet och
Master's Programme in Strategic Human Resource
Management and Labour vid Samhällsvetenskapliga
fakulteten**

2025-12-18

Kort bakgrund

En extern bedömargrupp har haft i uppdrag att, utifrån universitetets kriterier för utbildningsutvärdering enligt policy för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling, utvärdera Personalvetarprogrammet och Master's Programme in Strategic Human Resource Management and Labour vid institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Göteborgs universitet.

Den 11 september genomfördes ett uppstartsmöte där vice-dekan, kvalitetssamordnare, institutionsledning och programsamordnare redogjorde för utvärderingsprocessen och bedömargruppens roll samt informerade kort om de två programmen. Inför uppstartsmötet lämnade institutionen för sociologi och arbetsvetenskap ett antal dokument till bedömargruppen (bilaga 1). Uppdraget har bestått dels av en utvärdering av de två respektive programmen var för sig, dels av progressionen mellan dem eftersom ett antal studenter fortsätter från Personalvetarprogrammet till mastersprogrammet. Utöver detta önskade institutionen särskilt fokus på nio utvalda kurser, fem för personalvetarprogrammet och fyra för mastersprogrammet.

Medlemmarna i bedömargruppen delade upp arbetet mellan sig utifrån de två programmen. Inför platsbesöket har bedömargruppen genomfört tre möten där vi dels planerat schema och intervjufrågor, dels diskuterat läsningen av materialet kring de två programmen och dessas kurser.

Platsbesöket genomfördes den 24 oktober (program för platsbesök, se bilaga 2). Utifrån den uppdelning vi valt, genomförde vi parallella sessioner med samtal med programnämnd, kursansvariga och studenter. Inledande och avslutande möte samt en session om studiestöd och lärmiljö genomfördes gemensamt.

Bedömargruppen har därefter med utgångspunkt i underlag och platsbesöksintervjuer via mejl, zoom och arbetsyta i Teams gemensamt utarbetat sitt bedömarutlåtande.

Följande personer har ingått i bedömargruppen:

Sofia Isberg, universitetslektor i företagsekonomi, excellent lärare, Handelshögskolan vid Umeå universitet (ordförande)

Alice Gunnarsson, studentrepresentant, Lunds universitet

Gert-Olof Boström, docent i företagsekonomi, excellent lärare, Handelshögskolan vid Umeå universitet

Karolina Parding, professor i sociologi, excellent lärare, Luleå tekniska universitet

Jonas Landgren, universitetslektor i informatik, Göteborgs universitet

Utbildningens främsta styrkor och svagheter samt bedömargruppens reflektioner och rekommendationer

Bedömargruppen följer i detta utlåtande de åtta kriterierna för utbildningsutvärdering vid Göteborgs universitet i kronologisk ordning. Bedömningen avser programmens styrkor och svagheter i relation till respektive kriterium; fokus ligger således inte på om kriterierna i sig uppfylls eller inte. Vissa iakttagelser är gemensamma för båda programmen, medan andra är programspecifika.

Sammantaget bedömer bedömargruppen att programmen håller god kvalitet. Det finns dock områden med utvecklingspotential. Nedan presenteras tre övergripande rekommendationer som gäller för båda programmen. Under varje kriterium följer därefter både gemensamma och programspecifika rekommendationer, beroende på vad analysen motiverar.

Pedagogisk utvecklingsmiljö och pedagogisk kompetensförstärkning

Institutionen har skapat goda förutsättningar för pedagogisk utveckling genom nya roller, förstärkt stöd och kollegiala forum. Programmen är tvärvetenskapliga och involverar flera institutioner, vilket gör det viktigt att erfarenheter sprids och tas tillvara brett.

Rekommendationer

- Utveckla strukturer för systematisk delning av erfarenheter och kompetensutveckling.
- Stärk samordning och pedagogisk progression över programmen.

