

*Förnyad granskning och
bedömning av kvalitetsarbetet vid
Linköpings universitet*

LINKÖPINGS
UNIVERSITET

Högskoleverkets rapportserie 2003:9 R

 HÖGSKOLEVERKET
National Agency for Higher Education

*Förnyad granskning och
bedömning av kvalitetsarbetet vid
Linköpings universitet*

Granskning och bedömning av lärosätenas kvalitetsarbete är nu inne på sin andra omgång, i vilken lärosätena får välja om bedömningen skall genomföras med eller utan platsbesök. Det övergripande syftet med granskningarna är att bidra till förbättring och utveckling av lärosätenas eget kvalitetsarbete. Denna andra bedömning är en uppföljning av den tidigare med inriktning på vilka resultat som kvalitetsarbetet har haft eller har på verksamheten i stort. Det står lärosätena och bedömarna fritt att ta upp ytterligare aspekter. De förslag och rekommendationer som ges i dessa avseenden ligger inom lärosätets ansvar att hantera på det sätt man önskar.

Högskoleverket • Birger Jarlsgatan 43 • Box 7851, 103 99 Stockholm
tfn 08-563 085 00 • fax 08-563 085 50 • e-post hsv@hsv.se • www.hsv.se

Förnyad granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Linköpings universitet

Producerad av Högskoleverket

Högskoleverkets rapportserie 2003:9 R

ISSN 1400-948X

Innehåll: Högskoleverket, utvärderingsavdelningen, **Henrik Holmquist**

Formgivning: Högskoleverkets informationsavdelning

Tryck: Högskoleverkets vaktmästeri, Stockholm, februari 2003

Tryckt på miljömärkt papper

Innehållsförteckning

Sammanfattning	5
Slutsatser och rekommendationer	7
Inledning	11
Bedömagruppen	11
Bedömningsprocessen	11
Bedömagruppens principiella utgångspunkter och fokus	12
Linköpings universitet	15
Beskrivning	15
Speciella förutsättningar och initiativ	20
Beskrivning och analys av kvalitetsarbetet	21
En tydligare ledning – men fortfarande en personberoende organisation	21
Stark studentmedverkan i beredande och beslutande organ	26
Kvalitetsarbetet inom forskarutbildningen	30
Lärarnas pressade arbetsmiljö – ett långsiktigt hot mot kvaliteten	32
Jämställdhetsarbetet – ökad andel kvinnor i ledningsfunktioner	34
Internationalisering – fler inresande än utresande	35
Fungerande kvalitetsarbete – som behöver spridas bättre	36
Bilaga 1	45
Program för platsbesöket	45
Bilaga 2	47
Personer som bedömagruppen samtalade med under platsbesöket i Linköping 25–27 september år 2002 i schemaordning	47
Bilaga 3	51
Kompletterande material bedömagruppen tagit del av	51

Sammanfattning

Kvalitetsarbetet vid Linköpings universitet fungerar mycket väl. Genom det praktiska arbetet i centrala organ och genom informella kontakter har det skapats en tydligare organisation jämfört med den som gällde vid tidpunkten för den tidigare granskningen. Det finns dock en risk för att organisationen kan bli för personberoende.

Den främsta styrkan i kvalitetsarbetet inom universitetet är den mycket väl fungerande studentmedverkan gentemot både lärare och administration. Denna studentmedverkan tar sig bland annat uttryck i att studenterna medverkar i kvalitetsarbetet i beslutande och beredande organ på olika nivåer inom universitetet samt har egna fungerande organisationer. Programmens möjligheter att ställa krav på institutionerna verkar också kvalitetsdrivande. Återkopplingen och utnyttjandet av kursvärderingarna bör dock bli bättre.

Det största hotet mot universitetets kvalitetsarbete är lärarnas ansträngda arbetsvillkor. Bedömaregruppen ser allvarligt på lärarnas arbetssituation och anser att detta på sikt äventyrar kvaliteten såväl inom forskning som forskarutbildning och grundutbildning. Lärarnas tid för egen kompetensutveckling samt för studentkontakter och kvalitetsarbete riskerar också att bli mindre med den högre arbetsbelastningen.

