

# Självvärdering för Örebro universitet – Utbildning

Universitetskanslersämbetets granskning  
av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete



Foto: Terése Andersson

Fastställt av rektor 2022-02-15  
ORU 2021/03539



UTBILDNING

**Granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete - självvärdering**

Lärosäte: Örebro universitet

Reg. Nr: A-2021-06-5207

**Innehåll**

|   |    |
|---|----|
| Del 1 Universitetets kvalitetssystem .....                    | 3  |
| Del 2 Självvärderingen .....                                  | 9  |
| Bedömningsområde: Styrning och organisation .....             | 9  |
| Bedömningsområde: Förutsättningar .....                       | 22 |
| Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat ..... | 42 |
| Bedömningsområde: Jämställdhet.....                           | 57 |
| Bedömningsområde: Student- och doktorandperspektiv .....      | 60 |
| Bedömningsområde: Arbetsliv och samverkan .....               | 64 |
| Avslutande analys och värdering.....                          | 69 |

## Del 1 Universitetets kvalitetssystem

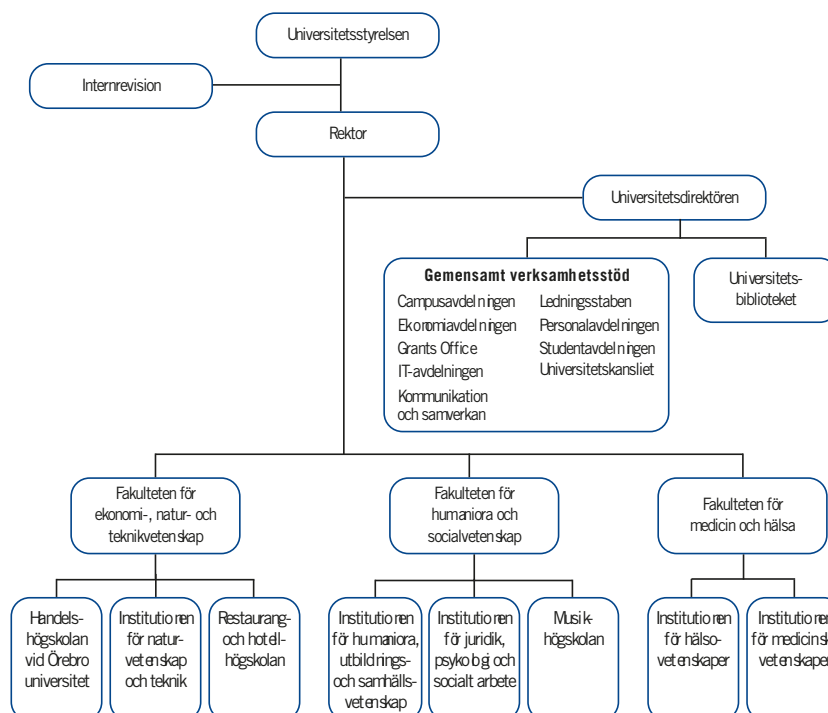
Örebro universitet invigdes 1999 och har sin grund i den högre utbildning som etablerades i Örebro under 1960-talet. År 1977 bildades Högskolan i Örebro genom en sammanslagning av filialen till Uppsala universitet, Förskollärarseminariet, Gymnastik- och idrottshögskolan samt Socialhögskolan. Universitetet har utvecklats från en högskola med generella examina till ett universitet med fokus på längre utbildningsprogram och professionsutbildningar, och färre fristående kurser utanför program. Detta skifte av utbildningsverksamheten har ställt krav på en utveckling av styrning, kvalitetssäkring och finansiering av verksamheten.

Universitetet har idag utbildning och forskning inom humaniora, juridik, samhällsvetenskap, naturvetenskap, teknik, vård, medicin, undervisning, design, musik och idrott. Undervisningen är överlag campusförlagd. Det finns tre campusområden med Campus Örebro som huvudcampus för den stora majoriteten av studenter och medarbetare. Läkarstudenterna har undervisning på Campus USÖ som ligger i anslutning till Universitetssjukhuset Örebro. På Campus Grythyttan finns Restaurang- och hotellhögskolan med undervisning och forskning inom ämnet måltidskunskap och värdskap. Universitetet erbjuder 80 utbildningsprogram på grundnivå och avancerad nivå och ungefär 1 000 fristående kurser. Universitetet har närmare 10 000 helårsstudenter (15 000 individer) och drygt 1 600 anställda, varav cirka 500 är teknisk/administrativ personal. Forskning och forskarutbildning är organiserad både utifrån ämnen och i disciplinöverskridande miljöer och forskarskolor. Utbildning på forskarnivå finns inom 25 ämnen. Av de cirka 500 antagna doktoranderna bedriver drygt hälften studier och forskning inom medicin, en tredjedel inom det humanistiskt-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet, och övriga inom teknik- och naturvetenskap.

### Ledning och organisation

Universitetsstyrelsen är universitetets högsta beslutande organ (Figur 1). Universitetsledningen består av rektor, prorektor och universitetsdirektör. I rektors ledningsgrupp ingår också lärosätets vicerektorer och dekaner, medan rektors ledningsråd också inkluderar prefekter och chefen för avdelningen för Kommunikation och samverkan. Utbildningen och forskningen är organiserad i tre fakulteter och åtta institutioner. Fakultetsnämnderna utgör en del av universitetets centrala ledning och har som uppgift att planera, stödja och följa upp den vetenskapliga och pedagogiska verksamheten med ett särskilt ansvar för frågor som rör kvalitet inom utbildning och forskning. Fakultetens arbete leds av dekan och institutionens arbete leds av prefekt. Utbildningen bedrivs i ämnen (ekvivalent till huvudområden) som är organiserade i enheter under respektive institution. Universitetets nio avdelningar utgör universitetets gemensamma verksamhetsstöd.

## UTBILDNING



Figur 1. Organisationsskiss

### Vision, pedagogiska grundsyn och utbildningsstrategi

Örebro universitets vision om att vara *Ett framstående universitet – för en kunskapsbaserad samhällsutveckling* avspeglar synen att samhällsutmaningar ska mötas med kunskap genom utbildning, forskning och innovation (ORU 2017/05847). *Utbildning med hög kvalitet* och *Framstående forskning* är två av fem utvecklingsområden i visionen. Örebro universitet har under lång tid arbetat systematiskt utifrån gällande vision och gjort prioriteringar inom verksamheten för att kunna genomföra omfattande strategiska satsningar inom både utbildning och forskning. Inom utbildningsområdet kan nämnas de omstruktureringar som gjorts för att starta civilingenjörs- och läkarutbildning och anställningen av lektorer med särskilda uppdrag att stärka det högskolepedagogiska utvecklingsarbetet. Satsningarna möjliggör ytterligare utveckling av kvalitet i utbildningen och kvalitets- och volymökningar inom forskningen. Visionen och de strategiska målen har tjänat universitetet väl och har varit ändamålsenliga verktyg i arbetet med att driva utvecklingen framåt. Universitetet arbetar nu med att i en bred process revidera vision och mål för att på bästa sätt stötta den fortsatta strategiska utvecklingen. Beslut om vision och strategiska mål för kommande period fattas av universitetsstyrelsen i juni 2022.

Örebro universitets *pedagogiska grundsyn* (ORU 2019/00606) utgår från visionen och vilar på övertygelsen att studenterna kan och vill, och att universitetet ger förutsättningar för ett aktivt och kontinuerligt lärande. I den pedagogiska grundsynen redogörs för lärosätets syn på hur de bästa förutsättningarna för lärande och utveckling skapas. Den lyfter såväl

## UTBILDNING

studenternas som lärarnas roll, kopplingen till forskning, vikten av utmanande lärmiljöer samt betydelsen av kollegialitet i kvalitetsarbetet.

Sedan 2021 finns en *utbildningsstrategi*, för att mer explicit uttrycka universitetets viljeinriktning vad gäller utbildningsutbudet (*Utbildningsstrategi Örebro universitet*, ORU 2021/03899). Universitetets utbildningsutbud har sedan länge dominerats av långa professionsinriktade utbildningar, vilket skapat både stabilitet och förutsägbarhet men också begränsad flexibilitet. För att kunna driva ett förändringsarbete mot att kunna erbjuda ett bredare utbud av fristående kurser, samt att i större utsträckning tillgodose yrkesverksammas behov av kompetensutveckling och bidra till ett livslångt lärande, krävdes en mer uttalad viljeinriktning. Processen involverade institutions-, fakultets- och universitetsledning samt Utbildningsstrategiska rådet och i juni 2021 fastställdes en universitetsövergripande utbildningsstrategi som anger att universitetet fortsatt ska vara ett bredduniversitet som erbjuder en mångfald av attraktiva professionsinriktade program och fristående kurser, och samtidigt bereder plats för livslångt lärande och internationella perspektiv. Med utgångspunkt i visionen, utbildningsstrategin och den pedagogiska grundsynen ansvarar respektive fakultet för att planera sina utvecklingsmöjligheter.

**Utveckling av universitetets kvalitetssystem**

Fram till 2018 fanns inget övergripande kvalitetssystem beskrivet för Örebro universitet, men flera aktiviteter har genomförts under en lång tid dessförinnan för att kvalitetssäkra verksamheten. Utifrån Högskoleverkets lärosätesgranskning (*Högskoleverket, (Rapport 2009:8 R)*) identifierades ett behov av att följa upp utbildningarna systematiskt. En första omgång av interna utbildningsuppföljningar påbörjades 2011, med utgångspunkt i ESG, där samtliga huvudområden och utbildningsnivåer granskas under en 6-årscykel. En andra omgång började 2016. I anslutning till det nya nationella kvalitetssäkringssystemet (2017) skulle universitetet 2016 bestämma sig för hur fortsatta utbildningsutvärderingar skulle utformas. Under 2019 gjordes därför en rejäl översyn, där utgångspunkten var standarder inom ”Europeiska standarder och riktlinjer” (ESG), samtidigt som det skulle vara kvalitetsutvecklande. Detta resulterade i ”Ramverket för utbildningsuppföljning” (ORU 2021/06980). En systematisk revidering för att relatera alla allmänna studieplaner (ASP) till de generella examensmålen genomfördes 2014, och tydliggjordes 2016 i mallen för individuella studieplaner (ISP).

För att svara mot det nationella kvalitetssäkringssystemet fastställdes 2018 ett lärosätesövergripande kvalitetssystem för utbildning på samtliga nivåer. Strukturen angav hur standarder i ESG säkerställs, och tydliggjorde syften, ansvarsfördelning, uppföljning och dokumentation.

Universitetet har sedan 2010 regelbundet genomfört forskningsutvärderingar. För att inkludera kvalitetssäkring av forskning i kvalitetssystemet startades 2020 ett projekt för att inventera befintliga kvalitetssäkrande processer inom forskning och en samtidig utvärdering av kvalitetssystemet för utbildning. Fokus låg på att säkerställa att aktiviteterna inom systemet stämde överens med verksamhetens praxis, att de bidrog till ökad kvalitet och att de var ändamålsenliga att inkludera i kvalitetssystemet. Resultatet blev ett integrerat

## UTBILDNING

kvalitetssystem för utbildning och forskning, utifrån ESG och SUHF:s ramverk för kvalitetssäkring av forskning. Rektor fastställde den uppdaterade kvalitetspolicyn (ORU 2021/04931) och det övergripande kvalitetssystemet (ORU 2021/04932) i augusti 2021. Processen för revideringen av kvalitetssystemet gav ökad synlighet till kvalitets- och verksamhetsplaneringsprocessen, verksamhetsdialoger samt stödverksamhetens roll i kvalitetsarbetet.

**Övergripande kvalitetssystem för utbildning och forskning**

Örebro universitets övergripande kvalitetssystem för utbildning och forskning syftar till att (1) säkerställa att universitetets utbildning och forskning håller hög kvalitet och (2) främja en kontinuerlig kvalitetsutveckling där alla är delaktiga. Kvalitetssystemet kännetecknas av ett nära samband med vision och strategiska mål, samtidigt som det utgår ifrån europeiska och nationella standards och ramar. Kvalitetssystemet tar avstamp i universitetets delegationsordning med koppling till kvalitets- och verksamhetsplaneringsprocessen.

Systemet är uppbyggt med ett modultänk: grundaktiviteterna har ett fast format för att ge tydlighet och systematik. Det *övergripande* kvalitetssystemet kan kompletteras eller preciseras i mer detaljerade styrdokument av ansvarig instans. Det kan till exempel vara en fakultetsspecifik policy, eller ett styrdokument som beskriver institutionens rutiner. Nedan följer en överblick och sammanfattning av alla grundaktiviteter.

1-årscykel*Ansvarig: universitetsledning*

1. *Dialog om utbildning och forskning*: fyra gånger om året har Universitetsledningen verksamhetsdialoger med fakultetsledningen och vid en av dialogerna diskuteras kvalitetssäkringsarbetet i sig. Kvalitetsaspekter adresseras dock genomgående i relation till respektive punkt på agendan, exempelvis kompetensförsörjning och utbildningsutbud. Dokumentation och uppföljning sker via kallelse och underlag inför dialogen, minnesanteckningar, verksamhetsplanering och -berättelse. Vid dialogerna diskuteras också kommande uppdrag till fakultetsnivån, vilka dokumenteras i universitetets årsvisa planerings- och budgetförutsättningar.
2. *Dialog om stöd till kärnverksamhet*: Universitetsdirektören har enskilda och gemensamma dialoger med chefer för de avdelningar som utgör verksamhetsstödet. Dokumentation och uppföljning sker via verksamhetsplanering och -berättelse. Hösten 2021 togs en arbetsordning fram för denna dialogform (ORU 2021/06959).
3. *Uppföljning av läranderesurser och studentstöd*: kontinuerlig uppföljning av läranderesurser och studentstöd som kan variera i art, tema, målgrupp och periodicitet. Universitetsdirektören sammanställer årligen en planering för vilka uppföljningar som ska genomföras under kommande år. Syftet är att få en samlad bild av verksamhetsstödet bidrag till läranderesurser.

*Ansvarig: fakultetsledning*

4. *Fakultets- och institutionsdialoger om utbildning*: fokus på utbildning. Dokumentation och uppföljning sker via verksamhetsplanering och -berättelse. Dialogerna syftar till att

## UTBILDNING

knyta ihop olika kvalitets- och verksamhetsprocesser. Utifrån fakultetens kvalitetsansvar är detta ett viktigt nav i kvalitetsarbetet.

5. *Fakultets- och institutionsdialoger om forskning*: fokus på forskning. Dokumentation och uppföljning sker via verksamhetsplanering och -berättelse. Tonvikten ligger på teman som kräver en systematisk uppföljning, såsom utbildning på forskarnivå och god forskningssed.
6. *Uppföljning av kompetensförsörjning*: inkluderar institutionens och personalavdelningens arbete. Kompetensförsörjning av teknisk och administrativ personal följs upp som del av grundaktivitet 2.

*Ansvarig: institutionsledning:*

7. *Kursvärdering och kursanalys*: det finns universitetsgemensamma riktlinjer som beskriver processer för kursvärdering och kursanalys. Det operativa ansvaret för utförandet ligger på institutionsledning.
8. *Programutveckling och programuppföljning*: fakultetsnämnderna har gemensamt beslutat om riktlinjer och processer för programuppföljning. Det operativa ansvaret för utförandet ligger på institutionsledningen. En pilotomgång av programuppföljningar genomfördes 2021 och implementering för lärosätet som helhet sker under 2022. Grundaktiviteten ska vara en brygga mellan kursvärderingar och utbildningsuppföljningar. Med kvalitetssystemets revidering ändrades också begreppen till *programuppföljning* och *utbildningsutvärdering*, vilket kommer att uppdateras i riktlinjerna (ORU 2020/02932).

### 3-årscykel

*Ansvarig: universitetsledning*

9. *Utvärdering av kvalitetssystemet*: minst vart tredje år ska kvalitetssystemet utvärderas utifrån hur det bidrar till kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling och om det sker på ett resurseffektivt sätt. En extern granskning, exempelvis en lärosätesgranskning, kan utgöra denna aktivitet.

### 6-årscykel

*Ansvarig: universitetsledning*

10. *Forskningsutvärdering*: minst vart sjätte år ska universitetets forskning utvärderas. Rektor fastställer riktlinjerna inför genomförandet.

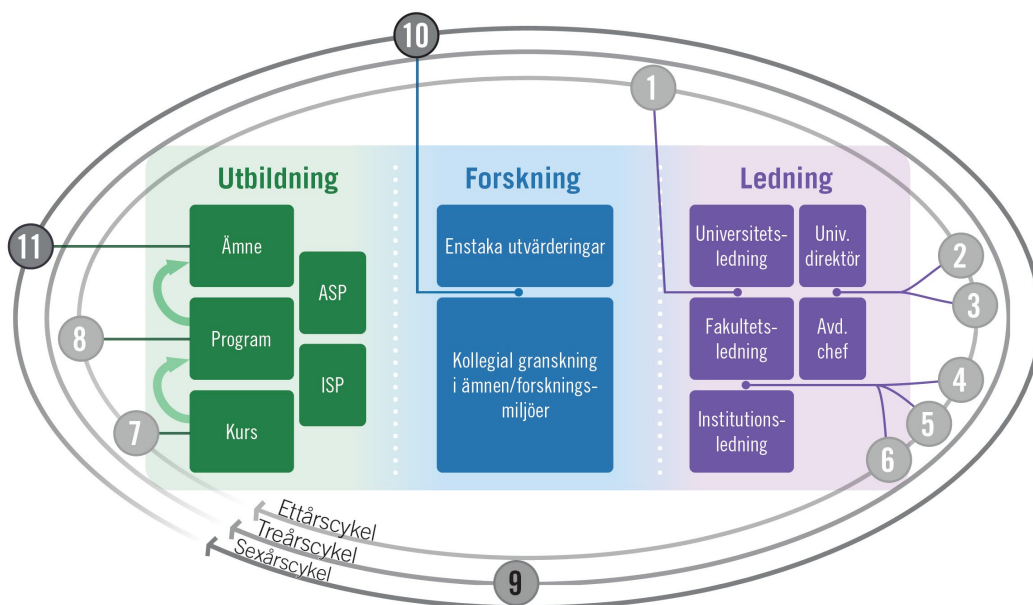
*Ansvarig: fakultetsnämnd*

11. *Utbildningsutvärdering*: minst vart sjätte år ska ämnen (huvudområden) genomgå intern eller extern utvärdering. Sedan 2021 inkluderas extern kollegial granskning även vid interna utbildningsutvärderingar. Styrdokument finns för såväl de interna utbildningsutvärderingarna (ORU 2021/06980) som för de som genomförs av UKÄ (ORU 2019/06551).

Kvalitetsarbetet som det beskrivs i det övergripande kvalitetssystemet består av tre delar: en för utbildning, en för forskning och en för ledning. Inom varje linje finns en länk mellan

## UTBILDNING

nivåerna, till exempel mellan kurs, program och ämne. Samtidigt finns det teman, som forskningsanknytning eller kompetensförsörjning, som länkar/förbinder linjerna med varandra. Alla grundaktiviteter i kvalitetssystemet är angivna med numrerade ringar för att ge en överblick av deras placering (Figur 2).



Figur 2: Kvalitetssystemets processer

### Kvalitetssystemets koppling till andra centrala processer

Universitetets kvalitetssystem hänger tätt samman med ett flertal andra för verksamheten avgörande processer. Den mest övergripande processen är verksamhetsplaneringsprocessen. Verksamhetsplanen utgörs av *budgetunderlag* och *planerings- och budgetförutsättningar*, som återspeglas i *årsredovisningen*. Sedan finns det delegations-, arbets-, anställningsordningar för medarbetare, antagningsordningar för studenter och styrdokument för utbildningens verksamhet (se bilagan över centrala styrdokument). Riskanalysen och uppföljningen av denna görs årligen av universitetsstyrelsen, och rapporteras via årsredovisningen. Internrevisionen är universitetsstyrelsens särskilda verktyg för uppföljning, och den följer en internrevisionsplan. Internrevisionens granskningar resulterar i förbättringsarbete som ibland är konkret inriktad på utbildningsverksamheten.

### Arbetsätt

För att genomföra arbetet med UKÄ:s granskning av Örebro universitets kvalitetssäkringsarbete har två arbetsgrupper bildats, en för utbildningsdelen och en för forskningsdelen. Arbetsgrupperna har i samråd med verksamhet och ledning på olika nivåer tagit fram självvärderingarna. Studentrepresentanter har getts möjlighet att delta vid alla möten och har haft tillgång till alla underlag. Fakulteternas synpunkter på tidigare utkast har hämtats in genom internremiss och arbetet har presenterats för bland annat rektors ledningsgrupp som har varit referensgrupp.



## Del 2 Självvärderingen

### Bedömningsområde: 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.**

Örebro universitets kvalitetssystem är integrerat i lärosätets verksamhetsplanerings- och uppföljningsarbete på samtliga nivåer. Verksamhetsplaneringsprocessen är i sin tur utformad för att stötta verksamhetens utveckling och utgår ifrån vision, utvecklingsområden och strategiska mål. Utbildning med hög kvalitet är ett av de prioriterade utvecklingsområdena i visionen och ett starkt fokus på högskolepedagogiska frågor genomsyrar såväl strategiska satsningar som löpande utbildningsverksamhet.

Universitetets verksamhetsplan utgörs av budgetunderlaget som beskriver lärosätets önskade utveckling för den kommande treårsperioden, samt årsvisa planerings- och budgetförutsättningar. Planerings- och budgetförutsättningarna tas fram i en preliminär version till maj månad med uppdrag till fakulteterna från universitetsledningen, eventuella strategiska satsningar samt den övergripande medelsfördelningen till fakultetsnivån. Planerings- och budgetförutsättningarna revideras under hösten utifrån uppgifter i exempelvis budgetpropositionen, och fastställs i december. Såväl fakulteter som institutioner och avdelningar påbörjar sin verksamhetsplanering innan sommaren och den färdigställs, tillsammans med budgeten, under hösten.

I samtliga verksamhetsplaner finns två moduler. I den strategiska verksamhetsplanen beskrivs de mål och aktiviteter som direkt kan kopplas till universitetets övergripande mål. I planen för övriga mål och uppdrag anges mål för verksamhetens genomförande som inte direkt kan kopplas till de strategiska målen. Som exempel på uppdrag har fakulteterna erhållit medel för pedagogiska utvecklingsprojekt som de förväntas sätta i arbete. Verksamhetsplanen, inklusive riskanalysen, dokumenteras i ett gemensamt system.

Syftet med verksamhetsdialogerna mellan ledningsnivåerna är att löpande bidra till och följa upp verksamhetens utveckling i linje med vision och strategiska mål.

Verksamhetsdialogerna är därmed en central del i lärosätets kvalitetssystem (grundaktivitet 1). Universitetsledningen har dialoger med fakultetsledningarna, och vid vissa av dialogerna deltar även institutionsledningen. Fakultetsledningarna har i sin tur dialoger med institutionsledningarna (grundaktivitet 2). Fakultetsledningen kallar regelbundet till prefektmöten där man diskuterar verksamheten. Detta knyter samman linjen och främjar informationsflöden mellan institutionerna. Inför dialoger med universitetsledningen har fakulteterna en genomgång med prefekterna om vad man ämnar ta upp och inhämtar därmed institutionernas synpunkter.

Syftet med universitetsledningens regelbundna dialoger med fakultetsledningen är att skapa en samlad bild av utvecklingen vid universitetet och därmed säkerställa att verksamheten

## UTBILDNING

drivs och utvecklas i önskad riktning. Dialogerna ger möjlighet till förankring, synkronisering, strategiska val och skapar en arena för samtal om verksamheten. Universitetsledningen sätter agendan, med möjlighet för fakulteten att komplettera med frågor av särskild vikt för dem. Gemensamma underlag inför dialogerna tas fram av stödfunktionerna. Minnesanteckningar förs och kompletteras med universitetsledningens förväntningar på fakultetsnivån, utifrån diskussionerna vid dialogen. Långsiktiga uppdrag dokumenteras i lärosätets planerings- och budgetförutsättningar.

Universitetets övergripande arbete med kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av utbildning och forskning diskuteras explicit vid minst en av årets fyra dialoger. Under 2021 har dialogerna dessutom berört externa forskningsmedel, forskningsetik, uppföljning av centralt initierade och finansierade satsningar, samt kompetensförsörjning, utbildningsutbud och planerings- och budgetprocess, och diskussioner kring kvalitet genomsyrar naturligt även dessa teman. Konsekvenserna av den rådande pandemin för universitetets forskning och utbildning har funnits med som ett återkommande tema under året.

Dialogerna är centrala för att alla ledningsnivåer ska få inblick i varandras verksamheter och möjlighet att utforma ändamålsenliga åtgärder och stödinsatser. För samordning och erfarenhetsutbyte mellan fakulteterna möts dekaner och prodekaner varannan vecka. Gemensamma riktningar för hela lärosätet diskuteras också i samband med ledningsgruppens möten, som även de äger rum varannan vecka.

### **Sammanfattande analys och värdering**

Universitetet har en sammanhållen linje mellan kvalitetssystemet och vision, mål och strategi. Kvalitetsarbetet är därmed en del av universitetets verksamhetsplaneringsprocess, och grundaktiviteter i kvalitetssystemet leder till utveckling inom utbildningsverksamheten. Universitetet reviderar verksamheten utifrån förändrade förutsättningar och erfarenheter och resultat från kvalitetssystemet för att nå vision, mål och strategi. Det pågår därmed en kontinuerlig utvecklingsprocess mellan de olika delarna. Universitetet arbetar ständigt med att både fånga upp goda exempel och att säkerställa att sådant som inte fungerar och som fångas inom ramen för kvalitetssystemet följs upp i de dialoger som förs på olika nivåer i verksamheten. Grundaktivitet 9 (utvärdering av kvalitetssystemet) genomförs för att säkerställa kvalitetssystemets ändamålsenlighet.

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

Kvalitetspolicyn och det övergripande kvalitetssystemet finns som en brygga mellan universitetets vision och strategi och det kvalitetsarbete som bedrivs (ORU 2021/04931, ORU 2021/04932). Ambitionen är att dessa tillsammans ska stötta det systematiska kvalitetsarbetet på samtliga nivåer i organisationen, på ett resurseffektivt sätt. Universitetets kvalitetspolicy beskriver utgångspunkter, värderingar och arbetssätt som kan bidra till att hela universitetet svarar mot uppdraget att bedriva utbildning och forskning med hög kvalitet i samverkan med det omgivande samhället, samt att verka för att forskningsresultat kommer till nytta. I det övergripande kvalitetssystemet preciseras policyn ytterligare genom

## UTBILDNING

grundaktiviteterna, som svarar mot ESG och SUHF:s ramverk för kvalitetssäkring av forskning och med koppling till verksamhetsplaneringsprocessen. Kvalitetspolicyn tillsammans med kvalitetssystemet och en beskrivning av verksamhetsplaneringsprocessen i sin helhet, återfinns på universitetets hemsida.