Programmets attraktionskraft och behov av kontinuerlig förnyelse

Programmets stabilitet och höga söktryck är en styrka, men riskerar att minska incitamenten för förnyelse och anpassning till förändrade krav. Granskningen visar att flera kursplaner har lång tid mellan revideringarna, vilket riskerar att innehåll och pedagogik inte följer samhälls- eller arbetslivsförändringar.

Rekommendation

- Inför en återkommande och strukturerad kursplanerevision för att säkerställa att innehåll och pedagogiska metoder följer samhälls- och arbetslivsförändringar, samtidigt som programmets stabilitet bevaras.

Digitalisering och AI – strategiskt utvecklingsområde

Integration av digitalisering och AI är begränsad och initiativ sker främst på individuell nivå, utan gemensam riktning. Avsaknaden av gemensam strategi riskerar att leda till ojämn kvalitet och begränsad förberedelse för framtida yrkesroller. Studenter efterfrågar fler AI-relaterade moment kopplade till framtida yrkesroller, medan lärare uttrycker osäkerhet kring vad som är rimligt att inkludera.

Rekommendationer

- Ta fram en plan för integrering av digitalisering och AI i kurser kopplat till framtida yrkesroller,
- Erbjud stöd till lärare för att utveckla AI-relaterade undervisningsmoment
- Utveckla en programövergripande plan för förändringar av examinationer utifrån generativ AI

1. De faktiska studieresultaten motsvarar lärandemål och högskoleförordningens examensmål

Personalvetarprogrammet

Granskningen av fem kurser visar att programmet vilar på en tydlig vetenskaplig grund med väl fungerande kopplingar mellan kursmål och examensmål. Målens täckning är god och progressionen från förståelse till tillämpning och kritisk reflektion framträder tydligt, särskilt genom kursen i vetenskapsteori och metod som stärker studenternas forskningsmetodiska och analytiska kompetens. De granskade uppsatserna uppvisar god teoretisk förankring, metodisk korrekthet och analyser på kandidatnivå, och behandlar centrala personalvetenskapliga frågor med både praktisk relevans och kritisk diskussion av teori och metod.

Studenter upplever att kopplingen mellan teori och praktik är otillräcklig i vissa kurser, vilket påverkar deras förberedelse för arbetslivet. Granskning av kursmaterial visar även att litteraturen, trots relevans, ibland upplevs som omfattande och saknar tydliga läsanvisningar, vilket försvårar prioritering. Vid tidigare utvärdering rekommenderades tydligare examination av examensmålet om etik. En genomgång av kursplanerna 2025 visar att problemet kvarstår: etiska perspektiv förekommer i flera kurser men sällan som explicita lärandemål, vilket riskerar att leda till fragmentarisk integrering genom teman som jämställdhet, ledarskap och social hållbarhet.

Programmets tvärvetenskaplighet innebär att studenter behöver orientera sig i flera disciplinära perspektiv, vilket kan göra den ämnesspecifika progressionen mindre linjär. Detta gör att progressionen i generiska kompetenser blir särskilt viktig.

Rekommendationer

- Inför tydligare kursmål kopplade till praktisk tillämpning där det är relevant för professionsförberedelse.
- Formulera etiska perspektiv som explicita lärandemål.
- Genomför en översyn av progressionen, både för ämnesinnehåll och generiska kompetenser.

Mastersprogrammet i strategisk HRM

Programmet uppvisar över lag god måluppfyllelse. Kursinnehåll och litteratur är väl kopplade till lärandemålen och vilar på en tydlig vetenskaplig grund. Examensarbetena håller hög kvalitet med relevanta frågeställningar, god metodologisk medvetenhet och teoretisk förankring, vilket indikerar att studenterna når de mål som anges i utbildnings- och examensbeskrivningarna.

Studentdialoger visar att kurslitteraturen upplevs som omfattande och teoretiskt krävande, och progressionen i programmet upplevs som otydlig, särskilt mellan kandidat- och mastersnivå. Granskning av metodkurser visar att det finns en formell progression, men denna är inte tydlig för studenterna.