Bedömaregruppen har funnit att det pågår ett flertal kvalitetsarbetsutvecklande projekt inom universitetet. De goda exempel som dessa utgör bör spridas bättre inom Linköpings universitet.

Slutsatser och rekommendationer

Denna rapport redovisar arbetet med och resultatet av en granskning av kvalitetsarbetet vid Linköpings universitet (LiU) med fokus på grundutbildning och forskarutbildning. Rapporten är en uppföljning av den granskning som genomfördes av universitetet under år 1998 (Högskoleverkets rapportserie 1999:2 R).

Vid följande studie av kvalitetsarbetet vid Linköpings universitet framträder ett flertal nya faktorer. Bland dessa märks den förändrade ledningsstrukturen som införts sedan den tidigare granskningen, de särskilda kvalitetsarbetsorganen och dessas policy, de olika kvalitetsutvecklingsprojekten på de olika enheterna samt det kvalitetsdrivande, icke revirtänkande, beställningssystemet av kurser.

Om organisation

- Bedömgruppen finner att universitetet genom det praktiska arbetet, i framförallt ledningsrådet, men även genom informella kontakter, har skapat en tydligare organisation jämfört med den som gällde vid tidpunkten för den tidigare granskningen. Dagens organisation har dock drag av att vara för personberoende och detta utgör en risk som universitetet som helhet måste vara medveten om.
- Programmens möjligheter att ställa krav på institutionerna medverkar sammantaget till att skapa ett kraftfullt fungerande, kvalitetsdrivande system.

Om studentinflytande och kursvärderingar

- Det finns en väl utbyggd och mycket väl fungerande samverkan mellan lärare, studenter och administration inom LiU.
- Bedömgruppen anser att kursvärderingarna synes fungera väl, men att återkopplingen av resultaten måste förbättras. Det pågående arbetet med att utveckla kursvärderingarna, såsom exempelvis webbaserade utvärderingar, bör därför fortsätta på de olika fakulteterna. Även en förbättrad spridning av goda exempel bör ske. Programansvariga bör i ökad utsträckning reflektera över och analysera vilken mätteknik som bäst mäter det man avser mäta.
- LiU bör erbjuda lärare/lärargrupper professionellt pedagogiskt stöd för att kunna utnyttja kursvärderingarna optimalt. Till detta arbete bör bland annat Centrum för utveckling och lärande (CUL) kunna bidra.

Om forskarutbildningen

- Även om den informella uppföljningen av doktorandernas utbildning tycks fungera väl i de flesta fall kan den formella uppföljningen av de individuella studieplanerna behöva stärkas på vissa områden. LiU bör därför se över hur uppföljningen av studieplanerna genomförs. Som en metod att stämna av studieplaner bör de enheter som inte har fungerande uppföljningar överväga att införa ett "årsbokslut" för doktorandarbetet, vilket tas fram gemensamt av doktoranden och handledaren.
- LiU bör stärka doktorandernas incitament att ta uppdrag inom olika universitetsorgan. Detta kan exempelvis ske genom att doktoranderna får räkna in olika uppdrag som en del av sin assistenttjänstgöring. Ett sådant system är redan infört på vissa enheter.