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

Universitetets arbetsordningar och delegationsordningar fastställer ansvarsfördelningen för verksamheten (se bilagan med aktuella dokument). Universitetsstyrelsen är universitetets högsta beslutande organ med ansvar för och insyn i hela verksamheten. Internrevisionen har en fristående funktion som granskar och lämnar förslag till förbättringar av universitets process för intern styrning och kontroll direkt till styrelsen.

Som myndighetschef ansvarar rektor för den löpande verksamheten enligt regleringsbrev och de direktiv som universitetsstyrelsen beslutar. Nuvarande universitetsledning har fördelat ansvaret för forskningsfrågor till rektor och utbildningsfrågor till prorektor. Inom linjeorganisationen finns rektors ledningsgrupp och rektors ledningsråd som ger råd inför beslut och förankring av beslut. Rektor har även inrättat ett antal universitetsgemensamma råd där frågor av övergripande strategisk betydelse kan lyftas. *Utbildningsstrategiska rådet* är rådgivande organ för utbildning. För verksamhetsstöd finns *Administrativa ledningsgruppen* (ALG) som består av avdelningscheferna och är universitetsdirektörens forum.

Ansvaret för kvalitet i utbildning och forskning är, och har alltid varit, delegerat till fakultetsnämnderna. Tidigare förfogade de endast över en begränsad del av resurserna i form av en del av forskningsanslaget. Från och med den 1 januari 2019 ingår fakulteterna som en del av universitetets linjeorganisation. Därmed förfogar fakultetsnivån över en större del av resurserna för både utbildning och forskning, vilket gör att lednings-, budget- och kvalitetsansvar nu ligger närmare varandra.

#### **Ansvars- och rollfördelning på fakultetsnivå**

Styrningen och arbetet på fakultetsnivå bygger på principen om ansvarsfördelning mellan fakultetsledning (styrning i linjeorganisationen) och fakultetsnämnd (kollegial styrning).

##### *Styrning i linjeorganisationen*

Samtliga fakulteter leds av en dekan och prodekan, vilka utses av rektor efter förslag från en valberedning. Dekan är fakultetens chef och leder verksamheten vid fakulteten utifrån såväl universitetsledningens uppdrag, mål och direktiv samt, i egenskap av ordförande i fakultetsnämnden, utifrån nämndens beslutade mål och principer. Fakulteterna har olika förutsättningar i volym och heterogenitet och genom att utse vicedekan(er) med avgränsade uppdrag som koncentreras till specifika uppgifter kan dekan anpassa fakultetsledningen till fakultetens förutsättningar och behov.

Det närmaste stödet till dekan och fakultetsnämnd finns organiserat i fakultetskanslier, med en nämndsekreterare och tre utredare med olika ansvarsområden (samordning, utbildning på

## UTBILDNING

grundnivå och avancerad nivå respektive utbildning på forskarnivå). Uppdraget är att stötta fakultetsledningen, fakultetsnämnderna och dess kommittéer. Fakultetskanslierna och kvalitetssamordnarna ingår i en gemensam enhet inom Universitetskansliet, men fakultetskanslierna arbetsleds av respektive dekan.

*Kollegial styrning*

De kollegialt sammansatta fakultetsnämnderna har ett övergripande ansvar för utbildning och forskning och har i uppdrag att hantera och garantera kvalitetssäkring och strategisk utveckling inom områdena. De fördelar resurser till utbildning och forskning och beslutar om principerna för hur medlen ska användas vid institutionerna (se *Rektors instruktion till fakultetsnämnderna*, ORU 2018/06627). Nämnderna sammanträder mellan sju och nio gånger per år. Därutöver har de särskilda möten med fokus på långsiktiga, övergripande strategiska frågor. Fakulteterna utser ämnesansvarig, som ska finnas för varje ämne med utbildning på forskarnivå. Ämnesansvarig ska vara professor eller docent och lyder organisatoriskt under prefekten på institutionen samtidigt som den ämnesansvarige är en del av den kollegiala ledningen i fakulteten. Ämnesansvarig ansvarar för att planera och samordna ämnets strategiska utvecklingsarbete och kollegiala kvalitetsarbete när det gäller forskning och utbildning på forskarnivå inom Fakulteten för ekonomi, naturvetenskap och teknik och Fakulteten för humaniora och socialvetenskap, medan ansvaret inom Fakulteten för medicin och hälsa är mer fokuserat på utbildning på forskarnivå.

*Fakultetsnämndens roll i verksamhetsstyrning och -planering*

Arbetet på fakultetsnivå bygger på systematiska processer och syftar till att säkerställa långsiktig årlig planering, styrning och uppföljning av verksamheten. Varje år fastställer fakultetsnämnderna ramarna för institutionernas verksamhetsplanering som inrymmer mål som utgår från universitetets vision och strategiska mål, särskilda uppdrag samt planerings- och budgetförutsättningar. I början av hösten arbetar fakultetsnämnderna fram verksamhetsplaner för kommande år. De innehåller aktiviteter på fakultetsnivån som fokuserar på att skapa förutsättningar för verksamheten på institutionerna. I verksamhetsplanerna integreras aktiviteter och åtgärder från särskilda handlingsplaner (exempelvis för jämställdhet) för att få en samlad hantering med god överblick. Grunden för fakulteternas ekonomiska styrning är att ge långsiktiga förutsättningar som genom kollegiala processer omvandlas till verksamhet och utveckling. I samband med verksamhetsplaneringen tar fakultetsnämnderna fram fördelningsprinciper som tydliggör vilka kostnader som täcks av de olika budgetposterna och hur medlen får användas. Den innehållsliga styrningen är begränsad, för att främja medarbetarnas akademiska frihet. I praktiken är det dock endast en liten del av anslagen som är fria, eftersom det mesta av fakultetens medel är uppbundna i löner till professorerna. Fakultetsnämnderna fördelar takbelopp mellan institutionerna för utbildningsprogram och kurser.

Universitetet står inför utmaningen att prioritera mellan utbildningarna om inte regeringen skjuter till ytterligare resurser. För perioden 2022-2024 har fakulteterna fått i uppdrag att utveckla en strategi för utbildningsutbudet. Inom ramen för detta uppdrag ska de planera sina utvecklingsmöjligheter och prioriteringar med utgångspunkt i universitetets utbildningsstrategi, pedagogiska grundsyn och fakulteternas respektive arbete med

## UTBILDNING

kartläggning och prioritering av program och kurser. Planeringen ska ske med ett långsiktigt perspektiv vad gäller takbelopp och med flexibilitet i utbildningsutbudet för att kunna möta snabba förändringar. Ett exempel på hur detta har hanterats är Fakulteten för ekonomi, naturvetenskap och teknik som har tagit sig an detta uppdrag genom att göra en inventering av nuvarande program och kurser med en analys av framtida arbetsmarknad och utbildningsbehov. I nästa steg kommer en egen strategi för utbildning att tas fram som bas för prioritering av fakultetens utbildningsprogram. Det arbete som genomförs på fakultetsnivå ska sedan användas som ett samlat underlag för en universitetsövergripande diskussion om prioriteringar, såväl inom som mellan fakulteterna.

**Fakultetsspecifika arbets- och ansvarsfördelningar**

Det finns en variation mellan fakulteterna vad gäller organisation, roller och arbetsfördelning utifrån fakultetsnämndens övergripande ansvar för kvalitet. Inom Fakulteten för ekonomi, naturvetenskap och teknik har dekan ansvar för forskning och forskarutbildning, prodekan för lärarutbildning och kompetensförsörjning och vicedekan för utbildningskvalitet för utbildning på grundnivå och avancerad nivå. Den senare är ordförande för en *Kommitté för utbildning på grundnivå och avancerad nivå*.

Inom Fakulteten för humaniora och socialvetenskap har dekan övergripande ansvar. Prodekan har ansvar för rekrytering och forskningsstrategiska frågor. Det finns en vicedekan som i samarbete med prodekan har ansvar för strategisk utveckling och kvalitetssäkring av forskning och utbildning på forskarnivå, en vicedekan för utbildningsstrategiska frågor och en tredje vicedekan för lärarutbildningen, vilken fakulteten har huvudansvaret för. En handlingsplan har tagits fram för arbetet med de olika kvalitetsaktiviteterna med en definierad arbetsfördelning.

Inom Fakulteten för medicin och hälsa har dekan ansvar för forskning och forskarutbildning, samt övergripande ansvar för utbildning, inklusive läkarutbildningen. Prodekan har särskilt ansvar för utbildningsfrågor som rör vårdutbildningarna. Fakulteten för medicin och hälsa har en vicedekan för utbildning på grundnivå och avancerad nivå som är ordförande för en nyligen inrättad *Kommitté för högskolepedagogik inom medicin och hälsa*. Kommittén arbetar även med interprofessionellt lärande. Fakultetsnämnden har dessutom inrättat en *Etikgranskningsgrupp* som bistår med granskning av etikillstånd och etiska frågor under avhandlingsarbetet och inför disputation.

Inom Fakulteten för humaniora och socialvetenskap och Fakulteten för ekonomi, naturvetenskap och teknik är regelbundna dialoger mellan fakultetsledning och ämnesansvariga formaliserade. Dessa möten ger möjlighet till ömsesidigt informationsutbyte och fakultetsledningarna kan förmedla och tydliggöra förväntningar på ämnesansvariga och ge dem stöd i deras arbete. Dialogerna är av avgörande betydelse för att fakultetsledningarna ska få inblick i frågor som rör såväl allmänna förutsättningar som villkor för olika forskningsämnen och -områden, liksom utmaningar och möjligheter i kvalitetsarbetet. Det finns därigenom möjlighet att utforma ändamålsenliga åtgärder och stödinsatser på fakultetsnivå. Därutöver är mötena viktiga forum för kollegiala diskussioner och erfarenhetsutbyte mellan de ämnesansvariga. Inom Fakulteten för medicin och hälsa

## UTBILDNING

finns än så länge endast förslag på hur de hittills mer informella processerna ska formaliseras, främst mellan fakultetsnämnd och institution. Fakulteten har dock professorsmöten för att diskutera övergripande frågor och har även genomfört docentmöte.

Till varje fakultetsnämnd hör en *Läraryörlagskommitté* (LFK) med uppgift att bereda ärenden som rör anställning/befordran av undervisande och forskande personal, samt antagning av oavlönad docent och utseende av excellent lärare. LFK har också i uppdrag att bereda strategiska frågor om rekrytering, bedömningsgrunder och processer. Rekrytering är i allra högsta grad en kvalitetsfråga inom såväl forskning som utbildning. Det är praxis att prodekan är ordförande i LFK. LFK diskuteras mer under bedömningsgrund 2.1 (utbildning).

**Institutionernas ansvar i kvalitetsarbetet**

Institutionerna leds av en prefekt med övergripande ansvar för institutionens verksamhet och ekonomi. År 2020 reviderades de universitetsgemensamma rollbeskrivningarna för uppdragen som prefekt och proprefekt (*Institutionernas övergripande ledningsorganisation*, ORU 2019/07125). Rektor har fastställt att vissa uppdrag ska finnas vid institutionerna men har därutöver gett dekanerna mandat att utifrån fakultetens specifika behov utforma en ändamålsenlig ledningsorganisation vid institutionerna. På delegation av fakultetsnämnden utser prefekt program- och kursansvariga, examinatorer, fastställer kursplaner och beslutar om inrättande och avveckling av kurs. Institutionerna är indelade i en eller flera enheter som leds av enhetschef med ansvar för planering, genomförande och utveckling av enhetens verksamhet. För varje ämne med utbildning på forskarnivå utses en ämnesansvarig av fakultetsnämnden, som tillsammans med enhetschef och i förekommande fall också programansvarig utgör enhetens ledning. Ansvar för genomförandet av utbildningsutvärderingar ligger på prefekt och för genomförandet av programuppföljningar ansvarar en person som utses av prefekt.

Fakulteterna har kommit olika långt i arbetet med att fastställa och revidera sina riktlinjer för institutionernas ledningsorganisation med anledning av organisationsförändringen 2019. Vid Institutionerna inom Fakulteten för Medicin och hälsa har arbetet försenats på grund av pandemin, då flera har varit direkt involverade i hälso- och sjukvården på olika sätt, men riktlinjerna planeras fastställas inom kort. Inom Fakulteten för ekonomi, naturvetenskap och teknik har tidigare gällande riktlinjer (innan 2019) använts. I mars 2022 kommer fakultetens interna ledningsorganisation att implementeras, som bland annat tydliggör ansvarsområden för ämnesansvarig, programansvarig och enhetschef. Inom Fakulteten för humaniora och socialvetenskap finns riktlinjer (ORU 2020/01805) som bland annat beskriver kompetenskrav och huvudsakliga ansvarsområden och arbetsuppgifter för uppdrag som enhetschef, administrativ enhetschef, ämnesansvarig, programansvarig och kursansvarig. Vidare beskrivs funktion för och sammansättning av ledningsgrupp för enheter, enhetsmöten, ämnesmöten, utbildningskollegium, handledarkollegium, forskarkollegium och programråd. Här anges även ansvaret för kvalitetsarbete. Fakulteten kommer att följa upp sin ledningsorganisation under 2022.

## UTBILDNING

**Lärarkollegiets ansvar i kvalitetsarbetet**

Varje enskild lärare har ett ansvar för att upprätthålla kvaliteten i sin undervisning utifrån kurs- och examensmål, men också akademiska principer såsom vetenskaplighet och integritet. Det är lärarens ansvar att hålla sig uppdaterad om och följa de regler och rutiner som omgärdar utbildningen. Lärarnas kollektiva erfarenheter ska tas tillvara i kollegiet, ibland organiserat i form av lärarlag, där kollegialt lärande och ömsesidigt utbyte stöttar såväl kollegiet som helhet som den enskilde läraren i sin gärning. Kollegiet har ett gemensamt ansvar för att samarbeta, hålla samman och skapa en röd tråd i kurser och utbildningsprogram så att de utgör en helhet som skapar förutsättningar för studenten att uppnå målen med utbildningen. Stöd för att vidareutveckla det kollegiala lärandet ges av Högskolepedagogiskt centrum, bland annat genom projektet *Tillsammans för god utbildning*, ett processtöd till ämneskollegier som syftar till att etablera en god grund för att arbeta långsiktigt och systematiskt med kvalitetsarbetet inom utbildning. En del av modellen har testats av Civilingenjörsprogrammen, där kollegiet med processtöd från Högskolepedagogiskt centrum och en extern ämneskollega arbetat med sin programidé utifrån analys av nuläge, syfte och målsättningar. Arbetet har involverat både näringsliv och studenter. Utifrån programidén kommer ämnet nu att arbeta vidare med kontinuerlig utveckling och uppföljning av utbildningen. Det modellen betonar är det kollegiala arbetssättet och vikten av att skapa gemensamma bilder av den utbildning man bedriver, vilket kan stärka det egna utvecklingsarbetet men också studenters och andra intressenters förståelse och förväntningar på utbildningen.

**Sammanfattande analys och värdering**

Den övergripande bedömningen är att universitetet har en ändamålsenlig och tydligt definierad ansvarsfördelning för kvalitetsarbetet. Fakulteterna har det yttersta ansvaret för utbildningskvaliteten och de utformar sin ledningsorganisation och ansvarsfördelning på olika sätt, utifrån sina förutsättningar och behov. Fakulteten för ekonomi, naturvetenskap och teknik avser att arbeta vidare med att stärka återkopplingslooparna så att kvalitetsarbetet syns än tydligare i ämnenas, programmens och kursernas utvecklingsarbete. Inom Fakulteten för humaniora och socialvetenskap har mycket arbete lagts på att hitta en fungerande organisation (som även inbegriper lärarutbildningen) och framöver avser fakulteten att fokusera på att öka kompetensen om organisationen, inklusive kvalitetssystemet och dess ansvarsfördelning, så att återkopplingsfunktionen stärks. För Fakulteten för medicin och hälsa pågår ett antal förändringar i fakultetens organisation och fokus den närmsta tiden är att konsolidera den nya organisationen för att därefter utvärdera och eventuellt revidera.

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

Delaktighet, ansvar och engagemang är viktiga delar av universitetets arbetssätt i allmänhet och kvalitetsarbetet i synnerhet. Grundläggande för en organisation för att kunna främja delaktighet, ansvar och engagemang är att det finns tydliga principer och ett synsätt som alla kan förhålla sig till. Universitetets vision, pedagogiska grundsyn och chefs- och

## UTBILDNING

medarbetarpolicy är utgångspunkten för de processer som bidrar till kvalitetssäkring av utbildning och forskning. Universitetet är dessutom beroende av gemensamma insatser från studenter, lärare, forskare och medarbetare inom stödverksamheten för en god kvalitetskultur samt för att upprätthålla och utveckla kvaliteten inom utbildning och forskning. Därför är det viktigt att det finns processer och mötesplatser som bidrar till detta. För att främja delaktighet bör processerna inte vara alltför styrande utan också ge utrymme för spontanitet och frihet.

**Tillitsbaserad styrning som grund för kvalitetsarbetet**

Styrning med ett tillitsbaserat arbetssätt innebär att de verksamhetsnära nivåerna ges stort utrymme att utforma sin egen verksamhet utifrån övergripande mål. Ambitionen är att verksamhetsplaneringen skapar utrymme för varje institution att identifiera aktiviteter som bidrar till att nå universitetets mål, eller föreslå egna mål. Detta följs systematiskt upp såväl löpande som i den årliga verksamhetsberättelsen. De utvecklingsområden som identifieras i uppföljningar och dialoger utgör basen för prioriteringar och ger underlag för åtgärder i kommande verksamhetsplanering. Utifrån samma underlag kan goda exempel identifieras och spridas. De förändringar av den interna organisationen och styrmodellen som gjorts under senare år ligger i linje med att beslut ska fattas så nära verksamheten som möjligt. Detta främjar det kollegiala inflytandet och effektiviserar beslutsvägarna.

Förutsättningar för detta är tydlighet i ansvar, systematiskt tillvägagångssätt, etablerade möten för erfarenhetsutbyte och utveckling samt möjlighet att kunna påverka och att få återkoppling på det arbete som genomförs. På samtliga nivåer vid universitetet finns processer, mötesplatser och -fora för att bibehålla och vidareutveckla en kvalitetskultur som utgår från ett förtroende för att studenter och medarbetare ger sina bidrag till hög kvalitet i utbildning och forskning, samt kollegialitet och studentdeltagande i planering, genomförande och uppföljning av universitetets verksamhet.

I den tillitsbaserade styrmodellen och universitetets kvalitetssystem är dialogen central som verktyg för planering, uppföljning och återkoppling. Formaliserade dialoger som en del av det övergripande kvalitetssystemet finns mellan universitetsledning och fakultetsledning samt mellan fakultetsledning och institutionsledning. Detta kompletteras med andra mötesformer, såsom rektors ledningsråd (som del av linjeorganisationen) och rektors forskarråd (ett kollegialt forum, rådgivande inför rektors beslut i forskningsfrågor).

Inom ramen för ordinarie planeringsprocess diskuteras kvalitetssäkring av utbildning och planering av utbildningsutbud. En utmaning i detta arbete, liksom i all styrning och uppföljning, är att hitta balansen mellan fakultetsnivåns behov av att inhämta underlag och redovisningar som visar att det systematiska kvalitetsarbetet fungerar, utan att dessa samtidigt uppfattas som alltför belastande av institutionsnivån. Ett exempel är anpassningen av utbildningsutvärderingarna inom Fakulteten för ekonomi, naturvetenskap och teknik för de utbildningar inom Handelshögskolan som ackrediterats genom ackrediteringsorganisationen AACSB (ORU 2020/05580).

Det är viktigt att ledningsorganisationen skapar förutsättningar för fungerande kollegiala forum och regelbundna dialoger mellan organisatoriska nivåer. Utöver gemensamma delar i



## UTBILDNING

verksamhetsstyrningen har fakulteterna egna modeller för att engagera medarbetarna och studenterna i kvalitetsarbetet. Fakulteten för medicin och hälsa har möten med ämnesansvariga, professorer och även haft möte med sina 170-talet docenter. Därutöver finns det olika typer av avstämningar mellan fakultet och institution. Fakulteten för humaniora och socialvetenskap genomför ett samlat chefsinternat två gånger per år med fakultets-, institutions- och enhetsnivå för att samordna/integrera arbetet mellan nivåerna och för erfarenhetsutbyte. Inom Fakulteten för ekonomi, naturvetenskap och teknik träffar fakultetsledningen varje institutionsledning separat fyra gånger per år för att följa upp verksamheten samt fånga utmaningar som de har. Eftersom styrmodellen med fakulteterna i linje är relativt ny är detta ett område under utveckling.

I granskningsplanen för år 2021 gav universitetsstyrelsen internrevisionen i uppdrag att granska området planering och uppföljning (ORU 2021/06804). Internrevisionen rekommenderar bland annat att universitetet överväger i vilka sammanhang som dialog som kommunikationsform utgör en lämplig respektive överflödigt styrnings- och samordningsmekanism. Rekommendationen ses av universitetsledningen som en del i att ytterligare förbättra samarbetet mellan olika delar av universitetet. Ett arbete, kopplat till översynen av vision och strategier, har påbörjats för att uppdatera och tydliggöra universitetets styrmodell och process för planering och uppföljning. Dialogformen har en särskild ställning inom akademien och är central vid de kollegiala diskussioner som förs innan beslut och styrning kan utövas.

När det gäller kvalitetssäkring av forskning och utbildning är prefekt operativt ansvarig för genomförande och planering, där den forskande och undervisande personalens professionalitet och engagemang utgör grunden i arbetet med att utveckla och säkra forskningens och utbildningens kvalitet. Kollegialitet är därmed, utöver tillitsbaserad styrning, en princip som blir viktigare ju längre ner i organisationen man kommer. Att det forskande och undervisande kollegiet under ledning av ämnesansvarig, enhetschef eller programansvarig har frihet att forma satsningar och utvecklingsområden bidrar till att skapa legitimitet för, och engagemang i, kvalitetsarbetet. Detta handlar mer om akademisk frihet och akademisk kultur än formell organisation.

Flera rutiner har utvecklats utifrån kollegiala diskussioner, exempelvis när det gäller granskning av avhandlingar inför disputation eller arbete med kursplaner. Kvalitets- och utvecklingsprojekt har initierats utifrån kollegiala diskussioner, exempelvis när utvecklingsprojekt har utarbetats inför fakulteternas utlysningar av pedagogiska utvecklingsprojekt eller strategiska utvecklingsprojekt. Utifrån kollegiala diskussioner och samarbeten har också forskargrupper och forskningsmiljöer utvecklats. Flera av de mer framträdande forskningsmiljöerna inom Fakulteten för humaniora och socialvetenskap är bottom-up skapade, exempelvis miljösociologi som på senare år utvecklats till en flervetenskaplig forskningsmiljö.

Studenter och medarbetare möter varandra i lokala forum för utvecklingsorienterade samtal i anslutning till utbildning och forskning. Sådana forum finns både inom kollegiet och mellan kollegiet och studenter. Inom fakulteterna finns kollegiala forum såsom

## UTBILDNING

fakultetsnämnd, institutionsledningsråd, institutionsmöten, enhetsmöten, utbildningskollegium, handledarkollegium och programråd. I och med detta finns forum för att diskutera olika kvalitetsfrågor, exempelvis vid utbildningsutvärderingar eller forskningsutvärderingar. Möjlighet till doktorand- och studentrepresentation finns i alla formella organ, även om det finns utmaningar i att fylla alla platser. Doktorander deltar också i egenskap av medarbetare i exempelvis enhetsmöten och utbildningskollegium. För Institutionen för medicinska vetenskaper är ett utvecklingsområde att hitta forum för diskussion med medarbetare utanför universitetet, framförallt vid Region Örebro län, vilka samtidigt utgör en relativt stor del av institutionens medarbetare. Institutionen för naturvetenskap och teknik, däremot, har framförallt utmaningar med doktorandrepresentation.

Studentkårens utbildningsbevakare på institutionsnivå, student- och doktorandrepresentanter i fakultetsnämnder, doktorandernas roll i handledarkollegium och studenternas medverkan i programråd och vid rektors, prorektors och universitetsdirektörens beslut är exempel på hur doktorander och studenter kan vara en aktiv del av utbildningsverksamhetens styrning. Fakultetsledningen för Fakulteten för humaniora och socialvetenskap har möte varje termin med kårledningen för att diskutera olika frågor. Det förekommer också informella dialoger, såsom luncher mellan studenter och prefekter. Se bedömningsområde 5 för en fördjupad beskrivning.

**Kvalitetssystemet som verktyg för engagemang och delaktighet**

Arbete med att främja engagemang och delaktighet grundas i kvalitetspolicyn och blir mer konkret när man kommer till kvalitetssystemets grundaktiviteter. Flera av de dialoger som nämnts tidigare utgör en del av kvalitetssystemet. Därutöver finns andra grundaktiviteter som främjar delaktighet och engagemang, såsom kursvärdering och kursanalys (grundaktivitet 7), programuppföljning (grundaktivitet 8) och forsknings- och utbildningsutvärdering (grundaktivitet 10, 11). I mål, innehåll och process är delaktighet och engagemang från studenter och lärare av avgörande vikt, och grundaktiviteterna skapar förutsättningar för detta. Låg svarsfrekvens på kursvärderingar och svårighet att fylla alla platser för studentrepresentanter är kända utmaningar som universitet arbetar med.

För att komplettera och kompensera för detta har andra former för studentmedverkan utvecklats (se bedömningsområde 5). Programansvarig inom Institutionen för naturvetenskap och teknik träffar studentrepresentanter för att diskutera kursutvärderingar och få fortlöpande återkoppling. Formaliserade dialoger med representanter från varje årskull finns, utifrån ett samarbete med kårsektionen. Restaurang och hotellhögskolan har formaliserade programmöten varje termin med alla årskullar inom programmen, i syfte att få återkoppling från studenterna och belysa frågor som inte fångas in av kursutvärderingarna.

Utbildningsutvärderingarna är en viktig del i kvalitetssystemet (aktivitet 11). För att utbildningsutvärderingar ska vara en del av ämnets kvalitetsutveckling tas självvärderingen fram i dialog mellan enhetschef, lärare, programansvariga, ämnesansvarig och studentrepresentant. På detta sätt blir själva processen ett verktyg för gemensam dialog om

## UTBILDNING

utbildningens kvalitet. Studenternas perspektiv på, och inflytande över, utbildningarna tillmäts en stor vikt. Studentkåren, som inkluderar en doktorandsektion, erbjuds att utse en studentrepresentant som deltar i arbetet med självvärderingen. Utöver det bereds studentkåren möjlighet att inkomma med synpunkter på det färdiga utkastet. Slutligen hanteras alla utbildningsutvärderingar av fakultetsnämnden, där både kollegialt valda medarbetare och förtroendevalda studenter utsedda av studentkåren är representerade.