Rekommendationer

- Se över kurslitteraturens omfattning och nivå för att säkerställa en rimlig balans mellan djup och tillgänglighet.
- Utveckla en gemensam lärarsyn på progression inom programmet och mellan kandidat- och mastersnivå.
- Tydliggör progressionen i kursintroduktioner och hjälp studenter att koppla vidareutvecklingen till tidigare studier.

2. Undervisningen sätter studenternas lärande i centrum

Genom granskning av materialet konstateras att undervisningen i **båda programmen** präglas av variation och aktivt lärande, vilket ger studenterna möjlighet att utveckla både teoretiska och praktiska färdigheter. Vid platsbesöket framträdde en annan styrka i lärarnas engagemang och kollegiala samtal om pedagogik.

Samtidigt saknas en **gemensamt formulerad pedagogisk idé** för respektive program, vilket begränsar samordning och progression samt kan göra det svårare för studenterna att se en tydlig röd tråd genom utbildningen.

Vid platsbesöket framkommer att **återkopplingens** syfte och kvalitet varierar mellan kurser vilket skapar osäkerhet och påverkar studenternas möjligheter till kontinuerlig reflektion över sitt lärande – en central del av ett studentcentrerat förhållningssätt.

Grupparbete är frekvent förekommande och bidrar till utvecklingen av generiska kompetenser, men arbetssätt och bedömning varierar mellan kurser, vilket kan skapa osäkerhet och upplevas som belastande.

Rekommendationer för båda programmen

- Formulera och kommunicera en programspecifik **pedagogisk idé** som tydliggör undervisningens grundprinciper, progression och syn på studentaktivt lärande.
- Tydliggör för studenterna hur **återkoppling** ges och vilket syfte den har, så att formativ och summativ bedömning uppfattas som transparent och förutsägbar.
- Utarbeta en **programövergripande strategi för grupparbeten**, inklusive tydliga riktlinjer för planering, genomförande och bedömning, samt stöd för lärare för denna pedagogiska form.

Personalvetarprogrammet

Programmet erbjuder variation i undervisning och examination, vilket möjliggör utveckling av olika kunskaper och färdigheter. Studenter lyfter särskilt fram "reading clubs" som värdefulla för förståelse och samarbete.

Variation i examinationsformer, exempelvis skriftliga tentamina, muntliga presentationer och grupparbeten, möjliggör bedömning av olika kunskaper och förmågor. Samtidigt konstaterar bedömargruppen att tidigare påtalad otydlighet i beskrivningar av examinationsformer kvarstår. Vaga formuleringar, exempelvis "kan förekomma", skapar osäkerhet för studenterna.

I styrdokument nämns det att programmet har en pedagogisk idé, men denna är inte tydligt formulerad. I praktiken, vid samtal med programnämnd och kursansvariga, tycks en gemensam tanke finnas om att undervisningen ska relatera till arbetslivet och framtida yrkesroller, men detta är varken nedtecknat eller konsekvent kommunicerat.

Rekommendationer

- Specificera examinationsformer i kursplanerna och undvik vaga formuleringar.

Mastersprogrammet i strategisk HRM

Programmet har ett tydligt studentcentrerat pedagogiskt förhållningssätt med god variation i undervisning och examination. Den pedagogiska bredden visar på ett genomtänkt upplägg som stödjer programmets lärandemål. Även examinationen är varierad med muntliga och skriftliga uppgifter som prövar olika kunskapsformer.

Kombinationen av olika undervisningsformer främjar aktivt lärande och reflektion. Kopplingen mellan teori och praktik uppskattas av studenterna, särskilt inslag som rollspel och case. Samtidigt efterfrågar studenterna fler föreläsningar och i vissa fall upplever de att seminarier inte för lärandet framåt då de saknar variation. Övriga

identifierade svagheter handlar om bristande samordning mellan institutioner och att återkoppling uppfattas som ojämn och ibland bristfällig, vilket riskerar att påverka studenternas progression och motivation.

Rekommendationer

- Stärk samordningen mellan institutioner för att säkerställa ett studentcentrerat upplägg
- Se över seminarieformerna så att de i högre grad stödjer studenternas kunskapsutveckling.