Om lärarna

- Det är bedömarens uppfattning att de ansträngda arbetsvillkor som i dag gäller för vissa grupper av lärare vid LiU på sikt kommer att leda till att fler lämnar akademien samt att det även kommer att försvåra möjligheterna till nyrekrytering av lärare.
- Bedömarens grupp anser vidare att förhållandet att lärare får allt mindre tid för forskning, forskningshandledning, egen förkovran och kompetensutveckling, på sikt äventyrar kvaliteten såväl inom forskning som forskarutbildning och grundutbildning. Lärarnas tid för studentkontakter och kvalitetsarbete riskerar också att bli mindre med den högre arbetsbelastningen.
- I universitetets interna ledarskapsutbildning måste frågor om lärarnas arbetsmiljö lyftas fram bl.a. i syfte att lära lärarna att sätta gränser för sina åtaganden för att långsiktigt motverka stress och utbrändhet.
- LiU bör framgent ej acceptera nya utbildningsuppdrag utan full kostnadstäckning dvs. även innefattande medel för lärarnas vidareutbildning, kompetensutveckling och reflektion.
- Anställningsordningarna är väl utformade och anger ett brett spektrum av kvalifikationer. Anställningsordningarna kan användas som strategidokument för att motverka den pressade arbetssituationen.

Om jämställdhet

- Jämställdhetsarbetet har förbättrats påtagligt sedan den tidigare granskningen och antalet kvinnliga prefekter har ökat.
- Ett antal intressanta projekt bedrivs vilka bedömarens grupp anser kommer att ha stor betydelse och få positiva effekter för jämställdheten inom LiU.

Om internationalisering

- I syfte att utöka antalet utresande studenter bör LiU fortsätta arbetet med att stärka de internationella kontakterna och den interna organisationen för internationellt utbyte.

Om kvalitetsutvecklingsprojekt, kvalitetskriterier och IT-arbetet

- Bedömaregruppen konstaterar att LiU har ett stort antal innovativa kvalitetsutvecklingsprojekt inom alla fakulteter.
- Bedömaregruppen anser att LiU bör utarbeta system för att internt mer effektivt sprida resultaten från de många kvalitetsdrivande projekt som bedrivs. I detta arbete kan kvalitetsrådet spela en större roll. Rådet bör dock inte fungera som ett kontrollorgan men kan gärna stärka sin roll som pådrivare.
- Projektet Balanced Scorecard (BSC) har haft positiva effekter på kvalitetsarbetet genom att konkretisera och medvetandegöra behovet av särskilda mätbara variabler för att följa kvalitetsutvecklingen. LiU bör därför överväga att implementera BSC, eller andra liknande system, bredare inom LiU.
- LiU bör öka sin medvetenhet om de kvalitetskriterier som är relaterade till teori och forskning kring utbildning och undervisning samt om kvalitetskriterier relaterat till externa bedömare.
- Bedömaregruppen anser att IT-verksamheten har förbättrats jämfört med vid tidpunkten för den förra granskningen men att LiU bör arbeta vidare med att integrera IT i kvalitetsarbetet. IT-strategin utgör en bra utgångspunkt för detta arbete.
- Bedömaregruppen anser att det bör skapas bättre IT-baserade system för att ta fram basdata som stöd för de olika kvalitetsarbetsprojekten.

Inledning

Denna rapport redovisar arbetet med, och resultatet, av en granskning av kvalitetsarbetet vid Linköpings universitet med fokus på grundutbildning och forskarutbildning. Rapporten är en uppföljning av den granskning av universitetet som genomfördes under år 1998 (Högskoleverkets rapportserie 1999:2 R).

I detta kapitel anges utgångspunkterna för bedömargruppens rapport.

Bedömargruppen

Bedömargruppen har utgjorts av följande personer:

- Håkan Eriksson, professor, Institutionen för kvinnors och barns hälsa, Karolinska institutet, bedömargruppens ordförande.
- Gunnar Handal, professor, Pedagogisk forskningsinstitut, Universitetet i Oslo.
- Anders Norin, Civilingenjör, f.d. teknisk chef på Ericsson Radio Systems i Gävle.
- Anna Danielson, fil.stud., f.d. vice ordförande vid Uppsala studentkår.

Bedömargruppens projektledare och sekreterare har varit Henrik Holmquist, utredare på Högskoleverket.

