

# Universitetskanslersämbetets granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete

## Självvärdering

Lärosäte:      Stiftelsen Högskolan i Jönköping
---

Reg.nr:    2017 A-2017-12-4300
--------------------------------

UKÄ:s vägledning:

Granskningen av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete fokuserar på hur väl lärosätenas kvalitetssystem och kvalitetsarbete bidrar till att säkra och utveckla utbildningarnas kvalitet på samtliga utbildningsnivåer.

Granskningen omfattar samtliga bedömningsområden i modellen för UKÄ:s granskningar.

Bedömningsområden:

- styrning och organisation
- förutsättningar
- utformning, genomförande och resultat
- jämställdhet
- student- och doktorandperspektiv
- arbetsliv och samverkan

Inom bedömningsområdet ”styrning och organisation” ska även följande beskrivas av lärosätet och bedömas av bedömargruppen:

- hur länge det nuvarande systemet för att kvalitetssäkra och utveckla utbildningarna varit i bruk och vilka principer det bygger på
- den övergripande planen för kvalitetssäkring av utbildningarna och vilka metoder som används, exempelvis kollegial granskning

**Beskriv kortfattat samt analysera och värdera hur lärosätets kvalitetssäkringsarbete uppfyller bedömningsområdena.** Inled med att beskriva och analysera lärosätets kvalitetssystem och dess olika delar. Beskriv och analysera därefter hur lärosätet genom sitt kvalitetsarbete systematiskt säkerställer hög kvalitet i sina utbildningar. Lärosätet ska kunna belägga att det valda tillvägagångssättet säkerställer kvaliteten i utbildningarna och identifierar ytterligare förbättringsbehov. Lärosätet ska även förhålla sig till utfallet av tidigare granskningar, såväl egeninitierade som externa utvärderingar. Lärosätet ska också förhålla sig till resultatet av UKÄ:s lärosätetillsyn.

Varje bedömningsområde inleds med en beskrivande text av området följt av de

bedömningsgrunder som ingår i området. För en mer utförlig vägledning för komponenten granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete, se *Vägledning för granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete*.

# Innehållsförteckning

<b>INLEDNING</b> .....	<b>5</b>
BAKGRUND OCH ORGANISATION.....	5
KVALITETSSÄKRINGSARBETET VID JU.....	7
<b>1 STYRNING OCH ORGANISATION</b> .....	<b>12</b>
1.1 LÄROSÄTETS KVALITETSSYSTEM ÄR UPPBYGGT FÖR ATT SÄKERSTÄLLA KVALITETEN I UTBILDNINGARNA OCH DET RELATERAR TILL ÖVERGRIPANDE MÅL OCH STRATEGIER SOM LÄROSÄTET FASTSTÄLLT FÖR SIN UTBILDNINGSVERKSAMHET. ....	12
1.2 LÄROSÄTET HAR EN BESLUTAD KVALITETSSÄKRINGSPOLICY, ELLER MOTSVARANDE, SOM ÄR EN DEL AV DEN STRATEGISKA STYRNINGEN.....	13
1.3 LÄROSÄTET HAR EN ÄNDAMÅLSENLIG OCH TYDLIGT DEFINIERAD ANSVARSFÖRDELNING FÖR KVALITETSARBETET.....	13
1.4 LÄROSÄTET HAR SYSTEMATISKA PROCESSER SOM UPPMUNTRAR TILL DELAKTIGHET, ENGAGEMANG OCH ANSVAR HOS LÄRARE, ÖVRIG PERSONAL SAMT STUDENTER OCH DOKTORANDER.....	15
1.5 LÄROSÄTET SÄKERSTÄLLER ATT DE RESULTAT OCH SLUTSATSER SOM GENERERAS AV KVALITETSSYSTEMET SYSTEMATISKT TAS TILLVARA I DEN STRATEGISKA STYRNINGEN, KVALITETSARBETET OCH I UTVECKLINGEN AV KVALITETSSYSTEMET.....	15
1.6 DEN INFORMATION SOM GENERERAS AV KVALITETSSYSTEMET KOMMUNICERAS PÅ ETT ÄNDAMÅLSENLIGT SÄTT MED RELEVANTA INTRESSENTER OCH FÅR EN SPRIDNING INOM ORGANISATIONEN. ...	17
<b>2 FÖRUTSÄTTNINGAR</b> .....	<b>20</b>
2.1 LÄROSÄTET SÄKERSTÄLLER ATT DEN UNDERVISANDE PERSONALENS KOMPETENS MOTSVARAR UTBILDNINGSVERKSAMHETENS BEHOV. ....	20
2.2 LÄROSÄTET TILLHANDAHÅLLER EN FRÄMJANDE MILJÖ SOM GER UNDERVISANDE PERSONAL MÖJLIGHET ATT UTVECKLA SÄVÄL SIN PEDAGOGISKA KOMPETENS SOM SIN ÄMNESKOMPETENS, SAMT FÖRUTSÄTTNINGAR ATT BEDRIVA SITT ARBETE PÅ ETT EFFEKTIVT SÄTT. ....	22
2.3 LÄROSÄTET SÄKERSTÄLLER ATT INFRASTRUKTUR OCH STUDENTSTÖD ÄR ÄNDAMÅLSENLIGA FÖR STUDENTERNAS OCH DOKTORANDERNAS LÄRANDE. ....	24
2.4 LÄROSÄTET SÄKERSTÄLLER ATT DET FINNS TILLRÄCKLIGA LÄRANDERESURSER OCH ATT DESSA ANVÄNDS PÅ ETT EFFEKTIVT SÄTT. ....	26
<b>3 UTFORMNING, GENOMFÖRANDE OCH RESULTAT</b> .....	<b>29</b>
3.1 LÄROSÄTET HAR EN TYDLIG ANSVARSFÖRDELNING SAMT ÄNDAMÅLSENLIGA RUTINER OCH PROCESSER FÖR UTFORMNING, UTVECKLING, INRÄTTANDE SAMT NEDLÄGGNING AV UTBILDNINGAR.....	31
3.2 LÄROSÄTET SÄKERSTÄLLER ATT DESSA UTBILDNINGAR UTFORMAS OCH GENOMFÖRS PÅ ETT SÄTT SOM UPPMUNTRAR STUDENTERNA TILL ATT TA EN AKTIV ROLL I LÄRANDEPROCESSERNA, VILKET OCKSÅ ÅTERSPEGLAS I EXAMINATIONEN .....	32
3.3 LÄROSÄTET SÄKERSTÄLLER ETT NÄRA SAMBAND MELLAN FORSKNING OCH UTBILDNING I VERKSAMHETEN. ....	34
3.4 LÄROSÄTET SÄKERSTÄLLER ATT DESSA UTBILDNINGAR UTFORMAS OCH GENOMFÖRS MED TYDLIG KOPPLING MELLAN NATIONELLA OCH LOKALA MÅL, LÄRANDEAKTIVITETER OCH EXAMINATIONER.....	35
3.5 LÄROSÄTET SÄKERSTÄLLER ATT VARJE STUDENT OCH DOKTORAND GES GODA FÖRUTSÄTTNINGAR ATT GENOMFÖRA UTBILDNINGEN INOM PLANERAD STUDIETID .....	36
3.6 UTIFRÅN GENOMFÖRDA UPPFÖLJNINGAR VIDTAR LÄROSÄTET DE ÅTGÄRDER SOM KRÄVS FÖR ATT FÖRBÄTTRA OCH UTVECKLA UTBILDNINGARNA. ....	37
3.7 ÅTGÄRDER SOM PLANERAS ELLER GENOMFÖRS FÖR ATT FÖRBÄTTRA OCH UTVECKLA UTBILDNINGARNA KOMMUNICERAS PÅ ETT ÄNDAMÅLSENLIGT SÄTT MED RELEVANTA INTRESSENTER. ....	38
3.8 LÄROSÄTET HAR OCH TILLÄMPAR GODA RUTINER FÖR ANTAGNING AV STUDENTER OCH DOKTORANDER, TILLGODORÄKNANDEN SAMT FÖR UTFÄRDANDE AV EXAMENSBEVIS. LÄROSÄTET HAR ÄVEN EN FASTSTÄLLD RUTIN FÖR OMRÖVNING AV BESLUT GÄLLANDE STUDENTER OCH DOKTORANDER .....	39
<b>4 JÄMSTÄLLDHET</b> .....	<b>42</b>
4.1 LÄROSÄTET SÄKERSTÄLLER ETT SYSTEMATISKT ARBETE MED ATT BEAKTA JÄMSTÄLLDHET I UTBILDNINGARNAS INNEHÅLL, UTFORMNING OCH GENOMFÖRANDE. ....	42
<b>5 STUDENT- OCH DOKTORANDPERSPEKTIV</b> .....	<b>45</b>
5.1 LÄROSÄTET SÄKERSTÄLLER STUDENTERNAS OCH DOKTORANDERNAS MÖJLIGHETER OCH FÖRUTSÄTTNINGAR ATT UTÖVA INFLYTANDE ÖVER UTBILDNINGEN OCH SIN STUDIESITUATION.....	45

<b>6</b>	<b>ARBETSLIV OCH SAMVERKAN</b> .....	<b>49</b>
6.1	LÄROSÄTET HAR RUTINER OCH PROCESSER SOM SÄKERSTÄLLER ATT UTBILDNINGARNA ÄR ANVÄNDBARA OCH UTVECKLAR STUDENTERNAS OCH DOKTORANDERNAS BEREDSKAP ATT MÖTA FÖRÄNDRINGAR I ARBETSLIVET. ....	49
	<b>LISTA ÖVER BILAGOR</b> .....	<b>52</b>

## Inledning

I detta inledande avsnitt beskrivs kvalitetssäkringsarbetet inom Jönköping University (JU). Kvalitetssäkringsarbete inom JU delas in i kvalitetssystem och kvalitetsarbete, och centrala aspekter inom båda dessa delar beskrivs. Med kvalitetssystem avses såväl ansvar och organisation som styrdokument. Med kvalitetsarbete avses arbete på olika nivåer inom JU som syftar till att säkra och utveckla verksamheten, det vill säga systematiskt utvecklingsarbete.

## Bakgrund och organisation

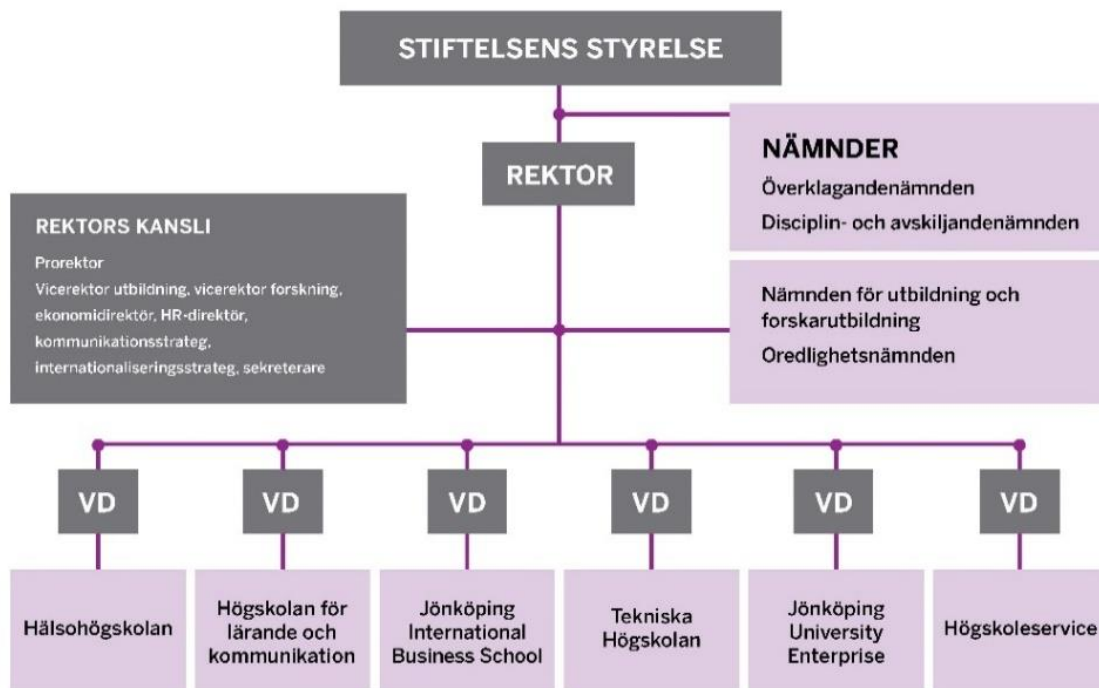
JU är en stiftelsehögskola, Stiftelsen Högskolan i Jönköping, och organiserad som en icke vinstdrivande koncern med sex helägda dotterbolag. Högskolan benämns i alla sammanhang Jönköping University, JU. Stiftelsen bedriver verksamheten genom dotterbolagen som är organiserade som aktiebolag och omfattar fackhögskolorna Hälsohögskolan (HHJ), Högskolan för lärande och kommunikation (HLK), Jönköping International Business School (JIBS), Tekniska Högskolan (JTH), samt Högskoleservice (HS) och Jönköping University Enterprise (JUE). Fackhögskolorna bedriver och ansvarar för forskning och utbildning på högskolenivå vid lärosätet. JUE ger sedan 2016 fristående kurser på grundnivå samt uppdragsutbildning. Under 2017 och 2018 motsvarar uppdraget för JUE cirka 100 helårsstudieplatser per år, alla utomeuropeiska. I den fortsatta texten inkluderas JUE i begreppet fackhögskolorna då det är tillämpligt. Fackhögskola och bolag är synonymer i självvärderingen.

JU ger ca 80 program/inriktningar jämte fristående kurser på grundnivå och avancerad nivå för totalt 11 500 registrerade studenter år 2017. JU bedriver därtill forskarutbildning och har rätt att utfärda doktors- och licentiatexamen inom hela vetenskapsområdet humaniora-samhällsvetenskap samt inom området industriell produktframtagning. Totalt hade JU cirka 180 aktiva doktorander år 2016. Därutöver bedriver lärosätet uppdragsutbildning och uppdragsforskning.

Beslutande organ inom JU finns på stiftelsenivå, på JU ledningsnivå och på bolagsnivå. Inom dessa nivåer finns även beredande och granskande organ. Nedanstående organisationsschema (figur 1) visar dessa varefter en kort beskrivning ges. För ytterligare information hänvisas till dokumentet *Organisationsöversikt över Jönköping University* (bilaga 1).



JÖNKÖPING UNIVERSITY



Figur 1. Organisationsschema för Jönköping University

### Beslutande organ

På stiftelsenivån utgör stiftelsens styrelse det beslutande organet. Ordföranden och ledamöter utses av regeringen. Därutöver ingår rektor, en student- och en lärarrepresentant som ordinarie ledamöter. Stiftelsestyrelsen är lärosätets högsta beslutande organ och ansvarar för förvaltningen av stiftelsens angelägenheter. Styrelsen är därmed ytterst ansvarig för att verksamheten vid JU drivs enligt stiftelsens stadgar, avtalen med svenska staten och gällande författningar.

På ledningsnivå har rektor det övergripande ansvaret för JU och dess verksamhet. Rektor förordnas av styrelsen, och rektors uppdrag innefattar att leda utvecklingen och verksamheten vid JU i riktning mot JU:s vision och övergripande mål. Uppdragsbeskrivningen omfattar bland annat att verka för att kvaliteten hålls på en internationellt hög nivå, att säkerställa att utbildningen på alla tre nivåer uppfyller de krav som svenska staten ställer, samt att studenternas önskemål kan framföras och att de bereds möjlighet till representation i beredande och beslutande organ i utbildningsrelaterade frågor.

Stiftelsen bedriver verksamheten genom bolagen. På bolagsnivå utgör bolagets styrelse och vd de två beslutande organen. Bolagsstyrelserna vid fackhögskolorna har bland annat ansvaret att tillsätta en vd, tillika akademisk ledare för fackhögskolan. Ansvar och befogenheter för vd i dotterbolagen fastställs genom styrelsebeslut i respektive bolag. Inom bolagen kan ytterligare beslutsfattare finnas i enlighet med delegation från någon av de beslutande organen.

### **Beredande organ**

På JU ledningsnivå finns JU:s ledningsgrupp och tre strategiska råd. Till stöd i sitt arbete har rektor JU:s ledningsgrupp som är rådgivande och bereder viktigare frågor och förankrar förslag som vd, rektor eller stiftelsestyrelsen ska fatta beslut om. JU:s ledningsgrupp inkluderar vd:arna för JU:s bolag liksom prorektor, vicerektor för forskning och vicerektor för utbildning, ekonomidirektör, HR-direktör, kommunikationsstrateg, internationaliseringsstrateg samt Studentkårens ordförande. Det finns också tre strategiska råd för utbildning, forskning och stöd och service. De strategiska råden har i uppgift att inom sina respektive områden bland annat bereda ärenden och frågeställningar för behandling i JU:s ledningsgrupp, vara JU-intern remissinstans och att representera JU i nationella och internationella frågor.

Som en länk mellan JU ledningsnivå och bolagen finns så kallade dialogmöten som beskrivs mer utförligt nedan. På bolagsnivå finns beredande organ i form av externa råd (advisory boards, se bilaga 2 *Protokoll stiftelsestyrelsen 2015-03-12* och bilaga 3 *Förenklad koncernledningsmodell vid Högskolan i Jönköping*. Se även avsnitt 2.1). I tillägg finns inom bolagen en rad beredande organ vilka beskrivs särskilt i bedömningsområde *Utformning, genomförande och resultat*.

### **Granskande organ**

På stiftelsenivå finns *Internrevisionsutskottet (IRU)*. IRU har utsetts av stiftelsestyrelsen och analyserar risker inom verksamheten samt områden eller verksamhetsgrenar som det finns anledning att granska närmare. IRU rapporterar direkt till styrelsen.

På JU ledningsnivå finns *Nämnden för utbildning och forskarutbildning (NUF)* som är en kollegialt vald nämnd. NUF upprättar regler och processer för kvalitetssäkring av all utbildning och säkerställer att utbildningen uppfyller de kvalitetskrav som svenska staten ställer. NUF fastställer vidare allmänna studieplaner (ASP) för studier på forskarnivå och beslutar om inrättande av huvudområden, forskarutbildningsämnen och examensbenämningar inom JU:s examensrätt.

På bolagsnivå finns organ och funktioner med granskande uppdrag. Liksom i fallet med beredande organ på bolagsnivå beskrivs dessa närmare i bedömningsområde *Utformning, genomförande och resultat*.

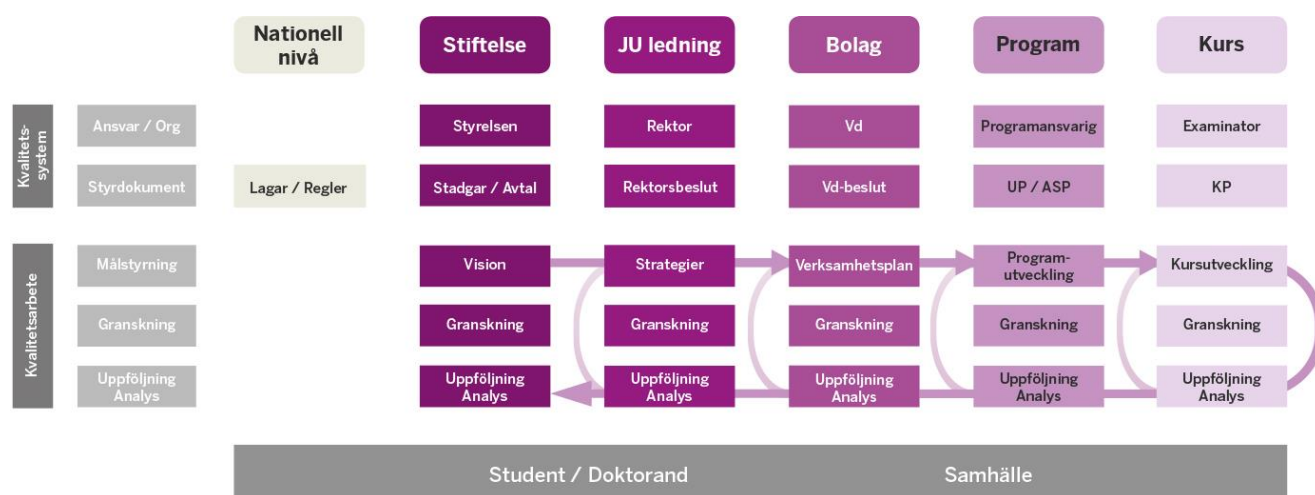
## **Kvalitetssäkringsarbetet vid JU**

Nuvarande kvalitetssäkringsarbete vid JU utgör grunden och förutsättningarna i det gemensamma visions- och strategiarbete som implementerats med start år 2012. Strategiarbetet är centralt för det systematiska utvecklingsarbetet på alla nivåer. Försättningsvis används termen målstyrning. Utifrån JU:s vision formuleras mål i form av prioriterade strategier och från dessa utformas årligen strategiska planer och verksamhetsplaner på bolagsnivå. Inom bolagen operationaliseras planerna ytterligare genom projekt, åtgärder och förbättringar ned till program- och kursnivå. Verksamhetsplaner följs upp och analyseras årligen och utgör underlag för kommande planer. Visions- och strategiarbetet är alltså integrerat på olika nivåer inom JU och en viktig komponent i utvecklingsarbetet och utgör därmed en viktig del i kvalitetssäkringsarbetet.