En utveckling som universitetet vill främja är att i dessa forum lyfta blicken från det mer praktiska och operativa arbetet mot ett mer utvecklande och långsiktigt perspektiv. Här utgör utbildningsutvärderingarna ett exempel. Utöver att de ska göras via kollegialt samarbete med flera möjligheter till inspel för studenter så efterfrågas också sådant som kräver engagemang av alla i ämnet. Sedan 2019 utgör 'utbildningsidé' en del av utvärderingsområdena, vilket avser utbildningens grundläggande idé och profil. Frågan som ställs är: "Vad kännetecknar utbildningen inom ämnet vid Örebro universitet?" Flera av de ämnen som har genomfört utbildningsutvärdering vittnar om att det var en ny och utmanande fråga för dem, men som de uppfattade som utvecklande. Samtal inom de ordinarie fora för att utveckla ämnets utbildningsidé och en formell uppföljning av fakultetsnämnderna gjorde att det kvalitetsutvecklande samtalet blev en del av det dagliga arbetet.

### **Sammanfattande analys och värdering**

Den övergripande bedömningen är att universitetet har systematiska processer som uppmuntrar till delaktighet, engagemang och ansvar hos lärare, övrig personal samt studenter och doktorander. Universitetet har under de senaste åren infört en tillitsbaserad styrmodell och i linje med den anpassat organisationen så att fakulteterna utgör en tydlig nivå i universitetets organisation. Fakulteterna har påbörjat en utveckling mot att utforma sin ledningsorganisation och ansvarsfördelning utifrån sina förutsättningar och behov. Implementeringen av en sådan förändring tar tid och tidigare arbetssätt måste justeras och fasas ut. Fakulteterna har kommit olika långt i förändringsarbetet och under en övergångstid har delar av gamla organisationsstrukturer funnits, samtidigt som nya samverkansformer och arbetssätt utvecklats. Pandemin har påverkat implementeringen negativt då tiden behövt ägnas åt annat, men också positivt i form av krishantering med lokalanpassade lösningar. Universitetets plan för de kommande åren är att fortsätta arbetet med utveckling och implementering av den tillitsbaserade styrmodellen och lägga ännu mer fokus på studenters och doktoranders medverkan (se bedömningsområde 5 för en fördjupad beskrivning).

### **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.**

Vid Örebro universitet är kvalitetsarbetet och den strategiska styrningen integrerade i kvalitetssystemet. De dialoger som förs på universitets-, fakultets- och institutionsnivå är universitetets primära metod för att sammanlänka resultat och slutsatser som genereras av kvalitetssystemet med den strategiska styrningen. Genom dessa dialoger säkras att resultat

## UTBILDNING

och slutsatser som genereras av kvalitetssystemets komponenter och aktiviteter integreras i den strategiska styrningen och verksamhetsplaneringen (se även bedömningsgrund 1.2).

Det systematiska arbetet med kursvärderingar är ett exempel på hur resultat och slutsatser tas tillvara i kvalitetsarbetet (se exempel under bedömningsgrund 3.5). På flera institutioner kompletteras kursvärderingar med formativa utvärderingar, exempelvis regelbundna programråd där programansvariga, lärare och studentrepresentanter träffas för att diskutera vad som fungerar bra och mindre bra med terminens kurser och vad som behöver utvecklas. Därtill analyserar institutionerna löpande genomströmning och studenternas anställningsbarhet för att utifrån det vidta eventuella åtgärder. Inom Sjuksköterskeprogrammet synliggjorde i en sådan analys att genomströmningen minskat över tid varpå ett arbete påbörjades med att revidera programmets utbildningsplan för att möjliggöra en ökad genomströmning.

Utvecklingen av kvalitetssystemet angår hela universitetet. De organ som universitetet har för utbildningsfrågor utgör naven i utvecklingen av universitetets kvalitetssystem. På universitetsgemensam nivå finns en *Ledningsgrupp, Rektors ledningsråd* och *Utbildningsstrategiska rådet*. På fakultetsnivån utgör fakultetsledning och respektive *Kommitté för utbildning på grundnivå och avancerad nivå* sådana nav. Fakulteterna följer systematiskt upp arbetssättet och formerna för kvalitetsutveckling för att säkerställa att arbetet sker i linje med gällande styrdokument och att kvalitetssystemet utvecklas utifrån resultat och erfarenheter. Fakultetsledning och fakultetsnämnder får underlag i form av resultat av utbildningsutvärderingar, programuppföljningar, kursrapporter och antagningsstatistik. Dialoger på olika nivåer inom organisationen utgör centrala delar i det övergripande kvalitetssystemet. För närvarande pågår diskussion om hur underlagen till dessa dialoger kan förbättras ytterligare. Respektive fakultetsledning ansvarar för att under våren 2022 identifiera vilka data som årligen ska tas fram inför dialogerna om utbildning och forskning (grundaktivitet 5 och 6). Därtill är en rapportyta under uppbyggnad som ska samla och tillgängliggöra återkommande verksamhetsrapporter och underlag för planering och uppföljning.

Universitet har under 2021 reviderat kvalitetssystemet som nu inkluderar kvalitetssäkring av både utbildning och forskning och ger mer utrymme för lokala processer kring kvalitetsarbetet. Kvalitetssystemets komponenter och helhet utvärderas minst vart tredje år utifrån en frågeställning om huruvida kvalitetssystemet bidrar till kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling och om det sker på ett resurseffektivt och ändamålsenligt sätt. En extern granskning, exempelvis en lärosätessgranskning av UKÄ, kan utgöra denna aktivitet. Erfarenheter från genomförande av utbildningsutvärderingar har föranlett en justering av ramverket för utbildningsutvärderingar (grundaktivitet 11) och troligen kommer programuppföljningar (grundaktivitet 8) att anpassas utifrån resultatet av en pilotomgång.

### **Sammanfattande analys och värdering**

Det finns flera exempel på hur universitetet säkerställer att de resultat och slutsatser som genereras av kvalitetssystemet systematiskt tas tillvara i den strategiska styrningen, kvalitetsarbetet och i utvecklingen av kvalitetssystemet. Ett behov av att identifiera och på

## UTBILDNING

ett bättre sätt samla och använda nyckeltal, rapporter och underlag för att tillhandahålla mer systematiska analysunderlag har identifierats. Detta gäller för såväl forsknings- som utbildningsområdet och på samtliga organisatoriska nivåer. Den yta för verksamhetsrapporter som håller på att tas fram är ett led i arbetet med att ytterligare förbättra systematiken i universitetets uppföljning, och få en bättre helhetsbild av verksamheten vid universitetet. Nyckeltal kan också användas för prioriteringar och utvecklingsarbete samt synliggöra områden där utvecklingen går i önskad riktning och där förbättringspotential föreligger. Med anledning av att dialog mellan fakultets- och institutionsledning har införts som del av det övergripande kvalitetssystemet pågår arbete med att formalisera och effektivisera underlagen för dessa (exempelvis analys av söksiffror, genomströmning). Tillsammans med kvalitetssamordnare och fakultetskansli kommer fakultetsledningarna att under våren 2022 välja ut vilka data som ska tas fram inför dialogerna, (grundaktivitet 5 och 6).

**1.6 Lärosätet säkerställer att den information som genereras av kvalitetssystemet publiceras och kommuniceras på ett ändamålsenligt sätt med relevanta intressenter och får en spridning inom organisationen.**

De styrdokument som fakultetsnivån fastställer, till exempel verksamhetsplan, planerings- och budgetförutsättningar, fördelningsprinciper och särskilda policy- och riktlinjedokument för forskningen publiceras på fakulteternas interna webbsidor. Roll- och uppdragsbeskrivningar för nämnder, dekaner respektive prodekaner, vicedekaner och kommittéer finns också tillgängliga på dessa. Samtliga fakulteter informerar verksamheten om pågående arbete genom regelbundna nyhetsbrev. Utöver verksamhetsdialoger förekommer även personalmöten respektive chefsmöten mellan fakultetsnivå och institutionsnivå. Verksamhetsdialogerna mellan universitetsledning och fakultetsledning dokumenteras i form av minnesanteckningar. Innehållet i dialogerna och dess resultat informeras om i de chefsmail som universitetsledningen skickar till samtliga chefer varannan vecka. Resultatet av kursvärderingar återkopplas till studenter på berörd kurs via webbportalen *Studenttjänster* och ska presenteras för nya studenter i inledningen av nästa kurstillfälle. Utbildnings- och forskningsutvärderingarnas resultat sprids via nyhetsartiklar och webbsidor och via fakultetsnämndernas handlingar och protokoll. Detta är ett område som bör förbättras (se vidare bedömningsgrund 3.6), inte minst när det gäller den externa spridningen. Här pågår ett utvecklingsarbete.

**Avslutande analys och värdering av bedömningsområde 1**

Universitetet har relaterat kvalitetssystemet till vision, mål och kvalitetspolicy, och det har utvecklats utifrån erfarenheter av kvalitetsarbetet inom verksamheten. Fakulteterna har utvecklat sin interna organisation utifrån sina förutsättningar, och kombinerat kollegial styrning med linjestyrning, samtidigt som organisationen ger struktur till kvalitetsarbetet. Inom organisationens samtliga nivåer har rutiner och processer utvecklats så att resultat från kvalitetsarbetet hanteras på ett systematiskt sätt i planering och styrning av verksamheten. Det finns återkommande återkoppling inom och mellan olika organisationsnivåer.

## UTBILDNING

Utmaningen framöver är att konsolidera processer och strukturer som initierades 2019 men som inte implementerats i önskad takt på grund av pandemin. Universitetet fortsätter att anpassa dessa till förändrade förutsättningar och koordinera arbetet på de olika nivåerna. Ett utvecklingsarbete som har initierats är att minska antalet styrdokument, främst inom utbildningsområdet. Genom att sammanfoga och förenkla styrdokument inom samma område förbättras tillgång till, och kännedom om, styrdokumentet. Syftet är att främja kvalitet och rättssäkerhet och samtidigt göra arbetet mer effektivt.

## Bedömningsområde: Förutsättningar

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

Universitetet betraktar kompetensförsörjning som en av de mest verksamhetskritiska frågorna och kompetensförsörjning utgör en delmängd av lärosätets utvecklingsområden och strategiska mål. Svårighet att rekrytera och behålla lärare, forskare samt chefer/ledare är en av de risker som identifierats i universitetets riskanalys, vilket föranleder konkreta åtgärder i form av arbete med exempelvis kompetensförsörjningsplaner, attraktiva karriär- och meriteringsvägar, stöd till internationell personal och avlastning för lektorer.

Säkerställande av kompetens för utbildningsverksamhetens behov sker på flera sätt. Två huvudspår är (1) hur universitetet strategiskt planerar och rekryterar personal med den kompetens och i den omfattning som verksamheten behöver samt (2) hur universitet arbetar med att utveckla kompetens bland befintlig personal för att motsvara utvecklingen och behovet inom utbildningarna. Den första delen behandlas i denna bedömningsgrund medan den andra diskuteras mer utförligt under avsnitt 2.2.

### **Kvalitetssystem och kompetensförsörjning**

Dekanens chefsansvar i kombination med rollen som fakultetsnämndens ordförande innebär att ansvaret för kompetensförsörjning förenas och koncentreras. Varje fakultet har en *lärarförslagskommitté* (LFK) där prodekan agerar ordförande. I det övergripande kvalitetssystemet finns en särskild aktivitet riktad mot kompetensförsörjning (grundaktivitet 6, Uppföljning av kompetensförsörjning) som fakultetsledningen ansvarar för. Syftet med uppföljning av kompetensförsörjning är att säkerställa att antal lärare, forskare och personal i övrigt står i proportion till verksamhetens uppdrag samt att de har de kvalifikationer och den kompetens som krävs för verksamhetens kort- och långsiktiga behov och utveckling. Fakultetsledningen ansvarar för att på övergripande nivå regelbundet följa och analysera uppgifter som rör kompetensförsörjning samt att säkerställa att uppgifter om kompetensförsörjning är en del av underlaget inför strategiska beslut för verksamheten. Vid behov ska en handlings- eller åtgärdsplan tas fram. I verksamhetsdialogerna diskuteras kompetensförsörjningsfrågan mellan universitets- och fakultetsledningen, såväl utifrån ett strategiskt och långsiktigt perspektiv, som i form av kontinuerliga lägesavstämningar. Universitetsstyrelsen får regelbundna rapporter om utvecklingen av antal anställda på

## UTBILDNING

lärosätetsnivå, då rekrytering är ett strategiskt mål för lärosätet och flera rekryteringssatsningar har genomförts under de senaste åren.

Eftersom kompetensförsörjningen är en av de viktigaste strategiska frågorna för kvaliteten i utbildning och forskning har universitetsledningen under de senaste åren genomfört flera åtgärder för att identifiera brister. Universitetsstyrelsen har bland annat beslutat om två granskningar från internrevisionen. År 2017 granskades universitetets arbete med strategisk kompetensförsörjning (ORU 2016/01150) och år 2020 universitetets rekryteringsprocesser (ORU 2020/07009). Granskningen från 2017 visade bland annat ett behov av mer konkreta strategier och målstyrning kring kompetensförsörjning som knyter an till andra delar av verksamheten. Utöver det så rekommenderades ett tydliggörande kring ansvarsfördelningen av den strategiska kompetensförsörjningen samt att personalavdelningens uppdrag tydliggjordes och kommunicerades till berörda inom organisationen. Internrevisionens granskning av rekryteringsprocesser år 2020 fokuserade på handläggning av rekryteringsprocesser. Det påpekades att institutionerna beaktar just strategisk kompetensförsörjning i varierande grad, och som en åtgärd ska universitetet utvärdera behovet av en rekryteringsstrategi eller policy. Det ingår i handlingsplanen efter internrevisionens granskning (ej påbörjad).

**Styrdokument**

Universitetets anställningsordning fastställs av universitetsstyrelsen (ORU 2020/05616) och kompletterar högskolelag (HL), högskoleförordning (HF) och övriga föreskrifter och avtal med lokala regler för anställning av lärare. Anställningsordningen innehåller de regler och bedömningsgrunder som universitetet tillämpar för anställning eller befordran av lärare. Den beskriver utgångspunkter vid rekrytering, vilken kompetens en lärare vid Örebro universitet ska ha för att medverka i utbildning, forskning och till utbildning och forskning relaterad samverkan samt i övrigt bidra till universitetets utveckling.

En rekrytering ska ha sin utgångspunkt i verksamhetens strategiska kompetensförsörjningsplan. Anställningsprofilen tas fram där behörighet och bedömningsgrunder anges och vid rekryteringar ska universitetet beakta jämlikhet och jämställdhet. Det gäller även vid utseende av sakkunniga. Rekryteringsbehov och anställningsprofiler granskas av respektive fakultetsnämnds lärarförslagskommitté och dekan innan annonsering sker, varvid en viktig kontroll av kompetensförsörjningen utifrån universitetets kvalitetssystem sker.

Arbete pågår med att uppdatera respektive fakultetsnämnds riktlinjer för anställning av lärare, där krav ställs på vetenskaplig/konstnärlig skicklighet, pedagogisk skicklighet samt ledarskaps- och samverkansförmåga. Fakultetsnämnden för medicin och hälsa har nyligen fastställt riktlinjer som beskriver anställning och vilka bedömningsgrunder som föreligger (*Riktlinjer för anställning*, ORU 2021/02108). Syftet med revideringen är att bedömningsgrunderna ska bli mer transparenta och tydliga samt underlätta för sakkunniga att lämna utlåtanden med en hög kvalitet. Tydliga bedömningsgrunder kommer även att skapa förutsättningar för en tydligare viktning av olika former av skicklighet i universitetets anställningsprofiler inför rekrytering.

## UTBILDNING

**Organisation, processer och rutiner kring rekrytering**

Kompetensförsörjning av undervisande och forskande personal är ett samspel mellan institutionen, personalavdelningen och respektive fakultets lärarförslagskommitté. Institutionen ansvarar för planering och beredning av anställningsärenden, innan ärendet förs vidare till lärarförslagskommittén för ytterligare beredning innan det går till beslutande organ enligt delegationsordningen.

Lärarförslagskommittén uppdrag är att:

1. bereda ärenden som rör anställning, befordran, antagning av oavlönad docent och utseende av excellent lärare, i enlighet med fakultetsnämndens delegationer,
2. bereda strategiska frågor om rekrytering och rekryteringsprocesser, och
3. i övrigt bereda relaterade ärenden på uppdrag av fakultetsnämnden (*Fakultetsnämndernas lärarförslagskommittéer*, ORU 2019/01172).

Lärarförslagskommittén har också en kvalitetssäkrande roll för hela rekryteringsprocessen. Institutionen och lärarförslagskommittén får stöd av personalavdelningens HR-konsulter i varje enskilt personalärende, medan HR-strategier orienterar sig främst mot övergripande strategiska frågor. På universitetets interna webb finns samlad information om rekryteringsprocessen som stöd för processen och hanteringen vid olika typer av anställningar. Vid anställning som professor, universitetslektor, biträdande lektor och universitetsadjunkt genomförs en sakkunnigprövning.

En utmaning är att ledtiderna för rekryteringsprocesser har varit så långa att man tappat lämpliga kandidater till andra arbetsgivare. År 2016–2018 genomfördes ett projekt där två HR-konsulter fick i uppdrag att identifiera de flaskhalsar som försvårade rekryteringsprocessen. Ett flödesschema över ledtiderna för olika moment i rekryteringsprocessen togs fram för att skapa en överblick över rekrytering av lärare. Det har resulterat i att dekanerna upplever att samarbetet med HR har förbättrats, däremot har det visat sig svårt att mäta faktiska ledtider.

Alla nya medarbetare vid Örebro universitet uppmanas att ta del av den webbaserade introduktionsutbildningen *Vårt uppdrag – min roll som statsanställd inom universitet och högskola*. Den ger en grundläggande kunskap om den statliga värdegrunden och de lagar/regler som styr arbetet vid universitetet. Som nyanställd medarbetare erbjuds man dessutom introduktion för att öka förståelsen för och kunskapen om universitetets organisation, arbetsplatsen samt det formella medarbetarskapet. Målet är att skapa en gemensam kunskapsbas hos alla anställda. Utöver den centrala introduktionen för nya medarbetare finns det kurser inom exempelvis förvaltningskunskap.

**Strategiska rekryteringssatsningar**

Universitetet har genomfört ett antal universitetsövergripande rekryteringssatsningar med olika profil för att locka kompetens till lärosätet. Under 2018 och 2019 anställdes 17 biträdande lektorer som utöver forskning och ett gemensamt utvecklingsprogram har undervisning som en del av sina uppdrag. Liknande satsningar har tidigare gjorts i två omgångar med anställningsformen forskarassistent.



## UTBILDNING

Två universitetsövergripande strategiska satsningar speciellt inriktade på utbildningsområdet har genomförts. I kombination med en systematisk utveckling av stödverksamheten vid Högskolepedagogiskt centrum har dessa inneburit en betoning och synliggörande av värdet av pedagogiskt arbete. Under åren 2018–2021 gjordes en strategisk satsning för att rekrytera universitetslektorer med högskolepedagogisk inriktning. Anställningen är i något av lärosätets ämnen och lektorerna har delat sin arbetstid mellan sin akademiska ämneshemvist och ett universitetsövergripande kollegium som samordnas av Högskolepedagogiskt centrum. I kollegiet ingår även två gästprofessorer med högskolepedagogisk inriktning vilket har stärkt forskningsförankringen av den pedagogiska utvecklingsverksamheten. Universitetet planerar för ytterligare en rekryteringsomgång med start hösten 2022.

En stor andel av lärosätets doktorander har möjlighet att undervisa 20% under sin forskarutbildningstid vilket oftast inte är en tillräcklig merit för en lektorsanställning. För att möjliggöra för nydisputerade doktorer att meritera sig undervisningsmässigt och samtidigt stärka lärarkapaciteten genomförde universitetet en satsning på tvååriga visstidsanställningar med fokus på undervisning, motsvarande en postdoktorsanställning. Universitetet har också haft centralt finansierade anställningar av amanuenser för stöd och avlastning för lärare för att reducera lärarnas administrativa arbetsbörda.

**Institutionens arbete med kompetensförsörjning**

All rekrytering ska grundas på ett identifierat rekryteringsbehov förankrat i verksamhetens kompetensförsörjningsplan. Fakulteten ansvarar för kompetensförsörjningen men institutionerna hanterar den konkreta rekryteringen och kompetensutvecklingsprocessen utifrån utbildningsverksamhetens behov, i nära samverkan mellan fakultetsledning och institutionsledning.

Kompetensförsörjningsplaner ska tas fram på enhetsnivå inom institutionerna och uppdateras minst en gång per år. Det finns ingen gemensam mall eller gemensam tidpunkt då de ska fastställas, vilket gör att institutionernas planer i dagsläget har olika utformning och varierande nivå av funktion som strategiskt verktyg när det gäller kompetensförsörjning. Samtliga fakultetsnämnder arbetar med uppföljning av institutionernas kompetensförsörjningsplaner.

Inom Handelshögskolan varierar utformningen av kompetensförsörjningsplanerna något mellan ämnena. Gemensamt är dock att de utgår från behovet av undervisning relaterat till den personal som finns, beräknad tid för undervisning, framtida förändringar (exempelvis pensionsavgångar) och matchning mellan behov och kompetens. Utifrån arbetssättet för AACSB-ackrediteringen använder Handelshögskolan verktyget Faculty qualification framework (FQF) och säkerställer därmed en adekvat sammansättning av kompetenser inom ämnena. Inom Institutionen för medicinska vetenskaper och Institutionen för hälsovetenskaper sker strategiskt rekryteringsarbete även i samverkan med Region Örebro län, utifrån behov i båda verksamheterna.

Även om kompetensförsörjningsplaner används som en del av institutionernas verksamhetsplanering är de enskilda planerna en färskvara. Medarbetare som får externa

## UTBILDNING

forskningsanslag, sjukskrivningar och andra faktorer som påverkar tillgång till kompetens på kort sikt innebär en utmaning för den mer långsiktiga planeringen. Det är genom en tät kontakt mellan fakultetsledning och institutionsledning som sådana situationer kan hanteras. Samtliga institutioner bedömer att kompetensutveckling av befintlig personal är ett område med förbättringspotential framför allt när det gäller systematiken i att överblicka vad som behöver göras och vad som kan förbättras. Exempelvis arbetar Institutionen för hälsovetenskaper med att komplettera kompetensförsörjningsplanen med en mer detaljerad kompetensanalys av lärarnas specialistkunskaper i syfte att mer effektivt kunna (om)fördela resurser. Vid personalförändringar blir enheter då mindre sårbara och beroende av extern kompetens för att klara grunduppdraget. Denna lösning skulle kunna gynna även andra institutioner som kämpar med samma problematik.

Kontinuerlig uppföljning och planering av kompetensförsörjning sker via institutionernas verksamhetsberättelse och verksamhetsplanering. Den årliga rapporteringen utgör underlag för fakultetsledningens dialoger om utbildning (grundaktivitet 4), om forskning (grundaktivitet 5), och mer övergripande kring kompetensförsörjning (grundaktivitet 6).

Kvalitetssäkring av kompetensförsörjningen sker också vid utbildningsutvärderingarna. Ett av utvärderingsområdena i ramverket för utbildningsutvärderingar är personalresurser där fokus ligger på ämnenas sammantagna vetenskapliga/konstnärliga, professionella och pedagogiska kompetens och huruvida den är tillräcklig för att skapa en lärmiljö med stark koppling både till forskning och samhälle (*Ramverk för intern utbildningsutvärdering*, ORU 2021/06980). Där utvärderas kompetensförsörjningsläget, och i flera fall har en vidareutveckling av en strategisk kompetensförsörjningsplan krävts av fakultetsnämnden. Utöver befintliga planer efterfrågas också ämnets framtidsplaner för verksamheten, och vilka konsekvenser de får för personalplaneringen.

Ett exempel på hur resultat från utbildningsutvärderingen får konsekvenser i form av åtgärder finns för ämnet kulturgeografi (ORU 2020/02676). Ämnet erbjuder ett kandidatprogram inom samhällsplanering som är mycket populärt och tillhör de mest eftersökta utbildningarna i landet. Utbildningen bedöms också ha stor samhällsrelevans. Samtidigt är ämnet litet med fyra tillsvidareanställda lärare, där ämnets professor och en docent ska gå i pension under de kommande åren. Ämnet har även utbildningsuppdrag inom andra program. Vid uppföljningen av utbildningsutvärderingen diskuterade Fakultetsnämnden för humaniora och socialvetenskap personalsituationen och säkerställande av kompetens i relation till ämnets utbildningsidé, forskningsanknytning och kvalitetssäkring. Prefekten och ämnet fick i uppdrag att ta fram en strategisk plan för kompetensförsörjning, såväl kompetenshöjande åtgärder för befintlig personal som framtida rekryteringar. En handlingsplan diskuterades med fakultetsnämnden och tillsammans med pågående rekryteringar förväntas de planerade åtgärderna stärka upp ämnet.

#### *Utmaningar med svårt rekryteringsläge*

Flera ämnen har ett utmanande rekryteringsläge, vilket ofta är en kombination av nationell konkurrens och brist på disputerade lärare. Fakulteter och institutioner har utvecklat långsiktiga strategier för att hantera detta, vilket beskrivs här nedan. Fakulteten för

## UTBILDNING

humaniora och socialvetenskap finansierar doktorander inom ämnesområden som har svårt att rekrytera disputerade lärare, med det strategiska syftet att bland annat ge ämnena en mer stabil rekryteringsbas. Institutionen för juridik, psykologi och socialt arbete har utmaningen att det inom vissa ämnen saknas kompetens generellt. Forskare och lärare i flera ämnen får regelbundet externa forskningsanslag beviljade och institutionen behöver arbeta mer progressivt med att skapa tillsvidareanställningar, baserade på beviljade externa forskningsanslag. Därmed garanteras en större stabilitet som kan leda till högre kvalitet i utbildningen. Behovet av undervisande lärare med aktuell professionserfarenhet, som t.ex. jurist, psykolog och socialsekreterare, kan föranleda en anställning av icke disputerade. Inom ramen för fokusområdet *Framtidens lärarutbildning* har en försöksverksamhet med adjungerade adjunkter till lärarutbildningen genomförts, för att uppnå detta.

Inom de ämnen som finns vid Institutionen för naturvetenskap och teknik är det vanligtvis hård konkurrens om disputerade lärare, framför allt i en del teknikämnen och i ämnesdidaktik. En förutsättning för rekrytering är ofta att det finns goda kontakter mellan befintliga anställda och potentiella kandidater. Vid stark konkurrens är det också viktigt att utveckla kompetensen internt. Det sker främst via kompetensutveckling av adjunkter som genomför utbildning på forskarnivå. Detta kräver ett strategiskt och långsiktigt perspektiv, och institutionen bedömer att kompetensutvecklingen av befintlig personal är ett område med förbättringspotential.