Bedömningsprocessen

Ett upptaktsmöte lett av bedömargruppens ordförande Håkan Eriksson ägde rum den 4:e mars 2002 på Linköpings universitet (LiU). Vid mötet deltog Bertil Andersson, rektor; Bengt Sandin, dekanus på Filosofiska fakulteten, Mille Millnert, dekanus vid Linköpings tekniska högskola (LiTH); Rolf Andersson, dekanus vid Hälsouniversitetet (HU); Jan Anward, ordförande i Nämnden för utbildningsvetenskap (NUV); Lars Rydberg, planeringschef; Curt Karlsson, universitetsdirektör; Anna Pedersen, studeranderepresentant; Åke Wasteson, vicerektor och kvalitetsansvarig vid Linköpings universitet; Inger Sandström, bedömargruppens kontaktperson på universitetet. Sekreterare vid mötet var Henrik Holmquist, Högskoleverket.

Fokus för upptaktsmötet utgjordes av genomförandet av det förestående platsbesöket. Under mötet framhölls vikten av att bedömargruppen under besöket får en klar redovisning av hur institutioner och olika ämnen samverkar med varandra och med fakulteterna inom ramen för den organisationsmodell som LiU har valt. Det betonades även att gruppen önskade en bild av hur goda erfarenheter återförs till de enheter inom universitetet där kvalitetsarbetet inte fungerar lika bra. I syfte att spegla Linköpings tvärvetenskapliga

profil bestämdes det att bedömargruppen skulle träffa ett antal olika enheter och studentgrupper tvärs över ämnes- och fakultetsgränserna. Det framfördes att bedömargruppen hade för avsikt att följa upp de rekommendationer som den tidigare kvalitetsarbetsgranskningen givit. Av dessa var det särskilt rekommendationerna kring organisation, tvärvetenskap och IT-frågor som hamnade i fokus under mötet.

Linköpings universitets självvärdering skickades till bedömargruppen i mitten på juni 2002. LiU:s självvärdering 2002 är uppdelad i två olika delar. I del 1 redogör ledningen, fakulteterna, vissa universitetsgemensamma funktioner samt studentkårerna för sitt kvalitetsarbete. I del 2 redogör institutiverna för sitt kvalitetsarbete. Tidigare under året hade bedömargruppen också fått sig tillsänt annat material från universitetet. Den 27:e augusti träffades hela bedömargruppen i Stockholm för att diskutera det insända materialet, planera uppläggningsen av arbetet och det kommande platsbesöket. Mötet för- anledde även några justeringar i det förslag till program som gruppen tidigare hade fått från universitetet. Ytterligare kompletterande material inhämtades från universitetet efter detta möte. (Angående kompletterande material, se bilaga 3.)

Platsbesöket ägde rum den 25–27 september (se program bilaga 1). Inklusiv de 11 slumpmässigt utvalda studenter som bedömargruppen talade med träffade gruppen totalt nästan 100 personer under det tre dagar långa platsbesöket i Linköping (se bilaga 2). Vissa kompletterande telefonsamtal till nyckelpersoner har genomförts efter platsbesöket. Bedömargruppen hade ett avslutande rapportmöte i Stockholm den 18:e november.

Bedömargruppens principiella utgångspunkter och fokus

Denna granskning är en uppföljning av den tidigare kvalitetsarbetsgranskningen som gjordes 1998¹ och utgör en del av den andra omgången av kvalitetsarbetsgranskningar som Höskoleverket genomför vid samtliga Högskolor och universitet i Sverige. Höskoleverket är samordnare och står för de grundläggande kvalitetskriterierna. Rapporten är bedömargruppens.