Som nämndes ovan bedriver stiftelsen verksamheten genom dotterbolag och stora delar av kvalitetssäkringsarbetet har genomförts, och genomförs fortfarande, inom bolagen. Det förhållandet färgar av sig på utformningen av JU:s kvalitetssäkringsarbete som karaktäriseras av stor aktivitet inom bolagen.

År 2016 gjordes en utvärdering av kvalitetssäkringsarbetet med hjälp av en extern granskare (*Hur är läget*, bilaga 4) som identifierade olika förbättringsområden. Ytterligare steg i utvecklingen av kvalitetssäkringsarbetet de senaste åren återfinns i ”*Milstolpar inom området kvalitet vid JU*” (bilaga 5). Baserat på 2016 års utvärdering pågår nu ett utvecklingsarbete som innebär att samordningen i det övergripande kvalitetssäkringsarbetet ökas, att dokumentstyrningen tydliggörs och att uppföljningen av fackhögskolornas kvalitetssäkringsarbete fördjupas med ett tydligare fokus på utbildningsprogram. Dessutom har UKÄ:s vägledningar för lärosätens kvalitetssäkringsarbete, först i pilotform 2017 och från 2018 i sin slutgiltiga form, haft ett tydligt och positivt inflytande på JU:s kvalitetssäkringsarbete. Inte minst har det medfört att JU beskrivit sitt kvalitetssäkringsarbete i schematisk form i den modell som presenteras nedan. Själva kvalitetssäkringsarbetet har utförts på olika nivåer inom JU, men någon dokumenterad sammanhållen modell över hur det har gått till har tidigare inte funnits.

Nuvarande kvalitetssäkringsarbete delas som nämnts in i kvalitetssystem och kvalitetsarbete. Kvalitetssäkringsarbetet gäller sex nivåer – varav tre avser bolagsnivån – och inkluderar student- och doktorandperspektivet samt samhällsperspektivet. Med utgångspunkt i den schematiska återgivningen nedan (figur 2) beskrivs kvalitetssäkringsarbetet översiktligt.



Figur 2. Kvalitetssäkringsarbetet i schematisk form

I den första kolumnen visas kvalitetssystemet och kvalitetsarbetet. Kvalitetssystemet i form av ansvar och organisation samt styrdokument utgör förutsättningarna för det kvalitetsarbete som äger rum på olika nivåer inom JU i syfte att säkra och utveckla utbildningarna. Kvalitetsarbetet sker via målstyrning, granskning och uppföljning. De följande kolumnerna visar de sex nivåerna i JU:s kvalitetssäkringsarbete: nationell, stiftelse, JU ledning samt bolag med undernivåerna program, inklusive forskarutbildningsprogram, och kurs. Stiftelsen bedriver verksamheten genom bolagen, och därmed har bolagsnivån med utbildningsverksamheten i form av program och kurser stor betydelse i JU:s kvalitetssäkringsarbete.

JU:s utbildningar genomförs och utvecklas i kontinuerlig dialog med studenter och doktorander samt i nära relation med representanter för det omgivande samhället. Student- och doktorandperspektivet och samhällsperspektivet i JU:s arbete med att genomföra och utveckla utbildningar illustreras i figur 2 ovan som en grundförutsättning för verksamheten.

De sex nivåerna presenteras närmare nedan, därefter kvalitetssystem och kvalitetsarbete och slutligen student- och doktorandperspektivet samt samhällsperspektivet.



## Nivåerna

Nivåerna är valda utifrån organiseringen av verksamheten vid JU. De sex nivåerna är nationell, stiftelsen, JU ledning samt bolag som även inkluderar program, inklusive forskarutbildningsprogram, och kurs. Vid presentationen ovan av beredande och granskande organ på bolagsnivå nämndes att dessa behandlas närmare i bedömningsområde *Utformning, genomförande och resultat*.

## Kvalitetssystem

Delar av **ansvar och organisation** har redan berörts genom beskrivningen av beslutande, beredande och granskande organ med utgångspunkt i organisationsplanen för JU. Dessa organ kan kopplas till de olika nivåerna i JU. En mer utförlig beskrivning av ansvarsfördelning relaterad till kvalitetssäkringsarbete görs i bedömningsgrund 1.1. En översikt över hur organen kopplar mot nivåerna beskrivs med utgångspunkt i figur 3.



Figur 3. Ansvar och organisation i kvalitetssystemet

På **stiftelsenivå** utgör stiftelsestyrelsen den beslutande nivån, medan IRU utgör ett granskande organ (bilaga 6 *Arbetsordning för styrelsen* med beskrivning av IRU, punkt 13.). På **JU ledningsnivå** är rektor beslutande instans, medan JU:s ledningsgrupp och de strategiska råden utgör beredande organ på denna nivå. Rektors kansli utgör stöd till rektor. NUF är det granskande organet och ansvarar för processer för kvalitetssäkring (bilaga 7 *Fastställande av regelverk för NUF*). På **bolagsnivå**, slutligen, finns bolagsstyrelse och vd på den beslutande nivån. Inom bolagen finns en rad olika beredande liksom granskande organ och inkluderar även program- och kursnivå.

**Styrdokument** är en annan viktig del i JU:s kvalitetssystem. Interna styrdokument inom JU innehåller regler som beskriver den styrning som ska åstadkommas inom olika områden. I tillägg till de interna styrdokument har dokument på nationell nivå stor betydelse för arbetet inom JU, vilket beskrivs nedan. Med utgångspunkt i figur 4 beskrivs några av de centrala styrdokument som finns på de olika nivåerna.



Figur 4. Styrdokument i kvalitetssystemet

Av styrdokument på den **nationella** nivån framgår att JU är en stiftelsehögskola. JU omfattas

av *Lag om tillstånd att utfärda vissa examina* (1993:792) som ger JU rätt att utfärda examina. Kapitel 1 i högskolelagen är vidare tillämpligt på JU, liksom examensordningen i högskoleförordningens bilaga 2. På den nationella nivån är UKÄ:s vägledningar för olika granskningar av stor vikt. Vidare utgör *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area* (ESG) en viktig grund till UKÄ:s vägledningar.

På **stiftelsenivå** är stiftelsens stadgar centrala. De anger att styrelsen är ytterst ansvarig för att verksamheten vid JU drivs i enlighet med stadgarna (bilaga 8 *Stadgar för stiftelsen Högskolan i Jönköping*). På denna nivå återfinns även det långsiktiga och det årliga avtalet med staten (bilaga 9 *Långsiktigt ramavtal med staten*, och bilaga 10 *Avtal för 2018 om utbildnings- och forskningsuppdrag*). Dokumentet *Ekonomiska ramar och uppdrag till bolagen 2018* (bilaga 11) som beskriver det årliga uppdraget till bolagen är även det av central betydelse. Det anger de ekonomiska ramarna för den anslagsfinansierade utbildningen för de olika fackhögskolorna förutom JU:s vision, strategier och indikatorer (bilaga 12 *JU:s vision och strategier*).

På nästa nivå, **JU ledning**, fastställs via rektorsbeslut de styrdokument som anger ramarna för hur utbildningsverksamheten vid fackhögskolorna ska bedrivas. På ett övergripande plan anger *Policy för kvalitetssäkring av forskning och utbildning vid Jönköping University* (bilaga 13) riktningen för JU:s kvalitetssäkringsarbete. Policyn berörs närmare i bedömningsgrund 1.2. Dokumentet *Revision av Bestämmelser och riktlinjer för utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå vid Jönköping University* (BRJU) (bilaga 14) reglerar bland annat antagning, kursplaner, kursvärderingar, examination och studiedokumentation och är av mycket stor vikt för utbildningsverksamheten. Här ska också nämnas att tydligare dokumentstyrning initierats inom JU via ett rektorsbeslut som skapar harmonisering av styrdokument inom JU (*Revidering av Bestämmelser för styrdokument vid Jönköping University*, bilaga 15).

På **bolagsnivå** har vd möjlighet att fatta beslut om styrdokument för utbildningen som bedrivs inom den egna fackhögskolan. Dessa styrdokument utgör därmed lokala föreskrifter som mer i detalj och med större konkretion beskriver hur utbildningsverksamheten bedrivs på bolagsnivå. Utbildningen som bedrivs i form av program och kurser har därmed styrdokument som hanterar utbildningsverksamheten på dessa nivåer.

## Kvalitetsarbete

Kvalitetsarbetet delas in i tre delar: målstyrningsarbete, granskning och uppföljning. Med utgångspunkt i figur 5 görs en kort beskrivning av respektive del. Kvalitetsarbetet grundar sig i ett systematiskt utvecklingsarbete på alla nivåer, där faserna planering, genomförande, uppföljning, analys/åtgärd utförs och ligger till grund för nästa cykels planering.



Figur 5. Kvalitetsarbetets tre delar; målstyrning, granskning och uppföljning

**Målstyrningen** genomsyrar kvalitetsarbetet. Vision och strategier för JU fastställs på stiftelsenivå och styr verksamheten i gemensam riktning. På JU ledningsnivå bereds strategierna så att de operationaliseras på bolagsnivå. I målstyrningsbegreppet ingår ofta cykliskt förbättringsarbete i sin helhet. I JU:s kvalitetsarbete ingår verksamhetsgranskningar och verksamhetsuppföljningar som separata delar för att markera deras betydelse.

**Verksamhetsgranskningar** är av stor betydelse för JU:s kvalitetsarbete. Gentemot **stiftelsenivå** genomförs granskningar av UKÄ. På nivån utförs därtill tematiska interna granskningar inom ramen för *Internrevisionsutskottet*, IRU. På **JU ledningsnivå** sker olika typer av granskningar utförda av *Nämnden för utbildning och forskarutbildning* (NUF). På **bolagsnivå** sker också olika granskningar exempelvis i form av ackrediteringar, och genom granskningsorgan på bolagsnivå. Närmare information om granskningar presenteras i avsnitt 1.3.

**Verksamhetsuppföljning** är centralt för att bedöma om mål och strategier uppnås. På **bolagsnivån** följs verksamhetsplanens utfall upp och redovisas till **JU ledningsnivå** och åtgärder och förbättringsarbete diskuteras i dialogmöten och ger en påverkan på innehållet i nästa verksamhetsplan. På **programnivå** genomförs programuppföljning och analys och ger upphov till programutveckling. På motsvarande sätt görs kursvärderingar på **kursnivå**, och analysen av kursvärderingarna tillsammans med övrigt underlag bildar viktiga utgångspunkter för kursutvecklingen. Även vision och strategier på stiftelsenivå och på JU ledningsnivå blir föremål för revidering, om än med längre perioder mellan revideringarna. Det som tecknas här är således ett systematiskt utvecklingsarbete på olika nivåer.

### **Student och doktorand**

Student- och doktorandperspektivet är centralt i JU:s kvalitetssäkringsarbete då det är dessa grupper som tar del av JU:s utbildningsverksamhet. JU strävar efter goda relationer med blivande, existerade och tidigare studenter och doktorander och om att på olika sätt ge möjlighet för inflytande till studentgrupper. Mer detaljer om student- och doktorandperspektivet tas upp i bedömningsområde *Student- och doktorandperspektiv*.

### **Samhälle**

Det andra perspektivet i JU:s kvalitetssäkringsarbete som tas upp här är samhällsperspektivet. Liksom student- och doktorandperspektivet är det av stor vikt för JU:s verksamhet. En viktig utgångspunkt för JU är att såväl utbildning som forskning sker i nära samverkan med det omgivande samhället. Internationalisering är en central del i JU:s visions- och strategiarbete och har stor betydelse för utbildningsverksamheten. Såväl samverkan som internationalisering utgör viktiga komponenter inom samhällsperspektivet i kvalitetssäkringsarbetet. Strategiarbetet utvecklas närmare i bedömningsgrund 1.1, och samhällsperspektivet behandlas utförligt i det avslutande bedömningsområdet *Arbetsliv och samverkan*.

# 1 Styrning och organisation

## 1.1 Lärosätets kvalitetssystem är uppbyggt för att säkerställa kvaliteten i utbildningarna och det relaterar till övergripande mål och strategier som lärosätet fastställt för sin utbildningsverksamhet.

Kvalitetssäkringsarbetet vid JU är som tidigare nämnts uppbyggt av sex nivåer, kvalitetssystemet bestående av ansvar och organisation samt styrdokument, kvalitetsarbetets tre delar målstyrning, granskning och uppföljning, samt student- och doktorandperspektivet och samhällsperspektivet. Den del i denna bedömningsgrund som handlar om hur lärosätets kvalitetssystem är uppbyggt för att säkerställa kvaliteten i utbildningarna har tidigare beskrivits i inledningskapitlet och tas inte vidare upp här. Fokus i redogörelsen kommer i stället att vara på den senare delen i bedömningsgrunden som avser relationen till övergripande mål och strategier.

**Målstyrning – hur utbildningsverksamheten relaterar till övergripande mål och strategier**  
Målstyrningen utgör ett viktigt inslag i kvalitetsarbetet inom JU tillsammans med verksamhetsgranskning och verksamhetsuppföljning. Här görs en mer detaljerad beskrivning av det område inom kvalitetsarbetet som avser målstyrning.

Med avseende på hur JU:s utbildningsverksamhet relaterar till övergripande mål finns på stiftelsenivån viktiga utgångspunkter i det långsiktiga avtalet med staten. Avtalet anger att ”Stiftelsehögskolan vid var tidpunkt håller minst samma kvalitet som den verksamhet som bedrivs vid de statliga universiteten och högskolorna” (bilaga 9). Det årliga avtalet anger på motsvarande sätt att verksamheten ”vid stiftelsen ska hålla en internationellt sett hög nivå” (bilaga 10). Det anger vidare att ”kvalitetsarbetet ska i största möjliga utsträckning bygga på uppföljningsbara mål som har satts upp av stiftelsen”. En viktig del i målstyrningsarbetet är därför stiftelsestyrelsens fastställande av den långsiktiga visionen för JU och de övergripande strategierna. Visionen anger den riktning mot vilken JU och dess olika bolag arbetar. Visionen ligger till grund för de strategier som också har fastställts av stiftelsestyrelsen, och som gäller för fyra år framåt. Vision samt aktuella strategier för 2018-2021 återges nedan:

### *Vision:*

*Vi bygger ett internationellt universitet i Jönköping. Vi attraherar väl kvalificerade, uppfinningsrika och företagsamma människor från hela världen. Vi bidrar till ett hållbart välstånd i regionen där vi verkar, och banar väg för kunskapsbaserad innovation och företagsamhet (bilaga 12).*

### *Strategier:*

- Vi ska öka studentattraktivitet och studentnöjdhet
- Vi ska öka internationell utbildning på hela lärosätet
- Vi ska öka internationellt konkurrenskraftig forskning
- Vi ska stärka det externa engagemanget

I strategiarbetet ingår också ett antal möjliggörande faktorer som bedöms ha avgörande betydelse för strategiernas genomförande (bilaga 12).

Första, andra och fjärde strategin kopplar direkt till utbildningsverksamheten och kvalitetssäkringsarbetet, medan den tredje har en indirekt koppling till utbildningen. I inledningen framgick att internationalisering är centralt i JU:s visions- och strategiarbete, och det framgår tydligt av såväl visionen som av de två strategier som behandlar internationell

utbildning och forskning. Strategin om att stärka det externa engagemanget har betydelse då samhällsperspektivet utgör en viktig del i JU:s kvalitetssäkringsarbete. Såväl student- och doktorandperspektivet som samhällsperspektivet behandlas utförligt i bedömningsområdena *Student- och doktorandperspektiv* respektive *Arbetsliv och samverkan*. Internationalisering utgör ingen bedömningsgrund i självvärderingen, men utgör en central del i högskolans verksamhet. Därför är det relevant att ge ett antal exempel på JU:s kvalitetssäkringsarbete med avseende på internationalisering inom lämpligt bedömningsområde.

Efter en årlig revidering av strategierna operationaliseras de på JU ledningsnivå och omformas till bolagsnivåns strategi. Utifrån bolagsstrategin formuleras bolagets ettåriga verksamhetsplaner för utbildning med planerade aktiviteter för den kommande fyraårsperioden, liksom mer specifikt angivna aktiviteter och mål för närmast kommande år. Strategierna bryts i relevanta fall ned på bolagsnivå till åtgärder på program- och kursnivå. Verksamhetsplanens utfall följs upp av bolagen tillsammans med JU ledning vid återkommande dialogmöten. Där diskuteras åtgärder och förbättringsarbete som ligger till grund för reviderade planer. JU:s strategier är helt centrala för lärosätets arbete med målstyrning och verksamhetsuppföljning inom ramen för JU:s systematiska utvecklingsarbete.

Strategierna är även något som berör den enskilde medarbetaren. Detta sker inte minst med stöd av den *Guide för medarbetarsamtal – Jönköping University* (bilaga 16) som används i samband med de årliga medarbetarsamtalen. Guiden återger JU:s strategier och syftar till verksamhetsutveckling. Mer information ges i avsnitt 2.2.

Som redogörelsen visar är strategierna integrerade i de olika nivåerna inom JU. Det går därmed att urskilja en tydlig koppling mellan JU:s utbildningsverksamhet och de övergripande strategierna.

## 1.2 Lärosätet har en beslutad kvalitetssäkringspolicy, eller motsvarande, som är en del av den strategiska styrningen.

En tidigare kvalitetspolicy har under 2018 ersatts av *Policy för kvalitetssäkring av forskning och utbildning vid Jönköping University* (bilaga 13). Kvalitetspolicyn anger riktningen för JU:s kvalitetssäkringsarbete. I portalparagrafen 1.1 anges bland annat att ”*Kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av forskning, utbildning (inbegripen forskarutbildning) och samverkan utgör [...] en prioriterad del av den strategiska styrningen av JU.*” För att policydokumentet ska vara tillgängligt för all personal finns det publicerat på intranätet. För att synliggöra dokumentet publicerades en nyhet om var dokumentet finns att läsa till all personal inom JU. Under hösten 2018 produceras dessutom en folder som på ett enkelt och lättillgängligt sätt beskriver policydokumentet för personalen.

## 1.3 Lärosätet har en ändamålsenlig och tydligt definierad ansvarsfördelning för kvalitetsarbetet

I inledningen har JU:s organisation med avseende på beslutande, beredande och granskande organ beskrivits, och koppling gjorts till de olika nivåerna. Den huvudsakliga beskrivningen av ansvarsfördelning inom JU finns därför beskriven i inledningsavsnittet. Med avseende mer specifikt på kvalitetssäkringsarbetet inom JU görs en precisering nedan.

### **Ansvar för kvalitetssäkringsarbetet**

Som lärosätets högsta beslutande organ är stiftelsestyrelsen ytterst ansvarig för kvalitetssäkringsarbetet på JU. På JU ledningsnivå har rektor det ansvaret och på bolagsnivå är det bolagens styrelse och vd som har ansvaret.

### **Beredande organ av vikt för kvalitetssäkringsarbetet**

För att säkerställa ett effektivt kvalitetssäkringsarbete har JU ett flertal beredande grupper på JU ledningsnivå och bolagsnivå.

På JU ledningsnivå är JU:s ledningsgrupp ett centralt organ och gruppen sammanträder varannan vecka. I ledningsgruppen har prorektor ett särskilt utpekat ansvar för att driva kvalitetssäkringsarbetet. För samordning i ett helhetsperspektiv finns tre strategiska råd; *Strategiska rådet för utbildning*, *Strategiska rådet för forskning* samt *Strategiska rådet för stöd och service*. Råden inrättades 2018 för att stärka den strategiska styrningen, öka samordningen och underlätta informationsflödet på centrala områden (bilaga 17, *Inrättande av strategiska rådgivande organ vid Jönköping University (strategiska råd)*). Vicerektor för utbildning, vicerektor för forskning och verkställande direktören för Högskoleservice är ordförande i respektive råd, vilket säkerställer en nära koppling till JU:s övergripande ledning, strategier och mål.

De strategiska råden är utvecklingar av arbetsgrupper som verkat under en följd av år i mindre formaliserad form. Till exempel har utbildningscheferna träffats i den s.k. HJUS-gruppen, senare HJU-rådet, sedan tidigt 2000-tal. Gruppen för forskarutbildningssamverkan och grupper inom administration och lokalförsörjning har haft motsvarande uppdrag inom sitt arbetsfält, det vill säga att samordna i ett helhetsperspektiv. Ett annat viktigt sammanhang är de dialogmöten som äger rum mellan rektor, inklusive delar av rektorskansliet, bolagsledningarna samt student- och personalrepresentanter för fackhögskolorna. I dialogmötena sker avrapportering av läget i de olika verksamheterna, och samtal förs om åtgärder.