Fakulteten för medicin och hälsa samverkar bland annat i ett regionalt vårdkompetensråd där Region Mellansverige möts och tar fram aktiviteter i relation till regioners, kommuners och lärosätens behov. En aktivitet är att kartlägga och ta fram modeller för kombinationstjänster. Institutionen för hälsovetenskaper har flera små och/eller högspecialiserade huvudområden som radiografi, biomedicinsk laborietvetenskap med fysiologisk inriktning och omvårdnad med specialistinriktning. Här finns en sårbarhet kopplad till personaltillgång. Dels föreligger en allmän brist på specialistkompetens inom områdena med stor nationell konkurrens om dessa lärare, dels är det inte alltid möjligt att anställa personal med spetskompetens på heltid. Vid institutionen arbetar man därför med modellen att anställa adjunkter eller annan personal med en ”meriterande överbryggande anställning” (MÖT). Dessa personer undervisar huvudsakligen i den verksamhetsförlagda utbildningen. Denna anställningsform kräver långsiktig planering och samverkan med den anställdes andra arbetsgivare, undervisningen vid universitetet kombineras med en klinisk tjänst. Inom ramen för anställningen ingår minst 20% kompetensutvecklingstid som ger möjlighet till magisterexamen eller att delta i ett forskningsprojekt. MÖT-anställda genomgår även en behörighetsgivande kurs i högskolepedagogik som ger adjunktkompetens. Det bidrar till att säkerställa hög kvalitet i den kliniska handledningen.

*Utmaning: Kompetenskrav för utbildning och forskning*

Rekryteringar av kompetent personal som kan bidra till såväl utbildning som forskning är viktig. Universitetets ambition är att rekrytera skickliga forskare och samtidigt säkerställa att studenterna får undervisning och utbildning av hög kvalitet. Ibland är det dock svårt att förena dessa intressen inom en och samma rekrytering. De flesta rekryteringar har sin grund inom utbildningsverksamhetens behov. Bristen på disputerade lärare innebär inom vissa

## UTBILDNING

områden svårigheter att rekrytera personal med tillräckligt tyngd, kompetens eller meriter inom forskning. I andra fall kan utbildningens och forskningens behov skilja sig åt. En aspekt som ibland orsakar dessa målkonflikter är språkkrav. Undervisningen kräver ofta att läraren talar och förstår svenska vilket begränsar möjligheten att rekrytera internationellt och gör att urvalet av välmeriterade forskare blir mindre. Ett sätt att hantera detta är att oftare använda engelska som undervisningsspråk. I handlingsplanen för internationalisering är ett av målen att införa engelska som undervisningsspråk på ett antal utbildningar på kandidat-, magister- och masterprogram (*Handlingsplan för internationalisering 2021-2024*, ORU 2020/02521).

**Sammanfattande analys och värdering**

Säkerställande av att den undervisande personalens kompetens motsvarar utbildningsverksamhetens behov sker på olika nivåer. Strategiska kompetensförsörjningsplaner som utvecklas och uppdateras årligen är stöd för institutionerna i rekrytering och kompetensutveckling. Inom ramen för utbildning bedöms kompetens vid inrättande av utbildning och säkerställande sker på olika sätt, inte minst genom utbildningsutvärderingar, universitetsövergripande riskanalys och internrevisionens granskningar. Utifrån dessa har universitetet beslutat om en rad åtgärder såsom hantering av interna processer för kompetensförsörjning och kompetensutveckling för att möta nationella utmaningar och få tillgång till bristkompetens på bästa sätt. Inom ämnen med uttalad kompetensbrist finns så kallade meriterande överbryggningstjänster där ett program läggs upp vid anställningen för att se till att personen i fråga uppnår den erforderliga kompetensen.

**2.2 Lärosätet säkerställer att de 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.**

Nyckeln för att skapa en miljö för pedagogisk och ämnesmässig kompetensutveckling är identifiering av medarbetarnas och verksamhetens behov av kompetensutveckling, vilket bland annat sker via kompetensförsörjningsplaner och planerings- och utvecklingssamtal (PU-samtal). Här inkluderas olika typer av kompetens som är relevant för utbildning: pedagogisk, ämnesmässig/vetenskaplig, konstnärlig, professionell och ledarskapsmässig. Det kollegiala samarbetet och erfarenhetsutbytet är en annan helt avgörande aspekt av utbildningsverksamheten som, när det fungerar, är både kvalitetsdrivande och en indikator på kvalitet. Tillsammans skapar dessa element en miljö som stimulerar till kollegiets utveckling och lärande, främjar kompetensutveckling för lärare, forskare och övrig personal och bidrar till en rik lärmiljö för studenter.

**Vision och policy för kompetensutveckling**

Pedagogisk utveckling ska utgå från de behov som lärare ser i sin undervisning och ske så nära studenterna som möjligt. Arbetet måste drivas av dem som möts i undervisningen – lärare och studenter – och vara ett självklart inslag verksamheten. För att enheter, institutioner och fakulteter ska utveckla sin pedagogiska verksamhet på ett sätt som även stärker universitetet i sin helhet krävs en tydlig målbild som delas av alla och begrepp som

## UTBILDNING

möjliggör diskussioner och erfarenhetsutbyten över disciplinräns. Här spelar universitetets pedagogiska grundsyn (ORU 2019/00606), utbildningsstrategi (ORU 2021/03899) och vision för utbildning med hög kvalitet (ORU 2017/05847) en nyckelroll. Dessa fångar inte bara en pedagogisk vision som ska forma organisationen i stort utan utgör viktiga redskap för att skapa god utbildning. De ger också ett pedagogiskt fokus när lärare ska planera, genomföra och utveckla utbildning och uttrycker pedagogiska kvaliteter och en pedagogisk medvetenhet som underlättar utvärderingen av universitetets utbildningsverksamhet.

En främjande miljö för undervisande personal vad gäller pedagogisk kompetensutveckling och meritering innefattar ett relevant utbud av behörighetsgivande och andra högskolepedagogiska kurser, inspirerande mötesplatser för högskolepedagogiska frågor samt studentkårens pedagogiska pris för att uppmärksamma utmärkta lärarinsatser. Vidare finansierar fakulteterna högskolepedagogiska utvecklingsprojekt och enheterna gör enskilda pedagogiska satsningar. Ett exempel är inom Fakulteten för ekonomi, natur- och teknikvetenskap där en docent ska undersöka nya lärmiljöer med fokus på laborativa/praktiska miljöer inom naturvetenskaplig utbildning (ORU 2020/06545).

För de tre lärarkategorier som benämns i arbetstidsavtalet för lärare (professor, universitetslektor, universitetsadjunkt) gäller att lektorer och adjunkter har rätt till kompetensutvecklingstid på ca 20% av sin arbetstid. Biträdande lektorer har minst 50% forskningstid inom sin anställning och professorer har mellan 40–70% fakultetsfinansierad forskningstid. Det förväntas av professorerna att de engagerar sig i forskning och utbildning på forskarnivå, men utöver det även i utbildning på grund- och avancerad nivå med minst 20% av sin arbetstid. På det sättet säkerställer universitetet kompetensutveckling för varje lärarkategori men också att det i all utbildning finns lärare med hög akademisk kompetens.

Kompetensförsörjningsplanerna är ett verktyg för verksamheten att identifiera ämnets kompetensbehov, till exempel genom att adjunkter som del av sin anställning genomför forskarutbildning. Utöver utbildningsverksamhetens behov beaktas medarbetarnas egna kompetensutvecklingsbehov, främst via det årliga planerings- och utvecklingssamtalet där närmaste chef och medarbetare möts för uppföljning, planering och utveckling av medarbetarens arbetsuppgifter/kompetens och arbetsmiljö. Pedagogisk utveckling, forskningsanknytning inom undervisningen och den egna forskningen är olika delar som kan ingå i kompetensutvecklingstiden. En av de stora utmaningarna är att skapa realistiska möjligheter för sammanhållen kompetensutvecklingstid för den undervisande personalen samtidigt som en hög nivå på undervisningen, med stark forskningsanknytning, upprätthålls. För att åstadkomma det har fakulteterna fokuserat på att hitta modeller för att främja sammanhållen tid för kompetensutveckling och samarbeten där medarbetare kan genomföra projekt på sin kompetensutvecklingstid. Ett konkret försök att flytta kompetensutvecklingstid mellan individer över tid görs på Institutionen för hälsovetenskaper. Inom institutionerna vid Fakulteten för humaniora och socialvetenskap har man erbjudit olika enheter möjlighet att samla kompetensutvecklingstiden för att ge möjlighet till sammanhållen forskningstid. Behoven varierar, vilket motiverar olika lösningar både för planering och uppföljning.

## UTBILDNING

**Möjligheter för pedagogisk kompetensutveckling**

Tillsvidareanställda lärare i alla kategorier ska ha högskolepedagogisk utbildning motsvarande minst tio veckors heltidsstudier. Som ett nav för att organisera, systematisera och stimulera universitetets högskolepedagogiska arbete finns Högskolepedagogiskt centrum. De behörighetsgivande och obligatoriska högskolepedagogiska kurserna som Örebro universitet erbjuder är *Att jobba rättssäkert och effektivt som lärare*, *Högskolepedagogikens grunder* och *Högskolepedagogiska perspektiv*. Förutom dessa kurser väljer lärarna själva kompletterande kurser som omfattar tre veckors heltidsstudier. Högskolepedagogisk utbildning från andra lärosäten kan tillgodoräknas.

Främjande och utveckling av lärarnas pedagogiska och didaktiska kompetens görs ofta med stöd av den verksamhet som bedrivs via Högskolepedagogiskt centrum samt genom medverkan i högskolepedagogiska konferenser och utbyte med kollegor på det egna likväl som vid andra lärosäten. Universitetets arbete med högskolepedagogisk utveckling har ett särskilt fokus på examination och bedömning, hållbar utveckling, jämställdhetsintegrering, lärmiljöer, bildning och digitalt lärande. Det stöd som erbjuds lärare ska vara verksamhetsnära, kollegialt och forskningsförankrat.

Det högskolepedagogiska arbetet vid universitet är väl integrerat i organisationen, främst genom samverkan mellan fakulteterna och Högskolepedagogiskt centrum, exempelvis genom de pedagogiska utvecklingsmedel som fakulteterna förvaltar över med stöd från Högskolepedagogiskt centrum eller genom att det högskolepedagogiska kursutbudet formuleras i dialog med fakulteter och institutioner. Den omfattande satsningen på rekrytering av universitetslektorer med högskolepedagogisk inriktning i syfte att arbeta både gentemot Högskolepedagogiskt centrum och de befintliga miljöerna vid institutionerna, har resulterat i metodutveckling för samarbete och hur man kan knyta ihop kompetenshöjning och utveckling på lokal nivå.

Den kollegiala kulturen verkar kvalitetssäkrande och kvalitetsutvecklande genom att ge utrymme för frågor som ”Hur utvecklar man sin pedagogik på en vetenskaplig grund?” eller ”Hur kan man använda sina kollegor som professionella praktiker?” Universitetet arbetar för att skapa förutsättningar för kollegiala forum, t.ex. kurslag, programråd, pedagogiska seminarier, ämnesgrupper och handledarkollegium, som driver den pedagogiska utvecklingen. För forskarutbildningsämnena finns utsedda ämnesansvariga vars uppdrag är att ”ansvara för att i samråd med handledarkollegiet eller motsvarande organ planera och samordna pedagogiskt utvecklingsarbete inom utbildning på forskarnivå”. Skrivandet av självvärderingar för olika typer av utvärderingar bidrar till den organiserade självreflektionen och kollektiva kompetensutvecklingen. Exempelvis fick ämnena i forskningsutvärderingen ORU2020 kort redovisa hur man arbetat i kollegiet.

*Excellentia lärare*

Strukturen kring högskolepedagogisk meritering ägs av fakulteterna och stöts av Högskolepedagogiskt centrum. Excellent lärare (tidigare särskilt meriterad lärare) är en modell för pedagogisk meritering som används för att synliggöra och premiera de särskilda pedagogiska kompetenser som är viktiga för att skapa goda förutsättningar för hög

## UTBILDNING

utbildningskvalitet (*Riktlinjer för att utse excellent lärare*, ORU 2017/04185). Den som är anställd som lärare vid Örebro universitet och har genomgått behörighetsgivande universitetspedagogisk utbildning om minst 10 veckor kan ansöka om att bli utsedd till excellent lärare. I en extern sakkunnigbedömning bedöms fyra bedömningskriterier för pedagogisk skicklighet, som sökande ska uppfylla: undervisningsskicklighet, professionell utveckling, pedagogiskt ledarskap och akademiskt ledarskap. Berednings- och beslutsprocessen administreras av respektive fakultets lärarförslagskommitté, och beslut fattas av fakultetsnämnden. Sedan 2010 har 28 excellenta lärare utsetts. Den som utses till excellent lärare förväntas bidra till den högskolepedagogiska utvecklingen vid lärosätet.

**Möjligheter för ämnesmässig utveckling**

Universitetets forskning håller hög kvalitet, vilket kan mätas på flera olika sätt. Publiceringstakten har ökat konsekvent sedan universitetsblivandet och volymen internationellt publicerade artiklar indexerade i Web of Science har ökat kraftigt de senaste åren. I den senaste rankingen genomförd av Times Higher Education finns Örebro universitet på plats 160 i världen vad gäller citeringar och på tredje plats bland svenska lärosäten, vilket indikerar att forskningen har hög relevans. Forskningsproduktionen är inte heller koncentrerad till enstaka områden utan återfinns i hela universitets bredd. Universitetet har också ökat den externa forskningsfinansieringen. Detta är bland annat ett resultat av att universitetets lärare generellt är mycket forskningsaktiva. Lärare som inte har externa forskningsanslag kan använda sin kompetensutvecklingstid om 20% åt forskning. Fakulteterna delar årligen ut ämnesstöd som kan användas för t.ex. konferensdeltagande, samt publiceringspremier utifrån den enskilda individens vetenskapliga publicering.

I lärosätets strategiska mål betonas vikten av såväl starka miljöer som möjligheten att utveckla nya områden. När det gäller främjande av ämneskompetens finns till exempel forskningsmiljöernas högre seminarier, öppna forskningsseminarier, möjlighet för undervisande personal att bedriva egen forskning, deltagande i vetenskapliga konferenser, samarbeten i nationella och internationella forskningsnätverk, samarbeten med andra lärosäten, näringsliv, offentlig verksamhet (främst kommuner och regioner), stöd från Grants Office för ansökningar om medel för och drift av forskningsprojekt samt stöd från universitetsbiblioteket gällande litteratursökning och publicering.

**Möjligheter för chefs- och ledarutveckling**

Det akademiska ledarskapet har betydelse för kvaliteten i verksamheten, och är också en utvecklingsmöjlighet för medarbetarna. I linje med universitetets vision att det ska vara attraktivt att vara chef, samt utifrån åtgärder inom ramen för risk- och konsekvensanalysen kring chefskapet, erbjuds chefs- och ledarskapsutbildning till alla som har chefs- eller ledarskapsroller eller är intresserade av att utveckla kompetens inom dessa områden. Universitetet har ett eget ledarutvecklingsprogram för enhetschefer, avdelningschefer samt ledare utan formellt chefskap, t.ex. ämnesansvariga, forskningsledare, programansvariga och motsvarande, samt en fördjupningsutbildning för prefekter, enhetschefer och avdelningschefer som gått ledarutvecklingsprogrammet. Lärosätet deltar också i ett

## UTBILDNING

samarbete med Lärosäten Öst kring ett ledarskapsprogram, och skickar regelbundet deltagare till SUHF:s Högre ledarprogram (HeLP). Rektor deltar i SUHF:s rektorsprogram.

Chefer och ledare har ett särskilt ansvar för arbetsmiljöfrågor och stöd ges från personalavdelningen. Medarbetarundersökning genomförs med en periodicitet av fyra år, där bland annat arbetsbelastning, tydlighet i arbetsuppgifter och arbetsmiljö tas upp. Den senaste undersökningen påbörjades i januari 2022 med förväntat resultat i mars 2022. Dessa utgör en grund för utvecklings- och förändringsarbete. Universitetet har även gjort två undersökningar av arbetsmiljön och arbetsförhållanden med anledning av pandemin, en våren 2020 som också inkluderade studenter, samt en våren 2021 i uppföljningssyfte.

**Främja effektiva arbetssätt**

Universitetet arbetar på flera sätt med att främja effektiva arbetssätt som syftar till att minska arbetsbelastningen både inom kärn- och stödverksamheten. En viktig del är att dra nytta av det faktum att Örebro universitet är ett relativt litet lärosäte. Det möjliggör korta kontaktvägar mellan olika nivåer för strategiska diskussioner och kontinuerlig avstämning, för att upptäcka brister i verksamheten eller för att sprida goda exempel. Lokala nätverk bidrar till kunskapsöverföring, till exempel för institutionernas utbildnings- och forskningsadministratörer, de administrativa enhetscheferna eller avdelningscheferna.

Den hastiga omställningen i samband med pandemin föranledde behov av att snabbt kunna ge svar på frågor eller problem som uppstod kring utbildningarna i allmänhet och examinationer i synnerhet. För att stödja och säkerställa att utbildningar utformades och genomfördes i enlighet med nationella och lokala mål och med en pedagogisk utgångspunkt skapades en samarbetsyta bestående av pedagogiska utvecklare, jurister och utredare vid universitetskansliet. Genom att belysa principiella frågor – såsom exempelvis hantering av avvikelser från kursplaner – från dessa olika perspektiv, snabbt nå en samsyn och kommunicera ut den genom information eller rektorsbeslut till medarbetarna minskade arbetsbelastningen för de enskilda lärarna. Gruppens arbete uppfattas som så värdefullt för koordinering av problemlösning att denna arbetsform kommer att kvarstå. Sedan våren 2021 ingår också arkiv och registratur i gruppen.

Inom Institutionen för humaniora, utbildnings- och samhällsvetenskap genomfördes ett projekt om smarta och effektiva arbetssätt (ORU 2020/05809), bestående av två undersökningar mot undervisande och forskande personal och mot teknisk-administrativ personal. Ett av behoven som identifierades var en koordinerande roll som datamanager. Detta framkom även vid andra delar av universitetet och vid slutet av 2021 beslutade rektor att en forskningsdatarådgivare skulle anställas vid varje institution.

*Lednings- och kvalitetsarbete inom det gemensamma verksamhetsstödet*

Stödverksamhetens roll för kvalitetsutveckling av utbildning och forskning omfattas av lärosätets kvalitetssystem. Stödet ska hela tiden utvecklas och förbättras och leda till en minskad arbetsbelastning och mer effektivt stöd till kärnverksamheten. I dokumentet *Lednings- och kvalitetsarbete inom det gemensamma verksamhetsstödet* (ORU 2021/06989) beskrivs på vilket sätt avdelningar, staber och kanslier inom det gemensamma verksamhetsstödet arbetar för hög kvalitet i stödfunktioner. Verksamhetsstödet planeras och



## UTBILDNING

följs upp i verksamhetsplaneringsprocessen (grundaktivitet 2, dialog om stöd till kärnverksamhet). Avdelningar upprättar förslag till kommande års verksamhetsplan. Universitetsdirektören diskuterar förslagen till verksamhetsplaner med cheferna inom respektive avdelning. Prorektor medverkar vid vissa dialoger för att stärka sambandet med de gemensamma målen. Under året genomför universitetsdirektören en uppföljningsdialog med cheferna inom respektive avdelning. Då diskuteras hur långt man kommit med aktiviteterna i verksamhetsplanen och läget avseende avdelningens ekonomi. I samband med att slutliga förslag till verksamhetsplan tas fram görs också en avstämning med administrativa enhetschefer vid institutionerna. Dessa kan svara på om de föreslagna prioriteringarna överensstämmer med de behov som finns vid institutionerna. Verksamhetsplanen justeras efter behov och fastställs därefter.

Verksamhetsstödet omfattas inte av utvärderingar på samma sätt som utbildnings- och forskningsverksamheten. Former för kontinuerligt och systematiskt kvalitetsarbete är därför extra viktigt. För att säkerställa att stödfunktionerna levererar bästa möjliga stöd behöver dialogformer med kärnverksamheten utvecklas. För att i ökad utsträckning matcha de behov som finns av stödverksamhet är ambitionen att verksamhetsutveckling ska ske utifrån ett tjänstedesignkoncept. Metoderna för hur arbetet ska bedrivas kommer att utvecklas under första delen av 2022.

### **Sammanfattande analys och värdering**

Universitetet är ett utbildningsstarkt lärosäte som har styrdokument, verktyg och resurser som ger lärarna goda möjligheter att utveckla sin pedagogiska kompetens. Den högskolepedagogiska verksamheten har utvecklats starkt under den senaste femårsperioden. Majoriteten av lärarna är forskningsaktiva. Lärarnas forskningsmässiga kompetensutveckling upplevs ibland svår att planera och genomföra, speciellt för lektorer, då undervisningsuppdraget prioriteras. Det gäller i synnerhet de utbildningar där det är svårt att rekrytera kompetenta lärare. Projekt pågår på flera institutioner och enheter för att bättre följa upp och styra kompetenstiden och koppla den till en prestation som exempelvis publikationer eller ansökan och utnämning till excellent lärare. Genom uppföljningar och åtgärder styrs stödverksamhetens arbete så att det optimerar förutsättningarna för kärnverksamheten att få bästa möjliga stöd.

### **2.3 Lärosätet säkerställer att infrastruktur, studentstöd och läranderesurser är ändamålsenliga för studenternas och doktorandernas lärande och att dessa används på ett effektivt sätt.**

Vid terminsstart anordnar universitetet tillsammans med Örebro studentkår och Örebro kommun en introduktion för nya studenter. Universitetets och studentkårens introduktion genomsyras av fyra värdeord: ”respekt, delaktighet, trygghet och glädje”. Introduktionen omfattar såväl studierna som den studiesociala delen, liksom en bild av staden Örebro. En utvärdering av introduktionen genomförs varje termin med såväl de nya studenterna som de studenter som varit engagerade i introduktionen och utifrån denna utvecklas vid behov introduktionen till nästa tillfälle. Studentavdelningen som samordnare ser därigenom vad

## UTBILDNING

som efterfrågas av de nya studenterna och kan till nästkommande introduktion ta fram nya aktiviteter eller justera befintliga.

Alla nyantagna doktorander erbjuds att delta i en doktorandintroduktion som genomförs tillsammans med Örebro studentkårs doktorandsektion. Syftet är att ge doktoranderna stöd i sina forskarstudier. Under det första året erbjuds nio seminarier kring bland annat utbildningsregler, stöd vid avhandlingsframställningen, stöd från universitetsbiblioteket och stresshantering. Introduktionen ger även doktoranderna möjlighet att träffa doktorander från andra ämnen. Doktoranderna introduceras av respektive ämne/institution kring rutiner vid studierna, handledning mm. Doktorander som har en anställning vid universitetet erbjuds även att delta i medarbetarprogrammet för nyanställd personal. En utmaning för universitetet är att nå ut med information om och möjliggöra deltagande i doktorandintroduktionen för kliniska doktorander och industridoktorander i bred bemärkelse, dvs de som inte har en anställning vid universitetet. Fakulteten för medicin och hälsa har identifierat detta utvecklingsområde för de kliniska doktoranderna och planerar att till exempel erbjuda kompletterande seminarier om regler inom forskarutbildningen samt att tillgängliggöra presentationer i digitala kanaler.

En utmaning med doktorander som är anställda utanför universitetet är att säkerställa en god forskarutbildningsmiljö. Forskningsmiljöerna och forskarutbildningsämnena arrangerar olika typer av högre seminarier för sina doktorander där doktoranderna kan träffas och diskutera sin forskning. Doktoranderna vid Region Örebro län har exempelvis tillgång till ett forskningscentrum, som därmed skapar en bra miljö för forskningsarbetet. Detta är dock svårare med andra, mer solitära industridoktorander.

Forskarutbildningen vid Örebro universitet bedrivs i internationella forskningsmiljöer där forskningsspråket till stor del är engelska. Eftersom ett universitet är en förvaltningsmyndighet under regeringen finns språkkrav för myndighetsbeslut och riktlinjer. Många av universitetets riktlinjer för forskarutbildning är översatta till engelska och ett fortsatt översättningsarbete pågår kontinuerligt. På universitetets hemsida finns information riktad till doktorander även på engelska.

**Fysiska lärmiljöer för ändamålsenligt och studentaktivt lärande**

Det finns gott om studentarbetsplatser vid samtliga tre campus. Många platser är anpassade för grupparbeten och samtal men det finns även platser för enskilda studier. Studenter har också möjlighet att nyttja grupprum och lärosalar för egna studier. Vid alla campus finns välutrustade laboratorier, bibliotek med god tillgång till bra studieplatser och andra speciallokaler för olika verksamheter. Således finns det exempelvis lokaler för mathantverk, servering och vinprovning vid Campus Grythyttan. Vid Campus USÖ och Campus Örebro finns kliniska träningscentra där studenterna i läkarprogrammet och andra hälso- och sjukvårdsutbildningar kan träna praktiska moment. Musikutbildningarna har lokaler som är anpassade för musikskapande, musikproduktion, övning och konserter. Kopplat till medie- och kommunikationsvetenskap finns lokaler för filmproduktion, rättsvetenskap har tillgång till en ”rättegångssal” och det finns en retoriksal för träning av retoriska färdigheter. Region

## UTBILDNING

Örebro län har ett forskningscentrum där flera av de doktorander som finansieras av regionen har sin arbetsplats.

Universitetet har under de senaste åren gått från ett mer traditionellt och generellt lokalinnehav med undervisningslokaler av standardtyp till en mer genomtänkt och behovsstyrd lokalutveckling, med utgångspunkt i universitetets pedagogiska grundsyn. Med hjälp av resurser och kompetens från rektors strategiska satsning på fokusområdet ”Framtidens lärarutbildning” har en behovsdialog genomförts med bred representation av lärargrupper (2020–2021). Två nyutexaminerade läraralumnier deltog också med sitt färsk studentperspektiv i behovsdialogen. Arbetet med behovsdialogen har skapat en bra grund för framtida lokalutveckling och exemplifierar ett delvis nytt arbetssätt i tvärfunktionella team (pedagogik, IT, inredning, lokaler, bokning, lokalvård, säkerhet).

Innan en renovering genomförs görs en avvägning om man behöver tänka nytt kring en lokal, utifrån kontakt med den Koordinator för lärmiljöer som finns vid Högskolepedagogiskt centrum. I rollen ingår att koordinera olika lärmiljöinitiativ, synliggöra högskolepedagogiska frågor och samordna och sammanföra olika roller och funktioner kring lärmiljöfrågor. I rollen som koordinator för lärmiljöer ingår också att överföra information och kommunicera resultat och fortsatta utvecklingsbehov till samverkande parter. Koordinatören för lärmiljöer arbetar i nära samarbete med pedagogiska utvecklare och andra stödfunktioner. Idéer och uttalade behov om hur utbildningsmiljöer behöver utvecklas kombineras med Campusavdelningens fokus på användbara lokaler för att nya pedagogiska lärmiljöer inte ska vara för specifika utan flexibla, multifunktionella och användbara för flera.