Syftet med Höskoleverkets bedömningar av kvalitetsarbetet är att utgöra en pådrivande kraft för en ständig förbättring och förnyelse av verksamheten vid de svenska lärosätena. Kvalitetsarbete kan definieras som ett medvetet och systematiskt sätt att bedriva verksamhet. Genom ett helhetsperspektiv skall lärosätet ses som en sammanhängande organisation där kvalitetstänkande skall integreras i all verksamhet. En del av ett systematiskt kvalitetsarbete innebär att centrala organ på lärosätet genomför systematiska uppföljningar av kvalitetsarbetet. Som ett stöd i dessa uppföljningar bör lärosätet utforma,

1. Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Linköpings universitet (Höskoleverkets rapportserie 1999:2 R)

förankra, och sprida kunskap om de policydokument och program som rör kvalitetsarbetet. Vad som sker på den lokala nivån är viktigt för att få en god kvalitet och därför bör dessa övergripande kvalitetssystem även kompletteras med lokala system på olika nivåer vid enheterna. Exempel på sådana lokala delsystem är att det genomförs uppföljning av kursvärderingar och att det finns ett samlat genomtänkt fokus på enheten om vad det är som utvärderas. Ett fungerande kvalitetsarbete är den viktigaste grunden för ett effektivt och konkret förnyelsearbete.

Bedömargruppen har vid Linköpings universitet träffat ett urval av verk-samma lärare, forskare, TA-personal, studenter och ledning på olika fakulteter, institutioner, program och forskarskolor. Huvudsyftet med dessa samtal har varit att:

- få deras beskrivningar av universitetets kvalitetssystem
- efterhöra deras upplevelser och värderingar av kvalitetsarbetet och
- få reda på om de har egna kompletterande system på lägre nivåer.

Bedömargruppen har fokuserat på tre typer av teman i sitt arbete:

- universitetets intentioner med sitt kvalitetsarbete,
- de åtgärder som universitetet har igångsatt för att omsätta dessa intentioner i det dagliga arbetet,
- hur dessa åtgärder har realiserats och fungerar.

Uppföljningen av de rekommendationer som gavs i den tidigare granskningsrapporten från 1998 kommer löpande tas upp under analysavsnittet i denna rapport. Bedömargruppen har valt att särskilt fokusera på några av de rekommendationer som framkom vid den tidigare granskningen. Större vikt har lagts vid att följa upp rekommendationerna kring:

- universitetets ledningsorganisation, delegation av beslutsfattande och om att utforma policydokument,
- kommunikationen inom organisationen så att de bästa erfarenheterna tillvaratas,
- utnyttjandet av den interna IT-kompetensen,
- studenternas delaktighet i beslutsprocesser och kvalitetsutveckling,
- utvecklandet av utvärderings- och uppföljningssystem inom fakulteterna.

Ett ytterligare fokus har också varit att se hur kvalitetsarbetet tillvaratas vid ett universitet med en tvärvetenskaplig profil, och att undersöka hur IT-integreringen fungerar. Fokus har legat på grundutbildning och forskarutbildning och ej på kvalitetsarbetet inom forskningen som sådan.

Bedömargruppens avsikt har varit att bedriva bedömningsarbetet i dialog med universitetet. Bedömargruppen har skrivit rapporten delvis med fokus på hur den skall användas i det fortsatta interna arbetet vid LiU, och även tjäna som information och idékälla kring kvalitetsarbete för andra lärosäten. Gruppen har valt att vara relativt detaljerad vad avser beskrivningen av olika

enskilda delar av organisationen. Detta innebär att vi, främst på basis av erfarenheterna från platsbesöket, tar upp flera av de olika konkreta exempel på hur fakulteter, institutioner, program och kårer arbetar med kvalitetsfrågor. Med denna detaljrikedom hoppas vi också kunna bistå universitetet med att sprida informationen om de olika kvalitetsutvecklingsprojekten och därmed granska för att främja.

Linköpings universitet

I detta kapitel ges en kortfattad beskrivning av Linköpings universitet, dess organ, policydokument och vissa speciella förutsättningar. För utförligare beskrivning samt analys av kvalitetsarbetet hänvisas till kapitlet ”Beskrivning och analys av kvalitetsarbetet”, där också bedömargruppens slutsatser och rekommendationer finns.