### **Granskande organ**

Organ med ett granskande ansvar för kvalitetssäkringsarbetet finns på de olika nivåerna. *Internrevisionsutskottet (IRU)* (bilaga 6) på **stiftelsenivån** har i uppgift att löpande analysera risker inom verksamheten samt områden eller verksamhetsgrenar som det finns anledning att granska närmare, utifrån riskanalysen lämna förslag på särskilda granskningar av verksamheten samt att ansvara för att granskningar genomförs i enlighet med beslutad revisionsplan. IRU rapporterar till styrelsen samt föreslår åtgärder utifrån granskningarna. På **JU ledningsnivå** finns *Nämnden för utbildning och forskarutbildning (NUF)*. NUF är kollegialt tillsatt och består av två lärare från respektive fackhögskola, en student och en doktorand. Med ansvar för övergripande kvalitetssäkring av högskolans examina på alla nivåer har NUF en central roll i JU:s kvalitetssäkringsarbete. Av instruktionerna framgår mer precist att NUF på uppdrag av rektor ska granska och följa upp att all utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå uppfyller de kvalitetskrav som staten ställer på utbildning. Att JU följer dessa krav är en förutsättning för högskolans rätt att utfärda statligt reglerade examina enligt *Lag om tillstånd att utfärda vissa examina* (1993:792). Vidare ansvarar NUF för att de av rektor beslutade regler för utbildning efterlevs. Av vikt blir även de utbildningsgenomlysningar som NUF kommer att genomföra med hjälp av sakkunnigrupper med såväl externa som interna ämneskunniga jämte studentrepresentanter. Det centrala organet för granskning av utbildning inom JU är därmed otvetydigt NUF. NUF:s arbete har också under lång tid haft betydelse för JU:s kvalitetssäkringsarbete för utbildningar på alla nivåer, exempelvis via förrevisorer inför UKÄ:s examensrättsprövningar. Även på **bolagsnivå** är granskningar av stor vikt. Här förekommer som nämnts exempelvis olika ackrediteringar, såsom AACSB och EQUIS. Dessa ackrediteringar sker inom JIBS där de har en starkt kvalitetsdrivande effekt.

#### 1.4 Lärosätet har systematiska processer som uppmuntrar till delaktighet, engagemang och ansvar hos lärare, övrig personal samt studenter och doktorander.

Som en följd av att stiftelsens verksamhet i huvudsak bedrivs inom bolagen aktualiseras i hög grad frågor om delaktighet, engagemang och ansvar på bolagsnivå, både för bolagets verksamhet och för verksamheten inom hela JU, för lärare och övrig personal såväl som för studenter och doktorander. På bolagsnivå finns därmed förutsättningar för engagemang och delaktighet som är viktiga att värna om.

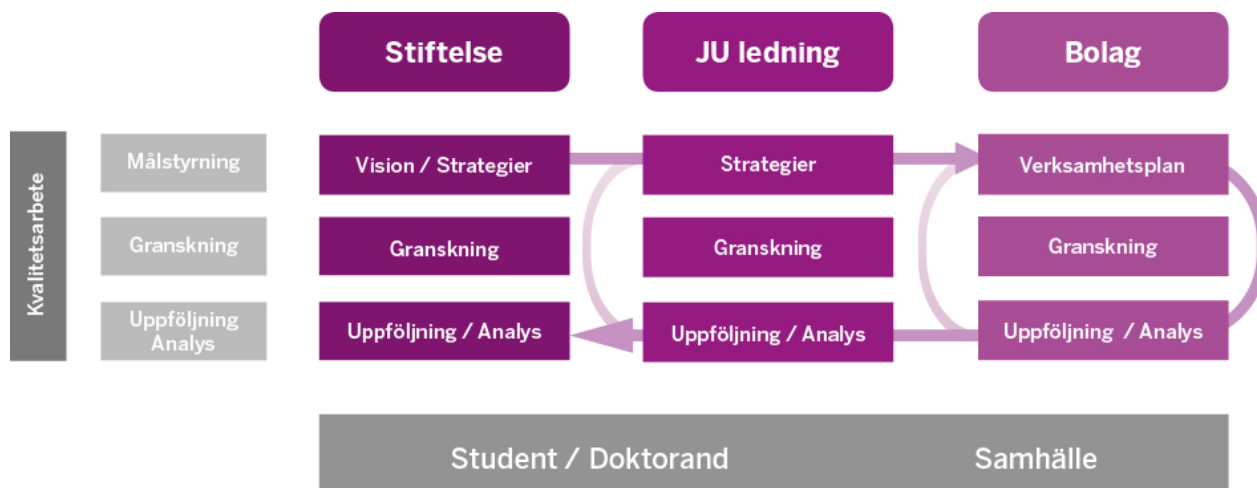
Med avseende på lärare och övrig personal beskrivs i bedömningsområde *Utformning, genomförande och resultat* bland annat många beredande organ inom utbildningen för grundnivå, avancerad nivå och forskarutbildningsnivå på de olika fackhögskolorna. Dessa organ fungerar i många fall som verktyg för kunskapsöverföring och delning av goda exempel, och ger programansvariga, kursansvariga, lärare och annan personal möjlighet att vara delaktiga i säkringen och utvecklingen av utbildningar. Det systematiska informationsutbyte som sker mellan personerna som deltar i organen och bereder olika frågor bidrar till att skapa engagemang utöver att delge expertis i sakfrågor. Till delaktighet och engagemang bidrar även i hög grad avdelningsmöten samt dialoger mellan avdelningschefer och medarbetare. Interna konferenser, utbildningsdagar och liknande spelar också stor roll. Här möts personal av olika kategorier, inte sällan tillsammans med studenter och doktorander, för samtal och kunskapsinhämtning om exempelvis pedagogiska metoder och bolagsgemensamma frågeställningar. I tillägg kan den tidigare beskrivna *Guide för medarbetarsamtal* skapa en delaktighet i JU:s strategier och värderingar som tas upp där.

Studenternas engagemang och delaktighet vilar bland annat på deras möjligheter till inflytande och påverkan på utbildningsverksamheten och de egna studierna. Lärosätets val att behålla kårobligatoriet för att uppmuntra och medverka till studentdrivna aktiviteter av olika slag är viktiga komponenter i detta sammanhang. I bedömningsområde *Student- och doktorandperspektiv* beskrivs studentrepresentation på de olika nivåerna, och där ges även exempel på idégenerering från studentrepresentanter som gett upphov till beslut på olika områden. Studentmedverkan ingår således i det kontinuerliga förändringsarbetet inom JU. Ett annat område som är viktigt för delaktighet och engagemang hos studenter gäller möjligheter till studentaktivt lärande. Även de systematiska processerna för återkoppling av kursenkäter och programutvärderingar spelar en stor roll för engagemang och delaktighet från studenternas sida. När det gäller doktorander finns en individuell studieplan (ISP) för varje doktorand. Med en individuellt avpassad plan finns goda förutsättningar för delaktighet och engagemang för doktoranderna. Doktorandkurser, handledning, seminarieaktivitet och deltagande i konferenser är andra vanligt förekommande aktiviteter som skapar delaktighet och engagemang.

#### 1.5 Lärosätet säkerställer att de resultat och slutsatser som genereras av kvalitetssystemet systematiskt tas tillvara i den strategiska styrningen, kvalitetsarbetet och i utvecklingen av kvalitetssystemet.

I denna bedömningsgrund beskrivs hur kvalitetsarbetet inom JU – målstyrning, granskningar och uppföljningar såsom visas i bilden nedan – ger resultat som sedan används i det systematiska utvecklingsarbetet inom JU (figur 6).





Figur 6. Kvalitetsarbetet i de tre nivåerna stiftelse, ledning och bolag

**Målstyrning** behandlades i bedömningsgrund 1.1 i redogörelsen för hur kvalitetssystemet relaterar till övergripande mål och strategier genom bland annat upprättande av strategiska planer och verksamhetsplaner. Även uppföljningen av utfallet av dessa planer och hur de ger upphov till reviderade planer beskrevs där.

### Verksamhetsgranskning

I bedömningsgrund 1.3 har olika granskande organ beskrivits. I detta avsnitt exemplifieras hur olika typer av granskningar har hanterats. När det gäller utbildningsverksamheten gör UKÄ:s granskningar av examensrätter (ämnes- och yrkesexamina) vilka analyseras och ger upphov till förbättringsförslag och åtgärder. Ett exempel är programmet Internationellt Arbete som vid UKÄ-granskningen av huvudområdet år 2014 fick examensrätten ifrågasatt på grund av svagheter när det gällde vetenskaplig progression, dvs bredd på bekostnad av djup. Ett förbättringsarbete gjordes för att ge huvudområdet en tydligare progression, men utan att programmets breda karaktär förlorades. Ackrediteringar har på samma sätt en kvalitetsdrivande funktion primärt för det avsnitt som ackrediteras, men indirekt ökar kvaliteten för hela lärosätet. Benchmarkingaktiviteter och utvärderingar/granskningar liksom interna revisioner är viktiga inslag i verksamhetsgranskningen. Här ska särskilt nämnas *Kvalitetsgranskning av utbildning och utbildningsstödjande verksamhet vid Jönköping University* som genomförts av NUF under många år (bilaga 18). NUF:s granskningar har varit kvalitetsdrivande i förbättringsarbetet och därmed av betydelse för fackhögskolorna.

### Verksamhetsuppföljning

För att kunna följa utvecklingen och måluppfyllelsen i verksamheten är det viktigt att ha bra data att utgå ifrån. Här ger rapporter och nyckeltalsredovisning från till exempel UKÄ viktig information. Inom JU finns flera gemensamma mätverktyg. En gemensam nyckeltalsrapport med indikatorer som kopplas till de övergripande målen tas fram årligen. En studentenkät genomförs årligen, liksom en alumnenkät. Medarbetarenkät som är gemensam för JU genomförs vartannat år. På bolagsnivå finns olika indikatorer och utvärderingar på till exempel program- och kursnivå som beskrivs närmare i avsnitt 3.5. Ett systematiskt utvecklingsarbete kräver uppföljning och analys av resultatet av genomförda åtgärder. Här fångas också olika brister upp och kan kommuniceras. Varje nivå har sina forum för uppföljning och kommunikation.

I målstyrningsprocessen som utgår från visions- och strategiarbetet finns tydliga målbilder för utbildningsverksamheten vid JU och de olika bolagen. Verksamhetsplanernas åtgärder följs upp och nyckeltal och indikatorer eller andra analyser visar om åtgärderna leder till en ökad



måluppfyllelse. Ett exempel på JU-nivå är strategin att öka internationell utbildning på hela lärosätet. En aspekt av detta är hur många program och kurser som ges på engelska vid JU. Strategin har legat fast under några år och alla fackhögskolor har satt upp mål i sina verksamhetsplaner för att successivt utveckla och öka utbildning som ges på engelska. Mellan 2014 och 2016 ökade antalet erbjudna kurser per år på engelska ca 10 % från 213 kurser till 235 kurser. Mellan 2012 och 2016 ökade antalet internationella programstudenter per år med 100 % från 192 studenter till 384. Data är hämtad ur *Key Indicators Report – 2016* (Bilaga 19).

En annan strategi har under ett antal år varit att öka studentattraktivitet och studentnöjdhet, vilket renderat i mål på fackhögskolorna att inom själva utbildningsdelen öka studentnöjdheten så att samtliga uppmätta faktorer är bättre eller lika bra som snittet bland övriga lärosäten som ingår i den internationella studentmätningen ISB/SB. Ett exempel är HLK där snittliga nöjdheten (andelen med de två mest positiva svarsalternativen på en 5-gradig skala) bland nationella programstudenter för de 24 uppmätta faktorerna inom lärandeområdet under perioden ökat från 81 % till 89 %. År 2013 låg 8 av 24 faktorer över undersökningens snitt och år 2017 låg 19 av 24 faktorer över snittet. Se HLK:s rapport, *Studentnöjdhetsundersökning ISB/SB HT2017* (bilaga 20). En annan aspekt som studentnöjdhetsmätningen har visat är studenters behov dels av lunchutrymmen, dels av studieplatser på campus. Här har åtgärder gjorts på delar av campus och det återstår fortfarande en del åtgärder. Flera exempel på program- och kursnivå redovisas i bedömningsområde *Utformning, genomförande och resultat*.

När det gäller utvecklingen av själva kvalitetssystemet i sig är det pågående utvecklingsarbetet på övergripande nivå ett exempel på en egeninitierad utvärdering som visar på förbättringsbehov i själva kvalitetssystemet. Mycket är åtgärdat, men det tar alltid en viss tid att implementera förbättringarna för att de ska bli kända och efterlevas. I delar av kvalitetssystemet finns en systematik i att återkommande analysera och värdera kvalitetssystemets funktion på olika nivåer i olika delar av verksamheten. Bedömningen är att det ändå finns vissa brister i systematiken att förbättra och utveckla själva kvalitetssystemet på olika nivåer, se utvecklingsområden i detta bedömningsområde.

## 1.6 Den information som genereras av kvalitetssystemet kommuniceras på ett ändamålsenligt sätt med relevanta intressenter och får en spridning inom organisationen.

En grundprincip är att resultatet av förbättringsarbetet kommuniceras till ”källan”, dvs där behovet av förbättringen väckts. Kommunikation av resultat av genomförda åtgärder till relevanta intressenter kan därför komma att ske genom olika kanaler, beroende på nivå i JU:s kvalitetssäkringsarbete. Med avseende på den **nationella nivån** informeras regeringen om verksamheten och förändringar i relation till det nationella uppdraget genom den årliga dialogen med Utbildningsdepartementet. Till **stiftelsenivån** kommuniceras sammanställningar av bolagens verksamhetsberättelser årligen. För kommunikation mellan **JU ledningsnivå** och **bolagsnivå** finns dialogmöten mellan rektor och vd och mellan rektor och respektive bolagsledning minst två gånger per termin. I dessa dialogmöten sker rapportering av bolagets kvalitetsarbete för att följa upp och förbättra verksamheten. På bolagsnivå finns flera olika organ för kommunikation mellan olika funktioner, något som beskrivs närmare i inledningen till bedömningsområde *Utformning, genomförande och resultat*. En viktig informationskälla för information av resultat som avser personalen är de dialoger som sker vid avdelningsmöten, vid fackliga forum och olika personaldagar. I många fall är studentrepresentanter och externa

medverkande deltagare i dessa sammankomster. Möten och muntlig kommunikation är verktyg för dialog och informationsöverföring. Som framgår av beskrivningen ovan är detta vanligt förekommande kommunikationskanaler i kommunikation till interna grupper, i tillägg till exempelvis intranät och e-post.

Av betydelse för utvecklingen av kvaliteten är vidare återkoppling till studenterna av utfall av kursutvärderingar, något som också det tas upp i *Utformning, genomförande och resultat*.

När det gäller kommunikation till externa intressenter på JU lednings- och bolagsnivå är årsredovisningen ett viktigt verktyg genom sin spridning till olika typer av intressenter. Även verksamhetsberättelser, rapporter och utvärderingar från dessa nivåer kommuniceras till relevanta målgrupper via exempelvis JU:s webbplats, intranät, studentwebb eller JU Mobile beroende på målgrupp. Andra kanaler JU disponerar är pressmeddelanden, hemsidan och det egna magasinet *Me & JU* som vänder sig såväl till externa som interna målgrupper.

### **Analys av bedömningsområdet styrning och organisation**

En central funktion i JU:s kvalitetssäkringsarbete har det systematiska visions- och strategiarbete som genomförs på alla nivåer inom hela organisationen och revideras varje år. Detta bedöms vara väletablerat och har varit i funktion ett antal år. Resultat ifrån de återkommande medarbetarundersökningarna gällande hur kända de övergripande strategierna är bedöms ligga på en relativt hög nivå vid de senaste mätningarna. Uppföljningar och granskningar inom kvalitetsarbetet bedöms ge informationer om brister och förslag till förbättringar.

Det är viktigt att kunna säkerställa kvaliteten i utbildningen. Ett sätt att bedöma att kvalitetssäkringsarbetet säkerställer en hög kvalitet inom utbildningen är att titta på utfallet av granskningar och utvärderingar. I rapporten *HiJ Utbildningsutvärderingar Resultat 12-15* redovisar UKÄ resultatet av granskningarna av examensrätter på JU för perioden 2012-2015. 75% av granskningarna resulterade i hög eller mycket hög kvalitet i den första granskningen. Ett riktigt väl fungerande system borde leda till att inga brister uppstår. Dock är brister också en given beståndsdel i ett systematiskt förbättringsarbete för att kunna utvecklas.

I de delar av verksamheten som ackrediteras vid JU är en gällande ackreditering en god indikator på ett fungerande system. De ackrediteringar som skett i närtid har alla lett till fortsatt ackreditering.

Ett annat sätt att bedöma kvalitetssäkringsarbetet är att låta utvärdera det. År 2016 genomförde JU en utvärdering av kvalitetssäkringsarbetet vid JU med hjälp av en extern granskare. Utvärderingen presenterades i rapporten *"Hur är läget?"* (bilaga 2) och indikerade vissa förbättringsområden. Slutsatsen blev att omedelbart påbörja ett utvecklingsarbete för att förbättra systemet, se utvecklingsområde nedan.

Vi bedömer att strukturen i JU:s kvalitetssäkringsarbete med sex nivåer, kvalitetssystem och kvalitetsarbete samt de två perspektiven student- och doktorandperspektiv samt samhällsperspektiv utgör en lämplig struktur för att säkerställa kvalitet i utbildningen och att fånga förbättringsbehov.

Lärosätet har delområden att utveckla men bedömer att helheten inom bedömningsområdet är uppfyllt.

## **Utvecklingsområde**

Baserat på en utvärdering 2016 av JU:s kvalitetssäkringsarbete pågår för närvarande ett utvecklingsarbete inom JU. Viktiga delar i detta utvecklingsarbete är ökad samordning av övergripande kvalitetssäkringsarbete, tydligare dokumentstyrning och större fokus i uppföljningen på utbildningsprogram.

Rutiner för att se över kvalitetssäkringsarbetets strukturer har funnits på plats i delar av JU genom de ackrediteringar som genomförs på JIBS, och med pågående utvecklingsarbete vidgas greppet till att omfatta hela JU.

## 2 Förutsättningar

Hos JU gör den decentraliserade organisationen att det är hos fackhögskolorna som de konkreta förutsättningarna främst föreligger. Här säkerställs läranderesurser, här utvecklas och fördelas kompetenser, här utvärderas kurser och program och det är här som förutsättningarna för en miljö som främjar kompetensutveckling, engagemang och delaktighet i huvudsak byggs. Samtidigt hanteras och tillhandahålls infrastruktur och olika former av stöd på ett effektivt sätt inom det JU-gemensamma bolaget Högskoleservice, där uppföljningar och förbättringsarbete säkerställer kvalitet, likvärdighet och förutsägbarhet i olika gemensamma rutiner och resurser.

### 2.1 Lärosätet säkerställer att den undervisande personalens kompetens motsvarar utbildningsverksamhetens behov.

Strategierna på JU ledningsnivå påverkar karaktären i de program som ges och hur innehållet ska profileras. Exempel på profileringar är internationalisering, samverkan och/eller entreprenörskap. Profileringarna styr vilka kompetenser JU behöver på lång sikt och det är fackhögskolornas uppgift att säkerställa tillgång till lärarresurser med rätt kompetenser för att implementera JU:s strategi inom fackhögskolorna. På vilket sätt kopplingen sker mellan forskningen och utbildningarna utvecklas vidare i bedömningsgrund 3.3.

#### **Kompetensbehov**

Styrande för att säkerställa att lärosätets undervisande personal har kompetenser som motsvarar utbildningsverksamhetens behov är *Bestämmelser och riktlinjer för utbildning och forskning vid Jönköping University (BRJU)* och anställningsordningen (Bilaga 21, *Bestämmelser för anställning av lärare vid Jönköping University.*) Där anges bland annat vilka krav som gäller för examinator i relation till utbildningens nivå och för handledare till doktorander (BRJU 2.12, 4.10).

Till bedömningen av kompetensbehov bidrar även vad som framkommer i de fackhögskoleforum som har externt deltagande i externa råd (Advisory boards), se bilaga 3 *Förenklad koncernledningsmodell vid Högskolan i Jönköping*). Genom dessa erhålls en omvärldskoppling som bidrar till relevans i fackhögskolornas bedömningar av kompetensbehov. Stiftelsestyrelsen har slagit fast att ”Vd ska tillsätta och (låta) leda ett eller flera externa råd för bolagets verksamhet” och att dessa ska vara behovsstyrda. Råd med externt deltagande finns vid samtliga fackhögskolor.

*Nämnden för utbildning och forskarutbildning (NUF)* har som uppdrag att vid granskningar av utbildningar göra en översyn av den till utbildningen kopplade lärarkompetensen. NUF utgår från villkoren för examensrätterna i sin bedömning av kompetensförsörjningen.

#### **Kompetensförsörjning**

JU:s organisation innebär att ansvaret för att säkerställa att den undervisande personalens kompetenser motsvarar utbildningsverksamhetens behov, ligger nära verksamheten, dvs hos fackhögskolorna. Det är respektive fackhögskolas vd som har det övergripande ansvaret för kompetensen hos fackhögskolans personal. JU:s förmåga att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla kompetens är en avgörande framgångsfaktor i kvalitetsarbetet. Det löpande ansvaret för kompetensförsörjningen ligger på avdelningschefsnivå eller motsvarande. Det är avdelningschefen/utbildningsledare eller motsvarande, som fördelar befintliga kompetensresurser i enlighet med kursinnehåll och pedagogiska behov.