3. Undervisningens innehåll och form vilar på vetenskaplig grund samt beprövad erfarenhet

Personalvetarprogrammet

Undervisningen vilar på vetenskaplig grund genom aktuell kurslitteratur, forskningsaktiva lärare och återkommande forskningsliknande arbetssätt. Den tvärvetenskapliga miljön gör att studenterna möter flera vetenskapliga traditioner, vilket stärker deras analytiska förmåga. De granskade uppsatserna visar att studenterna utvecklat centrala vetenskapliga kompetenser, inklusive metodologisk säkerhet och kritiska reflektioner kring teori och metod. Samtidigt varierar forskningsanknytningens tydlighet mellan institutioner, vilket påverkar programmets helhet.

Rekommendationer

- Tydliggör forskningsanknytning i kursplaner och undervisning oavsett ansvarig institution.
- Vidareutveckla forskningsliknande arbetssätt och kollegialt lärande.

Mastersprogrammet i strategisk HRM

Vid en genomgång av materialet konstateras att programmet har en stark vetenskaplig grund. Litteraturen håller hög kvalitet och speglar aktuell forskning inom fältet. Studenterna får systematisk träning i forskningsliknande färdigheter, bland annat via metodkurser och masteruppsats. Advisory board efterfrågar dock fler forskningsbaserade projekt, vilket indikerar utvecklingspotential.

Samtidigt väcker bristen på professorer i underlaget frågor om hur forskningsanknytning och akademisk nivå kan säkerställas över tid. För ett mastersprogram är detta särskilt viktigt, då studenterna behöver möta aktiva seniora forskare för att få tillgång till den fördjupade vetenskapliga kompetens och forskningskultur som krävs på avancerad nivå.

Det akademiska skrivandet utvecklas successivt under utbildningen, men studenterna uttrycker behov av ytterligare stöd i det akademiska skrivandets hantverk.

Rekommendationer

- Överväg fler forskningsbaserade projekt inom kurserna för att stärka kopplingen mellan teori och praktik
- Öka professorers närvaro i undervisningen.
- Samordna och förstärk skrivstödet genom återkommande, exempelvis genom stegvis integrerade inslag i flera kurser

4. Lärarna har relevant kompetens och antalet lärare står i proportion till utbildningen

Personalvetarprogrammet

Materialet visar att de flesta lärare som undervisar på programmet har genomfört högskolepedagogiska kurser och har god ämnesmässig kompetens, med flera disputerade lärare som täcker programmets centrala innehåll.

Samtidigt varierar lärarlagens storlek mellan kurser. I vissa kurser består lärarlaget av många personer som endast genomför enstaka undervisningsmoment, vilket enligt både schemagranskningen och studenternas utsagor, riskerar att skapa fragmentering och otydlighet. Studenterna beskriver generellt lärarna som kunniga, men upplever i vissa fall brister i kopplingar till praktik och i pedagogiskt genomslag. De lyfter särskilt interaktivitet, engagemang och förmåga att kontextualisera som viktiga kvaliteter, men som inte alltid realiserar.

Rekommendationer

- Säkerställ ändamålsenliga lärarlag i varje kurs, med fokus på tydlighet och sammanhållning.
- Fortsätt utveckla pedagogiska kompetens, särskilt avseende interaktivitet och arbetslivskoppling.

Mastersprogrammet i strategisk HRM

Lärarlagen har god ämnesmässig kompetens och lärarna beskrivs av studenterna som engagerade och kunniga. Flera kurser visar på hög pedagogisk kvalitet, och programmet arbetar aktivt med pedagogisk utveckling. Programmet framstår som aktivt i sitt arbete med högskolepedagogisk utveckling, och kompletteringar pågår enligt programnämnden

Det finns dock utmaningar kopplade till arbetsbelastning och handledarresurser, särskilt inför masteruppsatserna. Granskningen visar också variation i högskolepedagogisk kompetens, då flera lärare saknar formell utbildning. Materialet visar att programmet har få meriterade eller excellenta lärare samt att det saknas närvaro av professorer, vilket på sikt kan påverka forskningsanknytning och kvalitet.