Beskrivning²

År 1965 beslöt riksdagen att högskoleutbildning skulle förläggas till Linköping. I konsekvens härmed startades 1967 en filosofisk högskoleutbildning som en filial till Stockholms universitet. År 1969 bildades de tekniska och medicinska fakulteterna och 1970 sammanfördes alla verksamheterna till Linköpings högskola som 1975 blev Linköpings universitet. År 1977 sammanfördes lärarutbildningarna med universitetet. Under 1980-talet tillkom Hälsouniversitetet – som utgjorde en gemensam organisation för statlig och landstingskommunal vårdutbildning. Linköpings universitet består i dag av tre fakulteter med 22 institutioner.

Grundutbildningsstudenter och utbildningar

År 2001 var cirka 23 000 studenter registrerade vid Linköpings universitet. Detta är cirka 3 000 fler än vid tidpunkten för den tidigare granskningen. Antalet helårsstudenter var cirka 16 700. Av det totala antalet studenter läser 81 procent på program och 19 procent på fristående kurser. Antalet platser på de fristående kurserna har ökat något jämfört med tidpunkten för den tidigare granskningen, men relativt sett är relationen densamma i förhållande till antalet programplatser. Antal förstahandssökande per nybörjarplats är 2,35 på program och 4,23 på fristående kurser. En fördelning av antalet helårsstudenter på fakultetsområdena visar att cirka 47 procent studerar vid Filosofiska fakulteten, 41 procent vid Tekniska högskolan och 12 procent vid Hälsouniversitetet. Könsfördelningen av studenterna vid Linköpings universitet är 52 procent kvinnor och 48 procent män. Studenterna organiserar sig fakultetsvis i tre olika studentkårer. Under 2001 hade universitetet antagning till 77 utbildningsprogram.

2. Om inte annat anges är samtliga statistikuppgifter i rapporten hämtade från Linköpings universitetets årsredovisning för år 2001.

Forskarstuderande

Antal aktiva doktorander, utfärdade examina och antalet nyantagna doktorander år 2001

	Fil fak	HU	LiTH	Totalt
Antal aktiva doktorander	344	428	624	1396
Antalet utfärdade doktors-examina	38	48	55	141
Antalet utfärdade licentiat-examina	12	0	57	69
Nyantagna doktorander	72	83	127	282

Lärare och forskare

Universitetet hade år 2001 drygt 3 000 anställda, omräknat till heltid, varav drygt 1 200 (40 procent) var undervisande och forskande personal, drygt 600 (20 procent) var anställda doktorander, cirka 450 (15 procent) var teknisk personal och drygt 700 (23 procent) var administrativ personal. Av den undervisande personalen var cirka 500 lärare på Tekniska högskolan, drygt 400 på Filosofiska fakulteten samt cirka 300 verksamma som lärare vid Hälsouniversitetet. Av samtliga lärare var 223 professorer och 44 adjungerade professorer.

Ekonomi

Intäkterna var år 2001 totalt 2 133 mkr varav grundutbildning och forskning stod för 45 procent vardera och 10 procent kom från uppdragsverksamhet. Uppdelat per fakultetsområde stod den tekniska fakulteten för 49 procent av intäkterna, Filosofiska fakulteten för 28 procent och Hälsouniversitetet för 23 procent av intäkterna. Vad avser andelen intäkter specifikt för forskning och forskarutbildning utgjorde 42 procent anslag³ och 58 procent externa intäkter och uppdragsersättningar.

Infrastruktur

Flertalet utbildningar som är kopplade till den Filosofiska fakulteten och den naturvetenskapliga/tekniska fakulteten, Linköpings tekniska högskola (LiTH), ligger samlade vid Campus Valla utanför centrala Linköping. Utbildningar inom vård och medicin bedrivs inom Hälsouniversitetet (HU), som ligger i anknäring till universitetssjukhuset i centrala Linköping. År 1996 inleddes uppbyggnaden av Campus Norrköping, där tre institutioner, med olika fakultetsförankring, nu är placerade.