En del i arbetet med kompetensförsörjningen är medarbetarsamtalen där individuella

kompetensutvecklingsplaner tas fram och följs upp i varje medarbetarsamtal. Medarbetarsamtalen är strukturerade och systematiska för att möjliggöra uppföljning och jämförelser över tid.

Baserat på den samlade bilden av kompetensbehovet per avdelning upprättar varje fackhögskola fleråriga kompetensförsörjningsplaner som uppdateras årligen och beslutas av respektive fackhögskolas vd. Ett exempel på kompetensförsörjningsplan återfinns i *HLK:s strategiska kompetensförsörjningsplan 2018-2021* (bilaga 22). I planerna, vars syfte är att säkerställa att rätt kompetens finns för att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov på kort och lång sikt, ingår även gemensamma kompetensutvecklingsaktiviteter (bland annat seminariedagar, kurser, studiebesök) samt rekryteringsaktiviteter. Planerna läggs både på kort och lång sikt och följs upp under dialogmöten med rektor. Hänsyn tas till ålder, jämställdhet, ämnesområden och strategier. I arbetet med kompetensförsörjning läggs vikt vid kopplingen till JU:s forskningsmiljöer. Denna koppling innebär att befintlig kompetens används, och att utbildningarnas forskningsanknytning stärks. Kompetensförsörjningsplanerna analyserar även de rekryteringsbehov som uppstår på grund av pensionsavgångar, andra personalförändringar och nya behov drivna av förändrade och tillkommande utbildningar inklusive uppdragsutbildningar.

Kompetensförsörjningsplanerna är en del av underlaget till fackhögskolornas verksamhetsplaner och behandlas återkommande i JU:s ledningsgrupp och fyra gånger per år i dialogmöten med rektor. Fackhögskolornas kompetensförsörjningsplaner sammanställs på JU-nivå för ytterligare gemensamma åtgärder. För strategiskt särskilt viktiga kompetensbehov finns möjlighet att från JU-gemensamma medel matcha fackhögskolans finansiering av en anställning.

### **Rekrytering**

Rekryteringen av personal initieras och genomförs av respektive fackhögskola i enlighet med kompetensförsörjningsplan och verksamhetsplan. Högskoleservice stöder rekryteringsarbetet praktiskt och administrativt. Med utgångspunkt från visionen om JU som ett internationellt universitet finns specifikt behovsanpassat stöd vid rekrytering av internationell personal (relocation). För att främja integrering av personal erbjuds språkkurser på både engelska och svenska.

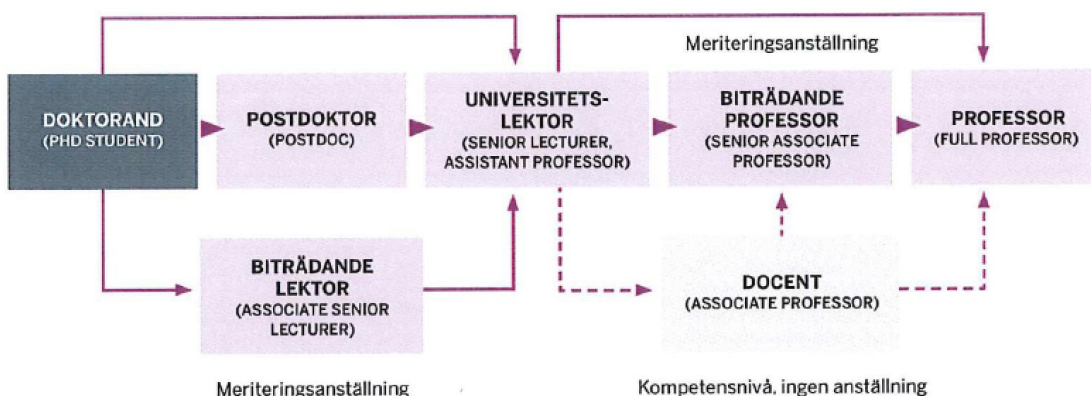
JU:s anställningsordning (Bilaga 21) uppdaterades i syfte att säkerställa kvaliteten för interna karriärvägar och vid rekrytering. I anställningsordningen beskrivs processen för rekrytering och anställning utförligt. Där framgår bland annat att vd för fackhögskolan är ytterst ansvarig för all rekrytering och därmed för att rekryteringsprocessen följs, och att det vid varje fackhögskola ska finnas en rekryteringskommitté. För varje rekrytering ska dessutom utses en rekryteringsgrupp. Vid utseende av rekryteringskommitté och rekryteringsgrupp ansvarar vd för att de har en sammansättning som främjar jämställdhet och mångfald. (anställningsordningen pkt 7.1)

I anställningsordningen framgår vidare:

- Vid all rekrytering av Lärare ska perspektiven jämställdhet och mångfald tillgodoses (pkt 1.3)
- Rekryteringsprocessen avseende Lärare ska följa de formella krav och förutsättningar som krävs för akademisk legitimitet. Legitimitet grundas i att de som anställs som lärare vid JU ska uppfylla minst den vetenskapliga och pedagogiska kompetens och skicklighet som enligt nationell praxis krävs för behörighet till respektive lärarkategori. Vidare ska de som anställs ha kompetens som bidrar till att uppnå JU:s unika prägel, till

exempel inom områdena samverkan, entreprenörskap, innovation och internationalisering. (pkt 1.3.1)

Formellt beslut om anställning fattas av vd vid fackhögskola. Om tjänsten avser professor eller biträdande professor får anställningsbeslut fattas först efter rektors godkännande. (pkt 7.4.12) Som en kvalitetssäkring av rekrytering och i tydliggörandet av möjliga akademiska karriärvägar för att behålla befintlig personal beskrivs och åskådliggörs vägarna på följande sätt i anställningsordningen (figur 7):



Figur 7. Akademiska karriärvägar för lärare i Jönköping University

**2.2 Lärosätet tillhandahåller en främjande miljö som ger undervisande personal möjlighet att utveckla såväl sin pedagogiska kompetens som sin ämneskompetens, samt förutsättningar att bedriva sitt arbete på ett effektivt sätt.**

I hela JU gäller att undervisande personal avsätter minst 10 % av arbetstiden till kompetensutveckling, exklusive den tid som avsätts för forskning och forskarutbildning. Denna tid regleras i arbetstidsavtalet och kan vid behov avsättas samlat för att möjliggöra större sammanhängande insatser. Kompetensutvecklingen fastläggs i individuella kompetensutvecklingsplaner som revideras årligen i medarbetarsamtal och individuella tjänsteplaner. Planeringen av lärarens totala årsarbetstid sker utifrån förutsättningarna för varje individ i kombination med verksamhetens behov, i syfte att uppnå effektivitet.

Medarbetarsamtalen följer en strukturerad modell som innebär att ansvarig chef årligen möter den enskilde anställda för samtal om kompetensutveckling i relation till organisationens strategier. ”Syftet med medarbetarsamtalet är att varje medarbetare får respons på sin insats och sina arbetsresultat och att han/hon klart och tydligt förstår sina framtida arbetsuppgifter och får individuella mål utifrån verksamhetens strategier, mål och verksamhetsplan. Medarbetarsamtalet ska främja verksamhetsutveckling genom att uppmuntra och engagera medarbetaren att arbeta i enlighet med de visioner, strategier och verksamhetsmål verksamheten har.” Ur *Guide för medarbetarsamtal – Jönköping University*.

Med stöd av medarbetarsamtalen, det systematiska arbetsmiljöarbetet och återkommande medarbetarenkäter, görs varje år handlingsplaner på bolagen i syfte att stärka medarbetarnas möjligheter att göra ett gott arbete. 2014 gjordes en kraftansamling för att tydliggöra kopplingarna mellan JU:s strategier och bolagens verksamhetsplaner tillsammans med

informationsinsatser och chefsutbildningar. Det resulterade i att medarbetarnas kännedom om målen kunde avläsas som en förbättring i 2018 års medarbetarundersökning i jämförelse med tidigare år. (*MMI om kännedom om målen 2018*, bilaga 23)

All undervisande personal har tillgång till högskolepedagogisk fortbildning. Fackhögskolorna anordnar intern kompetensutveckling utifrån behov. HLK ger kurser tillgängliga för all undervisande personal vid JU. Här finns bland annat. :

- Grundläggande högskolepedagogik
- Handledning på grundnivå och avancerad nivå
- Bedömning av examination i högre utbildning
- Hållbar utveckling i högre utbildning
- Jämställdhet i högre utbildning
- Handledning på forskarutbildningen

Ett informellt JU-gemensamt och kollegialt nätverk *JU Pedagogical Development Group* finns sedan 2017 och består av fackhögskolornas olika pedagogiska utvecklare. Utgångspunkten för nätverket är att dela goda exempel och sprida kunskap om olika pedagogiska initiativ inom och mellan fackhögskolorna. Ett välbesökt så kallat JU PED Talk med lärarrepresentanter från fyra fackhögskolor ägde rum för första gången i januari i år. På temat ”So much better” delade lärarna med sig av sina erfarenheter av att ge studenter inflytande i kursförbättringsarbetet.

Inom fackhögskolorna finns strategiska medel för att finansiera och underlätta kompetensutveckling, meritering och ämnesutveckling, utöver den i arbetstidsavtalet angivna tiden (10 %). Ansökningar om strategiska medel bedöms och beslutas av vd. Även för JU gemensamt avsätts strategiska medel centralt som utlyses årligen och med anknytning till någon av de fyra strategierna. Ansökningarna bedöms och beslutas av rektor.

Arbete med uppdragsutbildningar främjar kunskapsutveckling för JU:s personal både vad gäller pedagogik och ämnesutveckling. Forskningen på fackhögskolorna är inte bara meriterande för forskaren utan skapar också värden i form av ämneskompetens som tillvaratas i grundutbildningarna.

Den i JU:s strategi betonade internationella profilen utgör en viktig komponent i den främjande miljön. Internationella kontakter fungerar stimulerande och utvecklande för medarbetarna och leder inte sällan vidare till givande samarbeten både inom forskning och utbildning. Det kan gälla bland annat lärarutbyten, internationella gästföreläsare och internationella forskningssamarbeten.

Till den främjande miljön hör också JU:s samlade campus. Det är nära mellan forskningsmiljöerna och till JU:s olika delar vilket gynnar kollegiala möten och kontakter. All personal har tillgång till bibliotek både fysiskt och via lokalt anpassade digitala stödsystem via nätet. Undervisande och forskande personals egen planering, kommunikation med kollegor och studenter samt uppföljning av arbete kan ske i digitala system och JU Mobile-appen. Detta behandlas mer ingående i nästkommande bedömningsgrund (under rubriken Infrastruktur).

## 2.3 Lärosätet säkerställer att infrastruktur och studentstöd är ändamålsenliga för studenternas och doktorandernas lärande.

För att säkerställa att infrastruktur och stöd och service har god kvalitet spelar Högskoleservice (HS) en viktig roll. HS verkar för att utveckla och implementera resurseffektiva, enhetliga och gemensamma arbetsätt. Studentperspektivet säkerställs genom strukturerade kontakter och studentdeltagande i olika projekt och grupper. Bland annat träffar Studentkårens ordförande HS vd fyra gånger per år, och en representant från HS ingår i Studentkårens styrelse. Av betydelse för studenternas engagemang och medverkan är att JU valt att behålla kårobligatoriet, något som ligger till grund för en robust kårorganisation. Mer om detta i bedömningsområde 5, Student- och doktorandperspektiv.

### **Stöd och service**

För att säkra en gemensam bild av förväntningar och systematiskt förbättra innehållet i de tjänster som HS levererar startade 2014 ett arbete med att utveckla *HS Tjänstekatalog* som arbetsätt, och det utvecklingsarbetet pågår. Katalogen består idag av drygt hundra tjänstebeskrivningar från alla HS avdelningar med information om ansvarsåtaganden, kontaktvägar, servicenivåer etc. Katalogen ger en överblick över HS samlade utbud och fungerar som ett verktyg för att formulera befintliga och ta fram nya tjänster i samarbete med berörd målgrupp. En ny tjänst beslutas av HS vd först efter godkännande i det för tjänsten mest adekvata strategiska rådet och alltid i *Rådet för stöd och service* (tidigare OM-gruppen) som avslutande kvalitetssäkring innan beslutet fattas. Det finns gemensamma arbetsätt, mallar och rutiner för framtagandet av nya tjänster och arbetet görs alltid i samverkan med berörda.

Under tidigare år har olika avdelningar inom HS i vissa fall begärt in samma uppgifter från fackhögskolorna flera gånger, oberoende av varandra. Som en del i arbetet med kvalitetssystemet vid JU har processen för informationsleveranser strukturerats upp och planeras nu på ett bättre sätt. Från och med 2018 finns på intranätet funktionen *Akademiska kalenderåret*, som tydliggör olika leveranser av information mellan fackhögskolorna och HS. Målet med det *Akademiska kalenderåret* är att förenkla, tydliggöra och kvalitetssäkra tidpunkter för leverans av information från fackhögskolor och JUE till HS och från HS till fackhögskolor och JUE för kommande kalenderår. De informationsprocesser som finns tillgängliga i Akademiska kalenderåret rör:

- Samordnad insamling av uppgifter om utbud, revideringar och nedläggning av kurser och program
- Antagningens olika deadlines
- Prognos och statistik kring ansökningar, prestationer och kohortuppföljning

HS genomför olika planerade uppföljningar som ger underlag för åtgärder som beslutas på relevant nivå inom JU beroende på frågans art. Utöver arbetsmiljöundersökning och ISB/SB:n sker uppföljning även i särskilda fokusgrupper med HS målgrupper (lärare, forskare, chefer och studenter) en till två gånger per år. HS samlar då dessa grupper till dialoger utifrån frågor om hur stöd- och serviceverksamheten uppfattas av målgrupperna. Resultatet från dialogerna följs upp inom HS ledningsgrupp och fördelas ut till respektive berörd avdelning inom HS för genomförande av förbättringsåtgärder. I ärendehanteringssystemet ges alltid återkoppling till den som anmält brist/förbättringsförslag, och varje månad genomförs kundnöjdhetsundersökningar i ärendehanteringssystemet. Årligen görs benchmark mot andra lärosäten rörande IT, HR, ekonomi, bibliotek och lokaler. Vidare genomför Studenthälsan, Career Center och Studievägledningen kundnöjdhetsenkäter/väntrumsenkäter efter avslutat samtal (samtalsomgång/behandling avseende studenthälsan), och Service Center gör återkommande nöjdhetsundersökningar för besökande. Exempel på genomförda förbättringar



utifrån kundnöjdhetsmätningarna är skapandet av en samlad sida på studentwebben som fungerar som en miniguide för internationella studenter som söker ”Jobs in Sweden” och inrättande av föreläsningar och kurser såsom Studieteknik, Personal Branding etc. En viktig återkoppling sker genom de internationella ackrediteringar som JIBS har, eftersom dessa även innefattar granskning av stöd- och servicefunktioner hos HS.

Studentkåren har direktkontakt med HS i frågor om infrastruktur och studentstöd genom både planerade möten och kontinuerliga direktkontakter med såväl HS ledning som operativa verksamheter vid behov. (Se vidare bedömningsområde 5, Student- och doktorandperspektiv.)

### **Infrastruktur**

JU är delägare i det kommunala fastighetsbolaget *Högskolefastigheter AB* som äger marken och byggnaderna på campus. JU har därigenom både insyn och inflytande på kortsiktiga och långsiktiga lokalfrågor. JU har en lokalgrupp med representation från alla bolag och Studentkåren, och där bereds lokalfrågor regelbundet.

Merparten av JU:s lokaler är relativt nybyggda eller renoverade. Generellt kan de beskrivas som rimligt moderna, rymliga och tillgängliga, men där olika behov är föremål för långsiktiga planer för åtgärder. Störst behov av förbättringar finns inom HHJ:s undervisningslokaler och där nya laborationssalar byggs för bl. a. ortopedingenjörsprogrammet. (*Lokalpolicy* bilaga 24) styr användningen av lokalerna. Mätt som lokalyta per helårsstudent (hs) har JU 11,1 kvm/hs, vilket är näst högst bland svenska lärosäten av jämförbar storlek (2015). Inom JU som helhet bedöms det därmed finnas en god grundtillgång till arbetsrum och tekniskt välutrustade undervisningslokaler, specialsalar för s.k. active learning och studios för distansundervisning. Utifrån studentmätningar (tex ISB/SB) har förbättringar i form av utökning av studieyta skett och fortsatta kontinuerliga förbättringar pågår.

Utvecklingsarbete pågår kontinuerligt och leder till olika tillägg, ombyggnationer och nybyggen. En *campusplan* (Bilaga 25) har tagits fram tillsammans med Jönköpings kommun. Ett nyligen genomfört nybygge är Service Center som bidragit till ökad kvalitet i studentstödet. Service Center och den kommande byggnationen av *hus K*, är båda exempel på lokaler som byggs med en mer flexibel och generell inriktning. I framtiden kan de nyttjas och anpassas efter ändrade behov och förutsättningar för hela JU.

JU:s IT-nät har en öppen webb-del, en Student-web och ett intranät för personalen. En helpdesk finns tillgänglig både på distans och fysiskt på campus. Studenterna har tillgång till en digital plattform där information om utbildningen läggs in och kommunikation med lärarna kan ske. Därutöver finns appen *JU-mobile* (ca 6.500 unika dagliga användare) där studenterna kan se sina personliga data och sitt schema, få resultatinformation, göra examinationsanmälan, få fram kontaktuppgifter till personal mm. JU har ett IT-råd med representation från hela koncernen och studenterna och där behandlas IT-frågor regelbundet.

### **Studentstöd**

JU genomför omfattande introduktionsveckor både höst och vår för nya studenter och ett faddersystem finns etablerat. Faddrarna får en teambuilding/workshop med fokus på ledarskap och gruppdynamik och utbildas i HLR och om hur lättare skador hanteras. De får även information om de vanligaste problem som studenter har och stöter på när de kommer till campus. Studentkåren ger även en utbildning i hur ”insparken” går till, bakgrunden till varför den finns och vad syftet med den är. Här ingår också en utbildning om sund alkoholhantering och hur alkohol påverkar både en individ och en grupp. Utbildningen är obligatorisk för de som kommer att vara faddrar. I skriftligt avtal med varje fadder ges information bland annat om

kulturkrockar, om att intima kontakter ska undvikas och att ta det försiktigt med sarkasm.

Studie- och karriärvägledarna är organiserade inom Avdelningen för studentstöd och service under HS. Studievägledarna arbetar mot den fackhögskola vars ämnesområden som respektive studievägledare har fördjupad kunskap om. I arbetsuppgifterna ingår att assistera studenter i studiefrågor, och vägleda studieval kopplat till en diskussion om karriär. Career Centers medarbetare är specialiserade på återkoppling på alla typer av ansökningshandlingar samt simulerade anställningsintervjuer. Man sammanställer även information om svensk och internationell arbetsmarknad och har programverksamhet i form av föreläsningar och workshops.

HS driver en *studieverkstad* och en *mattestuga* öppna för alla studenter. När det gäller studenter och doktorander med särskilda behov får JU kännedom om att detta antingen via studenten/doktoranden själv eller via lärare, studievägledare eller kuratorer. Så fort det kommer till samordnarens kännedom kontaktas studenten för ett möte som ska leda till åtgärder och därefter uppföljning. Det styrande dokumentet för detta arbete är *Åtgärdsplan för likabehandling av studenter vid Jönköping University 2017 - 2018*, (bilaga 26). Student/doktorand med funktionsnedsättning, som är godkänd av högskolans samordnare för särskilt pedagogiskt stöd, har rätt till anpassning och stöd i undervisningen och vid examination för att komma i en jämförbar studiesituation med studenter utan funktionsnedsättning.

HS har även ansvar för *Studenthälsan* som ger studenterna tillgång till tre kuratorer (varav två med kbt-kompetens) och en sjuksköterska. Studenthälsan ger vidare kurser som utgör både stöd och angelägna läranderesurser (beskrivs ytterligare i nästkommande bedömningsgrund, 2.4). Hänvisning till den offentliga vården och/eller till psykologhjälp sker i förekommande fall. Tillsammans med Studentkåren genomförs särskilda projekt som syftar till att motverka olika former av missbruk, och initiativ tas återkommande för att bjuda in till samtal om livsstilsfrågor. Studenthälsan följer en kvalitetsplan utifrån hälso- och sjukvårdslagen.

För JU:s studenter finns en omfattande utbytesverksamhet som koordinerar stipendieprogram och studentutbyte för såväl inkommande som utresande studenter, hanterar kommunikation med partneruniversitet i studentärenden, genomför informations- och marknadsföringsinsatser och kriskommunikation- och hantering.

## 2.4 Lärosätet säkerställer att det finns tillräckliga läranderesurser och att dessa används på ett effektivt sätt.

Som tidigare nämnts fördelar JU årligen genom styrelsebeslut uppdrag och ekonomiska ramar till koncernens bolag (*Ekonomiska ramar och uppdrag till bolagen 2018* Bilaga 11). På nästa nivå sker resurstilldelningen lokalt inom respektive fackhögskola och HS och beslutas av respektive vd baserat på den verksamhetsplanering som gjorts. Processen som leder fram till verksamhetsplanerna är cyklisk och baseras på systematiskt utvecklingsarbete, där fokus ligger på utveckling genom tillvaratagande av erfarenheter.