Rekommendationer

- Stärk och balansera lärarkapaciteten, särskilt avseende handledning av uppsatser.
- Inför rutiner för uppföljning av pedagogisk kompetens och stimulera meritering.

5. Utbildningen är relevant för studenternas och samhällets behov

Övergripande för båda programmen

Tillgång till **extern kompetens och omvärldsperspektiv** är central för utbildningens fortsatta relevans. Personalvetarprogrammet har för närvarande en inaktiv advisory board, medan mastersprogrammet har ett aktivt men oregelbundet använt råd.

Rekommendation för båda programmen

- Säkerställ kontinuerlig och systematisk användning av advisory boards och överväg gemensamma forum för att stärka omvärldsbevakningen.

Personalvetarprogrammet

Programmet erbjuder bred kunskap och tydlig arbetslivsanknytning genom case och gästföreläsningar. Studenterna efterfrågar dock en mer konsekvent koppling mellan undervisning och framtida yrkesroller, eftersom vissa moment upplevs som teoretiskt frikopplade från praktiken

Avsaknaden av praktik har tidigare påtalats, och studenter upplever att detta försämrar deras konkurrenskraft på arbetsmarknaden. Programledningen behöver också klargöra vilket syfte en praktikkurs ska ha – exempelvis stärka yrkesförberedelse, skapa likvärdighet med andra program eller underlätta övergången till arbetsmarknaden.

En av programkurserna ger studenterna mer specifikt möjlighet att arbeta på uppdrag av externa aktörer, men kvaliteten i samarbetena varierar beroende på uppdragsgivare.

Studenterna beskriver att generiska kompetenser förekommer i utbildningen, men utan en systematisk struktur.

Rekommendationer

- Analysera förutsättningarna för och syfte med en eventuell praktikkurs.
- Säkerställ kvalitet och likvärdighet i tillämpande kurser som involverar externa aktörer.
- Utveckla strukturer för att träna och bedöma generiska kompetenser, särskilt samarbetsförmåga och professionellt förhållningssätt.

Mastersprogrammet i strategisk HRM

Programmet har stark arbetslivsanknytning och goda alumneresultat, och studenterna erbjuds flera kurser som kopplar utbildningen till HR-praktik och aktuella samhällsutmaningar. Arbetslivsanknytningen förstärks genom gästföreläsare, rollspel och, case. Praktikkursen är ett centralt inslag för yrkesrelevans, men begränsas av studenternas svårigheter att hitta praktikplatser, särskilt internationella studenter. Bedömagruppen bedömer därför att kursens organisering snarare än innehåll behöver utvecklas.

En ytterligare utmaning gäller programmets inriktning: balansen mellan forskningsförberedelse och yrkesrelevans framstår som otydlig, vilket påverkar både studenternas förväntningar och programmets profil och attraktionskraft. Studenterna uttrycker önskemål om en tydligare koppling till yrkeslivet, medan vissa lärare betonar vikten av att stärka det forskningsförberedande innehållet

Rekommendationer

- Systematisera alumnuppföljningar och öka alumners medverkan i programutveckling, exempelvis genom mentorskap eller praktikstöd.
- Utveckla mer strukturerade samarbeten med arbetsgivare för att öka tillgången till praktik, särskilt för internationella studenter.
- Klargör och kommunicera programmets profil och dess balans mellan forskningsförberedelse och yrkesinriktning.

6. Studenterna har inflytande i planering, genomförande och uppföljning av utbildningen

Personalvetarprogrammet

Dokumentationen visar att programmet har en etablerad struktur för kursvärderingar, men svarsfrekvensen varierar. Några lärare reflekterar över behovet av kompletterande former för att fånga studenternas synpunkter.

Dokumentationen visar att kursrapporterna används i programnämndens kvalitetsarbete, men de varierar i innehåll eftersom flera institutioner är involverade. Studenterna beskriver begränsat engagemang i kursvärderingar och ett visst motstånd mot att framföra kritik i mer formella forum. Inflytande kanaliseras i praktiken genom informella kontakter, vilket kan minska transparens och systematik. Det verkar finnas etablerade kanaler för dialog mellan studenter och lärare, men de upplevs inte fullt ut som tillgängliga eller trygga.