Under sommaren 2021 genomfördes renoveringar av två lärosalar med fokus på att möjliggöra en större pedagogisk variation i undervisning och läraktiviteter, med avstamp och utgångspunkt från genomförd behovsdialog. Även behovet av synkron hybridundervisning hanterades inom ramen för denna renovering, med input från delprojektresultat i Örebro Campus Lab, ett flerårigt samarbete med Akademiska hus som syftar till att utveckla en utbildnings- och forskningsmiljö i digital och hållbar framkant vid universitetet.

Universitetet eftersträvar en hållbar lokalanvändning och att ge lärarna tillgång till en lämplig lokal för sin läraktivitet. De lärare som vill arbeta mer studentaktivt ska inte begränsas av ”fel” lokal. En sammanställning av lärosätets studentaktiva och flexibla lärmiljöer finns på universitetets webbplats. En centraliserad lokalbokningsfunktion ska införas under 2022 för att kunna möta krav på både effektivare lokalförsörjning och professionell bokning där lokal bokas utifrån pedagogiska behov. Lokalutveckling och pedagogiska frågor har kommit högt upp på agendan i alla forum, och på alla nivåer, på grund av den snabba omställning som pandemin gav upphov till.

Utvärdering av de senast ombyggda lokalerna har inte varit aktuell under pandemin men återupptas under 2022. Ett öppet hus med uppföljning av frågor från besökare och utveckling av ett stödmaterial i bild och text planeras. Det finns även möjlighet att lämna

## UTBILDNING

feedback genom ett formulär som är tillgängligt via en QR-kod som är anslagen på dörrarna till de aktuella rummen. Just nu testas även feedback-terminaler vid dörrarna. Med hjälp av dessa kan man få snabb återkoppling på en rad olika frågor. Ett Learning Lab (pedagogisk testmiljö i samverkan med Akademiska hus) som stod klart i januari 2022 kommer att ta uppföljningarna ett steg längre med hjälp av personal som både ger tekniskt och pedagogiskt stöd till lärarna, samt följer upp de aktiviteter som genomförs.

**Digitala lärmiljöer och infrastruktur**

Med nära koppling till de fysiska lärmiljöerna har universitetet såväl ett generellt som ett utbildningsspecifikt utbud av digitala tjänster. Till det generella utbudet hör exempelvis datorsalar, programvara som finns tillgänglig för studenter och digitala lärplattformar såsom Blackboard (universitetets digitala lärmiljö, där alla kurser finns och en stor del av kommunikationen mellan lärare och student sker) och WISEflow (programvara för digital undervisning och examinering). IT-avdelningen ansvarar för att studenter och doktorander har tillgång till programvaror, IT-support och teknisk utrustning. För att säkerställa en optimal integrering av digitala resurser i utbildningarna finns det en pedagogisk utvecklare med fokus på digitalisering, placerad vid Högskolepedagogiskt centrum.

Det finns även mer specifika digitala verktyg för en speciell utbildning exempelvis inom tekniska ämnen, informatik, filmproduktion, musik med mera. För att möjliggöra distansundervisning har universitetet utvecklat så kallade digitala datorsalar, där studenter kan hämta hem specifik programvara som används inom utbildningen. Universitetet har också exempelvis ett rum där byggingenjörsstudenter kan gå in i byggnader de har skapat i en virtuell miljö. De kan med hjälp av 3D-teknik sedan gå runt i sina byggnader i VR-miljön, vilket ger en helt annan uppfattning av hur byggnaderna kommer att fungera i verkligheten än vad de får från enbart ritningen. Inom läkarprogrammet undervisas anatomi med hjälp av så kallade visualiseringsbord, vilket ger ett bra alternativ till fysisk anatomiundervisning. Visualiseringsbord är stora pekskärmar med en programvara som gör det möjligt för studenterna att interagera med tredimensionella bilder av människokroppen, tagna med datortomografi- eller magnetresonanskameror.

Utöver digitala verktyg för undervisning, finns det andra digitala resurser av betydelse såsom kursvärderingsverktyget Evasys och utbildningsinformationssystemen Kursinfo och Ladok. Alla dessa tjänster finns samlade på studenternas plattform (Studenttjänster) och universitetets interna webbsidor (Inforum).

*Pandemins påverkan för digitalisering*

Såsom vid många andra lärosäten har pandemin främjat den digitala undervisningen vid universitetet. Ett exempel är undervisningsformerna. Lärarna har digitaliserat mycket av sin undervisning och deras kompetens när det gäller användningen av digitala verktyg för möten och undervisning har ökat generellt.

Våren 2018 implementerades en plattform (WISEflow) för, inledningsvis, digital salstentamen vid universitetet. Det förekom sedan tidigare digitala tentamen i lärplattformen Blackboard i begränsad skala. Utvecklingen av arbetssättet skedde dels i form av utveckling

## UTBILDNING

av administrativa flöden, integrationer och systemstöd, men framför allt kring pedagogiskt stöd för lärare i att utveckla och utforma digitala examinationer. Med hjälp av de resurser som satsningen på att digitalisera salstentamen har inneburit har antalet digitala examinationer ökat relativt snabbt och många olika examinationsdesigner har prövats. Innan pandemin hade såväl ljudfiler som filmfiler och interaktiva frågekonstruktioner använts i tentamen. Funktioner som låst bakåtnavigering, tentamen i flera delar och slumpad ordning på frågor hade prövats och utvärderats. När pandemin tvingade examinationerna att digitaliseras och omformuleras för att kunna genomföras på distans fanns en väl fungerande organisation för att genomföra digital examination och de flesta institutioner hade redan program och kurser som digitaliserat sina salstentamina. Det fanns med andra ord redan erfarenhet av digital examination på flera institutioner som kunde nyttjas för den snabba omställningen för hela lärosätet.

Ett ytterligare exempel är inspelning av praktiska moment via verktyget Kaltura som är ett system för inspelning och distribution av media. Praktiska moment inom exempelvis utbildningsprogrammet Kulinarisk kock och måltidskreatör kunde genomföras på distans genom att studenter fick filma sig själva. Under pandemin har även disputationer genomförts digitalt, efter en viss anpassning av regelverket (*Föreskrifter om disputation*, ORU 2020/06774).

Sammantaget betyder det att det finns teknik, praktiskt stöd och regelverk på plats för att genomföra och fortsätta utvecklingen av digital undervisning, examination och avancerade digitala lärmiljöer. Överlag är bedömningen att samtliga medarbetare har höjt sin digitala kompetens, något som kommer att gynna studenternas lärmiljö även i framtiden.

**Läranderesurser vid Universitetsbiblioteket**

Örebro universitetsbibliotek (UB) erbjuder stöd till utbildning och forskning med ett brett uppdrag gällande båda dessa områden. Det inkluderar informationssökning och informationshantering, stöd i akademiskt skrivande, öppen vetenskap och publicering, bibliometriska analyser och lärmiljöer som matchar olika lärstilar och pedagogiska grepp. Utöver huvudbiblioteket vid Campus Almby finns ett notbibliotek vid Musikhögskolan, Medicinska biblioteket vid Campus USÖ och Restaurang- och hotellhögskolans bibliotek på Campus Grythyttan.

UB har kontaktbibliotekarier som är knutna till ämnen/program och som ansvarar för undervisning i informationssökning. Vid Akademiskt skrivcentrum finns fyra skrivhandledare som arbetar på motsvarande sätt med stöd till studenter i akademiskt skrivande och referenshantering. Kontaktbibliotekarier och skrivhandledare arbetar integrerat i utbildningarna och i nära samverkan med undervisande lärare utifrån ett progressionstänkande kring informationssökning och skrivande. Studieverkstaden Lyktan i UB erbjuder samlat stöd i informationssökning och akademiskt skrivande, både på svenska och engelska, för alla studenter. Bibliotekarie och skrivhandledare finns på plats i studieverkstaden under ett antal timmar per vecka för att ge stöd enligt modellen hjälp-till-självhjälp. Under pandemin har studieverkstaden drivits i digital form. Utvärdering av

## UTBILDNING

momenten i akademiskt skrivande och i informationssökning sker via den ordinarie kursutvärderingen.

I samverkan med Högskolepedagogiskt centrum ges kurser riktade till lärare för att de ska öka sin kompetens för stöd till studenter, bland annat i hur man ger adekvat återkoppling och skapar progression i studenters skrivande. UB ger även två kurser för doktorander och aktiva forskare, *Academic writing* och *Information retrieval*, motsvarande två respektive tre högskolepoäng. Kurslitteratur köps in i ett begränsat antal exemplar utifrån de i kursplanerna fastställda litteraturlistorna. Övriga inköp av litteratur och tidskriftsprenumerationer planeras i dialog med ämnena, utifrån inköpsförslag och genom bevakning av utgivningen inom aktuellt område av inköpsansvariga på UB.

Under de senaste åren har UB, i samverkan med Campusavdelningen och Högskolepedagogiskt centrum, utvecklat bibliotekets lokaler i syfte att skapa en mängd olika lärmiljöer som främjar aktivt lärande för studenter med olika lärstilar och för skilda gruppstorlekar. Där finns exempelvis rum som man kan boka som individ, öppna studieplatser, loungestudieplatser och grupprum inredda för aktivt lärande (active learning classroom).

Att utvärdera en så varierad verksamhet som den vid UB är en utmaning. När det gäller utbildningsnära tjänster sker kvalitetssäkring via kvalitetssystemets grundaktiviteter, främst kursvärderingar (grundaktivitet 7). Nära samtal med lärare och kursansvariga gör att UB:s verksamhet och stöd till kärnverksamheten kan utvecklas kontinuerligt. Metoder såsom user experience används för att fånga in synpunkter kopplade till användares upplevelser vid besök eller användning av biblioteket. UB använder också befintliga utvärderingar, och har exempelvis analyserat forskningsutvärderingen ORU2020 för att se hur UB:s tjänster kan utvecklas och komma till största nytta för verksamheten.

### **Infrastruktursatsningar**

I syfte att stödja och höja kvaliteten på infrastruktur för utbildning genomfördes under 2018 och 2020 investeringar för utbildning på grundnivå och avancerad nivå, som omfattade både utveckling av lärmiljöer och anskaffning av utrustning i form av instrument, mindre apparatur och/eller förbrukningsmaterial. De professionsinriktade utbildningsprogrammets behov prioriterades liksom infrastruktur som möjliggör hållbar och flexibel pedagogik i undervisning och examination. Institutioner och ämnen/enheter har haft möjlighet att skapa infrastrukturer utformade specifikt för sina behov och önskemål, exempelvis vad gäller programvaror eller utrustning, men också att uppdatera och underhålla befintlig infrastruktur.

Fakulteten för humaniora och socialvetenskap har genomfört en infrastruktursatsning i syfte att stödja lokala infrastrukturer vilket har medfört att det finns digital utrustning för seminarier och handledning samt annan utrustning anpassad till specifika önskemål i ämnen. Fakulteten för medicin och hälsa har investerat i universitetets två kliniska träningscentrum (KTC), bland annat för att möjliggöra mer flexibel pedagogik, flexibla utbildningsformer och interprofessionellt lärande. I samband med en pågående utbyggnad av Campus USÖ skapas möjlighet till en ordentlig utbyggnad och utveckling av KTC.

## UTBILDNING

**Stöd till studenterna**

Studentavdelningen ansvarar för att besvara frågor om exempelvis antagning och examen. Genom universitetets studentportal och digitala lärmiljö når studenterna bland annat lärplattformen Blackboard, schema, kursplaner, studentinformation, information om stöd under studietiden och meddelanden som rör dem. Internationella kontoret finns för studenter som vill studera, göra praktik eller samla in data till sitt självständiga arbete utomlands. Studentcentrum är en informationsdisk som är centralt placerad på Campus Örebro. Här får studenterna hjälp med exempelvis utlämnande av allmänna handlingar, tentamensadministration, svar på generella frågor och hänvisning till andra stödfunktioner. Information om alla stödfunktioner finns samlad på universitetets webbplats. Studentavdelningen säkerställer att studentstödet är ändamålsenligt främst genom att ingå i flera nationella sammanhang som erbjuder möjlighet att diskutera olika frågor och säkerställa att verksamheten ligger i linje med utvecklingen vid andra svenska lärosäten. Därutöver har avdelningen ett nära samarbete/kontakt med studenterna, framför allt Örebro studentkår, för att säkerställa att tjänsterna har ett uttalat studentperspektiv.

Studievägledningen är ett viktigt element i studenternas planering och genomförande av studierna. Studievägledning erbjuds vid respektive institution inom samtliga ämnen och program. Där kan studenterna få svar på frågor om exempelvis behörighet, antagningspoäng, studieupplägg, svårigheter som rör studierna, examen med mera. Lärarutbildningen som spänner över flera institutioner har studievägledare som arbetar specifikt med lärarutbildningsfrågor. En decentraliserad studievägledning ser universitetet som positivt eftersom den är nära studenterna. Institutionerna ansvarar för att följa upp och kvalitetssäkra studievägledningen.

**Säkerställande av lärmiljöer**

För att säkerställa att universitetets infrastruktur, studentstöd och läranderesurser utgör den sammanhållna och konstruktiva lärmiljö för studenterna som lärosätet vill att den ska vara, görs utvärderingar inom ramen för utbildningarna (kursvärdering och utbildningsutvärdering), uppföljningar av enskilda aktiviteter liksom övergripande aktiviteter. Universitetsdirektören har också regelbunden dialog med respektive avdelningschef om verksamhetens utveckling som nu är formaliserad i det reviderade kvalitetssystemet från 2021 (Grundaktivitet 3, uppföljning av läranderesurser och studentstöd).

Ett exempel på en form av utvärdering av lärmiljöer i bred mening är ORU lyssnar (se avsnitt 5.1 för en närmare beskrivning). Universitetet genomför även studentenkäter med viss regelbundenhet men den senaste uppföljningen som var planerad till 2020 ställdes in på grund av pandemin. I stället gjordes i maj 2020 en undersökning av studenternas upplevelse av omställningen till övervägande digital undervisning. En uppföljning var planerad till 2021, men då studentkåren själv nyligen genomfört en undersökning med ungefär samma tematik bedömdes den räcka till som underlag för kunskap om studenternas upplevelser och mående, för att inte belasta studenterna med ytterligare en enkät.

## UTBILDNING

**Sammanfattande analys och värdering**

Lärosätet utvecklar infrastruktur och stödstrukturer fortlöpande för medarbetare och studenter, utifrån behov som identifieras i verksamheten eller vid uppföljningar och utvärderingar. Merparten av dessa är universitetsgemensamma vilket möjliggör övergripande satsningar och stabila strukturer, samtidigt som lärosätet använder de fördelar som följer med dess begränsade storlek och relativt snabbt kan anpassa dem till behov i verksamheten. Strukturerna finns tillgängliga för medarbetare och studenter vilket medför en effektiv användning av dem i undervisningen. Det är korta vägar mellan avdelningarna inom stödverksamheten vilket kommer kärnverksamheten till nytta, exempelvis gällande lokalförsörjning. Det som universitetet kan utveckla ännu mer är att återuppta uppföljningen av studenternas synpunkter, och dra nytta av de data som lärosätet samlar in kring undervisningsverksamheten.

**2.4 Lärosätet säkerställer, genom rutiner och processer, att studenter och doktorander ges goda förutsättningar att genomföra utbildningen inom planerad studietid.**

Universitetets mest grundläggande förutsättning för att studenterna ska klara sina studier är lärarnas såväl ämnesmässiga som högskolepedagogiska kompetens. Detta redogörs för under områdena 2.1 och 2.2. Här redogörs för lärosätets verktyg i form av styrdokument, mallar och kvalitetssäkringsprocesser som rör studenterna och doktoranderna i sig.

Det är viktigt att studenter med rätt förkunskaper antas till utbildningarna. Detta bestäms i antagningsordningen för grund- och avancerad nivå (ORU 2021/05473), samt för utbildning på forskarnivå (ORU 2020/06907).

När en utbildning planeras är progression i fokus. För utbildningsprogram på grundnivå och avancerad nivå ska progressionen i utbildningen fram till examen vara tydlig, vilket säkerställs vid inrättandet, exempelvis med hjälp av målmatriser. Doktorandernas utbildning planeras via den individuella studieplanen (ISP) som bygger på forskarutbildningsämnets allmänna studieplan (ASP). Både ISP och ASP har en tydlig koppling till de nationella examensmålen, och både mallar för ISP och ASP samt uppföljningsprocesser är utformade så att progressionen kan följas under studietiden.

För att följa studenterna under utbildningens gång görs uppföljning av genomströmning, hinder identifieras och åtgärder vidtas för att studenter och doktorander ska kunna genomföra studierna inom ramen för planerad studietid. Universitetet har flera verktyg på plats för att följa upp kurser, program och ämnen på samtliga utbildningsnivåer, exempelvis kursvärdering och utbildningsutvärdering. Kursvärderingar (grundaktivitet 7) är ett tillfälle att tillsammans med andra underlag göra förändring av kurser vid problem med progression och genomströmning. Exempelvis var det flera studenter på sjuksköterskeprogrammet som i kursvärderingen uttryckte problem med de medicinska kurserna i termin 1. Kursledningen kunde samtidigt observera problematik med genomströmningen. Utifrån dessa underlag ändrades upplägget på kursen i samråd med lärare och studenter. Genomströmningen har sedan dess förbättrats.



## UTBILDNING

I programuppföljningarna (grundaktivitet 8), se bedömningsgrund 3.5, följs genomströmningen upp för att identifiera systematiska förbättrings- och utvecklingsmöjligheter i program på grund- och avancerad nivå. Här är det inte enskilda kurser utan hela programmets genomströmning som står i fokus. Uppföljningen sker årligen och bygger på bland annat kursvärderingar, samtal inom kollegiet och samtal med studenter. Doktorandens ISP följs upp av doktorand och handledare/handledarkollegium och fastställs av prefekt minst en gång per år, och oftare om det uppstått problem i studierna. Denna rutin gör att eventuella svårigheter i doktoranders studiegång kan fångas upp i ett tidigt skede och åtgärder kan planeras. Vid utbildningsutvärderingarna (grundaktivitet 11) tas ett helhetsgrepp på utbildningarna inklusive genomströmning och personalresurser för att säkerställa att det finns goda förutsättningar inom ämnena och institutionerna för studenter och doktorander att slutföra sina studier inom planerad studietid. Samtliga dessa aktiviteter följs också upp vid fakultetsledningens dialoger med institutionsledning om utbildning, forskning och forskarutbildning (grundaktiviteter 4 och 5).

För studenter och doktorander finns det ett utbud av resurser som ger stöd för att så många studenter som möjligt ska slutföra sina studier, som exempelvis studievägledning och studiestöd via universitetsbiblioteket, och Campushälsan Student som i dagsläget drivs av Previa. Universitetet har också särskilt pedagogiskt stöd till studenter som upplever hinder i studiesituationen på grund av en funktionsnedsättning (FUNKA). En av lärosätets institutioner, Institutionen för humaniora, utbildnings- och samhällsvetenskap, har deltagit i ett pilotprojekt startat av Universitets- och högskolerådet (UHR) kring proaktiv studievägledning. Syftet var att programstudenter i ett tidigt skede skulle få förståelse för sin utbildning och veta vilka valmöjligheter de har. Några veckor in på första terminen inbjöds nybörjarstudenter till en träff med studievägledaren för programmet, då man gick igenom den rekommenderade studiegången, vilka ämnesspecifika och generiska kunskaper som utbildningen kommer att ge, vad kunskaperna kan användas till i arbetslivet samt information om hur man ansöker till nästa kurs. Den tidiga kontakt som har etablerats mellan student och studievägledare har upplevts som lyckad. Studenterna har uttryckt att de får en bra förståelse för sin utbildning och vilka olika valmöjligheter som finns. De vet också vart de kan vända sig med frågor om sina studier. Efter avslutat projekt har studievägledningen vid Institutionen för humaniora, utbildnings- och samhällsvetenskap fortsatt att jobba med proaktiv vägledning, och andra institutioner har integrerat ett liknande arbetssätt i sin studievägledning.

**Sammanfattande analys och värdering**

Det finns rutiner och processer både för att främja och följa upp genomströmningen, och vid förekommande anledning ges studenter och doktorander stöd på individ- och utbildningsnivå, samt stöd till lärarna.

## UTBILDNING

**Avslutande analys och värdering av bedömningsområde 2**

Lärosätet har, på olika nivåer, strategier för att säkerställa att personalens kompetens motsvarar verksamhetens behov genom rekrytering av ny personal eller utveckling av kompetensen hos befintlig personal. För att möta utmaningar med rekryteringar har fakulteterna utvecklat olika strategier för att hantera dessa. Därtill ger lärosätet förutsättningar för personal för kompetensutveckling i syfte att möta förändrade förutsättningar och utveckla utbildningens kvalitet. Vid lärosätet finns stabila och effektiva infrastrukturer tillgängliga för medarbetare och studenter som stöd för undervisning och studier. Grundaktiviteter i kvalitetssystemet följer upp olika delar som avses under detta bedömningsområde, och universitetet arbetar med identifierade utmaningar och utvecklingsområden.

## Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

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

Universitetets utbildningsstrategi är styrande för prioriteringar och utveckling av universitetets utbildningsutbud. Ansvarsfördelningen i frågor rörande inrättande och nedläggning av utbildningar framgår av delegationsordningen (ORU 2021/04211). Rektor har delegerat ansvar för merparten av ärenden rörande utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå till prorektor, som vidaredelegerat de flesta ärenden som inte är av principiell art till fakultetsnivån. Fakulteterna och institutionerna hanterar de mer operativa aspekterna av utbildningsutbudet. Planering av utbildningsutbudet är en viktig del i dialogerna mellan fakulteter och institutioner (grundaktivitet 4). För perioden 2022–2024 fick respektive fakultet i uppdrag att planera sina utvecklingsmöjligheter och prioriteringar med utgångspunkt i universitetets utbildningsstrategi, pedagogiska grundsyn och fakulteternas respektive arbete med kartläggning och prioritering av program och kurser. Planeringen ska ske med ett långsiktigt perspektiv vad gäller takbelopp och höjd samtidigt med tillräcklig flexibilitet i utbildningsutbudet för att kunna möta snabba förändringar (Planerings- och budgetförutsättningar 2022-2024, ORU 2021/03454). Initiativ till nya utbildningar kan komma såväl från ämnen som från ledningsfunktioner på olika nivåer. Utbildningarnas innehållsliga utveckling är dock primärt en kollegial fråga.

Utbildning på samtliga tre nivåer bedrivs huvudsakligen inom huvudområden, vilka inrättas enligt kriterier som fastställts gemensamt av fakultetsnämnderna (*grundnivå*, ORU 2009/468, *avancerad nivå* ORU 2009/469, *utbildning på forskarnivå* ORU 2019/04114, *andra områden* ORU 2015/00191). Kriterierna för att inrätta huvudområden är utformade för att säkerställa avgränsning av ämnesinnehåll, koppling till närliggande områden, tillgång till nödvändig lärarkompetens och andra resurser (exempelvis verksamhetsförlagd utbildning), forskningsanknytning, kopplingar till andra utbildningsnivåer och

## UTBILDNING

samhällsrelevans. Beslut om att inrätta eller avveckla huvudområden och forskarutbildningsämnen fattas av prorektor efter förslag från fakultetsnämnd. Förberedande utbildning (basår) och vissa kurser som utgör stöd till ett program eller huvudområde bedrivs inom kategorierna ”övrigt område” eller ”annat område” där beslut om inrättande/avveckling fattas av fakultetsnämnd.

Universitetet strävar efter att ha kompletta miljöer, det vill säga att det finns utbildning på samtliga tre nivåer tillsammans med forskningsverksamhet. Ett ämne kan inrättas med utbildning enbart på grundläggande nivå, exempelvis om behov inte finns för inrättande på avancerad eller forskarnivå eller om de kvalitetskriterier som krävs för alla nivåer ännu inte är uppfyllda. Ett exempel är inrättandet av Kriminologi som inrättades som huvudområde på grundnivå 2009 (CF 2009/484), avancerad nivå 2018 (ORU 2017/05480) för att slutligen inrättas som forskarutbildningsämne 2021 (ORU 2020/05404). Utvecklingen drevs på utifrån de goda resultat som forskargruppen fick i forskningsutvärderingen ORU2015 och den interna utbildningsutvärderingen 2017 (ORU 2016/05086).

Ämnen kan förändras som ett resultat av nya förutsättningar. Ett exempel är Humanistiska studier, som är en sammanslagning av flera ämnen inom humaniora vars enskilda utbildningsmiljöer upplevdes som alltför små. Genom sammanslagningen till ett större ämne skapades bättre förutsättningar för en god akademiska miljö för doktoranderna. Under 2020 initierades en utbildningsutvärdering av ämnet, och en extern granskare bedömde att *”utvecklingen av ett gemensamt forskarutbildningsprogram tycks ha varit gynnsam och utgör en annorlunda lösning på de utmaningar små ämnen står inför. Förutsättningar tycks finnas för att skapa ett sammanhållet forskarutbildningsämne genom de kloka överväganden som görs om den konflikt som kan finnas mellan spets och bredd, fokus på det egna området och bredden i det nya fältet”* (ORU 2020/06810). Ämnen kan också förändras som ett resultat av externa granskningar. Efter UKÄ:s granskning av ämnet maskinteknik 2013 drog universitetet slutsatsen att bristerna på avancerad nivå var för allvarliga för att kunna åtgärdas. Som en följd av detta beslöt universitetet att avveckla maskinteknik som huvudområde på avancerad nivå, liksom de program på avancerad nivå som fanns i ämnet (ORU 2014/1938, ORU 2013/4270). Dessa exempel visar hur interna och externa utvärderingar tas tillvara vid både utveckling, inrättande och avveckling av ämnen.

Beslut om fastställande av utbildningsplaner fattas av fakultetsnämnd. Universitetet säkerställer via riktlinjer, information, rutiner och organisatoriska lösningar att kurs- och utbildningsplaner innehåller de uppgifter som anges i högskoleförordningen och hanteras på rätt sätt. Fakultetsnämndernas instruktion för att inrätta eller revidera utbildningsprogram utgår i likhet med universitetets kvalitetssäkringssystem från Standarder och riktlinjer för kvalitetssäkring inom det europeiska området för högre utbildning (ESG).

En ansökan om inrättande eller revidering av utbildningsprogram, och förslag till utbildningsplan, arbetas fram på institutionen inom ramen för programråd med representation av flera lärarkategorier, studenter och vid behov externa verksamheter (exempelvis VFU-anordnare). Utredare på universitetskansliet ger stöd och vägledning

## UTBILDNING

under arbetets gång och utöver riktlinjer finns även *Instruktion för ansökan om inrättande eller revidering av utbildningsprogram och fastställande av utbildningsplan* (ORU 2017/04556). Eftersom det ofta är ett långvarigt arbete att planera för inrättande av en ny utbildning kan fakultetsnämnden be om information under processens gång för att kunna besluta om huruvida ansökningsprocessen ska fortsätta eller avbrytas av något skäl, såsom exempelvis resursbrist eller förändringar i prioriteringar. Utbildningsplan och ansökan bedöms och fastställs av fakultetsnämnden. Genom åren har universitet sökt och fått examenstillstånd för ett flertal yrkesexamina. De senaste tillskotten är examenstillstånd för Hälso- och sjukvårdkuratorsexamen och det sexåriga läkarprogrammet, vilka beviljades under 2020.