Genom den lokala förankringen och systematiska omvärldskontakter i externa råd (advisory boards och motsvarande med externt deltagande), kan avvägningen av resurstilldelning baseras på verksamhetsnära kunskap. Det säkerställer hög ändamålsenlighet i avvägningar mellan lärar- och handledningstid för kurser, program och VFU, för avvägningar av investeringar och drift av lokala tekniska system och för andra satsningar, som exempelvis strategiska och ämnesutvecklande forskningsprojekt. För beredning, beslut och förankring av de lokala prioriteringarna finns etablerade processer, organ och fora, med deltagande av både personal

och studenter. (Se bedömningsområde 1, Styrning och organisation.)

Den verksamhetsförlagda utbildningen spelar en väsentlig roll inom JU. Kopplingen till arbetslivet ses som en viktig läranderesurs då den kompletterar undervisningen och förbereder studenterna för arbetslivet på ett direkt sätt. För att följa upp och förbättra i ett lärande- och läranderesursperspektiv, finns särskilda rutiner för studenternas måluppfyllelse, och för att vidta eventuella åtgärder. Detta beskrivs ytterligare i bedömningsgrund 6, Samverkan.

*Nämnden för utbildning och forskarutbildning* (NUF) gör i samband med kvalitetsgranskningar av utbildningar, granskningar av lärarresurser i stort och bedömer baserat på programansvarigs utredning i vad mån de är tillräckliga och relevanta för utbildningen.

Bland de läranderesurser som JU som helhet erbjuder finns biblioteket med bemannade öppettider (en vanlig vecka har biblioteket öppet måndag till och med lördag drygt 60 tim), intranätet med särskild studentwebb med app och videospelat lärandematerial. Här finns också studieverkstaden med bemanning där studenter från samtliga fackhögskolor kan få hjälp med såväl studieteknik som att utveckla sina skriftliga och muntliga färdigheter. Mattestugan utgör på motsvarande sätt en resurs inom sitt område, två timmar i veckan under hela terminen i bibliotekets läsesal.

JU ger genom HS också seminarier/kurser i JU:s IT-system inklusive lärplattformen. Studenthälsans kurser till alla studenter vid JU ses också som viktiga läranderesurser:

- *Att hantera stress och främja hälsa*, fem tillfällen om två timmar per gång, 8 deltagare
- *Våga tala*, Helgkurs sju timmar per dag, 12 deltagare
- *Höj din självkänsla*, fem träffar om två timmar per gång, 8 deltagare
- *Sluta skjuta upp – Prokrastrinering*, tre träffar med 8 deltagare

Läranderesurser finns även i form av inspelade filmer tillgängliga på Youtube;  
<https://www.youtube.com/channel/UCQqrC57xKpCHU4wxBaexitw/videos>.

## **Analys av bedömningsområdet Förutsättningar**

Kompetensbehov, kompetensförsörjning och rekrytering styrs, förbättras och utvecklas systematiskt i linje med omvärlden, JU vision och strategier, styrdokument och utvärderingar från kurs- och programnivå på respektive fackhögskola. Arbetssättet där JU:s vision och strategier följer genom hela kompetensförsörjningsprocessen till det individuella och strukturerade medarbetarsamtalet främjar förutsättningarna för att personalens kompetens motsvarar utbildningsverksamhetens behov.

Olika forum, processer och rutiner för säkerställande och utveckling av infrastruktur och studentstöd stöder att dessa förutsättningar systematiskt förbättras utifrån studenternas, doktorandernas och lärarnas behov. Tjänstebeskrivningarna som funnits som systematiskt arbetssätt sedan 2014 och som tagits fram och kontinuerligt följs upp i samverkan, bidrar till ytterligare kvalitetssäkring av att stöd och service är ändamålsenligt för studenterna och doktorandernas lärande.

Lärosätet bedömer att bedömningsgrunden, trots behovet av utveckling inom några delområden, är tillfredsställande.

## Utvecklingsområden

Tid är en kritisk faktor för att lyckas med rekrytering. Processen för rekrytering av undervisande och forskande personal kan ytterligare förbättras för att korta handläggningstiden utan avkall på kvaliteten. Målet är att ha en process som garanterar kvalitet samtidigt som den är flexibel och smidig. För att ta hand om nyrekryterad internationell personal byggs kunskap upp inom JU kombinerat med att behovsanpassad kompetens inom relocation köps in.

JU:s internationaliseringsprofil innebär att andelen internationella medarbetare och studenter ökar. Därmed ställs det krav på att den mesta informationen finns tillgänglig på engelska. Rutiner och effektivitet för kommunikation på engelska förbättras.

Tjänstekatalogen med stödtjänster till undervisning och forskning kompletteras kontinuerligt.

Det kollegialt startade pedagogiska nätverket PED behöver stärkas för att utvecklas och ge ett större utbud av aktiviteter såsom PED-talks, PED-forum mm.

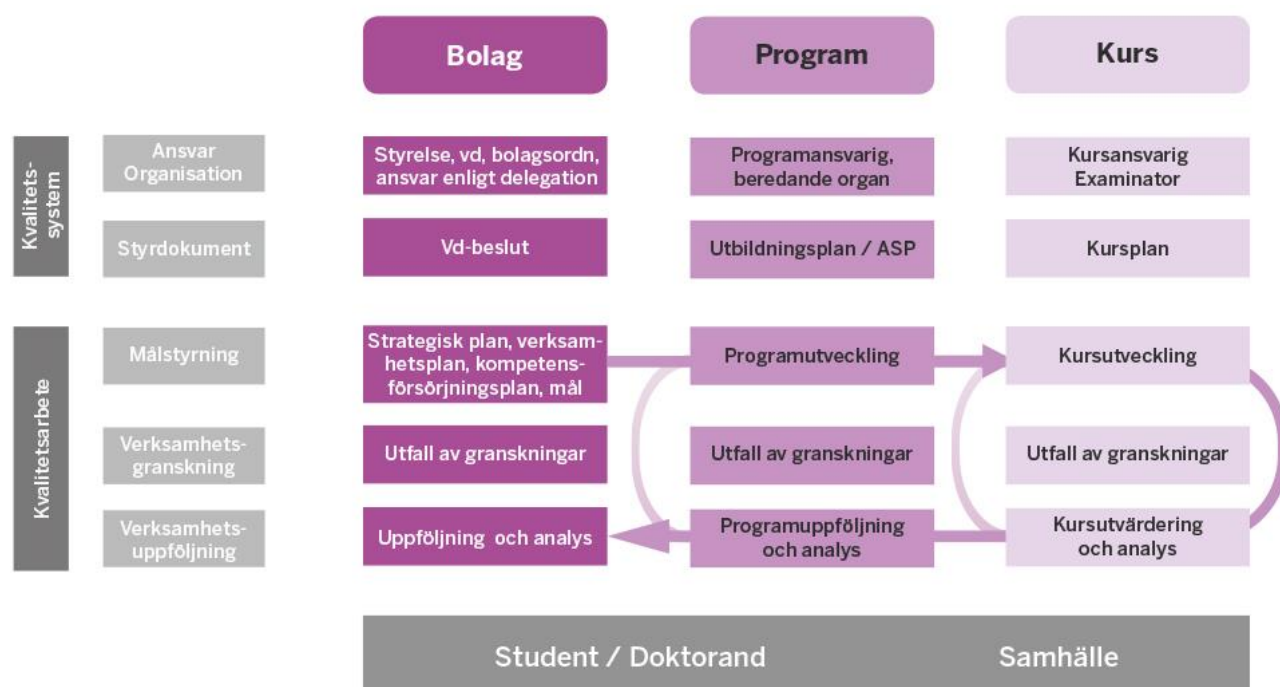
Arbetsytorna för studenter har under de senaste två åren avsevärt utökats inom JIBS samt renoverats inom JTH. Återkopplingen från studenterna beskriver upplevelsen av att det fortfarande är en brist på självstudieplatser, därför fortgår omstruktureringen till förmån för fler platser och bättre matlagningsmöjligheter.

### 3 Utformning, genomförande och resultat

I inledningskapitlet introducerades bilden över JU:s kvalitetssäkringsarbete med sex olika nivåer, kvalitetssystem bestående av ansvar och organisation samt styrdokument och kvalitetsarbete med målstyrning, granskning och uppföljning. Därtill utgör de två perspektiven gällande studenter/doktorander och samhälle viktiga komponenter i JU:s kvalitetssäkringsarbete. De sex nivåerna är nationell nivå, stiftelse, JU ledning, bolagsnivå samt program- och kursnivå. I inledningen nämndes också att stiftelsen bedriver verksamheten genom bolagen, och att det därför är naturligt att JU:s kvalitetssäkringssystem tillmäter de tre nivåerna bolag, program och kurs stor betydelse.

Vid redogörelse för utformning och genomförande av utbildning är det de tre nivåerna bolag, program och kurs som är i fokus. Vid varje bolag har frihet att anpassa verksamheten till de förutsättningar som gäller för respektive bolag. Detta ses som en styrka i JU:s kvalitetssäkringsarbete, inte minst därför att den lokala förankring som därmed möjliggörs i sin tur ger förutsättningar till såväl anpassningar till rådande marknadsförhållanden som till ett engagemang bland personal och studenter. De lokala anpassningarna förklarar att redovisningen i detta bedömningsområde ger prov på diversifiering, exempelvis avseende sättet att organisera kvalitetsarbetet eller avseende beteckningar för olika organ.

Som ett stöd för minnet återges JU:s kvalitetssäkringsarbete för dessa tre nivåer nedan. Inledningsavsnittet angav att ansvar och organisation på bolagsnivå skulle återges i större detalj i detta bedömningsområde. Detta sker härnäst.



figur 8. Kvalitetssäkringsarbetet inom bolagen

På **bolagsnivå** finns två huvudtyper av organ eller funktioner. Dels finns inom alla bolag funktioner med *övergripande* ansvar för att verka för kvalitetssäkringsarbetets utveckling inom bolagen. Därtill finns funktioner som mer specifikt behandlar *utbildningsrelaterade* frågor, vilka beskrivs nedan. I tillägg finns olika organ på **programnivå** och **kursnivå** som samlar såväl programansvariga (andra beteckningar kan förekomma) som kursansvariga och

examinatorer, och behandlar konkreta frågor relaterade till genomförandet av utbildning.

De bolagsspecifika organen rör i många fall olika typer av beredande och beslutande organ. Alla fackhögskolor har även granskande organ med uppgift att vara delaktiga i kvalitetssäkringsarbetet. Uppgifter såsom granskning utförs inom vissa bolag i särskilda utskott. I flera fall finns olika organ för utbildningen på grundnivå och avancerad nivå å ena sidan, och för forskarutbildningen å den andra. För dessa sker därför redogörelsen först för utbildningen på grundnivå och avancerad nivå, och därefter för forskarutbildningsnivån.

**Övergripande kvalitetsarbete** Inom HHJ innehas denna samordnande kvalitetsfunktion av utbildningschef. Vid HLK finns en särskild funktion för samordning av kvalitets-säkringsarbetet, liksom även är fallet inom JIBS där Director of Accreditation and Quality driver kvalitetsarbetet tillsammans med Associate Dean of Research respektive Associate Dean of Education. Inom JTH, slutligen, finns en särskild kvalitetssamordnare för utbildning på alla tre nivåer som rapporterar till utbildningschef och forskarutbildningschef. Inom Högskoleservice finns på motsvarande sätt en funktion för kvalitetssamordning.

### **Utbildningsrelaterade organ**

**Grundnivå och avancerad nivå** Vid HHJ finns *Utbildningsrådet* som medverkar till att utveckla och förbättra utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarutbildningsnivå. Till Utbildningsrådet är tre utskott knutna: det *Pedagogiska utskottet* med ansvar för att stärka och vidareutveckla pedagogiska arbetssätt inom HHJ, *Kvalitetsutskottet* som arbetar med kvalitetssystem och uppföljning av kvalitet samt *Kursplaneutskottet* som ansvarar för granskning av nya och reviderade utbildnings- och kursplaner på grundnivå, avancerad nivå och forskarutbildning.

Inom HLK finns på motsvarande sätt *Utbildningsledningsgruppen* som leds av utbildningschefen och omfattar samtliga utbildningsledare (programansvariga). Inom gruppen sker kvalitetsuppföljning och uppföljning på programnivå. För programmen följs resultat upp och analyseras mot mål, och behov av nya åtgärder identifieras. Program- och alumnutvärderingar, studentnöjdhetsundersökningar, söktryck och omvärldsanalyser är exempel på input. HLK har ett *utbildningsråd* med uppgiften att granska kursplaner och utbildningsplaner

*CUME* inom JIBS, är ett beredande organ. *CUME* arbetar för att upprätthålla och förbättra kvalitet och måluppfyllelse på JIBS grund-, master- och magisterutbildningar, inklusive programutveckling, processer, och interaktion med studenter. Rådet, där studenterna finns representerade, är beslutande i operativa frågor och rekommenderar beslut till JIBS' vd i frågor av strategisk art.

Vid JTH finns ett råd för utbildningen på grundnivå, och ett motsvarande för utbildningen på avancerad nivå. *Utbildningsråden* svarar för informationspridning och beredning av frågor kring inriktning, utveckling, planering, genomförande och uppföljning av utbildningen. De leds av utbildningschef och består av programansvariga, kvalitetssamordnare, representanter från HS avseende studievägledning, internationalisering och marknadsföring och studentföreningens utbildningsutskotts ordförande. Vid JTH finns även *Pedagogical Development Group* med uppdrag att främja pedagogisk utveckling och att verka för kunskapsöverföring och spridande av goda exempel inom området. I samma bolag finns även *Kvalitetsutskottet* som har i uppgift att kvalitetssäkra nya och reviderade utbildnings- och kursplaner samt att utveckla JTH:s kvalitetsarbete. Kvalitetsutskottet leds av utbildningschef och består av programansvariga från utbildningsråden på grundnivå och avancerad nivå, kvalitetssamordnare, representant från HS avseende utbildningsadministration samt en av

JTH:s ledamöter i NUF (adjungerad).

**Forskarutbildning** Vid HHJ finns ett *Forskningsråd* som består av vd, forskningschef, föreståndare för forskarskolan, forskarutbildningskoordinator, ämnesföreträdare för huvudområde respektive ämne på forskarnivå, professorer och doktorandrepresentant. Forskningsrådet vid HHJ förankrar och bereder beslut för forskningsfrågor, vilka kan ha behandlats och förberetts i Forskningsrådets arbetsutskott. Möten äger rum en gång per månad. Vid HLK finns en *Forskningsnämnd* som hanterar ärenden gällande forskning och forskarutbildning. Exempel på uppgifter är att utlysa doktorandanställningar, utse handledare inom forskarutbildningen och fastställa kursplaner för forskarutbildningskurser. Nämnden består av ordförande, en professor/forskningsledare från varje forskningsmiljö samt lärar- och studentrepresentanter. Vd samt forskarskolans utbildningsledare är ständigt adjungerade. För forskarutbildning finns inom JIBS *Research Faculty Board* (JIBS RFB) som ett centralt organ för forskarutbildning. Syftet med JIBS RFB är att säkerställa den vetenskapliga kvaliteten på forskning och forskarutbildning och att skapa handlingsplaner för dessa verksamheter. JIBS RFB handhar ärenden som att föreslå NUF att utse sakkunniga, fakultetsopponent och betygsnämnd vid en disputation etc. JIBS RFB har ordinarie möten sex gånger per år och har ett presidium som hanterar enklare samt brådskande ärenden. Vid JTH finns ett *Forskarutbildningsråd* (FUR) som arbetar med frågor som rör forskarutbildningens övergripande inriktning, utveckling och genomförande. Rådet leds av forskarutbildningschef på JTH och ska strategiskt och operativt verka för kvalitetssäkring av forskarutbildningen.

### 3.1 Lärosätet har en tydlig ansvarsfördelning samt ändamålsenliga rutiner och processer för utformning, utveckling, inrättande samt nedläggning av utbildningar

Förslag om inrättande av utbildningsprogram kommer från bolagen och förslag till utveckling av programmet ska utvärderas med hänsyn till interna och externa intressenter, marknad, finansiella åtaganden och aktuell fackhögskolas personella resurser. Beslut om inrättande av ämnen på forskarnivå inom ramen för JU:s examensrätter fattas av NUF efter anhållan från den fackhögskola som ansvarar för utbildningen.

Avveckling av program eller forskarutbildning initieras av fackhögskolan och beslutas i NUF. Avveckling kan också initieras efter av NUF genomförda interngranskningar för utbildning på grundnivå och avancerad nivå. Vid bristande kvalitet startas en utredningsprocess vid berörd fackhögskola för att åtgärda kvalitetsbristerna. Om bristande kvalitet kvarstår efter förnyad bedömning, ska NUF till rektor rekommendera adekvata åtgärder.

Mer detaljerad information om inrättande, revidering och avveckling av utbildningar på grundnivå och avancerad nivå återfinns i BRJU (2.6–2.8). Motsvarande information för forskarutbildningen finns i kapitel 4. Ansvar för att genomföra utbildningarna vilar på respektive fackhögskolas vd, där bolagsspecifika bestämmelser och handläggningsordningar styr arbetet inom ramen för BRJU (Bilaga 27a-c för HHJ, bilaga 28a-c för HLK, bilaga 29a-g för JIBS och bilaga 30a-b för JTH). Ett exempel från HHJ på arbetet med att inrätta ett nytt utbildningsprogram inleds enligt följande: ”För framtagning av utbildningsplanen tillsätts en projektgrupp samt projektledare av vd. Projektgruppen ska bestå av sakkunniga inom huvudområdet. Till projektgruppen utses/ används även en referensgrupp med representation från studenter, externt programråd, eventuellt representanter från andra lärosäten samt alumni. Efter att projektgruppen tagit fram ett förslag granskas det av kursplaneutskott och



utbildningsråd (eller motsvarande grupperingar) och beslut fattas av vd". För mer detaljerad information, se bilaga med process för framtagande av program från HHJ.

### 3.2 Lärosätet säkerställer att dess utbildningar utformas och genomförs på ett sätt som uppmuntrar studenterna till att ta en aktiv roll i lärandeprocesserna, vilket också återspeglas i examinationen

Vid JU tillämpas ett pedagogiskt arbete där en rad olika moment för lärande och examination ingår, till exempel projektinslag, laborationer, seminarier, hemtentamina, individuell skriftlig tentamen, case, workshops, presentationer och flipped classroom som alla kräver ett studentaktivt lärande. Studenterna utmanas att lära under kursen gång, ofta med löpande återkoppling från lärare och/eller handledare. Återkoppling kan också komma från äldre studiekamrater (t ex årskurs 3 handleder årskurs 1), från studiekamrater i samma kurs som agerar peer reviews samt från externa intressenter. Vid genomförandet av det självständiga examensarbetet erbjuds studenterna att samarbeta med industriföretag, organisationer, skolor, hälso- och sjukvård och andra relevanta externa intressenter.Handledning erbjuds studenterna enskilt eller i grupp. Vid grupphandledning samt vid examinationseminariet krävs att studenterna tar en aktiv roll i sitt eget och medstudenternas lärande då de ska förbereda och opponera på varandras arbete samt försvara det egna arbetet. Redovisning av resultaten kan också presenteras för externa intressenter som ger studenterna återkoppling.

Vid samtliga fackhögskolor återkommer grupparbeten och projekt vid fältstudier på grundnivå och avancerad nivå i olika former vilket är en viktig del i att skapa delaktighet i lärandeprocessen. Ett exempel är kursen Projektarbete, 12 hp inom det Medie- och Kommunikationsvetenskapliga programmet, där 3-5 studenter tillsammans via en extern uppdragsgivare i form av till exempel ett företag, eller en offentlig arbetsgivare, utför ett projekt tillsammans. Examinationerna kopplar direkt emot projektarbetet, se *Kursplan Projektarbete* (bilaga 31). Inom JTH finns viktiga influenser till studentaktivt lärande såväl i JTH:s utbildningskoncept, som det internationella initiativet för ingenjörsutbildningar, CDIO. Både utbildningskonceptet och CDIO betonar vikten av att studenten förbereds för en framtida arbetsmarknad genom en kombination av teknisk kunskap och ett helhetsperspektiv som bland annat innebär fokus på projektarbete och praktiska inslag från näringsliv. Flertalet kurser inom JTH har därför projektinslag som innebär studentaktivt lärande. Examinationerformer kan exempelvis utgöras av muntlig och/eller skriftlig redovisning, laborationer och seminarier, vilka alla innebär att studenter är aktiva och utmanas att lära under kursens gång.

Kurser som ges på distans utformas och genomförs på så sätt att de förutsätter ett studentaktivt lärande med studiekamrater, lärare och examinatoreer via chatt, gruppdiskussioner och seminarier via kommunikationsnätverk, till exempel Adobe Connect, användning av lärplattform, streamade föreläsningar etc. som skapar i flera avseenden en flexibilitet för studenterna, att planera studierna med frihet inom vissa tidsramar. Återkoppling på innehåll och upplägg av kursen görs kontinuerligt under kursens gång av studenterna till kursansvarig. Handläggningsordning för utformning av genomförande av distanskurser införs successivt.