3. Anslag via regleringsbrev i anslutning till den statliga budgetprocessen.

Biblioteksstödet är uppdelat i fyra olika s.k. kvartersbibliotek: det humanistiska biblioteket, det tekniska–naturvetenskapliga biblioteket, Hälsouniversitetets bibliotek på universitetssjukhuset och Campus Norrköpings bibliotek. Biblioteken har totalt tillgång till 8 000–9 000 tidskrifter. I anslutning till bibliotek och övriga universitetslokaler finns cirka 1 800 enskilda läsplatser och mer än 850 läsplatser i grupprum. Det finns också stöd i form av ett stort antal universitetsgemensamma datorer som studenterna kan använda. Ansvaret för dessa ligger till huvuddelen på de olika enheterna även om universitetets IT-enhet UNIT tillhandahåller och serverar cirka 300 datorer fördelade på de olika enheterna. Det finns goda möjlighet för studenterna att få stöd av universitetet vad avser Internetabonnemang i hemmet. Detta gäller främst de studenter som bor i de cirka 4 000 studentlägenheterna i Linköping och Norrköping.

Ledningsorganisation

Universitetet leds av en styrelse. Rektor är myndighetschef med en prorektor. Dessa biträds av fyra vicerektorer med olika ansvarsområden. Det finns en universitetsdirektör och en biträdande universitetsdirektör. Dessa personer utgör universitetsledningen.

Som en rådgivande grupp har rektor ett ledningsråd där dekanerna ingår och där ordföranden i Nämnden för utbildningsvetenskap adjungeras. I ledningsrådet ingår även prorektor och en studentrepresentant. Universitetsdirektör och biträdande universitetsdirektören ingår också i ledningsrådet. I detta organ behandlas frågor av övergripande strategisk natur. Där sker även samråd kring vissa frågor som formellt skall avgöras av fakulteterna.

Ett centralt organ i kvalitetsarbetet utgör kvalitetsrådet. En av vicerektorerna har som uppgift att vara ordförande i detta råd. Kvalitetsrådet är rektors organ och där ingår även representanter för samtliga fakulteter och studentkårer. Kvalitetsrådet gör institutionsbesök, ordnar seminarier och har policydiskussioner. Det har även arbetat fram och implementerat vissa policydokument.

Kvalitetsledning på fakultetsnivå och institutionernas ställning

På fakultetsnivå finns, förutom fakultetsnämnden, ett flertal olika organ/grupper som arbetar med kvalitetsfrågor. De åtta utbildningsnämnderna är de viktigaste organen på LiTH. Utbildningsnämnderna har där ett stort inflytande via de befogenheter de fått av fakultetsnämnden. På Hälsouniversitetet har grundutbildningsrådet vissa av dessa frågor på delegation av fakultetsnämnden. På den Filosofiska fakulteten har fakultetsnämnden ett, jämfört med övriga fakulteter, större direkt inflytande över dessa frågor men kvalitetsärenden bereds också av kvalitetsutskottet.

Institutionerna leds av sina respektive institutionsstyrelser. Vid Linköpings universitet är inte institutionerna formellt underställda fakulteterna, vilket

däremot utbildningsprogrammen är. Anledningen till detta, liksom exempel på kvalitetsarbete på de olika enheterna, ges i nästa avsnitt samt i nästa kapitel.

Strategiska dokument och policydokument

Som ett stöd och informellt regelverk i universitetets kvalitetsarbete finns ett flertal strategiska policydokument. Några av dem har tillkommit sedan den tidigare granskningen medan andra utgör omarbetade dokument.