Arbetet med att revidera och fastställa kursplaner inför kommande termin sker genom processer och riktlinjer som grundar sig i den kursutveckling som sker i kollegiets samtal med varandra och studenter om till exempel kursens genomförande och resultat (*Kursplaner för kurser på grundnivå och avancerad nivå – riktlinjer vid Örebro universitet avancerad nivå, ORU 2019/06076*). Utveckling och granskning av innehållet i kurserna sker främst av kursansvarig, examinator, de lärare som ska undervisa i kursen och av enhetschef. Kursplanemallar används för att säkerställa att inga obligatoriska uppgifter utelämnas. Förslag till ny eller reviderad kursplan upprättas därefter av respektive enhet med stöd av institutionens administrativa resurser. Förslagen granskas av enhetens kursplaneråd, lett av enhetschefen, och med deltagande av berörda kursansvariga, utbildningsadministratörer, studievägledare och studentrepresentanter. Beslut om fastställande av kursplaner fattas av prefekt efter föredragning av enhetschef. Kursplanen publiceras därefter på universitetets webbsida.

Kursplaner för utbildning på forskarnivå ska vara utformade enligt universitetets riktlinjer och i enlighet med kursplanemallen. Ämnesansvarig har huvudansvaret tillsammans med handledarkollegium eller motsvarande men i övrigt liknar processen för föredragning och beslut den process som gäller för kurser på grund- och avancerad nivå. Efter fastställande publiceras kursplanen på universitetets webbsida för forskarutbildningskurser.

**Avveckling av utbildningsprogram**

Avveckling av utbildning kan aktualiseras av olika skäl, exempelvis vid förändringar av verksamhetens inriktning och organisation, kvalitetsbrister, eller bristande förutsättningar vad gäller resurser, pedagogisk och/eller vetenskaplig lärarkompetens. Innan ett avvecklingsärende initieras bör andra åtgärder övervägas, såsom till exempel förnyelse av utbildningen, nyanställning och marknadsföring (*Rutiner för avveckling av utbildning, ORU 2014/3265*). Om ett utbildningsprogram avvecklas får redan registrerade studenter möjlighet att slutföra studierna enligt utbildningsplan. Ett exempel på detta är ”Masterprogram i förbättringsarbete inom hälso- och sjukvårdens verksamheter, 120 hp”, som nyligen avvecklats (ORU 2021/03114).

**Sammanfattande analys och värdering**

Örebro universitet har en tydlig ansvarsfördelning och ändamålsenliga rutiner och processer för utformning, utveckling, inrättande samt nedläggning av utbildningar. Det är viktigt att

## UTBILDNING

revideringsprocesser inte verkar hämmande eller förhindrar förnyelse och utveckling av utbildningar. Av den anledningen betraktas det som ett utvecklingsområde för lärosätet att genom förbättrade rutiner minska antalet revideringar av kursplaner och att genomförda revideringar görs på en mindre detaljerad nivå. Ett arbete kopplat till detta pågår sedan hösten 2021 som ett resultat av internrevisionens granskningsrapport avseende examinationer (ORU 2020/05170).

### **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.**

Universitetet arbetar utifrån övertygelsen om att studenter både vill och kan ta ansvar för sitt lärande och förväntas också göra det, med stöd av professionella lärare och ändamålsenliga pedagogiska verktyg och lärmiljöer. Utbildningen ska ge studenterna förutsättningar att ta ansvar för sitt lärande, och den ska kompletteras med utbildningsmiljöer som stimulerar aktivt lärande. Utbildningen ska enligt den pedagogiska grundsynen främja öppenhet och dialog mellan personer med olika perspektiv och ska stimulera till kreativitet, kritisk reflektion och bildning. Vid inrättande av utbildning och utbildningsutvärderingar ska ämnena, utifrån den pedagogiska grundsynen, beskriva hur de skapar förutsättningar för studenterna att ta eget ansvar för sitt lärande.

En viktig faktor för att främja ett studentaktivt lärande är lärarnas kompetens. Universitetet kräver tio veckors högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande för att vara behörig lärare. För forskarutbildning ska minst en av handledarna ha genomgått forskarhandledarutbildning eller ha motsvarande kompetens (ORU 2019/01600). Högskolepedagogiskt centrum ansvarar för planering och genomförande av sådana utbildningar. Till grund för kursernas utformning ligger SUHF:s mål för behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning och universitetets pedagogiska grundsyn.

#### **Studentaktiverande undervisningsformer**

Olika pedagogiska modeller och tillvägagångssätt har vuxit fram inom olika utbildningar, utifrån deras särart och behov. Gemensamt är att de syftar till att främja studentaktivt lärande. Studentaktivt lärande främjas genom seminariet som är en central och vanligt förekommande arbetsform i all utbildning, på alla nivåer. Seminariet används som såväl undervisnings- som examinationsform. Seminariekulturen har en stark tradition vid universitetet och har bland annat spelat en central roll i planeringen av undervisningslokaler. Flipped classroom används också vid många av universitetets utbildningar, vilket stimulerar studentaktivt lärande och skapar lärsituationer som liknar problem som kan uppstå i arbetslivet.

Problembaserat lärande (PBL) är exempel på en pedagogisk modell som tillämpas inom exempelvis läkarutbildningen, vårdutbildningarna, utbildningarna i kulturgeografi och inom musikområdet. Högskolepedagogiskt centrum ger en kurs i PBL, ”Problembaserat lärande och basgruppshandledning”, för att tillgodose lärarnas kompetensutvecklingsbehov vid undervisning enligt PBL. Modellen kännetecknas av fallbaserat, studentaktivt och

## UTBILDNING

interaktivt lärande och har genom åren utvecklats inom professionsutbildningarna i syfte att utbilda studenter i att självständigt och i team kritiskt granska och lösa problem, på ett sätt som liknar den kommande yrkesverksamheten. Inom läkarutbildningen är basgrupper centrala. Basgruppen består av cirka åtta studenter som med stöd av en kvalificerad handledare lär tillsammans, med utgångspunkt i verklighetsbaserade fall. Det fallbaserade arbetssättet leder till integration av olika ämnen och kunskapsområden. Arbetet genomförs enligt en strukturerad form för probleminventering och diskussion i grupp, följt av egna studier som sedan återförs till gruppen för gemensam sammanfattning av de uppnådda lärandemålen för det aktuella fallet. Basgruppers seminarier inkluderar examinerande moment, medan andra former av kunskaper examineras via tentamen. Även ämnet kulturgeografi har under många år använt PBL som undervisningsmetod. Av studenterna krävs stort engagemang och delaktighet, medan läraren fungerar mer som handledare. Studenterna tränar att i grupp ställa frågor utifrån en text, och kritiskt ifrågasätta och använda befintliga kunskaper och erfarenheter för att tillsammans lösa problem. Detta utmynnar i mer djupgående frågor som studenterna sedan söker svar på i litteraturen. Vid ett avslutande rapporttillfälle diskuteras lösningarna. Arbetssättet liknar situationer som kan uppstå i arbetslivet vilka studenter kan ha erfarit under sin praktiktermin.

I kandidatprogrammet ”Musikalisk gestaltning, inriktning musikproduktion och songwriting” kopplas konstnärliga och vetenskapliga frågor till hantverksmässiga övningar och projekt. Projektmålen utgör problemet eller frågan och studenten ska under handledning lösa det med såväl tidigare kunskap som att skaffa ny. Lärarna introducerar studenterna i teorier, utrustning och metoder som sedan används, värderas och kritiseras i handledning med muntlig eller skriftlig återkoppling. De olika projekten i utbildningen resulterar i ett, av studenten, klingande verk. Studenten måste vara aktiv under hela processen vilket ställer krav på studentens egna ansvar för sitt lärande och personliga utveckling.

En annan pedagogisk modell som stimulerar studentaktivt lärande samtidigt som det förbereder studenter för arbetslivet är CDIO (Conceiving – Designing – Implementing – Operating) som används inom civilingenjörsutbildningarna. Vid examenstillståndsansökan till UKÄ 2015 presenterades CDIO som den metod som används inom universitetets civilingenjörsutbildningar för industriell ekonomi och datateknik (ORU 2014/3466). ORU fick examensrätt och programmen startades 2016. När Fakulteten för ekonomi, naturvetenskap och teknik genomförde utbildningsutvärderingar av programmen 2019 var CDIO ett viktigt tema, och universitetet anlätade även två externa granskare med erfarenhet av CDIO (ORU 2019/03253). Utvärderingarna identifierade ett behov av att utbilda och inspirera lärare i CDIO-pedagogiken för att lyfta medvetenheten om och engagemanget för modellen, och därmed förbättra förutsättningarna för god progression. Fakultetsnämnden beslutade att tillstyrka detta och den pedagogiska styrgruppen för utbildningarna ansvarar nu för genomförandet av ett utbildningspass om CDIO för nya medarbetare (ORU 2020/01092). Avsikten är att söka medlemskap i the CDIO Initiative, ett samarbetsnätverk för ingenjörsutbildningar, under 2022, vilket innebär att CDIO-pedagogiken kommer att kvalitetssäkras genom såväl interna som externa processer.

## UTBILDNING

Dessa exempel belyser några av de pedagogiska modeller som används vid universitetet, men listan kunde göras mycket längre.

Utbildning på forskarnivå är i grunden en studentaktiv utbildning. Forskningsprojektet i sig, den regelbundna planeringen och uppföljningen av studierna via ISP och examinationen i form av en disputation kräver stor självständighet och aktiva insatser av doktoranden. Doktorandens medverkan i seminarier och andra former av kollegial granskning innebär också en aktiv roll i sin egen lärandeprocess.

**Kvalitetssäkring av studentaktivt lärande**

Vid såväl inrättande av utbildning som vid utbildningsuppföljningar granskas denna del utifrån de standarder som ställs av ESG, där utvärderingsområde 1 och 4 i ramverket för utbildningsutvärdering handlar om utbildningsidén och förutsättningar för lärande (*Ramverk för intern utbildningsutvärdering*, ORU 2021/06980). Ämnena ska, utifrån den pedagogiska grundsynen, beskriva hur de skapar förutsättningar för studenterna att nå examensmålen samt de övergripande målsättningarna om bildning och kritiskt tänkande.

**Sammanfattande analys och värdering**

Universitetets pedagogiska grundsyn markerar tydligt hur utbildning vid Örebro universitet ska främja studentaktivt lärande. Långa professionsutbildningar bidrar till att ämnen har utvecklat specifika pedagogiska modeller som är anpassade till den utbildning man bedriver med tillhörande examinerande moment. Högskolepedagogiskt centrum finns som stöd, och bidrar till lärarnas kompetens och lärmiljöer. Vid utbildningsutvärderingen utvärderas detta genom flera utvärderingsområden.

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

Örebro universitet är ett bredduniversitet, med många professionsutbildningar, vilket ställer krav på en bred forskningsbas med nära koppling till utbildningarna. Ett av lärosätets strategiska mål är att det på varje utbildningsnivå ska finnas forskningsaktiva lärare. Det nära sambandet mellan forskning och utbildning kan betraktas utifrån flera olika perspektiv såsom ämnesinnehåll, integrering mellan forskningsprojekt och utbildningarnas utveckling och genomförande, samt närhet mellan utbildning/student och forskning/forskare. För all utbildning gäller att den ska vila på vetenskaplig/konstnärlig grund och forskningsanknytningen ska avspeglas i kursplaner och kurslitteratur som ska inkludera aktuell forskning inom området. Ett vetenskapligt förhållningssätt kan förstås som förmågan att med ett kritiskt förhållningssätt ompröva tidigare kunskap utifrån nya forskningsrön, att ha förståelse för den vetenskapliga processen och hantera den osäkerhet som föreligger i all forskning. Genom att aktiva forskare deltar i utbildningen skapas en närhet mellan utbildning/student och forskning/forskare som också främjas genom fakulteternas satsningar på pedagogiska utvecklingsprojekt. Vid Institutionen för juridik, psykologi och socialt arbete görs exempelvis en granskning av hur forskningsanknytning avspeglas i kursplaner, inom ramen för ett pedagogiskt utvecklingsprojekt. Lärosätets lektorer med högskolepedagogisk inriktning har även initierat seminarier om forskningsanknytning som en slags kollegial fortbildning.

## UTBILDNING

**Riktlinjer och instruktioner för utbildningsplaner**

För inrättande av ämnen, fastställande av utbildningsplaner (ORU 2014/01930) och instruktioner för ansökan om inrättande eller revidering av utbildningsprogram finns tydliga kriterier gällande lärarkapacitet, lärarkompetens och krav på aktiv forskning (ORU 2017/04556). Ämnet ska redovisa hur utbildningen vilar på vetenskaplig och/eller konstnärlig grund och beprövad erfarenhet, och beskriva ämnesinnehåll, vetenskapligt förhållningssätt samt undervisning och lärarkompetens. Man ska också redogöra för lärarkompetens och lärarkapacitet vilket innefattar lärarnas forskning och dess relevans för utbildningen, samt lärarnas pedagogiska, konstnärliga, professionella eller andra för utbildningen centrala kompetenser.

**Lärarna är forskare och forskarna är lärare**

Enligt universitetets arbetstidsavtal för lärare förutsätts en professor delta i grundutbildningen 20% av sin arbetstid och därmed bidra till utbildningsanknytning av forskningen och forskningsanknytning av utbildningen. På motsvarande sätt har adjunkter och lektorer kompetensutvecklingstid om 20% som kan användas till forskning. Lärarnas forskningskompetens är en viktig del i rekryteringsprocessen och den sakkunnigbedömning som därtill hör. Inom vissa områden är det svårt att rekrytera disputerade lärare. God planering av kompetensutvecklingstiden för adjunkter blir då än viktigare. Vid exempelvis Institutionen för hälsovetenskaper har man gjort kompetensförsörjningsanalyser med riktade satsningar på långsiktig utbildning, först magister och sedan forskarutbildning för odisputerade personer inom områden med kompetensbrister. Detta är dock en kompetensutvecklingsprocess som tar tid.

**Kvalitetssäkring av forskningsanknytning**

Den senaste forskningsutvärderingen inkluderade ett särskilt avsnitt om utbildningsanknytning av forskning. Forskningsanknytningen följs dessutom systematiskt upp vid fakultetsnämndernas utbildningsutvärderingar. Det kan handla om att:

- lärarna är forskningsaktiva, ansöker om forskningsmedel för projekt som har relevans för utbildningen och att relevanta forskningsresultat integreras i utbildningen,
- utbildningens innehåll är grundat i aktuell forskning,
- utbildningen är utformad så att studenter tränas i att inom sitt område kunna bedöma och värdera forskning och utveckla beredskap att ompröva tidigare kunskap,
- utbildningen är utformad så att studenter tränas i att självständigt söka kunskap, urskilja, identifiera och lösa problem samt kritiskt värdera olika källor,
- pedagogisk utveckling bedrivs med relevans för utbildningen, och utbildningens didaktiska modeller och innehåll är baserade på vetenskap och beprövad erfarenhet,
- studenter bidrar i pågående forskningsprojekt.

Om forskningsanknytningen är svag kan fakultetsnämnden besluta om åtgärder som sedan följs upp. Det kan innebära att extra resurser tilldelas ämnet exempelvis medel till gästprofessorer inom ämnen eller ämnesområden där forskningen i anslutning till



## UTBILDNING

utbildningen är i behov av uppbyggnad eller utveckling. Universitetets strävan är att ha kompletta ämnen, där aktiv forskning är en förutsättning för att utveckla utbildningen.

I det nyligen inrättade ”Masterprogrammet i statskunskap med inriktning mot policy och offentligt ledarskap” får studenterna en nära inblick i aktuell forskning som har relevans för deras framtida yrkesutövning. Samtliga kurser har en tydlig forskningsförankring då policy och offentligt ledarskap utgör en del av ämnets strategiska forskningsprofil. Lärarna är mycket forskningsaktiva och använder sin egen forskning i undervisningen. I ämnet bedrivs även forskning i vetenskaplig metod vilket innebär att studenterna får möta forskare med specialistkompetens inom metod och analys (ORU 2021/02155). Genom det valda upplägget främjas ett vetenskapligt förhållningssätt med olika former av professionsspecifik färdighetsträning. Samtidigt med inrättandet av detta program genomfördes en utbildningsutvärdering av ämnet statskunskap (ORU 2020/03646) där fakultetsnämnden gav ämnet i uppdrag att presentera utbildningsidén mer utförligt, samt beskriva hur forskningsanknytning säkerställs på samtliga tre utbildningsnivåer utifrån den forskning som bedrivs inom ämnet. Både processerna för inrättandet av programmet och utbildningsutvärderingen visar hur lärosätet främjar, planerar och säkerställer forskningsanknytningen.

Fokusområdet *Framtidens lärarutbildning* satsar på forskning som ska stärka lärarutbildningen, exempelvis genom praktikinräna skolforskning med koppling till ULF (Utveckling, Lärande, Forskning). Inom fokusområdet *Mat och hälsa* pågår ett arbete med att integrera utbildning och forskning. Det gäller såväl fokus på livslångt lärande som att integrera Mat och hälsa-kunskap och -kompetens i befintliga utbildningsprogram och kurser. Universitetet har flera ämnen där utbildning och forskning är väl integrerad som exempelvis medicin och psykologi, samtidigt som det finns andra områden där sambandet mellan forskning och utbildning kan utvecklas ytterligare. Det finns till exempel stark forskning inom sociologi, såsom miljösociologi, där det vid utbildningsutvärderingen av ämnet sociologi framkom att den starka forskningen borde integreras mer i utbildningen (ORU 2020/01775). Fakultetsnämnden för humaniora och socialvetenskap gav ämnet i uppdrag att vidareutveckla utbildningsidén och att koppla den till ämnets forskningsprofiler, för att därefter låta det bli en grund för mer tydliga profiler i sina utbildningar. Ämnet arbetar med detta i två steg. Under hösten 2021 diskuterades utbildningsidén vid upptaktsdag, programråd och utbildningskollegium, med särskilt fokus på hur idén relaterar till ämnets forskning. Nästa steg blir att under hela 2022, i samma forum, arbeta med hur detta kan utgöra grund för tydligare profilering av utbildningarna. Våren 2022 ska ämnet rapportera till fakultetsnämnden.

**Sammanfattande analys och värdering**

Genom att eftersträva kompletta miljöer främjas ett nära samband mellan forskning och utbildning i verksamheten. Vid pågående utveckling av utbildningar och forskningsmiljöer bevakas kopplingen och gränssnittet mellan utbildning och forskning kontinuerligt, både med kvalitetssäkrande aktiviteter och dialoger och som en del av den akademiska kollegiala kulturen. Vid utbildningsutvärderingar och forskningsutvärderingar följs forskningsanknytningen upp, och åtgärder beslutas och följs upp.

## UTBILDNING

En utmaning är att använda kompetensutvecklingstiden på bästa sätt (se 2.1) där en inbyggd svårighet är att karriärvägarna ofta är antingen inom forskning eller utbildning. För en framgångsrik forskare krävs mycket tid och fokus på forskningen, exempelvis forskningsansökningar, vilket kan konkurrera med undervisningsuppdraget. Som lärare med ett stort undervisningsuppdrag är det svårt att få tid till forskning. Det kan också vara en utmaning för forskaren att relatera sitt innehåll och sin forskning till studenternas lärandemål och till en undervisningssituation där forskaren i egenskap av lärare måste lämna sin specialisering för ett bredare innehåll.

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

Universitetet operationaliserar kopplingen mellan mål, lärandeaktiviteter och examinationer i form av konstruktiv länkning och arbetar med att säkra konstruktiv länkning i planering, utformning, genomförande samt utvärdering av utbildning.

**Konstruktiv länkning via styrdokument och regelverk**

En första del i säkerställande av konstruktiv länkning är att vid utformning av utbildning ha tydligt fokus på lärandemålen, så att hela utbildningsplanen främjar koherens. I lärosätets utbildningsplaner ska utbildningens mål anges, både de som föreskrivs enligt HF och eventuella lokala mål (*Riktlinjer utbildningsplaner*, ORU 2014/01930). Vid inrättande och revidering av en utbildningsplan ska ämnet beskriva hur målen i utbildningen ska uppnås och eventuella lokala mål ska motiveras. En målmatris ska bifogas som illustrerar hur måluppfyllelsen säkerställs genom kurserna i hela utbildningen. Exempel på undervisnings- och examinationsformer ska ges, tillsammans med en beskrivning av hur utbildningen planeras utifrån den pedagogiska grundsynen (*Instruktioner för inrättande/revidering utbildningsplan*, ORU 2017/04556). Liknande riktlinjer finns för kursplaner på grund- och avancerad nivå (*Kursplaner för kurser på grundnivå och avancerad nivå*, ORU 2019/06076). Kursplaner ska alltid innehålla mål för utbildning. Genom att formulera mål för varje kurs tydliggörs vad varje student förväntas ha tillägnat sig för att uppfylla kursfordringarna. För samtliga kurser ska betygsriterier, som anger vad studenten ska ha tillägnat sig för att erhålla respektive betygsgrad, vara kända för studenterna, vanligtvis genom att de inkluderas i studiehandledningen. Av betygsriterierna ska det framgå hur betyg sätts i förhållande till kursens mål (*Riktlinjer för examination för utbildning på grundnivå och avancerad nivå – betygsriterier*, ORU 2019/02451).

Åren 2014–2015 gjordes en systematisk genomlysning och revidering av alla forskarutbildningars allmänna studieplaner (ASP) för att säkerställa att samtliga nationella mål behandlades och examinerades. Det har skapat en tydlighet i upplägget av utbildningen och underlättar vid t.ex. revidering. I ASP ska det finnas en utbildningsbeskrivning som explicit presenterar hur de olika examensmålen behandlas och examineras i utbildningen. Varje obligatoriskt moment i utbildningen ska vara kopplad till ett eller flera specifika examensmål (*Riktlinjer för allmänna studieplaner för utbildning på forskarnivå*, ORU 2019/04114). Den individuella studieplanen (ISP), är utformad så att varje moment i utbildningen kopplas till specifika examensmål. ISP följs upp och fastställs minst en gång

## UTBILDNING

per år, bland annat med en uppföljning av vilka nationella mål som har behandlats/examinerats. Varje termin tas en rapport fram till respektive fakultetsnämnd om antalet fastställda ISP i deras ansvarsområde. Om rapporten visar systematiska brister i institutionernas uppföljning av ISP ger fakultetsnämnden institutionen uppdrag att rätta till bristen.

*Riktlinjer för kursplaner på forskarutbildningsnivå (ORU 2018/05883)* beskriver hur doktorandkurser ska knytas till ett eller flera examensmål för utbildning på forskarnivå och det ska explicit framgå vilka mål eller delar av mål som behandlas och examineras i kursen. Eftersom licentiatexamen kan vara en etappexamen på vägen till doktorsexamen ska de kurser som ingår i licentiat- respektive doktorsexamen vara kopplade till målen för doktorsexamen. För varje kursmål ska anges vad doktoranden ska visa för godkänt resultat på prov inom kursen i form av kunskap, färdighet eller förmåga. Varje mål ska vara tydligt vad gäller sakområde eller studieobjekt och progressionsnivå inom det aktuella examensmålet.

**Säkerställande av konstruktiv länkning**

Säkerställandet av konstruktiv länkning sker främst vid inrättande och revidering av kursplaner och utbildningsplaner på grund- och avancerad nivå, och allmänna- och individuella studieplaner på forskarutbildningsnivå. Måluppfyllelse och progression är en viktig del av lärosätets systematiska uppföljning av utbildningarna och säkerställande och uppföljning av konstruktiv länkning sker via kursvärdering, programuppföljningar och utbildningsutvärderingar. Det finns också stöd för kurs- och utbildningsansvariga att utveckla utbildningarna med fokus på konstruktiv länkning, exempelvis pedagogiskt stöd i form av utbildningsmaterial och kurser vid Högskolepedagogiskt centrum.

I *kursvärderingarna* ställs frågan om, och i vilken utsträckning, studenter upplever att kursen som helhet möjliggjort att de kan uppfylla kursens mål. Den kursanalys som följer på kursvärderingen ska utgöra grund för framtida kursutveckling. I de planerade *programuppföljningarna* ska programansvariga bedöma huruvida studenterna når examensmålen eller om det finns behov av insatser. Åtgärder som initieras kan vara revideringar av utbildningsplanen eller av programmets kursplaner (ORU 2020/02932). I samband med *utbildningsutvärderingen* ska ämnena i självvärderingen beskriva, analysera och värdera hur den pedagogiska och fysiska miljön skapar goda förutsättningar för studenter att nå målen (ORU 2021/06980). Fakultetsnämnden kan, om brister framkommer, ge ett ämne i uppdrag att utveckla eller stärka det aktuella området. Ett exempel är ämnet matematik. Som ett resultat av den senaste utbildningsutvärderingen i ämnet har en målmatrix och progressionsbild utvecklats (ORU 2018/01656) på uppdrag av fakultetsnämnden. Ett annat exempel är idrottsvetenskap som utvecklade en målmatrix som del av en utbildningsutvärdering (ORU 2019/00224) där målmatrixen inte bara kopplade övergripande lärandemål till mål på delkursnivå, utan även till examinationsformer.

**Sammanfattande analys och värdering**

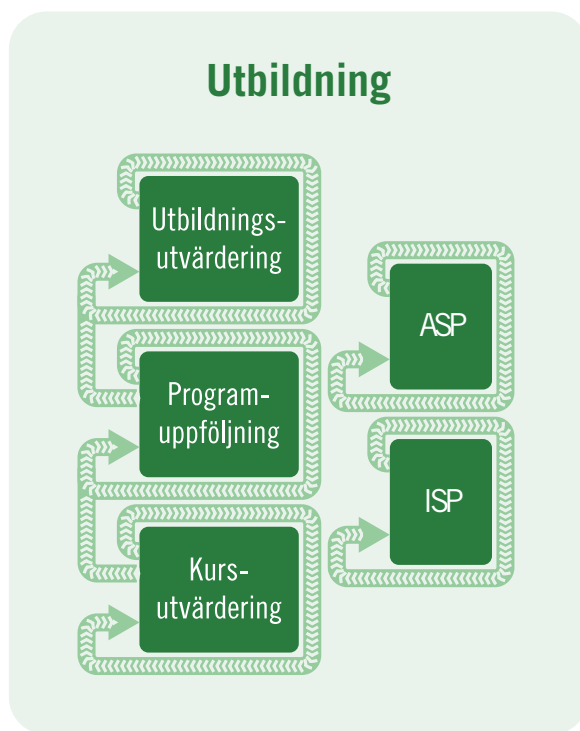
Styrdokument och processbeskrivningar leder inte automatiskt till konstruktiv länkning i utbildning. Det mest avgörande arbetet sker i kollegierna, vid de processer på ämnesnivå

## UTBILDNING

som utvecklar program och kurser, och i samspelet mellan lärare och studenter. Trots att universitetet kontinuerligt ser över sitt arbetssätt kring säkerställande av konstruktiv länkning finns det åtgärder som behöver utvecklas och implementeras. Ett område som behöver utvecklas är användningen av målmatriser för att främja konstruktiv länkning, något som tidigare utbildningsutvärderingar har indikerat, men som i dagsläget inte finns för alla utbildningar.