Praktikkurser och verksamhetsförlagd utbildning (VFU), finns i de flesta av JU:s utbildningar på grund- och avancerad nivå, bedrivs projekt- och problemorienterat där studentens eget lärande och reflektion sätts i fokus. Studenten ansvarar för det egna lärandet medan fackhögskolorna erbjuder läraktiviteter med syfte att nå de mål som finns uppsatta för VFU. Inom VFU integreras programmets teoretiska ämnen liksom praktiska moment för att successivt utveckla studenternas professionella kunskaper och de ges kontinuerlig återkoppling från handledarna.



Inom JTH anordnar *Pedagogical Development Group* (PED-gruppen) ett flertal lunchseminarier varje termin (PED Talks), en årlig konferens samt erbjuder finansiering av deltagande i pedagogiska konferenser. PED-gruppen har i uppdrag att främja pedagogisk utveckling, och har bland annat arbetat systematiskt med att lyfta fram exempel på lärare som använder olika former av formativt lärande och verktyg för att stimulera studentaktivt lärande. Exempelvis hade PED Conference 2016 en inbjuden expert på studenters lärande, och i flera PED Talks har lärosätets egna lärare berättat om hur exempelvis återkoppling kan göras mer stimulerande för studenters lärande.

Återkoppling till studenterna av utfall av kursvärderingar är av betydelse för att studenterna ska vara motiverade att ta en aktiv roll i lärandeprocesserna. Med hjälp av dessa återkopplingar bekräftas studenternas betydelse för lärosätets kvalitetsarbete, något som gynnar delaktighet och engagemang. Återkopplingen av resultat från kursvärderingar ska ske enligt de bestämmelser som finns i BRJU. Det framgår i avsnitt 2.13 att *”Resultat av tidigare kursvärderingar och de ställningstaganden som gjorts till följd av dessa ska av kursansvarig lärare redovisas vid kursstart.”* Återkommande uppföljning av kurs- och programutvärderingar görs i programråd eller motsvarande. Undervisningslokalernas placering i närhet av lärarnas arbetsplatser och det öppna klimatet som råder på JU gör att studenter och doktorander har möjlighet att söka upp lärare, handledare, examinatorer, kurs- och programansvariga för att både ge och få återkoppling angående en kurs eller program.

Forskarutbildningens genomförande och resultat kvalitetssäkras med hjälp av avstämningspunkter. Utbildningen kan genomföras i två steg, med en licentiatexamen som halvtidsavstämning inför doktorsexamen. Avhandlingar har företrädesvis formen av sammanläggningsavhandlingar vilket gör att doktorandens delarbeten kontinuerligt granskats och godkänts av det vetenskapliga samhället. Under hela forskarutbildningen används den individuella studieplanen (ISP) för att planera och följa upp doktorandens arbete. En ISP ska vara fastställd senast tre månader efter antagning och därefter revideras årligen. Inom nio månader ska doktoranden presentera sin forskningsplan, inför licentiatuppsats erbjuds doktoranden möjlighet att hålla ett förslutseminarium (eller motsvarande) inför det slutliga licentiatseminariet. Doktorander som fortsätter efter licentiatexamen bör revidera forskningsplanen. Inför disputationen är förslutseminarium obligatoriskt.

För att säkerställa att doktorander vid JU har möjlighet att aktivt vara med och utveckla forskarutbildningen finns ett antal olika strukturer och systematiska processer. Hit hör kursvärderingar, ISP, samtal med utbildningsledare eller motsvarande, doktorandkollegium, representation i NUF, utbildningsråd och forskningsnämnd. Bland annat ger ISP:n doktorander möjlighet att ge uttryck för önskemål när det gäller kurser, konferenser, form och innehåll i handledning m m. Genom sin utformning ger ISP:n gott underlag för samtal om vad som ytterligare behöver göras för att säkra måluppfyllelsen. De doktorander som har sin arbetsplats vid forskarskolan har tillgång till arbetsplats att låna. Doktorander som har sitt arbete förlagt till annan arbetsplats knyts in i den forskande miljön genom kurser och forskningsseminarier. Dessutom stöds delaktigheten i forskarutbildningen genom kontinuerlig information via den digitala lärplattformen.

Forskarutbildningen ställer krav på självständighet hos doktoranderna. Utvecklingen mot allt större självständighet stöds för det första genom handledning, där handledaren i början av utbildningen är mer styrande och så småningom kan lägga över mer av initiativ och ansvar på doktoranden. För det andra är den kontinuerliga peer review processen i samband med kursuppgifter, seminarier och t ex konferenser av stor vikt.

### 3.3 Lärosätet säkerställer ett nära samband mellan forskning och utbildning i verksamheten.

Lärandemiljön vid JU möjliggör närhet mellan utbildning och forskning och den forskning som bedrivs inom JU är tillgänglig för lärare, studenter och externa intressenter. Forskningsmiljöer och centrumbildningar vid de fyra fackhögskolorna har betydelse vid utformning, utveckling och inrättande av utbildningar på grundnivå och avancerad nivå samt forskarutbildningen. JU är uppbyggt av forsknings- och utbildningsavdelningar vilket innebär att forskning är inbyggt i utbildningsorganisationen vilket ger förutsättningar för närhet mellan forskning och utbildning.

I BRJU (2.12) anges att kravet på formell akademisk kompetens hos examinator för utbildning på grundnivå med omfattning om högst 120 hp, ska vara examen på avancerad nivå och vid mer än 120 hp ska examinator ha doktorsexamen. För utbildning på avancerad nivå ska examinator ha doktorsexamen. Examinatorer av det självständiga arbetet (examensarbetet) ska inneha doktorsexamen. För varje huvudområde inom JU säkerställs att det finns seniora forskare samt lärare med yrkeskompetens. Vid nyrekryteringar av lärare med ämnesansvar, säkerställer rekryteringskommitté, rekryterande chef tillsammans med rekryteringsgruppen och Höskoleservice genom HR-rutiner, att dessa krav uppfylls. Viktigt är också att det inom JU finns en miljö där många lärare har egen forskningserfarenhet och forskarutbildning, samt en möjlighet att bedriva forskning kontinuerligt. Bemanningen av disputerade lärare i kurser, kursmoment och examinationer är förutsättningar för att en god forskningsanknytning ska kunna ske. I tjänsteplaneringen planeras varje år eller oftare, att forskare undervisar och handleder på grundnivå, avancerad nivå och i forskarutbildning. Vidare ger högskolepedagogiska kurser (se bedömningsområde 2) lärarna möjlighet att utveckla sin förmåga att koppla an till relevant forskning i kurser och program.

Huvudområdesansvariga (eller motsvarande) har i ansvar att utveckla huvud/ämnesområdet baserat på vetenskaplig grund. Ansvaret för implementering i utbildningsplaner och kursplaner är utbildningschef (eller motsvarande) samt att inhämta återkoppling från programansvariga. Därmed finns en systematik för att forskning och utbildning ska ha ett nära samband, vid utveckling, inrättande och revidering av kurser och program.

Forskningsanknytningen är särskilt tydlig i studenternas handledarledda examinationer (uppsatser, muntliga och skriftliga uppgifter), där studenten handleds och bedöms utifrån bland annat sin färdighet och förmåga att tillgodogöra sig och syntetisera forskning, samt i olika grad beroende på nivå, presentera egna forskningsresultat. JIBS har externa krav på detaljerade processer och regelbunden uppföljning av (bland annat i form av rapporter och föreskrivna tabeller) i vilka program forskningsaktiva lärare undervisar via dess AACSB-ackreditering; detta enligt principen och *teacher-scholar model*: Lärare ska forska, och forskare ska undervisa.

Jönköping Academy (JA) for Improvement of Health and Welfare vid HHJ är ett samverkanscentrum för praktisknära forskning och utbildning i kvalitetsförbättring och ledarskap inom hälsa och välfärd. Tillsammans med Dartmouth Institute i USA har JA byggt upp ett praktisknära masterprogram inom kvalitetsförbättring och ledarskap. Idén med programmet är att erbjuda tät koppling mellan teori, praktik och forskning. Studenterna skriver masteruppsatser utifrån problemområden i praktiken och resultatet återkopplas till verksamheten som kvalitetsförbättringar.

En viktig kvalitetsaspekt är att aktuell och relevant forskning naturligt ligger till grund för utbildning och de uppsatta kunskapsmålen. Lärandemål som direkt eller indirekt syftar till att säkra forskningsanknytning är centrala. Tydligt framträder sådana lärandemål i teori- och metodkurser. I flertalet utbildningsprogram vid JU ingår till exempel en kurs i vetenskaplig

teori och vetenskapliga metod, vilket ger studenterna grunderna i vetenskapligt och kritiskt förhållningssätt, att söka fram och kritiskt granska vetenskaplig litteratur och kurslitteratur. I samband med denna typ av undervisning är bibliotekets experter ofta anlitate för att ge studenterna guidning i att söka fram aktuell forskningslitteratur. Studenter tränas även i att skriva rapporter med vetenskaplig referenshantering under utbildningens gång. I detta sammanhang kan även nämnas att JTH våren 2018 hade en PED Conference på temat "*Linking education and research*". Återkommande under konferensen användes en modell över hur utbildning och forskning kan kopplas ihop i fyra fält. Modellen ger därmed lärare verktyg för att sätta ord på olika typer av koppling mellan utbildning och forskning.

Vid inrättande och revidering (utifrån kurs- och programutvärderingar) av program och kurser säkerställs av program- och kursansvariga att kurslitteraturen är vald med en tydlig koppling till forskning. Även relevanta forskningsartiklar för kursen väljs från interna och externa forskningsmiljöer så att studenterna tidigt under sin utbildning får en inblick i den typen av forskningspublikationer. Vid uppdatering av kurslitteratur säkerställs också anknytningen till ämnets utveckling av programråd, kursplaneutskott och utbildningsråd (eller motsvarande).

### 3.4 Lärosätet säkerställer att dess utbildningar utformas och genomförs med tydlig koppling mellan nationella och lokala mål, lärandeaktiviteter och examinationer.

För att vid JU säkerställa att dess utbildningar på grundnivå och avancerad nivå utformas och genomförs med tydlig koppling till de nationella målen i högskoleförordningens examensordning och de lokala målen har NUF nyligen beslutat att införa en utvecklad, programfokuserad modell för cykliska utvärderingar vart femte år som återrapporteras vid dialogmöten till rektor och företrädare för fackhögskolorna (Se bilaga 32 *Bestämmelser för pilot av cyklisk utbildningsgenomlysning och bilaga 33 Tidsplan för kvalitetsgranskning*). Kopplingen mellan nationella och lokala mål och examination regleras vidare av BRJU kapitel 3.

På programnivå framgår utbildningens och kursernas lärandemål i utbildningsplaner och kursplaner samt hur de är kopplade till nationella och lokala mål. Utbildningarna analyseras med hjälp av matriser där det anges hur de olika lärandemålen representeras i utbildningens innehåll, i arbetsformerna, i kurslitteraturen, i examinationen, i betygskriterierna och genom utbildningens lärare. Se bilaga 34 för bedömningsmatris på kursnivå vid HHJ, bilaga 35 för programmatris vid JIBS samt bilaga 36 för forskarutbildning vid JTH.

Forskarutbildning inom ämnet är utformad med hänsyn till Högskoleförordningen (HF), examensmålen i Examensordningen samt BRJU. Som stöd för utformning, kontinuerlig utveckling och genomförande av utbildningen används en programmatris vid JTH (se bilaga 36) i vilken examensmålen (y-led) kopplas till olika aktiviteter (x-led) som avses bidra till måluppfyllelse. Om en kurs eller annan aktivitet anses kunna bidra till uppfyllelse av visst examensmål har detta markerats med ett kryss i matrisen. Matrisen används som stöd såväl vid utformning av program och kurser, som vid uppföljning av doktorandernas progression. Programmatrisen har tagits fram med stöd av forskarutbildningsrådet (FUR) och den operativa gruppen för forskarutbildning vid JTH. Programmatris ses inom JU som ett utvecklingsområde inom forskarutbildningen.

På kursnivå pågår arbete att utveckla konceptet konstruktiv länkning (eng. Constructive alignment) vid utformning av utbildningarna. Det betyder att utbildningen i allt högre grad ska

visa koppling mellan lärandemål, examination och lärandeaktiviteter. Det är ett kontinuerligt utvecklingsarbete och i linje med vad som framgår av BRJU (2.12); att examinator ”ansvarar för att kursens examinerande moment överensstämmer med kursens lärandemål”. Temat konstruktiv länkning har ingått i de senaste årens PED-aktiviteter (workshop i PED Conference 2016 och 2017, PED Talk 2017).

Måluppfyllelsen mot utbildningsplan/kursplan ingår som en central del i den systematiska uppföljningen och utvärderingen av kurser och program. Arbetet görs i programråd (med student och doktorandrepresentation samt externa representanter) eller motsvarande och återspeglaras till utbildningsledningen. Rutinerna i de råd där utbildningsplaner och kursplaner granskas innehåller avstämning mot programmatris och därmed en systematisk kontroll av att programmatrisen är uppdaterad och säkerställer en koppling mellan utbildningens lärandemål (nationella och lokala) och lärandemålen för kurs. Skulle matrisen inte stämma vidtas åtgärder i form av att antingen programmatrisen uppdateras, alternativt att kursplanen uppdateras. Vidare granskas att kursens lärandemål ska kunna examineras med angivna examinationsmoment och att lärandemålen ska stämma med innehållet i kursen. För de senare två granskningspunkterna kan en översiktlig bedömning göras utifrån kursplanen.

### 3.5 Lärosätet säkerställer att varje student och doktorand ges goda förutsättningar att genomföra utbildningen inom planerad studietid

Som nämnts i bedömningsområde 2 erbjuder JU alla nya studenter introduktionsveckor. En del av tiden är JU-gemensam, en del förlagd till respektive fackhögskola och program, och en del genomförs av Studentkåren. Vid introduktionen får studenterna grundläggande kunskap om studiemiljön, vilka möjligheter till studentstöd och service som erbjuds inom JU, utbildningarnas mål och vilka krav studierna ställer på studenterna och på lärosätet. Det innefattar bland annat information om spärrkurser och uppflyttningskrav.

Via en särskild lärplattform med tillhörande app (JU Mobile), har studenterna tillgång till information om kurser och scheman. I lärplattformen samlas resultaten av studentens examinationer och studenterna kan kommunicera med sina lärare och få återkoppling. I plattformen anges, i enlighet med BRJU (2.12), ett preliminärt schema senast en månad före kursstart samt kursplanering med tidplan för samtliga examinerande moment, senast i samband med kursstart. Information om det akademiska kalenderåret (Academic calendar) finner studenterna på [ju.se/studentwebben](http://ju.se/studentwebben). I utbildningsplanerna anges progressionsordning och uppflyttningskrav för de ingående kurserna. I många kurser ingår en kombination av studieformer. Med hjälp av duggor och återkommande inlämningsuppgifter stöds studenterna i att upprätthålla en god studietakt.

Student som har halkat efter i studieresultat kan via studievägledare få hjälp att se över sina studier. Studenten inbjuds då till ett möte för att gå igenom kursresultaten och ges information om de särskilda studiestödande aktiviteter som erbjuds för att underlätta studierna: studieverkstad, mattestuga, föreläsningar om studieteknik och kurs i stresshantering samt i förekommande fall annat stöd genom studenthälsan. Vid behov sätts en individuell studieplan samman.

Inom VFU vid HHJ sker uppföljning av studentens aktivitet via ILP (Individuell lärandeplan) eller arbetsplan av lärare från lärosätet och/eller med handledare och huvudhandledare, samt vid mitt- och slutbedömningar utifrån kvalitetssäkrade bedömningsunderlag.

För att stärka möjligheten att personer som antas till forskarutbildning vid JU ska fullfölja

utbildningen inom utsatt tid krävs säkrad finansiering så att utbildningen kan slutföras inom den planerade tiden. Progression följs upp mot ISP tillsammans med handledaren. Det sker regelbundet varje år eller oftare, och kan leda till justeringar av ISP:n. Till det kommer att halvtid- och förslutseminarier och redovisningar sätter en tidtabell för studietakten, liksom årliga forskardagar.

Studentenkäter (ISB/SB) och arbetsplatsundersökning (MMI) ger underlag för bedömning av huruvida det finns problem i studiemiljön som kan inverka negativt på studietakten. Bedömningarna görs i respektive fackhögskolas ledning, och leder till åtgärder som beslutas av vd i fackhögskolan. Vid behov finns Högskoleservice HR-avdelning som stöd.

### 3.6 Utifrån genomförda uppföljningar vidtar lärosätet de åtgärder som krävs för att förbättra och utveckla utbildningarna.

Kvalitetssäkringsarbetet inom fackhögskolorna, illustrerat i figur 8, genererar uppföljningar på program och kursnivå som följs upp cykliskt enligt tidigare beskrivna ansvarsfördelningar och rutiner för utformning, genomförande och uppföljning.

Fackhögskolans verksamhetsplan följer en årscykel och revideras minst en gång per år i takt med JU-nivåns planering och budget. En strategisk kompetensförsörjningsplan kompletterar verksamhetsplanen och revideras i samma takt. Förbättringsarbete på programnivå (på grundnivå och avancerad nivå) följer verksamhetsplanen och sluts normalt årligen. Arbetet på programnivå fortgår kontinuerligt utifrån gällande utbildningsplaner och cykeln kan i vissa fall slutas snabbare beroende på behov. Programuppföljning sker med hjälp av programutvärderingar vid avslutat program samt genom kvalitetsrapporter, där åtgärder och måluppfyllelse följs upp och utvärderas årligen. Föreslagna åtgärder blir till ingångsvärden i respektive programs åtgärdsplan (eller motsvarande) och blir del av dess programutveckling.

På kursnivå avslutas kvalitetscykeln årsvis, eller terminsvis när kursen ges varje termin. På grundnivå, avanceradnivå och forskarutbildningsnivå följs kurserna upp genom en kursuppföljningsrutin med individuella kursvärderingar i JU:s lärplattform. Här finns dock varierad svarsfrekvens. Exempel på en förbättringsåtgärd som fått genomslagskraft är obligatorisk tid i klassrummet för att besvara ISB/SB-enkäten, vilket visade sig förbättra svarsfrekvensen avsevärt från 41% 2015 till 51% 2017.

Arbetet med att analysera kursvärderingar åligger kursansvariga/programansvariga i samarbete med, av studenterna utsedda, studentrepresentanter/kursutvecklare samt att dokumentera föreslagna förbättringsåtgärder som ingång till kommande planering av kurser. Studenterna har vid dessa möten möjlighet att lyfta åsikter som muntligt framförts av studenter som läst kursen. Återrapportering sker till studerandeföreningarna vid fackhögskolorna. Exempel på vad sådan återkoppling på kurs kan resultera i vid t ex HHJ är bland annat införandet av resurstillfällen med möjlighet till extraundervisning, extra handledningstillfällen och ändrade examinationsform som ett led i att säkerställa att studenter och doktorander kan genomföra utbildningen inom planerad studietid. I programråd (eller motsvarande) deltar alumner och programstudenter i diskussioner om revidering av program. Åsikter om utbildningarnas upplägg diskuteras och kan resultera i att ändra ordningen med kurser i programmet o s v.

För att kontinuerligt säkerställa att handledning och undervisning på forskarutbildningsnivå, är av god kvalitet och kunna åtgärda eventuella brister finns flera olika kanaler för uppföljning så som kursvärderingar efter kurs som lämnas till utbildningsledare (eller motsvarande) och

diskuteras i forskningsnämnden (eller motsvarande). Vidare kan samtal med doktorander vid arbetsplatsträffar (eller liknande) fånga upp signaler om saker som behöver åtgärdas. Doktoranden ansvarar för att uppdatera ISP en gång per år, vilken kan utgöra samtalsunderlag för att huvudhandledare och doktorand ska kunna överblicka genomförda och planerade aktivitetens relation till examensmålen och planera återstående arbete.

Utifrån målstyrningsarbetet görs många åtgärder på fackhögskolorna. Många av dessa åtgärder återfinns på programnivå. Ett exempel på ett förbättringsarbete är den omläggning av programmet Human Resources (HR-programmet) som gjordes för ett par år sedan, där programmet ursprungligen hade två alternativa huvudområden som sökalternativ, pedagogik och psykologi. Inom arbetslivspedagogiken misslyckades rekrytering av rätt lärarkompetens under flera år och något måste göras. Samtidigt kom signaler från branschföreträdare och arbetslivsrepresentanter i programrådet att behovet av kompetens inom företagsekonomiområdet efterfrågades av arbetslivet och saknades i tillräcklig omfattning i den befintliga utbildningen. En analys följdes av ett beslut att avveckla pedagogiken som ett av alternativen och istället utveckla ett sökalternativ med företagsekonomi som bas. Den nya utbildningen har fått ett betydligt högre söktryck och arbetslivet har reagerat positivt på förändringen.