Rekommendationer

- Stärk strukturerna för studentinflytande genom mer enhetliga arbetssätt, återkoppling och tryggare forum för dialog.
- Utveckla kompletterande metoder för att samla in studenternas synpunkter och förtydliga hur dessa används i utvecklingsarbetet.
- Tydliggör hur studenternas synpunkter används i utvecklingsarbetet.

Mastersprogrammet i strategisk HRM

Systemet för studentinflytande fungerar i huvudsak väl, men studenterna efterfrågar tydligare återkoppling på hur deras synpunkter tas om hand.

Rekommendation

- Tydliggör återkopplingen till studenterna genom att kommunicera vilka förändringar som genomförts som ett resultat av studentinflytande.

7. En för alla studenter tillgänglig och ändamålsenlig studie- och lärmiljö föreligger

För detta kriterium har en samlad bedömning gjorts som gäller för båda programmen.

Fysisk miljö

Rundvandring och studentintervjuer visar att Campus Haga används begränsat. Miljön upplevs som bullrig och oinspirerande. Studenterna lyfter brist på eluttag och ytor som stödjer både samarbete och enskilt arbete. Tysta zoner uppskattas, men helhetsintrycket är att miljön inte fullt ut stödjer studierna. Mastersstudenter föredrar Handelshögskolans lokaler. Många studenter vistas på campus främst vid schemalagda aktiviteter, vilket kan påverka gemensam studiekultur, motivation och studieresultat. Bokningsbara grupprum fungerar väl och föredras framför öppna samlingsytor.

Digital lärandemiljö

Studenter upplever bristande enhetlighet i Canvas, med stora variationer mellan kurser. Den digitala lärmiljön används inte konsekvent som pedagogiskt stöd, vilket skapar ökad kognitiv belastning. Skillnaderna kan delvis förklaras av kurser vid flera institutioner med olika praxis.

Studiestöd och administration

Studievägledning och studieadministration är tillgängliga och aktiva och studenter upplever generellt stöd från lärare och vägledning. Den etablerade strukturen som finns för studenter med behov av särskilt pedagogiskt stöd uppfattar de som betungande, vilket tyder på att valet av kontaktväg till kursansvariga inte alltid är vare sig tydlig eller effektiv för dem. Bibliotek och enheten för akademiskt språk är viktiga resurser, men inte fullt integrerade i programstrukturen. Internationella studenter upplever osäkerhet kring det svenska utbildningssystemet, särskilt under första året.

Rekommendationer

- Utred möjligheten att ta fram en gemensam struktur eller mall för Canvas för att skapa tydlighet och likvärdighet mellan kurser.
- Se över rutinerna för särskilt pedagogiskt stöd i dialog med studenter.
- Säkerställ att det finns en tydlig och förutsägbar rutin för att följa upp studenter som riskerar att halka efter, så att stödinsatser kan ges i tid.
- Integrera bibliotek och akademiskt stöd i programmen på ett mer systematiskt sätt.
- Utveckla en riktad introduktion för internationella studenter med fokus på lärandekultur och akademiska förväntningar.

8. Kontinuerlig uppföljning och utveckling av utbildningen genomförs

Personalvetarprogrammet

Underlagen visar att programnämnden arbetar aktivt och strukturerat. Protokollen från 2023–2024 omfattar frågor som rör kvalitet och utveckling, organisation och samverkan, extern återkoppling samt ekonomi och resurser.

Kursrapporter behandlas regelbundet, vilket visar på ett aktivt arbete med studentinflytande på kursnivå. Programnämnden beskriver i samtal vikten av löpande dialog och kursutvärderingar för att hålla sig informerad om programmets kurser.

Den årliga programkonferensen stärker sammanhållningen, men effekten beror på närvaro och representation. helhet.