### 3.5 Utifrån kontinuerliga uppföljningar och regelbundna granskningar vidtar lärosätet de åtgärder som krävs för att förbättra och utveckla utbildningarna.

Universitetet har en gemensam modell för uppföljning och utvärdering som främjar utvecklingsarbetet inom utbildning. Målbilden är tydlig, nämligen att skapa en sammanhållen process för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling som täcker samtliga utbildningsnivåer och hela utbildningsutbudet i alla ämnen. Kvalitetsarbetet är uppbyggt så att det finns en cyklicitet i tid och en påbyggnad mellan utbildningsnivåerna (se figur 3). Studenternas kursvärderingar i kombination med lärarnas och kollegiets reflektioner leder till åtgärder som genomförs och följs upp i en kommande kursvärdering. Samma cykliska process gäller för de andra aktiviteterna, även om tidslinjen är längre. Samtidigt utgör samtliga kursvärderingar inom ett utbildningsprogram byggstenarna för programuppföljningar, och programuppföljningar i sin tur skapar grund för utbildningsutvärderingar av ämnen. Detsamma gäller för ISP, uppföljning av dessa ger inspel till revideringar i ASP, och omvänt.



Figur 3. Kvalitetssäkringsprocess för utbildning

### Kursvärderingar

En viktig del i studenternas inflytande på utbildningen är de kursvärderingar som genomförs i anslutning till att samtliga kurser avslutas. Kursvärderingar och efterföljande kursanalyser ska genomföras enligt universitetets riktlinjer. Dessa kan kompletteras med andra, mer formativa former av utvärdering som exempelvis sammanställningar av dialoger, fokusgrupper eller analyser av examinationsresultat. Flera program genomför kompletterande kursvärderingar som är specifikt inriktade mot verksamhetsförlagd utbildning. Exempelvis förs utbildningsdialoger mellan lärare och studentrepresentanter inom programmen i ämnet Medie- och kommunikationsvetenskap två gånger per termin. Viktiga frågor från dessa dialoger lyfts upp för diskussion vid

## UTBILDNING

utbildningskollegierna där också studentrepresentanter deltar. Denna pågående dialog med studenterna ser ämnet som ett mycket viktigt verktyg för att värdera utbildningen.

Resultatet av kursvärderingen och andra påverkande faktorer analyseras och mynnar ut i en kursanalys. Utöver studenternas medverkan i kursutvecklingsprocessen är lärarnas kollegiala arbete med resultat en viktig kvalitetssäkrande faktor. Utöver resultaten från kursvärderingen ger lärarnas egna erfarenheter och jämförelser med andra lärosäten viktiga inspel till kursens utveckling. Resultatet av kursanalysen sammanställs i en kursrapport och eventuella åtgärder utifrån dessa ska därefter kommuniceras med studenterna. Exempelvis framkom av kursvärderingen i kursen ”Allmän kemi, 7.5 hp”, som ges termin 1 inom Analysetenskapligt program i kemi med inriktning forensisk kemi, att det var mycket information att ta in under knappt fem veckor och att arbetsinsatsen var orimligt hög för majoriteten av studenterna. Utifrån det, och att man sett svårigheter för studenter att klara kursen, har utbildningsplanen reviderats och ytterligare en kurs i allmän kemi har lagts till. Förslaget diskuterades med studenter innan utbildningsplanen reviderades.

Kursvärderingar utgör ett underlag bland flera och det är oftast inte en enskild situation eller moment som föranleder att en kurs förändras. I detta sammanhang är lärarnas professionella bedömning av yttersta vikt.

Utvärdering av kurser i forskarutbildning sker utifrån samma regelverk, men inte med samma automatik. Ansvaret för kursutvärderingen ligger på forskarutbildningsämnen, och genomförandet varierar vid universitetet. Inom doktorandprogrammet vid Fakulteten för humaniora och socialvetenskap genomförs kursutvärderingar och resultaten diskuteras i Kommittén för forskning och forskarutbildning och utgör därefter grunden för kursutveckling inför nästa kurstillfälle. Genom detta har metodkurser utvecklats och en ny introduktionskurs i kvantitativa analysmetoder har utvecklats.

En utmaning är att svarsfrekvensen på kursvärderingar bland studenterna måste betraktas som generell låg. Andra utmaningar ligger i utformningen av kursanalyser och lärarnas återkoppling till studenterna rörande resultaten av kursvärderingar och vilka förändringar de föranlett. I UKÄ:s tillsyn av regeltillämpningen 2021 framkom att universitetet i sina riktlinjer på ett tydligare sätt bör ange hur informationen om resultaten och de eventuella åtgärder som kursvärderingarna föranleder ska lämnas till studenterna. Utifrån tillsynen, och lärosätets pågående utvecklingsarbete, skapades 2021 en arbetsgrupp vars uppgift är att samordna och koordinera arbetet med kursvärderingar samt hantera frågor av strategisk och principiell vikt.

### **Programuppföljningar**

Programuppföljningar har hittills genomförts i en pilotomgång. Det har dock tidigare funnits lokala modeller och initiativ som saknat formell anknytning till universitetets kvalitetssystem, men som varit värdefulla för programmets utveckling. I programuppföljningen ingår en redovisning av aktuell utveckling med relevans för utbildningens kvalitet, beskrivning av måluppfyllelse, redovisning och bedömning av söktryck och genomströmning, alumnperspektiv samt analys och utvecklingsplan (*Ramverk för programutvärdering*, ORU 2020/2932). Programuppföljningarna är tänkta att

## UTBILDNING

genomförs årligen, och ramverket och arbetssättet är konstruerat så att programmet arbetar fram en uppdatering som bygger på den rapport som gjordes året innan. De teman som inkluderas kan förhålla sig till både kursvärderingarnas frågor och utbildningsutvärderingar och möjliggör kontinuitet i utvecklingen. Universitetet har samlat in, men ännu inte analyserat, underlaget från pilotomgången. En iakttagelse som redan har fångats upp är att periodiciteten troligtvis bör läggas på en treårsbasis samt att programmen önskar mer administrativt stöd vid framtagandet av underlaget. I övrigt upplevdes programuppföljning som ett bra verktyg för kvalitetssäkring av program.

**Utbildningsutvärderingar**

UKÄ:s granskningar och uppföljningar är viktiga. Utöver de ramar och vägledningar som tillhandahålls av UKÄ har universitetet ett systematiskt sätt att hantera resultat från granskningarna (*Universitetskanslersämbetets utbildningsutvärderingar – arbetsordning vid Örebro universitet*, ORU 2019/06551). Det finns även andra former av externa granskningar som genomförs, såsom exempelvis ackreditering. I dessa fall görs en avstämning mellan de standarder som gäller vid ackrediteringen och universitetets egna kriterier. Handelshögskolan har blivit ackrediterat av AACSB, och de ämnen som ingår i institutionens verksamhet genomgår därför inte en reguljär utbildningsutvärdering utan följer en modell som kompletterar de aktiviteter som genomförs enligt AACSBs standarder och upplägg (se ORU 2020/05580).

Den mest genomgripande uppföljningen av lärosätets utbildningar görs i form av interna utbildningsutvärderingar. Utbildningsutvärderingarna fokuserar på nio uppföljningsområden och ämnets egen analys och bedömning av dessa:

1. utbildningsidé,
2. forskningsanknytning,
4. förutsättningar för lärande,
3. personalresurser,
5. kvalitetsarbete,
6. söktryck och dimensionering,
7. genomströmning och fortsatta studier,
8. profession och samhälle,
9. sammanfattande analys, bedömning och utvecklingsplan.

I samband med en revidering av modellen för utbildningsutvärderingarna 2019 beslutades att alla ämnen ska granskas innan slutet av 2022 för att säkerställa en sexårig cykel. Universitetet ligger i fas med målet. Från och med hösten 2021 är extern granskning en komponent i utvärderingsprocessen och därmed har den kollegiala granskande funktionen blivit stärkt, utöver fakultetsnämndens roll.

Ett exempel på en åtgärd som genomfördes som resultat av en utbildningsutvärdering är revidering av sjuksköterskeprogrammet (ORU 2019/00120). Utbildningsutvärderingen visade att sjuksköterskeprogrammet upplevdes som fragmenterat av både studenter och lärare, vilket bland annat en stor andel externa föreläsare bidrog till. Utöver mer riktade

## UTBILDNING

insatser beslutade Fakultetsnämnden för medicin och hälsa att en översyn och revidering av programmet ska genomföras.

**Kvalitetssäkring av utbildning på forskarnivå**

Utbildning på forskarnivå kvalitetssäkras inom ramen för kursvärderingar och utbildningsutvärderingar. Det finns goda rutiner för forskarutbildningens kvalitetssäkring av ASP och ISP. Det finns även aktiviteter för kvalitetssäkring av utbildning på forskarnivå på ämnes-, institutions- och fakultetsnivå. Dessa aktiviteter har växt fram utifrån verksamhetens behov och kan därför anses vara ett viktigt komplement till ovanstående aktiviteter.

Handledarkollegiet har en viktig kvalitetssäkrande roll inom forskarutbildningen: kollegial granskning av ASP, ISP, forskarutbildningskurser och handledningsfrågor är teman som diskuteras på ett systematiskt sätt. I handledarkollegierna ingår i regel doktorandrepresentanter. Handledarkollegierna vid de olika institutionerna/ämnena granskar doktorandernas ISP innan det årliga fastställandet av prefekten. Andelen fastställda ISP följs upp av fakultetsnämnderna två gånger per år. Dessa uppföljningar fungerar väl och har genererat ändamålsenliga processer för arbetet med ISP på institutionerna. Fakultetsnämnderna genomför tematiska uppföljningar av ASP och ISP vid behov.

Inom Fakulteten för humaniora och socialvetenskap finns ett gemensamt doktorandprogram där utlysning av doktorandtjänster och antagning av doktorander sker en gång per år. Inom doktorandprogrammet erbjuds också ett kursutbud och seminarier. Syftet är att säkerställa kvalitet och en kritisk massa inom forskarutbildning. Som den enda fakulteten med fakultetsfinansierade doktorander genomför man inför varje ny antagningsomgång en uppföljning av aktuella forskarutbildningsämnen. Dessa uppföljningar fokuserar på kvalitet och utveckling inom ämnena utifrån fastställda kriterier och insamlat underlag (*Kvalitetskriterier för antagning av ny doktorand*, ORU 2021/05969). Uppföljningssamtalen ger möjlighet för dialog mellan fakultetsledning och ämnesansvariga om utvecklingsfrågor inom fakulteten.

För att höja kvaliteten vid doktorandantagningen inom Fakulteten för medicin och hälsa ska antagningsseminarier införas. Dessa syftar till att säkerställa att doktorandprojekten möter universitetets och fakultetens kvalitetskrav. Denna ordning har utvecklats av en grupp bestående av ämnesansvariga, inriktningsansvariga och studierektorer. Beslut om införande togs i december 2021 (ORU 2020/03167), med planerad start våren 2022. Fakulteten har även påbörjat ett arbete med händelseanalyser, om någon avvikelse i forskarutbildningen uppmärksammas, för att sätta in förebyggande åtgärder i syfte att undvika en upprepning. Fakultetsnämndens kvalitetsgranskning av forskarutbildningskurserna har stärkts genom krav på kursutvärderingar och självreflektion som ett underlag i ansökan för finansiering av kurserna.

Fakultetsnämnderna genomför olika typer av uppföljningar vad gäller utbildning på forskarnivå. Fakulteten för ekonomi, natur- och teknikvetenskaperna och Fakulteten för medicin och hälsa har genomfört doktorandundersökningar gällande doktoranders arbetsmiljö. Fakulteten för humaniora och socialvetenskap genomför regelbundet

## UTBILDNING

doktorandundersökningar på institutionsnivå. Resultatet av dessa tas tillvara för riktade aktiviteter i såväl fakultetsnämndernas- som institutionernas verksamhetsplanering. Exempelvis beslutades efter senaste doktorandundersökningen vid Fakulteten för medicin och hälsa att alla styrdokument kopplade till forskarutbildningen ska översättas till engelska för att öka tillgängligheten för icke svensktalande doktorander.

Fakultetsnämnderna har fastställda kvalitetsgranskningsprocesser för avhandlingsarbeten såsom halvtidsseminarier, slutseminarier och andra former av kvalitetsgranskningar.Handledarkollegierna i forskarutbildningsämnen tar beslut om kompletterande kvalitetssäkrande aktiviteter utifrån olika ämnestraditioner.

**Sammanfattande analys och värdering**

De sedan lång tid tillbaka regelbundet genomförda utbildningsutvärderingarna, där fakultetsnämnder och institutioner har ansvaret, är en viktig del av kvalitetsutveckling och kvalitetssäkring av utbildning. Dessa utvärderingar resulterar i åtgärds- och utvecklingsplaner som följs upp. Universitetets reviderade kvalitetssystem med en modell där kursvärderingar, programuppföljningar, och utbildningsutvärderingar respektive ISP och ASP bygger och följer på varandra, är delvis i en uppbyggnadsfas då programuppföljningskomponenten inte är fullt implementerad. En utmaning är att genomföra kursvärderingar på ett bättre sätt, både gällande studenters deltagande samt lärarnas hantering och kommunikation av resultaten. En viktig del är att främja förståelsen inom hela verksamheten och bland studenterna att modellen i sin helhet skapar en kvalitetssäkringsloop. Ytterligare en utmaning är att åstadkomma balans mellan uppföljning och utvärdering i relation till utvecklingsarbete och operativ verksamhet så att arbetet blir resurseffektivt.

**3.6 Lärosätet säkerställer att granskningsresultat publiceras och att åtgärder som planeras eller genomförs för att förbättra och utveckla utbildningarna kommuniceras på ett ändamålsenligt sätt med relevanta intressenter.**

Kursledningen informerar om *kursvärderingsresultatet* dels till de studenter eller doktorander som deltagit i kursen, dels till nya studenter eller doktorander i samband med nästa kursstart. Kursrapporten och eventuella beslutade åtgärder publiceras på Studenttjänster, så att de blir tillgängliga för universitetets samtliga studenter. Efter UKÄ:s påpekande om att förbättra kommunikationen av kursvärderingsresultat har ett arbete för att omhänderta kursvärdering- och kursutvecklingsprocessen samt kommunikation av resultat initierats. Resultaten av *programuppföljningarna* planeras att publiceras, men då endast en pilot har genomförts har detta ännu inte varit aktuellt. Det handlar dels om självvärderingar av enskilda program, dels om institutionernas beslut kring hantering av resultaten. *Utbildningsutvärderingar* dokumenteras i fakultetsnämndens handlingar där underlag från hela utvärderingsprocessen, från planering inför till beslut om att avsluta en utvärdering, samlas. Fakultetsnämnden och utbildningsutvärderingarnas handläggare kommunicerar om åtgärds- och utvecklingsarbetet. Utöver spridning via fakultetsnämnden publiceras nämndens handlingar på webben. På universitetets webbsida om kvalitetsarbetet finns information om vilka ämnen som utvärderats, och hur man kan få tillgång till materialet.



## UTBILDNING

I samråd med prorektor, utbildningsstrategiska rådet och kvalitetssamordnare genomförs ett projekt för att tillgängliggöra resultat av utbildningsutvärderingarna på universitetets externa webbsida. Projektet initierades hösten 2021 och har sitt ursprung i UKÄ:s bedömning och kommentarer i lärosätes tillsynsgranskning angående kursvärderingar och utifrån kraven i European standards and guidelines (ESG). Som framkommer i andra avsnitt har universitetet intensifierat arbetet med utbildningsutvärderingar, dess ramverk och rutiner medan en ändamålsenlig och transparent publicering av resultaten har släpat efter. Pågående och genomförda utbildningsutvärderingar finns nu listade på den externa webben, och underlag finns tillgängligt.

**Sammanfattande analys och värdering**

Universitetets kvalitetssystem har inbyggda återkopplingsloopar. Resultat tillsammans med föreslagna åtgärder kommuniceras direkt med berörda vid uppföljning och utvärdering. Mer sammanfattande resultat kommuniceras med (lednings)ansvariga via dialoger. Ett arbete har påbörjats för en mer sammanhållen publicering av resultat riktat till relevanta intressenter och därigenom främja erfarenhetsbyte och möjliggöra aggregering av resultat.

**Avslutande analys och värdering av bedömningsområde 3**

Det sätt universitet arbetar med utformning, genomförande och resultat är konsistent och systematiskt, med kriterier som har sin grund i ESG. Det finns tydlig ansvarsfördelning kring de delar och processer som inkluderas i kvalitetssystemet. Kvalitetsarbetet bedrivs såväl i linjen som kollegialt på samtliga nivåer på lärosätet. Det omfattande arbetet för att stärka och profilera forskningen vid universitetet stärker kvaliteten i utbildningarna, och vice versa. Den högskolepedagogiska verksamheten har utvecklats för att främja och stödja kvalitet i utbildningen. Ett utvecklingsarbete pågår kring kommunikation av resultat från kvalitetsarbetet.

**Bedömningsområde: Jämställdhet****4.1 Lärosätet säkerställer, genom rutiner och processer, ett systematiskt arbete med att beakta jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande.**

Liksom övriga lärosäten i Sverige har Örebro universitet sedan 2018 i uppdrag från regeringen att arbeta med jämställdhetsintegrering som strategi, i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsarbetet vid Örebro universitet drivs dock med ett intersektionellt perspektiv där även andra maktordningar vägs in. Varje fakultet, institution och avdelning ansvarar för sitt lika villkors- och jämställdhetsarbete och sätter upp mål, organisation, aktiviteter och budget för arbetet. Styrande för jämställdhetsarbetet och lika villkor är *Strategi och handlingsplan för hållbar utveckling vid Örebro universitet 2019–2022* (ORU 2020/04337) som tillsammans med *Inriktningsdokument för lika villkor och jämställdhet 2020–2022* (2020/04337) utgör universitetets plan för jämställdhetsintegrering. Handlingsplanen följs upp årligen inom

## UTBILDNING

ramen för verksamhetsplaneringsprocessen och sammanfattas i universitetets årsredovisning.

På fakultets- och institutionsnivå planeras jämställdhetsarbetet och följs upp som del av verksamhetsplaneringsprocessen och via institutionsdialoger med fakultetsnämnden. Inom Fakulteten för humaniora och socialvetenskap är det en explicit strategi att jämställdhetsintegrering ingår i alla uppdrag inom fakultetsledningen och uppföljningen sker som del i återkoppling av arbetsmiljöarbetet och i verksamhetsanalyser. Institutionernas organisation och ansvarsfördelning för jämställdhetsarbetet varierar. Vid en institution finns en jämställdhets- och hållbarhetsansvarig som är kopplad till kvalitetsutvecklingsarbetet, vid två institutionerna ligger ansvaret hos prorektor. Vid Institutionen för humaniora, utbildnings- och samhällsvetenskap, har en viceprorektor som är specialutbildad inom området utsetts som bevakar jämställdhetsfrågan vid anställningar, beslut och medelsfördelning. Andra aktiviteter vid institutionerna involverar exempelvis lönekartläggning, utseende av sakkunniga, integration av jämställdhetsfrågor i kursplaner och arbete med könsbalans i studentrekrytering.

En försöksverksamhet i form av projektet ”modellinstitutionen” vid Institutionen för juridik, psykologi och socialt arbete syftar till att skapa en hållbar struktur för ett effektivt utvecklingsarbete inom lika villkorsområdet. Konceptet är hämtat från Sveriges Kommuner och Regioners arbete med Modellkommuner, med anpassning till akademien. Arbetet är processlett, deltagarbaserat och tar utgångspunkt i institutionens konkreta behov. Detta har bland annat inneburit utveckling av en modell för hur lika villkorsarbetet kan integreras i det befintliga arbetsmiljöarbetet. Ambitionen är att modellen ska kunna tillämpas på fler institutioner.

### **Jämställdhetsarbete inom utbildning**

I universitetets handlingsplan för jämställdhetsintegrering är utbildningens innehåll och genomförande ett prioriterat utvecklingsområde. Ett systematiskt sätt att säkerställa detta är vid inrättande eller revidering av utbildningsprogram där en redogörelse ska lämnas för hur jämställdhetsperspektivet integreras i utbildningarnas utformning och genomförande (ORU 2017/04556). Jämställdhet är också sedan länge en del av utbildningsutvärderingarna. Nuvarande ramverk för utbildningsutvärderingar (ORU 2021/06980) anger att ämnena ska skriva om sin utbildningsidé och personalsammansättning, och då även i relation till jämställdhet. Fakultetsnämnderna beslutar om utbildningsplaner och utbildningsutvärderingar och jämställdhetsarbetet bevakas, följs upp och stimuleras på ett systematiskt sätt. Ett ämne som har arbetat intensivt med att integrera jämställdhet i sin utbildning är byggt teknik, vilket föranleddes av ämnets utbildningsutvärdering 2018 (ORU 2018/00894). Utifrån resultaten av utbildningsutvärderingen gav Fakulteten för ekonomi, natur- och teknikvetenskap gav ämnet i uppdrag att utveckla arbetet med jämställdhetsperspektiven i utbildningen. Högskoleingenjörsprogrammet med inriktning mot byggt teknik integrerade jämställdhetsperspektivet i kursplanerna, som på det sättet blir ett obligatoriskt moment för alla blivande byggingenjörer. Ämnet har också använt material från kampanjen ”Stoppa Machokulturen” som initierats av Sveriges Byggingustrier. År 2020 gick en enkät ut till alla studenter på byggingenjörsprogrammet om hur de upplever

## UTBILDNING

jämställdheten på utbildningen. Resultatet visade att kvinnliga studenter upplever att de förväntas ta ett större ansvar vid grupparbeten på grund av sin könstillhörighet. Dessa insikter pekade på betydelsen av fortsatt fokus på jämställdhet i utbildningen. Byggteknikämnet har uppmärksammat och i november 2021 fick den programansvarige Örebro läns jämställdhetspris 2021. Exemplet från byggteknik visar att ett konkret arbete med integrering av jämställdhetsperspektivet i utbildningar är genomförbart, att fakultetsnämnden följer upp arbetet och kan ange en riktning, att stödet som finns tas tillvara och att goda exempel sprids inom och utanför universitetet, men också att det är ett arbete som tar tid när man vill åstadkomma varaktig förändring.

Ett annat exempel på hur jämställdhet utgör en del av utvärdering och utveckling av utbildning är forskarutbildningsämnet humanistiska studier (ORU 2020/06810). Ämnet utvärderas nu, och både självvärderingen och granskningsrapporten noterar att humanistiska studier har en tydlig mansdominans i handledargruppen. Granskningsrapporten påtalar att skevheterna inte återfinns vid andra lärosäten, vilket antyder att lokala faktorer har bidragit till nuvarande situation och att det finns utrymme för åtgärder. Fakultetsnämnden bedömer att jämställdhetsarbetet är ett prioriterat område för ämnet och att ytterligare systematik kan uppnås i åtgärdsarbetet. Som första steg ska ämnet tydliggöra hur de ska mäta och följa utvecklingen mot en jämnare könsfördelning, för att möjliggöra senare uppföljning, exempelvis vad gäller anställningsformer, publicering, fördelning av så kallat akademiskt hushållsarbete och/eller fördelning av forskningstid. Steg två är att ställa upp mål och en tidsplan för jämställdhetsarbetet. Arbetet inom humanistiska studier är pågående och visar hur rutiner och processer kan fånga upp problem med jämställdhet i en utbildningsmiljö, vilka i sin tur kan påverka utbildningens genomförande.

**Stöd till lärare**

Universitetet har investerat i stödverksamheten i syfte att brett kunna stötta lärare för att främja jämställdhet och lika villkor i utbildning. Det finns en jämställdhetsutvecklare och en pedagogisk utvecklare med inriktning jämställdhetsintegrering och hållbar utveckling vid Högskolepedagogiskt centrum. Lärarlag kan exempelvis genomföra workshops med pedagogisk utvecklare för att, från teori till praktiskt arbete, få stöd i att integrera jämställdhetsperspektiv i utbildningen och göra det till en del av progressionen oavsett ämne. Inspirationsmaterial finns samlat på universitetets webb. Syftet med webbresurserna är att skapa grundläggande förståelse för vad jämställdhetsintegrering innebär för utbildningen vid lärosätet. Resurserna består av grundläggande och fördjupande videoföreläsningar på svenska och engelska. Webbsidan har också material som ger en bild av jämställdhet och könsidentitet, genus och kön utifrån olika perspektiv, som kan användas för diskussion i lärarlag och med studenter.

Högskolepedagogiskt centrum erbjuder kurser till forskare och doktorander, där jämställdhet och hållbar utveckling finns som tema eller inslag, exempelvis i kursen Högskolepedagogiska perspektiv som är en av tre kurser som utgör basen i den behörighetsgivande utbildningen för anställning som lärare. I forskarhandledarutbildningen lyfts vikten av genus och kulturell diversitet i handledarkontexten samt jämställdhetens relevans för ansökan om forskningsmedel. Flera av inslagen har under 2021 utvecklats för

## UTBILDNING

att kontinuerligt ta upp frågor som rör jämställdhet och maktstrukturer inom forskarutbildningen. Det handlar om inslag som direkt behandlar jämställdhetsfrågor, hållbar utveckling och strukturell sexism i akademien, men också inslag kring kommunikation, biträdande handledarskap, karriärvägar för doktorander och doktoranderfarenheter.

Som stöd och kollegialt diskussionsforum för samtliga anställda vid universitetet finns lika villkors- och jämställdhetskollegium. Kollegiet arrangerar ca tre seminarier per termin, öppna för all personal. I januari 2022 genomfördes exempelvis ett seminarium på temat ”Att undervisa om genus och mångfald för forskarhandledare” där en pedagogisk utvecklare från Uppsala universitet gav exempel på vad en köns-/genusmedveten forskarhandledning kan innebära och vilka strategier som kan användas i den egna verksamheten för att främja reflektion och erfarenhetsbyte bland forskarhandledare.

**Avslutande analys och värdering bedömningsområde 4**

Universitetet har styrdokument och riktlinjer för jämställdhetsarbetet, som tillsammans med resurser och kvalitetssäkringsprocesser främjar jämställdhet inom utbildning. Utbildningsutvärderingarna har upprepat fångat upp svårigheter i jämställdhetsarbetet, som då uppmärksammas och åtgärder genomförs och följs upp. Det finns fortsatt utmaningar med rekrytering av både studenter och medarbetare till utbildningar och ämnen som domineras av ett kön, såsom vård- och teknikutbildningar.