Under perioden 2012–2015, fasade JIBS ut sina affärsrättsprogram på kandidat, master och doktorsnivå. Även om särskilt kandidat och masterprogrammen var populära, där studenterna fick jobb snabbt efter de tagit ut examen, fanns kvalitetsbrister. Det gällde framför allt förhållandet antal studenter till antal disputerade lärare. Beslut togs att strategiskt investera i och bygga upp en kritisk massa av disputerade lärare, men då dessa försök inte gav efterfrågat resultat, valde JIBS att avveckla dessa tre program.

Ett annat exempel initierades via den övergripande strategin att stärka det externa engagemanget. Denna strategi genererade ett mål i verksamhetsplanen att införa professionsdagar för alla program på grundnivå vid HLK, för att stärka kopplingen mellan student och arbetsliv. Inom det medie- och kommunikationsvetenskapliga programmet (MKV-programmet) framkom via en programutvärdering att studenterna såg ett behov av att förbättra området digitalisering inom programmet. Programledningen analyserade behoven och föreslog en åtgärd som svarade upp mot båda dessa behov. Studenterna signalerade att detta var ett bra förslag. Därför genomför en professionsdag med fokus på digitalisering, vilket också skapat engagemang hos arbetslivsrepresentanter som också bidrar aktivt.

En annan form av förbättring kom från en programvärdering som gjordes i MKV-programmet år 2016, där studenterna ansåg att det fanns för mycket överlapp mellan flera kurser i programmet. Problemet analyserades av programledningen och åtgärden blev att införa ett terminslagsmöte, där samtliga lärare möts och stämmer av kommande terminens kurser för att dels undvika överlappningar men också säkra en tydligare progression inom programmet.

### 3.7 Åtgärder som planeras eller genomförs för att förbättra och utveckla utbildningarna kommuniceras på ett ändamålsenligt sätt med relevanta intressenter.

JU har liksom andra lärosäten regelbundna kontakter med UKÄ och Utbildningsdepartementet, som hålls underrättade om förbättringsinsatser och utveckling av utbildningarna. Till det kommer riktade informationsinsatser till olika intressenter och samarbetsparter i samband med olika förändringar. På JU:s hemsida publiceras löpande olika nyheter, däribland om förändringar i utbildningarna. För internt bruk finns intranätet med sökbar information om

viktiga beslut som berör förändringar för att utveckla utbildningarna, exempelvis protollen från NUF.

Som en följd av ansvarsfördelningen och de rutiner som finns inom JU (bolag, program och kurs, se figur 8) sker löpande informationsutbyte med personal, studenter och doktorander inom JU i alla faser av kvalitetssäkringsarbetet; uppföljningar, analys/åtgärder, planering och genomförande. Exempel på kvalitetssäkringsarbete där studenter, personal och externa intressenter har varit med i uppföljningen, beslut om planerade åtgärder och genomförande är vid revidering av tre program vid HHJ, arbetsterapeut; ortopedingenjör och sjuksköterska. Programråd (eller motsvarande) med student och extern representation, branschråd, utbildningsdagar för personal, studerande forum och regelbundna utbildningsdagar för VFU handledare har använts för att kommunicera planerade åtgärder. Genomförandet, det vill säga programstart sker hösten 2018.

På HLK:s programnivå kommuniceras resultat av åtgärder och förbättringsarbetet återkommande till arbetslivsrepresentanter och studentrepresentanter via programråden. Förändringar i lärarutbildningen förs bland annat ut via det regionala utvecklings centrat (RUC) både via möten och nyhetsbrev. Vid JIBS kommuniceras de årliga programrapporterna till interna och externa intressenter. Dessa rapporter beskriver studenternas uppmätta måluppfyllelse, samt undervisande lärares reflektioner över utfall och planerade förbättringsåtgärder.

### 3.8 Lärosätet har och tillämpar goda rutiner för antagning av studenter och doktorander, tillgodoräknanden samt för utfärdande av examensbevis. Lärosätet har även en fastställd rutin för omprövning av beslut gällande studenter och doktorander

*Av Bestämmelser och riktlinjer för utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå vid Jönköping University (BRJU, 1.7) framgår att bestämmelser för behörighet, urval och antagning till utbildning på grundnivå och avancerad nivå beskrivs i JU:s antagningsordning (bilaga 37 Bestämmelser för antagning till utbildning på grundnivå och avancerad nivå vid Jönköping University). I Antagningsordningen finns föreskrifter som JU tillämpar i fråga om ansökan, behörighet, urval och antagning och om hur beslut fattas och kan överklagas. Krav på särskilda förkunskaper och andra villkor som gäller för att bli antagen till en kurs eller ett program finns i utbildningsplan respektive kursplan. Central antagning sker via Antagning.se för sökande med adress i Sverige medan för internationella sökanden som bor utanför Sverige sker central antagning via Universityadmissions.se. Lokal antagning sker via ju.se för internationella sökande till Pathway Programmes och till utbildningar på grundnivå och avancerad nivå som ges på engelska. I HS tjänstebeskrivning för antagning, beskrivs hur JU säkrar antagningsprocessen till högskolans kurser och program (se bilaga 38 Ansökan till program från anmälan till antagen, reserv, obehörig). I Handläggningsordningen för revidering av Antagningsordningen (Bilaga 39) regleras hur ansvar fördelas och vilken tidsplan som gäller vid revidering av Antagningsordningen. Den revideras årligen och beslutas av rektor och finns tillgängligt på högskolans webbplats.*

Student vid JU som gått igenom högskoleutbildning med godkänt resultat vid något annat svenskt eller utländskt lärosäte eller inhämtat motsvarande kunskaper och färdigheter på annat sätt kan efter prövning av respektive fackhögskola få detta tillgodoräknat inom ramen för sin

utbildning vid JU (se bilaga 40 "Ansökan om tillgodoräknande av utbildning" och BRJU 1.8). Beslutade tillgodoräknanden är föremål för överklagan till Överklagandenämnden vid JU och därför ses rutinerna för tillgodoräknande som ett utvecklingsområde där bland annat tydligare riktlinjer behöver utformas samt utbildning av personal ska prioriteras.

I "Att ta ut examen" (se bilaga 41) beskrivs hur examensenheten vid JU granskar att kursfordringar för examen är uppfyllda samt att utfärdade examensbevis inom beslutad tidsram. På grundnivå och avancerad nivå samt forskarnivå utfärdas examensbevis tvåspråkiga. De språk som används är svenska och engelska. I den mån internationella studenter får tillgodoräkna kurser i en kandidatexamen vid JU från tidigare studier, till exempel vid avtal avseende dubbla examina, kan kursnamnen anges på originalspråket och på engelska. I examensbeviset ska anges utbildningens omfattning, godkända kurser, poängtal, betyg, datum för betyg och titel på examensarbetet samt i förekommande fall tidigare utbildning eller verksamhet som tillgodoräknats som del av examen. Huvudområdet i generell examen ska alltid anges. I examensbeviset kan även anges att utbildningen är genomförd på ett specifikt program eller har en speciell inriktning. I Diploma Supplement, anges bland annat innehåll och omfattning av studierna och dess plats i det svenska utbildningssystemet. Betyg anges enligt den skala som respektive fackhögskola har fattat beslut om. Handläggningstiderna för utfärdande av examensbevis regleras i BRJU. Lärosätet har fastslagit att handläggningstiden för en ansökan ska räknas från det datum ansökan är komplett och inte när ansökan inkom till lärosätet. Handläggningstiden får dock ej överskriva 60 dagar.

För en doktorand som uppfyller fordringarna för licentiatexamen eller doktorsexamen utfärdar dekanus samt vd för respektive fackhögskola examensbevis. Utfärdandet av examensbevis administreras av examenshandläggare vid Högscoleservice, på uppdrag av fackhögskolorna (BRJU 5.2; bilaga 41 Att ta ut examen).

Till överklagandenämnden (HJÖN) vid JU kan studenter och doktorander vända sig om man är missnöjd med ett beslut som fattas avseende antagning, tillgodoräknande eller examen. Nämnden är högsta instans för överprövning av disciplinbeslut fattade av högskolans disciplin- och avskiljandenämnd samt av beslut som man uppfattar strider mot bestämmelser i lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Förutom rektor består HJÖN enbart av externa ledamöter. Sammansättningen syftar till att säkra en korrekt och saklig behandling av nämndens ärenden och en högre grad av självständighet gentemot de instanser inom JU vars beslut överprövas (BRJU, s 11). Av Bilaga 42 framgår vilka beslut som kan överklagas och av bilaga 43 framgår instruktion för överklagandenämnden. I skrivelsen skall klaganden ange vilket beslut som överklagas och den ändring i beslutet som begärs. Skrivelsen ska ha inkommit lärosätet inom tre veckor från den dag då klaganden fick del av beslutet.

### **Analys av bedömningsområdet Utformning, genomförande och resultat**

Bedömningsområdet bedöms följa ett systematiskt utvecklingsarbete på alla nivåer där utvecklingen startar utifrån uppföljningen av genomförda utbildningar där information inhämtas från program- och kursutvärderingar, ISB/SB, alumnutvärderingar, dialog med studenterna vid programråd (eller motsvarande) samt samtal med doktoranderna. Resultaten av dessa uppföljningar används, med hjälp av ändamålsenliga rutiner och processer på såväl JU som bolagsnivå för att utveckla (bland annat) utbildningarna med tydlig koppling till nationella och lokala mål. Återkoppling av planerade och genomförda åtgärder för att förbättra och utveckla utbildningarna kommuniceras med studenter, doktorander, lärare och externa intressenter inom och utanför lärosätet med hjälp av kursrapporter (eller motsvarande), arbetsplatsträffar, utbildningsråd, konferenser och utbildningsdagar.



Med hänsyn till identifierade utvecklingsområden bedömer lärosätet att bedömningsområdet är tillfredsställande.

## **Utvecklingsområden**

Återkoppling till studenterna av utfall av kursutvärderingar är av betydelse för att studenterna ska vara motiverade att ta en aktiv roll i lärandeprocesserna. Med hjälp av dessa återkopplingar bekräftas studenternas betydelse för lärosätets kvalitetsarbete, något som gynnar delaktighet och engagemang. Varierad svarsfrekvens på kursvärderingarna samt hur kravet på återkoppling till studenterna efterföljs, ses som ett utvecklingsområde.

Matriser för att säkerställa kopplingen mellan nationella och lokala mål och lärandemål, aktiviteter och examinationer finns på grundnivå och avancerad nivå men ses som ett utvecklingsområde inom forskarutbildningen.

Inom bolagen finns flera exempel på hur forskning och utbildning har ett nära samband vid JU, men det saknas en grundläggande systematik för att säkerställa kopplingen. Pågående utvecklingsarbeten är riktad PED-konferens i maj 2018 med särskilt fokus på att sambandet forskning/utbildning samt benchmarking mot andra lärosäten för att samarbetet avseende forskning/utbildning.

För att säkerställa brister i dokumenterad uppföljning och återkoppling av analys på programnivå (grundnivå, avancerad nivå och forskarutbildning) kan det pågående utvecklingsarbetet med att införa Quality Reports (QR) som genomförs av programansvarig (eller motsvarande) och sammanställs till en utvecklingsplan, Quality Improvement Plan (QIP) ses som ett utvecklingsområde. På bolagsnivå sammanfattas QIP och återkopplas till VD. NUF:s granskning (peer review) med femårs intervaller bygger på QIR/QIP och utmynnar i en Quality Assessment Report (QAR) som återkopplas till studenter, doktorander, lärare och externa intressenter. Se bilaga 44 Bestämmelser för QR, QIP, QAR och bilaga 45 *Kvalitetsgranskning av utbildning och utbildningsstödjande verksamhet vid Jönköping University*.

I en av studentkåren genomförd enkätundersökning vid HHJ har det framkommit att studenterna upplever att det under VFU tillkommer extra kostnader då de får en VFU placering flera mil från sin hemort. Dialog förs med studerandeföreningen, programansvariga och utbildningschef, verksamhetsansvariga samt VFU samordnare vid HHJ.

Beslutade tillgodoräknanden är föremål för överklagan till Överklagandenämnden vid JU och därför ses rutinerna för tillgodoräknande som ett utvecklingsområde där bland annat tydligare instruktioner och handläggningsordning behöver stärkas upp samt utbildning av personal ska prioriteras.

## 4 Jämställdhet

### 4.1 Lärosätet säkerställer ett systematiskt arbete med att beakta jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande.

Fyra delar skapar tillsammans en lärandemiljö där jämställdhetsperspektivet är närvarande i den dagliga verksamheten.

#### **Personal**

För att säkerställa jämställdhet i utbildningarna är två grundläggande parametrar att personalen upplever en jämställd arbetsplats och att återkommande kompetensutveckling ges inom området. I medarbetarundersökningen, som görs vartannat år, framkom 2018 (bilaga 46 *MMI om jämställdhet 2018*) att:

- 80 % av personalen anser att alla behandlas lika oavsett kön
- 98% av personalen inte har upplevt kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier.

Då den första punkten visar en svagt nedåtgående trend, se bilaga, genomförs kompetensutveckling för chefer och nyckelpersoner hösten 2018 (bilaga 47 *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering*) och HR planerar för att ge all personal en liknande utbildning 2019.

Utbildningsinsatser har genomförts för personalen inom studenthälsovård och andra studentnära verksamheter samt för Jönköpings Studentkår.

#### **Personalkrytering**

Anställningsordningen (bilaga 21) för lärare anger en rad jämställdhetsvillkor för de som deltar i processen.

#### **Studenter**

För studenter finns nyligen framtagen statistik över sammansättningen av studenter generellt och för gruppen internationella studenter separat. Uppgifterna är ännu inte analyserade och därmed är eventuella behov av och förslag på åtgärder inte framtagna. På studentwebben tas jämställdhetsfrågor upp under begreppet Likabehandling (bilaga 26 *Åtgärdsplan för likabehandling av studenter vid Jönköping University*) och där anges hur studenter går till väga för att anmäla eventuella former av diskriminering eller trakasserier.

#### **Studentrekrytering**

I kommunikation och marknadsföring av JU och dess utbildningar eftersträvas en jämn könsfördelning. Detta beaktas även i marknadsföringsaktiviteter som genomförs, bland annat vid urvalet av studentambassadörer, val av publicerade bilder och utformningen av texter.

#### **Organisering av jämställdhetsarbetet**

Som en del av det systematiska arbetet för lika villkor pågår ett utvecklingsarbete för att förstärka samordningen och styrningen av jämställdhetsarbetet. Det finns även en kontinuerlig samverkan mellan student- och personalsidan rörande jämställdhetsfrågor. Målet med dessa insatser är att säkra en hållbar och effektiv organisation för högskolans arbete för jämställdhet och lika villkor. Genom styrning, rapportering, utbildning och uppföljning inom området drivs resultat och utveckling framåt. (bilaga 48. Rev. uppföljning i jämställdhetsintegreringsplanen för 2017-2019 vid JU – utdrag)

BRJU (bilaga 14) är styrande för det systematiska arbetet med utformning och genomförande

av utbildningarna. Där framgår att jämställdhetsperspektivet ska beaktas vid såväl utveckling som revidering av utbildningsprogram och dess ingående kurser. Detta gäller för program på både grundnivå och avancerad nivå (2.6-7). Motsvarande regler för forskarutbildningen anger att vid utveckling och revidering av forskarutbildningsprogram ska jämställdhetsperspektivet för utbildningen beaktas (4.1-2).

Vid fackhögskolorna finns handläggningsordningar (eller motsvarande) kring reglerna i BRJU så att de är tydliga i, och anpassas till, den lokala miljön. När det gäller att synliggöra jämställdhetsperspektivet sker det på olika sätt för utbildningarna. För lärarutbildningarna ingår jämställdhetsperspektivet i examensordningen. Några utbildningar har med perspektivet i de lokala examensmålen och andra använder hållbar utveckling och refererar till de tre dimensionerna ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet. Någon utbildning använder FN:s mål för global hållbar utveckling och de sjuutton delmålen, varav jämställdhet är ett.

Fackhögskolorna har identifierat behovet av frågeställningar om jämställdhet i program- och/eller kursutvärderingar. Dessa kommer på sikt att implementeras i olika former. Det innebär att uppföljningar kommer att beakta såväl programmets/kursens innehåll som genomförande ur ett jämställdhetsperspektiv, och att resultatet av uppföljningarna leder till åtgärder där så behövs.

Närvaron av jämställdhetsperspektiv manifesteras även i en rad fristående kurser som erbjuds vid JU:

- Feministisk filosofi och etik: en introduktion 7,5 hp
- Genusgeografier, 7,5 hp
- Religion, makt och sexualitet i ett genusperspektiv 7,5 hp
- Socialpedagogik, 7,5 hp
- Jämställdhet i högre utbildning, 7,5 poäng, ges HT2019 (Högskolepedagogisk kurs under utveckling)

I HR-programmet ges en kurs som lyfter jämställdhetsperspektivet:

- Genus och andra maktordningar, 7,5 hp

Inom forskarutbildningen ges:

- Gender theory, 10 credit points
- Genusteori, 5 credit points

Inom JU pågår ett idéarbete som involverar alla nivåer inklusive studenterna. Bland förslag som diskuteras finns:

- att avidentifiera tentamina
- att skapa möjlighet för studenter att lämna ”avvikelsesrapporter” när de uppfattar att undervisningen brister med avseende på jämställdhet
- att som regel ha med frågor om jämställdhet vid medarbetarsamtal.

### **Analys av bedömningsområdet Jämställdhet**

Lärosätet har säkerställt att möjligheterna för att beakta jämställdhet i utbildningarna finns på plats via kompetensutveckling och dokumenterade krav. Återkopplingen från genomförda utbildningar och därmed möjligheten till åtgärdsprogram är ännu inte utbredd över hela lärosätet. Ett systematiskt arbetssätt är utarbetat och under införande.

Lärosätet anser att bedömningsområdet uppfylls till en tillfredsställande nivå.

## Utvecklingsområden

Handlingsplaner inom jämställdhet och likabehandling har tidigare främst inriktats mot att individer möts på ett respektfullt sätt. Det pågår nu ett arbete för att vidareutveckla planerna inom jämställdhet och lika villkor som på ett tydligt sätt innefattar undervisningens genomförande och uppföljning i enlighet med BRJU. Under 2018 införs ett kvalitetssäkringsarbete som är inriktat på utbildningsprogrammen och som genomförs av programansvariga och ansvariga för forskarutbildningsämne. I det material som instruerar de ansvariga finns frågor om hur jämställdhetsaspekten har hanterats under året (Bilaga 44 *Bestämmelser för QR, QIP och QAR*) (Bilaga 49 *Handläggningsordning för QR och QIP för utbildning på grundnivå och avancerad nivå*).

I kursenkäter har framkommit att studenter har kommenterat undervisningen ur ett jämställdhetsperspektiv. Med en nyutvecklad högskolepedagogisk kurs i jämställdhet kan personalen genomgå kompetensutveckling från och med våren 2019.

## 5 Student- och doktorandperspektiv

### 5.1 Lärosätet säkerställer studenternas och doktorandernas möjligheter och förutsättningar att utöva inflytande över utbildningen och sin studiesituation.

Vid avskaffandet av kårobligatoriet år 2010 valde JU att behålla obligatoriet för studenter på grundnivå och avancerad nivå. Detta har medfört att strukturerna för studenternas inflytande över utbildningarna och sin studiesituation är robusta och att förutsättningarna för studentinflytande via valda representanter är goda. Vid fackhögskolorna är det vd:s ansvar att säkra att lärare och studenter är representerade vid beredning av beslut rörande utbildning och forskning (Bilaga 3 och 8).

Jönköpings Studentkår består av omkring 8500 studenter som alla är medlemmar genom att de betalar kåravgiften. Studenten blir också medlem i den lokala studerandeförening som finns ute på respektive fackhögskola. Det finns fyra lokala studerandeföreningar, Hälsosektionen vid HHJ, LOK vid HLK, JSA vid JIBS, och HI TECH vid JTH. De lokala studerandeföreningarna är självständiga men samarbetar med Studentkåren genom interna kontrakt inom följande områden: utbildningsbevakning, studiesocialt arbete, integration, studenthälsa och bostadsfrågor.

Arbetet inom Studentkåren leds av ordförande, vice ordförande samt projektledare, som alla är arvoderade. Vid de fyra studerandeföreningarna leds arbetet av en arvoderad ordförande. Samtliga har studieuppehåll och arbetar med studentfackliga frågor på heltid. Studentkårens styrelse består av elva personer där studerandeföreningarna från fackhögskolorna finns representerade, en alumn och representant från JU och beslutar över campusbaserade frågor och tar beslut som berör alla studenter. I BRJU (1.4) regleras att studenter ”*som innehar förtroendeuppdrag inom studentorganisationen enligt uppräknig ska beredas goda möjligheter att både bedriva studier och fullgöra sina uppgifter som studentrepresentanter*”, se figur 9. Utöver det ”studentfackliga” arbetar Studentkåren med flertalet intresseföreningar och en större sportförening. Vid det årligen återkommande årsmötet (april månad) läggs en plan för Studentkårens arbete kommande läsår. Vid årsmötet medverkar delegater från alla fackhögskolor, sammanlagt 30 stycken. Dessa utses av studerandeföreningarna och antalet delegater bestäms utifrån antalet studenter som finns på respektive fackhögskola.