Representanter till programnämnden utses av institutionerna och det saknas delvis tydlig rotation och tidsbegränsade uppdrag.

Mastersprogrammet i strategisk HRM

Dokumentationen visar att nämnden kontinuerligt följer upp utbildningen och driver utvecklingsfrågor relaterade till exempelvis programutveckling, kursvärderingar, handledning och internationalisering. Programnämnden har en tydlig roll med formellt stöd i arbetsordningen och utgör ett centralt forum för kvalitetsarbetet.

Båda programmen bedriver ett välfungerande och kontinuerligt kvalitetsarbete med aktiva programnämnder. En tydlig styrka är engagemanget och kontinuiteten i arbetet. Variationer finns dock i dokumentation, återkoppling och forum för analys av progression, vilket pekar på behov av tydligare struktur för hur uppföljningar används i långsiktigt utvecklingsarbete.

Rekommendationer för båda programmen

- Inför en gemensam struktur för dokumentation och återkoppling av kvalitetsarbetet på programnivå, exempelvis standardiserade mallar för protokoll och uppföljning av åtgärder.
- Stärk samordningen kring programkonferenser för att säkerställa jämn representation och kontinuitet
- Tydliggör hur resultat från kursvärderingar och annan uppföljning omsätts i konkreta förbättringar, exempelvis via handlingsplaner eller uppföljningsmöten.

Specifikt för Personalvetarprogrammet

- Klargör roller och mandat i programnämnden och överväg tidsbegränsade uppdrag, för att stärka utveckling och ansvarsfördelning i kvalitetsarbetet.

Sammanfattningsvis

Efter granskning av samtliga kriterier vill bedömargruppen sammanfattningsvis lyfta några övergripande reflektioner. Genomgående framträder en stark och engagerad utbildningsmiljö, där både lärare och studenter bidrar till en positiv lärandekultur. Programmen är stabila och attraktiva, men denna styrka medför utmaningar: behov av förnyelse, samordning och en gemensam pedagogisk riktning.

Bedömargruppen vill betona att de identifierade svagheter inte handlar om bristande kvalitet, utan snarare om potential till vidare utveckling. Institutionens pågående satsningar på pedagogisk kompetens och kollegialt lärande utgör en stark grund för att ta nästa steg mot mer systematiska arbetssätt och ökad samsyn inom och mellan programmen. Det ger goda förutsättningar för kvalitet i utbildningarna.

Bilaga 1: Underlag till bedömagruppen

DOKUMENTÖVERSIKT

Extern utbildningsutvärdering PV och HRM

Beskrivning dokument	Dokumentets placering
SKRIFTLIG REFLEKTION/INTRODUKTIONSREVE	
Förklaringar begrepp och förkortningar	00_Programbeskriving_läsanvisning
Läsanvisning	00_Programbeskriving_läsanvisning
Programpresentation	00_Programbeskriving_läsanvisning
STYRDOKUMENT, PROTOKOLL, RAPPORTER M.M.	
Arbetsordning	11_Styrdokument_rutinbeskrivningar
Ersättningsformer för undervisning på institutionen	11_Styrdokument_rutinbeskrivningar
Handlingsplan för studie- och karriärvägledning	11_Styrdokument_rutinbeskrivningar
Protokoll, minnesanteckningar från programråd, programkonferenser m.m	12_Protokoll_nämnd_programkonferenser
Riktlinjer för kurssidor i Canvas	11_Styrdokument_rutinbeskrivningar
Rutin för hantering av klagomål	13_Relevanta_webbsidor
Uppdragsbeskrivning för nämnd	11_Styrdokument_rutinbeskrivningar
UTBILDNINGSRELATERADE DOKUMENT	
Examinatorer läsåret 24/25	11_Styrdokument_rutinbeskrivningar
Kursplaner	01_Kursplaner_litteraturlistor
Kursschema	04_Urval_schewan
Litteraturlistor	01_Kursplaner_litteraturlistor
Lokal examensbeskrivning	02_Utbildningsplan_Studiegång_Lokal_examensbeskrivning
Länkar till kurssidor i lärplattform Canvas	03_Kurssidor_Lärplattform_Canvas
Utbildningsplan	02_Utbildningsplan_Studiegång_Lokal_examensbeskrivning