## Bedömningsområde: Student- och doktorandperspektiv

**5.1 Lärosätet säkerställer, genom rutiner och processer, ett systematiskt arbete med att verka för studenters och doktoranders möjligheter och förutsättningar att utöva inflytande över utbildningen och sin studiesituation.**

Betydelsen av studentinflytande för utbildningarnas kvalitet lyfts i universitetets vision och studenternas ansvar och aktiva roll i utvecklingen av utbildning är en del av den pedagogiska grundsynen. Studenterna är en del av kvalitetsarbetet, exempelvis med etablerade arbetsformer kring utbildningsutvärderingar och kursvärderingar.

**Policy för studentinflytande**

Universitetets principer för studentinflytande fastslås i universitetets övergripande styrdokument *Arbetsordning för Örebro universitet* (ORU 2021/07275) samt *Rektors och prorektors delegationer* (ORU 2021/04211), utifrån högskolelag och högskoleförordning. Med studenter avses såväl studenter på grundnivå och avancerad nivå som doktorander.

Ett *Avtal om samarbete mellan Örebro universitet och Örebro studentkår* (ORU 2019/03920) finns upprättat i vilket det beskrivs hur arbetet med studentinflytande ska bedrivas och hur studentinflytandet ska bidra till utveckling av verksamhet. Enligt avtalet

## UTBILDNING

åtar sig universitetet att tillse att det finns adekvata strukturer och rutiner för ett väl fungerande studentinflytande, inklusive kompensation för studentrepresentanter och doktorander (ORU 2013/706). Utöver samarbetsavtalet finns, framtagen i samråd med studentkåren, en *Policy för studentinflytande* (ORU 2018/02243). Denna ligger till grund för en universitetsgemensam syn på studentinflytande som en central strategi för att främja god kvalitet i universitetets utbildningar.

**Studentrepresentation**

Örebro studentkår och dess kårsektioner, organiserade huvudsakligen utifrån universitetets institutioner men där en av dem är doktorandsektionen DokSek, inbjuds att vara representerad i samtliga beslutande och beredande organ på såväl universitetsövergripande nivå som på fakultets- och institutionsnivå. På enhetsnivå och ämnesnivå finns det mötesformer där studenter och doktorander har representation. Doktoranderna har även representanter i ämnesmöten och i vissa fall handledarkollegierna, där forskarutbildningsfrågor behandlas. Programråden, vars syfte är att utveckla utbildningarna samt fungera som en länk mellan lärosäte och arbetsliv, består av studenter, lärare och externa representanter. Om en särskild fråga behöver adresseras på ledningsnivå är universitetsdirektören studentkårens ingång till universitetsledningen. Studentkårens ordförande deltar också varje vecka vid rektors, prorektors och universitetsdirektörens beslutsmöte och kan där lyfta aktuella frågor vid behov.

Studenter inbjuds regelmässigt att delta i utvecklingsarbeten av olika slag såsom arbetsgrupper för universitetsdrivna byggprojekt samt i Högskolepedagogiskt centrumets verksamhet. Ett annat exempel är Universitetsstadsrådet där Örebro kommun, Örebro universitet och Örebro studentkår tillsammans verkar för att tillvaron som student i Örebro stad är attraktiv, framför allt beträffande boendet. Studentkåren ges även möjlighet att lämna synpunkter på interna och externa remisser.

Behovet av att stärka både representation och inflytande har noterats på både institutions- och universitetsövergripande nivå. Exempelvis såg man vid genomförandet av utbildningsutvärderingarna av arbetsterapi (ORU 2020/00212), biomedicinsk laborietvetenskap (ORU 2020/01082) och omvårdnadsvetenskap (ORU 2019/00120) svårigheter att få tillräckligt god studentmedverkan i arbetet med programmen. På uppdrag av Fakultetsnämnden för medicin och hälsa fördes en dialog mellan studentrepresentanter på Institutionen för hälsovetenskaper, programansvarig, studentkårens ledning och Universitetskansliet om hur studentmedverkan kunde förbättras. Detta resulterade i en lokal riktlinje (*Studentinflytande vid Institutionen för hälsovetenskaper*, ORU 2019/00120) som beskriver hur man vill förbättra studentinflytande inom respektive program.

Även om studenterna bereds möjlighet att vara representerade i såväl beslutande som beredande organ, uppfattar universitetet att Studentkåren upplever att de har svårt att tillsätta studentrepresentanter i alla organ där de inbjuds att vara representerade, vilket bekräftades i 2020 års inlägga från Örebro studentkår i universitetets årsredovisning. Studentkåren anser att universitetet i högre grad skulle kunna hjälpa till i rekryteringen av studentrepresentanter genom bland annat marknadsförande informationsinsatser.

## UTBILDNING

Universitetet har identifierat *Låg studentrepresentation* som en risk i den övergripande riskanalysen, då lärosätet anser att ett försvagat studentinflytande påverkar kvalitetsutvecklingen av utbildningen (*Årsredovisning 2021*, ORU 2021/05853). Som en konsekvens av detta konstaterande har lärosätet beslutat om ett antal förbättringsåtgärder. Bland annat ska policyn för studentinflytande ses över för att säkerställa att den har avsedd verkan, samt ska framtagandet av lokala avtal uppmuntras. För att tillgodose behovet av utbildning för studentrepresentanter ska också ett gemensamt stödmaterial till introduktionstillfällen tas fram.

Fokusområdet *Framtidens lärarutbildning* är en strategisk satsning vid Örebro universitet med syfte att utveckla en lärarutbildning av hög kvalitet som svarar mot både nuvarande och framtida behov. Inom satsningen har särskilda insatser gjorts för att stötta studentinflytandet för lärarstudenter, bland annat genom olika insatser riktade till, och gemensamt med, Örebro lärarstudenter (ett utskott inom kårsektionen Corax, som organiserar studenter vid Institutionen för humaniora, utbildnings- och samhällsvetenskap). Som ett led i detta har Örebro lärarstudenter under 2021 bland annat fokuserat på studentdemokrati i de olika programråden inom lärarutbildningen, med ambitionen att det som programrådsrepresentanterna tar med sig till programråden ska ha stöd från studenterna på utbildningen. En kartläggning av förutsättningarna för studentinflytande, studentrepresentation och studentdemokrati inom lärarutbildningen på Örebro universitet pågår och en rapport väntas under våren 2022.

**Kursvärderingar**

En viktig del i studenternas inflytande inom utbildning på grundnivå och avancerad nivå är de kursvärderingar som genomförs i anslutning till samtliga avslutade kurser. För forskarutbildningskurser med få deltagare brukar det genomföras återkoppling i slutet av kursen eller inom ramen för handledarkollegiet. För att säkerställa att alla studenter får möjlighet att lämna synpunkter på sin utbildning har Örebro universitet tagit fram riktlinjer och rutiner för kursvärdering som gäller samtliga kurser från grundnivå till forskarnivå. Kursvärderingarna genomförs elektroniskt, i syfte att förenkla tillgänglighet och genomförande samt underlätta återkopplingen av resultaten. Utifrån resultaten görs en kursanalys och en kursrapport som är en sammanställning av studenternas svar på kursvärderingen samt resultatet av kursanalysen. Kursrapporten publiceras på Studenttjänster och kursansvarig ska informera studenterna på en ny kurs om resultatet av kursvärdering och kursanalys vid föregående kurstillfälle.

Svarsfrekvensen är en utmaning. Den varierar i regel mellan 19 och 35 % och upplevs därför ibland av lärare som för låg för att vara representativ. Bland annat, men inte enbart av detta skäl, finns det också både formativa, dialogbaserade och informella former av återkoppling från studenter till lärarna i de flesta ämnen. Utmaningen här är att dokumentera dessa olika typer av dialoger och inkludera dem i kursanalysen, så det är tydligt för studenterna hur deras synpunkter tas tillvara.

UKÄ återkopplade efter lärosätets tillsynen att universitetet i sina riktlinjer bör tydliggöra hur resultaten och de eventuella åtgärder som kursvärderingarna föranleder ska tillgängliggöras

## UTBILDNING

för såväl nya studenter som till dem som getts tillfälle att delta i kursvärderingarna. Universitetet arbetar därför med att förtydliga riktlinjerna i enlighet med detta och en arbetsgrupp för kursvärderingar ska samordna och koordinera utvecklingsarbetet kring genomförande av kursvärderingar och återförande av resultat.

**Utbildningsutvärderingar**

Studenterna har möjlighet att vara representerade i det lokala arbetet med de interna utbildningsutvärderingarna, och har också representation i fakultetsnämnderna som beslutar om och följer upp utvärderingarna. För att stärka studentinflytandet i utbildningsutvärderingarna har studentkåren möjlighet att lämna en fristående kommentar till ämnets självvärdering. Detta prövas som en del av utvärderingsprocessen, och är viktigt för både studentrepresentanter att kunna lyfta sina synpunkter kring en viss utbildning, som för ämnena och fakultetsnämnden att förhålla sig till det.

**NSI/studentenkät**

Universitetet har aktiviteter som inte är direkt knutna till en specifik utbildning, utan som syftar till att bidra till att förbättra studenternas möjligheter och förutsättningar att utöva inflytande över sin utbildning och studiesituation, generellt. Universitetet har genomfört studentenkäter i form av Nöjd Student-Index (NSI), samt en enkät som syftade till att kartlägga studiesituationen för studenterna i början av pandemin. Då många studenter under 2020 och 2021 inte haft någon campusförelagd undervisning alls, eller i mindre omfattning, planerar uppföljande enkäter att genomföras hösten 2022 och våren 2023.

En enkät till nya studenter, så kallad nybörjarenkät, genomfördes 2011, 2012, 2014, 2017 och 2018. Syftet med denna enkät var att få en bild av Örebro universitets nybörjarstudenter, vilka de var, hur de uppfattade den information de fick om lärosätet inför sitt studieval, samt vad som gjorde att de valde Örebro universitet. Enkäten har under de senaste åren varit vilande och varje del för sig har utvärderats, i kombination med bakgrundsstatistik från andra källor som t.ex. Qlikview, som innehåller delar av lärosätets statistik och nyckeltal, och Bak- och framgrund, som hämtar data om alumner ur SCBs system. I nuläget diskuteras möjligheten att utveckla en ny form av enkät där delar av nybörjarenkäten och studentenkäten slås samman för att få en fördjupad kunskap studenterna som har valt att studera vid Örebro universitet. Att ta hänsyn till nyttan av enkäterna för olika delar av verksamheten är av stor vikt.

Ytterligare ett exempel är ”ORU Lyssnar”, vilket är en webbtjänst där studenter har möjlighet att lämna synpunkter på utbildningen utifrån ett lika villkors- och jämställdhetsperspektiv. ORU Lyssnar är initierat av Högskolepedagogiskt centrum tillsammans med Örebro studentkår och har visat sig vara ett värdefullt komplement till kursvärderingar och programråd. Populära teman från kanalen är förutom jämställdhet och lika villkor, även tillgänglighet och delaktighet samt allt från stress till psykosocial hälsa. I och med övergången till digital undervisning bidrog ORU Lyssnar bland annat till Örebro universitets ”Tio-i-topp: Lärdomar för digital undervisning”. Studenter som skickar in synpunkter via tjänsten gör det anonymt.

## UTBILDNING

**Avslutande analys och värdering av bedömningsområde 5**

Universitetet har rutiner och processer som säkerställer studenters och doktoranders möjligheter och förutsättningar att utöva inflytande över utbildningen och sin studiesituation men dessa behöver utvecklas ytterligare. Med anledning av Örebro studentkårs synpunkter och UKÄ:s rekommendationer i sin tillsynsrapport genomförs nu ett utvecklingsarbete kring studentinflytande, i dialog med Örebro studentkår. Detta är ett ständigt utvecklingsarbete där universitet på olika sätt har tät kontakt med studenter, från programnivå till övergripande Studentkårsnivå för att finna de bästa formerna. Universitetet bedömer att de förbättringsåtgärder som har beslutats vad gäller revidering av policy för studentinflytande samt stöd och utbildning till introduktionstillfällen för studentrepresentanter, kommer att ge representanterna ännu bättre förutsättningar för inflytande. Arbetet med att ta fram lokala avtal mellan institutioner och kårsektioner utifrån en gemensam mall, som idag finns hos några men inte alla institutioner, kommer att stärka systematiken och överblicken över studentrepresentationen som helhet.

## Bedömningsområde: Arbetsliv och samverkan

**6.1 Lärosätet säkerställer, genom rutiner och processer, att utbildningarna utvecklar studenternas och doktorandernas beredskap att möta förändringar i arbetslivet.**

Samverkansuppdraget är tydligt integrerat i universitetets vision, inte minst i utvecklingsområdet "Positionering och relationer" och det strategiska målet att utveckla kunskapsbaserade samarbeten och strategisk samverkan för ömsesidig nytta. Detta blir särskilt relevant för ett lärosäte som Örebro universitet som i stor utsträckning erbjuder professionsinriktade utbildningar. Universitet tar detta på stort allvar och har utvecklat flera samverkansformer där forskare, lärare och studenter möter det omgivande samhället. Tillsammans med studentaktiverande undervisningsformer skapas förutsättningar för studenter att utveckla sina akademiska och professionella kompetenser för att kunna hantera förändringar i arbetslivet. Fakultetsnämnderna har externa ledamöter från något av de verksamhetsområden de utbildar för. De flesta utbildningsprogram har program- eller branschråd där representanter från aktuella arbetsfält finns med. Det samlade administrativa stödet för samverkan hanteras av avdelningen för Kommunikation och samverkan.

**Samverkan och koppling till arbetslivet som en del av utbildningen**

Säkerställandet av att utbildningarna har en relevant koppling till arbetslivet sker såväl vid inrättandet av utbildning (ORU 2017/04556) som via fakultetsnämndens utvärdering och uppföljning inom ramen för kvalitetssystemet (grundaktivitet 11, utbildningsutvärderingar). Vid inrättande av utbildning på grundnivå och avancerad nivå ska en omvärldsanalys alltid ingå i ansökan för att belysa behovet av den planerade utbildningen på arbetsmarknaden. Utöver detta ska även en analys över redan befintlig utbildning inom samma område redovisas liksom en redogörelse för vilka parter på arbetsmarknaden som involverats i utvecklingen av utbildningen, i vilken omfattning samarbetet skett, hur ett fortsatt samarbete är tänkt att fortgå samt hur den kommer studenterna till godo. Vid *revidering* av



## UTBILDNING

utbildningsprogram kan en redogörelse för samverkan med arbetslivet ingå beroende på orsak och omfattning av revideringen.

Inom Fakulteten för humaniora och socialvetenskap arbetar man med karriärplanering inom ramen för doktorandprogrammet, vilket dock har försenats på grund av pandemin. Fakulteten planerar att initiera ett professionsseminarium för att diskutera frågor relaterade till professionen som forskare, där nydisputerade kan få inspel tillsammans med andra forskare.

Vid utbildningsutvärderingen ska ämnet beskriva på vilket sätt professions- och/eller samhällsperspektivet inkluderas i utbildningen och i utbildningens utvecklingsarbete. De ska även redovisa hur utbildningens kontakter med samhället skapar goda förutsättningar för studenternas kommande arbetsliv. I programuppföljningar (grundaktivitet 8) finns dessutom ett tema om alumner och hur deras erfarenheter följs upp. Om programmet har tillgång till aktuella data från alumnundersökningar ska analyseras och slutsatser dras i relation till utbildningens kvalitet.

Ett konkret exempel utifrån fakultetsnämndernas arbete med uppföljning via utbildningsutvärdering kommer från utbildningarna inom ämnet Medie- och kommunikationsvetenskap. Här uppmärksammade fakultetsnämnden att frågan om karriärutveckling för doktorander främst fokuserade på akademiska karriärvägar och fakultetsnämnden uppdrog därför till institutionen att ämnet ska vidareutveckla ett bredare karriärstöd för doktorander. Frågan om karriärstöd har därefter diskuterats i ämnets handledarkollegium under 2021 med målet att ta fram tydliga riktlinjer för hur karriärstödet ska integreras i forskarutbildningen. Detta resulterade i *Rutiner för karriärplanering, forskarutbildningen i Medie- och kommunikationsvetenskap* som beskriver syftet och därtill kopplade rutiner (ORU 2020/01104). Detta utgör ett exempel för utvecklingsarbete i andra forskarutbildningsämnen inom Fakulteten för humaniora och socialvetenskap.

**Systematisk samverkan**

Utbildningar som leder till yrkesexamen har väl definierade och etablerade kontaktnät med samarbetspartners i arbetslivet, men även utbildningar som leder till generella examina har tydliga uppfattningar om och mål för vilka arbetsgivare och andra intressenter som är målgrupper och viktiga samverkanspartners. De olika samverkansorgan som universitetet har är ett sätt att följa upp, utveckla och förändra samverkansytorna för utbildningarna och studenterna. När samarbetet upplevs som ineffektivt eller nya arenor tillkommer revideras och förnyas avtalen.

Universitetets utbildningar inom medicin och vårdområdet sker i samverkan med Region Örebro län (ORU 2019/07072, ORU 2020/02591). Avtalets har nyligen breddats för att inkludera flera utbildningar som har sin verksamhet inom hälso- och sjukvård, utöver läkar- och vårdutbildningarna.

För lärarutbildningarna finns en särskild samverkansorganisation i form av Regionalt utvecklingscentrum (RUC), som fungerar som ett nav för forskningsbaserad samverkan

## UTBILDNING

mellan lärarutbildningen vid Örebro universitet och regionens skolor och förskolor. RUC för samman olika kompetenser (forskare, doktorander, lärarutbildare, förskollärare, lärare och skolledare) i olika forum, exempelvis i form av nio didaktiska nätverk med olika inriktningar och målgrupper. Det finns därtill ett regionalt samverkansråd med skolhuvudmännen där det ges möjlighet att diskutera gemensamma frågor och samarbeten. I rådet, som var föremål för en översyn för att effektivisera samverkan mellan skolhuvudmännen och universitetet år 2020, finns representanter för olika delar av lärarutbildningen vilket ger en direkt koppling till verksamheten.

**Aktuell professionskompetens hos undervisande lärare**

Universitetet har på flera olika sätt arbetat för att engagera yrkesverksamma i utbildningarna. I samverkan mellan Region Örebro Län och universitetet finns så kallade *förenade anställningar* i form av lektorat och professorer där undervisning kombineras med forskning och kliniskt arbete i syfte att tillgodose såväl utbildningarnas som sjukvårdens behov. *Meriterande överbryggande anställning (MÖT)* är en klinisk tjänst som kombineras med en adjungering som adjunkt och där denne får den utbildning som krävs för att vara behörig inom ramen för sin anställning. På samma sätt är *adjungerade anställningar* en viktig del för att tillförsäkra universitetet rätt kompetens, såsom adjungerade kliniska adjunkter och adjungerade professorer. Dessa bidrar till att säkerställa kvaliteten i utbildningen och då i särskilt i den kliniska delen (VFU). Liknande lösningar finns i samverkan med regionens skolhuvudmän, där lärare i grund- och gymnasieskolan anställts som adjungerade adjunkter för undervisning i lärarutbildningarna.

Universitetet arbetar aktivt med att främja VFU-handledarnas pedagogiska kompetensutveckling.Handledarutbildningar finns för VFU-handledare för flera olika utbildningar, t.ex. för läkar- och sjuksköterskeprogrammen och för dem som ska ta emot psykolog- och socionomstudenter.

**Verksamhetsförlagd utbildning (VFU) och praktik**

Inom professionsutbildningar är VFU en viktig del av studenternas förberedelse för det kommande yrkeslivet. Detta formaliseras genom avtal mellan universitetet och berörda parter för att säkerställa tillgång på VFU-platser, handledning och hur genomförd VFU följs upp på ett strukturerat sätt. Inom lärarutbildningarna genomförs handledarutbildningar kring teman som handledande samtal och bedömning av studenternas professionsutveckling för att ytterligare stärka kompetensen för handledare. Dialogen mellan handledare och lärare vid universitetet har också stärkts genom en organisation där universitetslärare besöker verksamheten och håller i handledarseminarier. Därutöver har en rutin för trepartssamtal inom grundlärarutbildningen fastställts, för att ytterligare höja kvaliteten i bedömningen av lärarstudenternas VFU.

I många av universitetets professionsinriktade program finns valbar praktikperiod eller praktikkurser för att studenterna ska få en inblick i kommande arbetsliv, till exempel i "Personalvetarprogrammet", "Kriminologiprogrammet", "Kandidatprogram i samhällsanalys" och i programmen "Medier, kommunikation och PR" och "Kulinarisk kock och måltidskreatör". Flera utbildningar bjuder dessutom regelbundet in representanter från

## UTBILDNING

relevanta arbetsplatser för seminarier med studenterna. Arbetsplatsbesök är också en förekommande aktivitet, till exempel inom ”Samhällsplanerarprogrammet”. Kvaliteten i VFU följs upp genom kursvärderingar, programuppföljningar och utbildningsutvärderingar.

**Studentsamverkan**

Enheten Studentsamverkan vid avdelningen för Kommunikation och samverkan arbetar för att stärka kopplingen mellan studenter och deras framtida arbetsliv genom att arrangera aktiviteter och mötesarenor där studenter och arbetsgivare kan träffas och skapa relationer under studietiden. Enheten arbetar också med att stötta studenterna i att träna upp sina förmågor inom entreprenörskap och idéutveckling. Studentsamverkan erbjuder ett färdigt utbud av aktiviteter men kan även skraddarsy eller skapa nya aktiviteter med koppling mot arbetsgivare utifrån olika utbildningars behov.

Exempelvis finns *Campusmässan* som är universitetets egen arbetsmarknadsmässa som riktar sig till alla lärosätets studenter. Med runt 100 utställare varje år erbjuds studenter en möjlighet att bygga nätverk med potentiella arbetsgivare för examensarbeten och praktikplatser, men också anställning efter examen. *Professionsprofilen* är ytterligare en kontaktskapande aktivitet där studenter på ett utbildningsprogram får träffa yrkesverksamma i rundabordssamtal. Gästerna kommer från olika branscher och verksamheter och representerar olika yrkesroller. Genom dessa samtal får studenterna inspiration, information och målbilder inför ett framtida arbetsliv. De får också inblick i olika yrkesroller och vad de kan arbeta med efter examen samtidigt som de ges möjlighet att knyta värdefulla kontakter för examensarbeten, praktik/VFU och anställning.

Universitetets arbetssätt kring *entreprenörskap och idéutveckling* låter studenterna utveckla generella kompetenser som att ta initiativ, ansvar och att omsätta idéer i handling. Det entreprenöriella lärandet främjar kompetenser som att fatta beslut, kommunicera och samarbeta. Som ett komplement till studierna ges möjlighet att bidra till en positiv samhällsutveckling genom att ta sig an en samhällsutmaning inom något av FN:s globala hållbarhetsmål. Studenterna får utveckla egna idéer i ett skarpt uppdrag, samtidigt som de lär sig nya metoder för innovation och får värdefull kontakt med arbetslivet. Universitetet har utvecklat *ORU Innovation Arena*, vilket är en plats där studenter, forskare och annan personal vid Örebro universitet möter näringsliv, offentlig sektor och samhälle för att underlätta för nyttiggörande och innovation, stimulera entreprenörskap samt skapa ömsesidigt värde för både universitetet och det omgivande samhället, med särskilt fokus på att möta samhällsutmaningar. Ett exempel på genomfört samarbete inom ramen för utbildningsprogram är *Hur kan bostadsområdet Brickebacken utvecklas?* där studenter från Samhällsplanerarprogrammet tog fram förslag på hur Brickebacken (ett av Örebros stora bostadsområden inom miljonprogrammet) skulle kunna bli mer attraktivt för de boende. Caset genomfördes i samarbete med Örebrobostäder (ÖBO) och Örebro kommun. Ett ytterligare exempel är *Solkraft till alla* som var ett case som lät studenter ta fram ett koncept för etableringen av en solcellspark i Örebro. Caset genomfördes som ett samarbete mellan Örebro universitet och Kumbro Utveckling, Linde energi, Karlskoga Energi och miljö, samt Jämtkraft.

## UTBILDNING

Genom att kommunicera med *alumni* ökar universitetet kunskapen om och intresset för de utbildnings- och forskningsaktiviteter, projekt och möjligheter som erbjuds vid universitetet. En återkommande aktivitet är ”Mentor Match” som för samman studenter med alumni i ett mentorskapsprogram. Lärosätets arbete med att använda alumni för återkoppling kring de utbildningar de gått har varit eftersatt och är nu under utveckling. Utifrån utbildningsverksamhetens behov och i samband med revideringen av universitetets kvalitetssystem identifierades ett behov av en alumnenkät som kan knyta ihop alumniers erfarenheter med universitetets utbildningar. Detta gjordes senast 2016 (ORU 2016/00591). Alumnenkäten kommer att gå ut till alumni i februari/mars 2022 för att utforska deras uppfattning om universitetet, kvaliteten på sin utbildning vid universitetet samt dess bidrag till karriären och livet efter universitetsstudierna. Universitetet kommer också att samla in åsikter om intresset för livslångt lärande och för att engagera sig i alumni- eller utbildningsaktiviteter i framtiden.

**Avslutande analys och värdering av bedömningsområde 6**

Örebro universitets profil som ett lärosäte med övervägande professionsinriktade utbildningar har inneburit att det etablerats många olika samverkansformer för att tillgodose behovet av koppling mellan utbildning och arbetsliv. Det finns såväl formella processer vid utformning och uppföljning av utbildning, som kontinuerlig utvärdering av samverkansformer för att säkerställa att utbildningarna utvecklar studenternas beredskap att möta förändringar i arbetslivet. Alumniverksamheten är under utveckling. Flera doktorandprojekt genomförs i nära samarbete med arbetslivet, vilket ger doktoranderna beredskap att möta framtida arbetsliv och kännedom om pågående utvecklingstrender inom relevanta sektorer. Arbetet med doktoranders karriärvägar kan behöva stärkas speciellt för de doktorander som inte har en naturlig koppling till arbetslivet utanför akademien.

## UTBILDNING

## Avslutande analys och värdering

Universitetet arbetar kontinuerligt med att säkerställa att både det som fungerar och det som inte fungerar inom ramen för kvalitetssystemet fångas upp på ett naturligt sätt i verksamheten. Arbetet med revideringen av kvalitetssystemet, arbetet inför lärosätesgranskningen och processen att ta fram denna självvärdering har dessutom identifierat områden som behöver vidareutvecklas. Konsekvenserna av förändringen av kvalitetssystemet i kombination med de egna upptäckterna kräver ett implementeringsarbete och potentiella iakttagelser från bedömargruppen behöver sedermera tas omhand. Några av de utvecklingsområden som universitetet avser att fokusera på, utöver dem som dessutom nämnts i självvärderingen är att:

- synliggöra att det kvalitetsarbete som bedrivs i verksamheten är en integrerad del av kvalitetssystemet,
- öka studenters och doktoranders möjligheter att vara delaktiga i kvalitetsarbetet,
- fortsätta implementeringen och utvecklingen av sambandet mellan kursvärdering, programuppföljning och utbildningsutvärdering,
- förbättra dokumentation och återkoppling av kvalitetsarbetet,
- fortsätta arbetet med strategisk kompetensförsörjning,
- göra styrdokument mer lättillgängliga och användarvänliga.