Studentkåren har aktivt deltagit i arbetet med att utveckla och etablera Service Center, som nu erbjuder ett mer lättillgängligt sätt för studenterna att få kontakt med JU. Receptionen är uppskattad eftersom studenterna (såväl nationella som internationella) kan vända sig dit för att få svar på sina frågor. För internationella studenter har Service Center haft stor del i att erbjuda hjälp när exempelvis information på engelska saknas. Studentkåren deltog också aktivt under planeringen av Campus arena, en välutrustad idrottshall med gym, och införandet av digital tentamen.

Kårobligatoriet och den decentraliserade organisationen av Studentkåren i fyra studerandeföreningar innebär närhet mellan studentrepresentanter, ansvariga lärare och annan personal. I dessa kontakter och i de råd och nämnder där studenterna medverkar, delas information och idéer som berör studenternas utbildning och situation. Ur denna samverkan kommer realistiska förslag som kan realiseras. Ett exempel som tidigare nämnts är tillkomsten av *Mattestugan*, ett annat är utvecklingen och driften av mobilappen *JU-Mobile*.



Figur 9. Student/doktorandrepresentation inom Jönköping University

I BRJU (1.4) regleras vilka beredande / beslutande organ som studentrepresentanter kallas till. Jönköpings studentkår (JU-nivå) finns representerade i (se figur 9):

- Stiftelsestyrelsen
- Nämnden för utbildning och forskarutbildning (NUF)
- Disciplin- och avskiljandenämnden (DAN)
- Överklagandenämnden (HJÖN)
- Strategiska rådet för utbildning
- Strategiska rådet för forskning (doktorand)
- Strategiska rådet för stöd och service

Studerandeföreningar (fackhögskolenivå) finns representerade i (se figur 9):

- Dialogmöten
- Utbildningsråd
- Rekryteringskommitté
- Arbetsmiljökommitté
- m.fl.

Samtliga fackhögskolor har en uttalad strävan till nära kontakter med den lokala studerandeföreningen. På lokal nivå inom fackhögskolorna är studenter och doktorander representerade eller deltar i de flesta organ där ärenden beslutas eller bereds. Det gäller kursråd (eller motsvarande), programråd (eller motsvarande), utbildningsråd (eller motsvarande), forskarutbildningsråd (eller motsvarande) och på fackhögskolans ledningsnivå. Vid samtliga fackhögskolor utser kursansvarig lärare, alternativt studenter, kursutvecklare (eller motsvarande), som tillsammans med kursansvarig behandlar frågor om kursens utformning, genomförande och uppföljning, samt håller sina kurskamrater informerade om dessa samtal. Kursutvecklare har också en roll i att uppmuntra sina studiekamrater att delta i studentenkäter och kursutvärderingar. Efter studentönskemål så bedrivs ett arbete för att öka flexibilitet att planera studierna med frihet i tid och rum. Användning av lärplattform, streamade

föreläsningar och studentdriven mobilapp är sådana exempel.

Studentrepresentanter har regelbundna kontakter med ledningen vid respektive fackhögskola. Utöver detta finns med lokala variationer ytterligare utskott, råd och nämnder i fackhögskolorna, där studenterna medverkar. Ett exempel är samarbeten mellan utbildningsutskottet och PED-gruppen (Pedagogical Development Group) vid JTH där en ”Student Liason Officer” utsetts. Ett annat exempel är de studerandeforum som genomförs inom utbildningsprogram vid HHJ två till fyra gånger per termin.

Högskoleservice har fyra gånger per år möten mellan vd och Studentkårens ordförande. Ett av syftena med dessa möten är att identifiera förbättringsområden. Ett annat är att resonera kring ändamålsenliga prioriteringar och resultat av uppföljningar av HS verksamheter som direkt påverkar studenternas situation. För att ytterligare säkerställa HS kontakter med Studentkåren ingår en företrädare från HS i Studentkårens styrelse. Vid behov av överläggningar utifrån specifika frågor och områden upprättas kontakt mellan respektive operativ verksamhet på HS och Studentkåren. Arbetet med lika villkor är ett exempel på detta.

Studentkåren har på eget initiativ startat integrationsprojektet *JU Integration Project* som syftar till att undersöka integrationen av internationella studenter i undervisningen. Enligt lagd projektplan ska initiativet utmynna i förslag till JU ledningsgrupp. Undervisande lärare har också en pågående diskussion om integrationsarbetet.

Givet den formella struktur som säkerställer studenternas möjligheter att utöva inflytande på JU:s verksamhet och sin egen situation, är det också den informella vardagen inom de olika utbildningarna som skapar goda förutsättningar för studenternas inflytande. Här spelar JU:s decentraliserade organisation en positiv roll, genom att de olika fackhögskolorna har begränsad storlek och att det därför är nära mellan studenter, lärare och bolagsledning.

Doktorander är i normalfallet anställda och innefattas då av gällande avtal och rutiner för tidsbegränsade anställningar. I medarbetarsamtal med avdelningschef och i samtal med doktorandens handledare finns utrymme för att ta tillvara doktorandens perspektiv. Vid fackhögskolorna har doktoranderna möjlighet att medverka i bland annat forskningsråd, utbildningsråd eller motsvarande. Doktoranderna utövar inflytande via kursutvärderingar på samma sätt som studenter på grundnivå och avancerad nivå. Doktoranderna har inget formellt stöd i Studentkåren.

### **Analys av bedömningsområdet Student- och doktorandperspektiv**

Lärosätet ger goda förutsättningar för studenter och doktorander att utöva inflytande över sin studiesituation med tanke på att studenter/doktorander finns representerade via Studentkåren eller studerandeföreningarna i beslutande/beredande/granskande organ på såväl JU-nivå som bolags- program- och kursnivå.

Studentkåren och framförallt studerandeföreningarna utser representanter för de uppdrag de inbjuds att delta i. Engagemanget byggs upp av arbetet i studerandeföreningarna så att det finns intresserade studenter som åtar sig uppdragen. Engagemanget stöttas av bolagens arbete enligt beslut i stiftelsestadgar och rektorsbeslut, se ovan.

Lärosätet bedömer att bedömningsgrunden är uppfylld.

## Utvecklingsområden

Projektet ”*JU Integration Project*” som är initierat av studenter, bör senare kompletteras av ett motsvarande arbete bland personalen eftersom situationen med bristande integrering även identifierats bland lärare.

Distansstudenterna har varit en bortglömd grupp som måste komma med i kårdemokratien på något sätt. JU ledning och Studentkåren har ett gemensamt ansvar.

JU:s förmåga att fånga upp vad som framkommer i enkäter och undersökningar är ett utvecklingsområde och likaså att föra ut resultat av uppföljningar för ytterligare dialog och återkopplingar till studenterna. Utmaningen är att stimulera studenterna till att i högre utsträckning än idag delta i utvärderingsaktiviteter. En av nycklarna är att genom snabb och konkret återkoppling visa att deras deltagande har betydelse för deras egen studiesituation.

Doktoranderna saknar gemensamt organ, vilket försvårar systematiska kontakter. Doktorandernas situation kan vara utsatt och borde stärkas av en gemensam förening eller anslutning till Studentkåren. Alternativt skapa mötesplatser för doktorander både inom och mellan fackhögskolorna. Doktoranderna inom JTH har nyligen startat en förening DOCTA, som kan fungera som en test där erfarenheter kan vinnas.



## 6 Arbetsliv och samverkan

### 6.1 Lärosätet har rutiner och processer som säkerställer att utbildningarna är användbara och utvecklar studenternas och doktorandernas beredskap att möta förändringar i arbetslivet.

JU:s verksamhet styrs av de av stiftelsestyrelsen beslutade fyra strategierna. En av dessa strategier är att ”*Stärka det externa engagemanget*”, ett genomgående fokus i lärosätets verksamhet. Samverkan och samproduktion med näringsliv och offentlig verksamhet bidrar till kvaliteten i verksamheten vid JU, till relevans i forskningsresultaten och till utveckling på regional, nationell och internationell nivå.

Arbetslivets perspektiv utvärderas både internt och externt i systematiska granskningar. Exempel på externa granskningar är Vinnovas utvärdering av samverkan vid svenska högskolor och universitet 2015 och 2016, där JU bedöms ha mycket god samverkan med övriga samhället, både när det gäller aktiviteter och resultat. Utvärderingen användes 2017 av Utbildningsdepartementet för extra tilldelning av forskningsanslag. JU tilldelades det högsta beloppet på drygt 5 mnkr.

JU:s forskningsinriktningar är utvecklade - och utvecklas - för att vara kopplade till tydliga tillämpningsområden inom näringsliv och offentlig verksamhet. Från 2017 är JU en så kallad KK-miljö med stöd från KK-stiftelsen och bygger nu en internationellt konkurrenskraftig komplett kunskapsmiljö med inriktning på kunskapsintensiv produktframtagning. SPARK, som är namnet på miljön, innefattar forskning, utbildning på avancerad nivå samt innovation och utvecklas i tät samverkan med näringslivet.

Som ett led i fokuseringen på entreprenörskap skapar JU goda förutsättningar för studenter att utveckla affärsidéer och starta egna företag redan under studietiden, bland annat genom Science Park Jönköpings län där lärosätet är delägare. Science Park finns med affärsutvecklare och kreativa kontors- och mötesmiljöer på tretton orter i Jönköpings län. Huvudkontoret ligger i anslutning till JU. Science Park erbjuder affärsutveckling och finansiering till studenter, forskare, nystartade och etablerade bolag.

JU:s strategier operationaliseras av fackhögskolorna inom JU i det att de har strukturerade former och strategier för samverkan med näringsliv och offentlig verksamhet på alla nivåer (bolag, program och kurs). Detta avspeglas i rutiner och processer kopplat till utbildningsområdet som inkluderar samarbete med privata och offentliga verksamheter såsom näringsliv, regionala företrädare, statliga verk och kommunen på bolags-, program- och kursnivå, enligt följande:

**På bolagsnivå** arbetar samtliga fackhögskolor med externa ledamöter i en för vd rådgivande grupp. Dessa externa råd är en värdefull referensgrupp till respektive bolagsledning i dess strategiarbete och säkerställer kontinuerlig återkoppling om respektive fackhögskolas kort- och långsiktiga mål, samt strategiska prioriteringar och investeringar (bilaga 3).

**På programnivå** säkerställer externa ledamöter i rådgivande programgrupper att utveckling, utformning och uppföljning av utbildningarna löpande belyses ur ett användbarhetsperspektiv. Möten med dessa externa intressenter, inklusive alumner, ingår i fackhögskolornas

systematiska uppföljning och genererar återkoppling i rapportform på program och kurser (innehåll, utformning, bedömning och lärandemål), som används systematiskt för att säkerställa utbildningens relevans, utbildningsbehov, samt arbetsmarknadens behov.

**På kursnivå** ingår samverkan med näringslivet och offentlig verksamhet som projekt med verksamhetsbaserade case, som studiebesök eller som gästföreläsningar. Vid ett flertal tillfällen varje år deltar partnerföretag i mässor på campus (Karriärum, Next Step, Xjobbsmässan) och i mer omfattande projekt inom undervisning, forskning och innovation. Programkurser bedrivs även regelmässigt i samarbete med Science Park, där studenter från samtliga fackhögskolor i olika grad, parallellt med sina studier, kan arbeta med problemlösning åt företag men även starta företag. Enbart under 2017 skapades över 300 nya affärsidéer mellan Science Parks affärsutvecklare och JU:s programstudenter.

I programmen på HHJ och HLK ingår verksamhetsförlagd utbildning, där till exempel lärarutbildningen samarbetar med över 1 000 skolor och förskolor och vårdutbildningarna har samarbeten med cirka 360 institutioner och avdelningar inom kommun, region, landsting och privat sektor. JTH och JIBS samarbetar med cirka 800 företag, från regionala små och medelstora företag till stora multinationella företag, där praktikkurser ingår i form av Näringslivsförlagd kurs (NFK) för JTH och Internships för JIBS. Praktikkurserna genomförs såväl inom som utom landet.

Praktikkurser förekommer i de flesta utbildningsprogram på grundnivå och i vissa på avancerad nivå och regleras i olika avtal. De konkreta kontakter som kurserna medför, både för JU:s lärare och för studenterna, är bland annat att utbildningarnas innehåll ställs mot vardaglig verklighet i yrkeslivet. Ur detta möte kommer goda läranderesultat men också signaler om förändringar i omvärlden som kan föranleda förändringar i utbildningar och arbetsätt. Studenterna ges en god inblick i sin kommande värld och beredskap för den förändring som en anställning kommer att innebära jämfört med studietiden. Fackhögskolorna har när det gäller VFU inom utbildningar för legitimationsyrken, regelbundna och dokumenterade genomgångar med anordnare och med arbetsplatsens handledare. Då berörs inte enbart VFU kurserna utan också utvecklingen på området och kommande rekryteringsbehov för avnämarna. Att JU:s studenter etableras på arbetsmarknaden snabbare än genomsnittet för riket är en indikation på att praktik-moment gynnar studenterna i deras arbetssökande, se UKÄ:s nyckeltalsrapport för JU.

De samlade erfarenheterna från studenternas praktikkurser förs in i kursutvärderingar och i programutvärderingar, och hanteras på samma sätt som övriga kurser där förbättringsområden identifieras och förslag till åtgärder formuleras för beslut på relevant nivå.

Den tydliga internationella profilen är till nytta för JU:s studenter på alla nivåer. Tydligast är den hos JIBS, med hög internationaliseringsnivå vad det gäller lärare, studenter, utbildningsinnehåll och forskningsoutput. Målet är att JU:s studenter ska vara konkurrenskraftiga på både den nationella och internationella arbetsmarknaden.

Genom alumnundersökningar följs studenternas framgång i att få arbeta med sådant de utbildats för. JU följer systematiskt upp och bevakar alumnernas etableringsgrad, inkomst, och arbetssektor. Dessa undersökningar kompletteras på bolagsnivå med ytterligare detaljerade programspecifika undersökningar för att mäta och säkerställa att utbildningarna är relevanta, leder till anställning inom rimlig tid, samt resulterar i att studenterna etablerar sig inom förväntade sektorer. Informationen från alumnundersökningarna används för att utveckla programmets utformning för inkommande studenter. Programalumner är även del av undervisningen som gästföreläsare men även som gäster under till exempel rekryteringsmässor,

samt ger återkoppling på programmen i respektive fackhögskolas programråd.

För doktoranderna på JU eftersträvas ett tydligt arbetslivsperspektiv genom strukturerad forskarutbildningsprocess, aktiv forskningsmiljö, forskningsprojekt i samverkan med privat och offentlig verksamhet, relevanta doktorandkurser, nätverk och institutionstjänstgöring. Doktoranderna ger regelbundna presentationer av sin forskning, är biträdande handledare på kandidat- och masteruppsatser och undervisar. Detta utvecklar en kommunikationsförmåga, (muntlig och skriftlig) och skapar nätverk. Administrativa erfarenheter inhämtas genom planering och genomförande av kurser, deltagande i externa projekt, workshops och seminarier. Publicering är viktigt för fortsatt anställning på universitet och många av JU:s doktorander publicerar forskning under sin utbildning.

Då JU:s forskning i hög grad sker i nära samverkan med privat och offentlig verksamhet, integreras och beaktas behov och förändringar i arbetslivet på ett naturligt sätt under doktorandernas utbildning. Doktorandernas handledare har goda externa kontakter, vilket gör att de löpande kan stödja doktoranderna på lämpligt sätt. Deltagande i forskningsprojekt tränar förmågan att genomföra kvalificerade uppgifter, att kommunicera, planera och följa tidplaner. Det nära samarbetet med privat och offentlig verksamhet ger också god input till hur forskarutbildningen behöver utvecklas och vilka förmågor hos doktorander som behöver stärkas.

### **Analys av bedömningsområdet Arbetsliv och samverkan**

JU:s strategier för att stärka det externa engagemanget och hur de operationaliseras på bolagsprogram- och kursnivå i rutiner och processer säkerställer att utbildningarna är användbara och utvecklar studenternas och doktorandernas beredskap att möta förändringar i arbetslivet.

Lärosätet bedömer att bedömningsgrunden är uppfylld.

### **Utvecklingsområden**

JU:s regionala förankring och avnämningarorientering genom strukturerade kontakter och olika samverkansprojekt med näringsliv och offentlig verksamhet ger en god grund för studenternas yrkesliv och JU har en strategiskt beslutad stark förankring i arbetsliv och företagande. Än mer arbete måste dock läggas på att stimulera kontinuerlig kunskapsöverföring mellan näringsliv och offentlig verksamhet och JU:s forskningsområden för att ytterligare definiera det avtryck JU vill göra lokalt, regionalt, nationellt och internationellt.

Karriärplanering förekommer för alla doktorander i olika grad men ytterligare insatser behövs för att förbereda de doktorander som väljer arbetslivet *utanför* akademien och till exempel de industridoktorander som behöver skolas in i en akademisk miljö.

## Lista över bilagor

- Bilaga 1. Organisationsöversikt över JU
- Bilaga 2. Protokoll stiftelsestyrelsen 2015-03-12
- Bilaga 3. Förenklad koncernledningsmodell vid Högskolan i Jönköping
- Bilaga 4. "Hur är läget" – Gyberg
- Bilaga 5. Milstolpar inom kvalitet vid JU
- Bilaga 6. Arbetsordning för styrelsen med beskrivning av IRU punkt 13.
- Bilaga 7. Fastställande av regelverk för NUF §715
- Bilaga 8. Stadgar för stiftelsen Högskolan i Jönköping
- Bilaga 9. Långsiktigt ramavtal med staten
- Bilaga 10. Avtal för 2018 om utbildnings- och forskningsuppdrag
- Bilaga 11. Ekonomiska ramar och uppdrag till bolagen 2018
- Bilaga 12. JU:s vision och strategier
- Bilaga 13. Policy för kvalitetssäkring av forskning och utbildning vid JU
- Bilaga 14. Revision av Bestämmelser och riktlinjer för utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå vid Jönköping University (BRJU) §755
- Bilaga 15. Revidering av Bestämmelser för styrdokument vid JU §753
- Bilaga 16. Guide för medarbetarsamtal
- Bilaga 17. Inrättande av strategiska rådgivande organ vid JU §733
- Bilaga 18. Kvalitetsgranskning av utbildning och utbildningsstödjande verksamhet vid Jönköping University
- Bilaga 19. Key Indicators Report 2016
- Bilaga 20. Studentnöjdhetsundersökning ISB/SB HT 2017
- Bilaga 21. Bestämmelser för anställning av lärare vid JU §731
- Bilaga 22. HLKs strategiska kompetensförsörjningsplan
- Bilaga 23. MMI om kännedom om målen 2018
- Bilaga 24. Lokalpolicy
- Bilaga 25. Campusplan
- Bilaga 26. Åtgärdsplan för likabehandling av studenter vid Jönköping University §745
- Bilaga 27a. HHJ process för framtagande av program
- Bilaga 27b. HHJ process för nedläggning av program
- Bilaga 27c. HHJ process för revidering av program
- Bilaga 28a. HLK process för avveckling av program
- Bilaga 28b. HLK process för inrättande av program
- Bilaga 28c. HLK process för revision av program
- Bilaga 29a. JIBS Curriculum Process Courses\_CHANGE\_suggestion for revision
- Bilaga 29b. JIBS Process for curriculum Process – CHANGE of programmes
- Bilaga 29c. JIBS Process for Termination of programmes
- Bilaga 29d. JIBS programme – NEWorCHANGEorTERMINATE
- Bilaga 29e. JIBS process for curriculum approval, New programmes
- Bilaga 29f. JIBS Course New change
- Bilaga 29g. JIBS Curriculum Process Courses\_NEW\_180409
- Bilaga 30a. JTH Utbildningsplan allmän studieplan och kursplan - process och datum
- Bilaga 30b. JTH Riktlinjer för utformning, revidering av utbildningsprogram - innehåll
- Bilaga 31. Kursplan projektarbete
- Bilaga 32. Bestämmelser för pilot av cyklisk utbildningsgenomlysning
- Bilaga 33. Tidsplan för kvalitetsgranskning
- Bilaga 34. HHJ Bedömningsmatris kursnivå
- Bilaga 35. JIBS programmatris
- Bilaga 36. JTH matris för forskarutbildning

- Bilaga 37. Bestämmelser för antagning till utbildning på grundnivå och avancerad nivå vid Jönköping University
- Bilaga 38. Ansökan till program från anmälan till antagen, reserv, obehörig
- Bilaga 39. Handläggningsordning för revidering av antagningsordningen
- Bilaga 40. Ansökan om tillgodoräknande av utbildning
- Bilaga 41. Att ta ut examen
- Bilaga 42. Beslut som kan överklagas till överklagandenämnden
- Bilaga 43. Instruktion för överklagandenämnden
- Bilaga 44. Bestämmelser för QR, QIP och QAR
- Bilaga 45. Kvalitetsgranskning av utbildning och utbildningsstödande verksamhet vid JU
- Bilaga 46. MMI om jämställdhet 2018
- Bilaga 47. Handlingsplan för jämställdhetsintegrering
- Bilaga 48. Rev uppföljning jämställdhetsintegreringsplan
- Bilaga 49. Handläggningsordning för QR och QIP för utbildning på grundnivå och avancerad nivå