Urval av examinationsuppgifter	06_Urval_examinationsuppgifter_bedömningskriterier
Urval av bedömningskriterier för examinationsuppgifter	06_Urval_examinationsuppgifter_bedömningskriterier
Urval av självständiga arbeten med bedömning	07_Urval_självständiga_arbeten_med_bedömningar
INTERNATIONALISERING OCH UTBYTESRESANDE	
Information om utbytesstudier på programmet	09_Internationalisering_Utbyten
Statistik in- och utresande utbytesstudenter	09_Internationalisering_Utbyten
UTVÄRDERINGS- OCH UPPFÖLJNINGRESULTAT	
Kursrapporter och kursutvärderingar	08_Kursrapporter_Sammanställning_kursutvärdering
Tidigare utvärderingar	15_Underlag_tidigare_utvärdering
ÖVRIGT	
Ansökning- och antagningsstatistik	10_Statistik_Alumnundersökning
Länkar till relevanta webbsidor	13_Relevanta_webbsidor
Lärarlista inklusive anställningsform, akademisk grad och pedagogisk utbildning	05_Lärarlista_inkl_anställningsform_mm
Studenternas kommentar till föreliggande underlag	14_Studentrepresentant_kommentarer

Bilaga 2: Schema för platsbesök 24/10 2025

08.30–09.00 Inledande möte med program- och institutionsledning.

Fokus: övergripande strategi, kvalitetsarbete, resursfrågor, visioner och utvecklingsområden.

09.15–12.00 Kvalitetsutveckling, undervisning och lärande (parallella sessioner)

Grupp A – Personalvetarprogrammet

09.15–10.00: Programsamordnare + lärarrepresentanter från olika institutioner (programnämnden) (juridik, psykologi, sociologi, pedagogik, företagsekonomi).

Fokus: måluppfyllelse, progression, programmets pedagogiska idé, tvärvetenskaplig samverkan.

10.15–11.00: Kursansvariga

Fokus: undervisning, examination, forskningsanknytning, integrering av relevanta aspekter såsom hållbar utveckling, internationalisering och jämställdhet.

11.15–12.00: Studenter från år 1, 2 + studentrepresentanter i nämnd.

Fokus: bredd (alla studenters lärande, progression, inflytande, miljö, forskningsanknytning, AI-frågor med mera)

Grupp B – HRM-master

09.15–10.00: Programsamordnare + lärarrepresentanter från båda institutionerna.

Fokus: måluppfyllelse, progression, programmets pedagogiska idé, internationell profil, samverkan.

10.15–11.00: Kursansvariga

Fokus: undervisning, examination, forskningsanknytning, integrering av relevanta aspekter såsom hållbar utveckling, internationalisering och jämställdhet.

11.15–12.00: Studenter från år 1 och 2 inkluderande internationella studenter.

Fokus: bredd (alla studenters lärande, lärmiljö, språkfrågor, jämställdhet och hållbarhet, AI-frågor, internationellt perspektiv).

12.00–13.00 Bedömargruppens lunch

13.00–13.30 Relevans och arbetslivsanknytning (parallella sessioner)

Fokus på senare delen av programmet (år 3 personalvetarprogrammet, år 2 master). Intervjuerna kan ses som att de till viss mån ersätter alumnperspektivet.

Förberedelse för arbetslivet, samverkan under utbildningen, praktik. Utveckling av generiska kompetenser. Alumnätverk, karriärstöd.

13.45– 14.15 Tvärsnitt: stöd och miljö

Grupp A: Intervjuer

Fokus: tillgänglighet, studiemiljö (digital & fysisk), stödstrukturer, uppföljning.

Grupp B: Rundvandring

Fokus: studiemiljö, tillgänglighet

14.30–15.30 Bedömargruppens eget arbete

15.30–16.00 Avslutande möte med program – och institutionsledning