Kvalitetsutvecklingsprogrammet från år 2001 utgör det mest centrala kvalitetsarbetsdokumentet och har omarbetats sedan den tidigare granskningen. I detta program fastslås att syftet med kvalitetsarbetet är att långsiktigt stärka universitetets egna förutsättningar att formulera mål, välja strategi för verksamheter samt att göra målen tydliga och öppet kommunicerbara. Programmet innehåller inga föreskrifter om formaliserade metoder för kvalitetsarbetet men pekar ut några centrala områden. Bland dessa finns exempelvis: utveckling av ledningsorganisation och ledningskompetens; utveckling av studentens roll i utbildningen; förnyelse av undervisning och examinationsformer; uppföljnings- och utvärderingsarbete samt kopplingen mellan forskning och grundutbildning. Programmet är inte tidsbegränsat utan revideras vid behov och kompletteras årligen med en aktivitetsplan som utarbetas av kvalitetsrådet.

Universitetets *kursvärderingspolicy* från år 2002 har tillkommit efter den tidigare granskningen. Policyn är mer detaljerad än kvalitetsutvecklingsprogrammet och ger universitetets definition på vad en kursvärdering är, nämligen att ge återkoppling på kurser genom att studenterna ska "... reflektera över sin utbildning och kritiskt granska och ifrågasätta den." I policyn anges bland annat att tidpunkten för utvärderingen bör vara i nära anslutning till kursen och att studenterna bör ha möjlighet till fortlöpande och regelbundna kursvärderingar, vid vilka kursledningen träffar större eller mindre grupper av kursdeltagare. Policyn fastslår att det är centralt att resultatet från dessa träffar följs upp. Det påpekas att en skriftlig utvärdering också bör göras och att studenterna skall informeras om resultaten från tidigare utvärderingar. Kvalitetsutvecklingsprogrammet och kursvärderingspolicyn är utarbetade av kvalitetsrådet.

Universitetet har en *IT-strategi* från år 2002 som bland annat behandlar IT som en del av kvalitetsarbetet. IT-strategin tillkom som ett resultat av kritiken vid den tidigare utvärderingen. Ett avsnitt i IT-strategin berör IT:s roll i kvalitetsarbetet. Där framgår att universitetet bör utveckla informationssystem som ger ledningen tillgång till relevant information för att fatta strategiska beslut. Strategin pekar också på att det bör utvecklas system som medger fortlöpande verksamhetsutveckling och kvalitet genom nyckeltal som är kopplade till universitetets mål och strategier. Här anges också att de studerande via en studentportal skall kunna sköta sin studieadministration över nätet. IT-strategin är framtagen av vicerector för IT-frågor.

I Linköpings universitets jämställdhetsplan för år 2002 fastslås att: ”Finns brister i jämställdhet orsakar det kvalitets- och kunskapsförluster i verksamheten vid universitet och högskolor.” Jämställdhetsplanen, som revideras varje år, innehåller bland annat planerade åtgärder för år 2002 samt långsiktiga åtgärder inom tre områden. Inom personalområdet anges exempelvis som långsiktig åtgärd att det i organisationsutvecklingsprojekt alltid skall göras en analys av projektets konsekvenser för kvinnor respektive för män. Inom utbildnings- och forskningsområdet anges exempelvis att jämställdhets- och genusperspektiv skall inbegripas i utformning av kursvärderingspolicyn. Inom området samverkan med det omgivande samhället anges som åtgärd att all information om LiU och dess verksamhet skall granskas ur ett jämställdhets- och genusperspektiv.

De tre fakulteterna har varsin anställningsordning⁴. I samtliga tre anställningsordningar fastslås att ”... anställningen av lärare är en av de viktigaste strategiska uppgifterna för framtiden”. Innehållet i dessa styrs till stora delar av Högskoleförordningens bestämmelser. Anställningsordningarna följer samma struktur och har ofta identiska formuleringar mellan de tre fakulteterna. De fastställer bedömningsgrunder för anställning av lärare och anger konkret hur anställningsförfarandena skall gå till. Bland de många bedömningsgrunderna nämns i LiTH:s och Fil fak:s anställningsordningar bland annat att en sökandes meriter kring ”uppföljning och utvärdering” skall anges/dokumenteras. Hälsouniversitetet anger ”kvalitetsarbete” som en administrativ kompetens som skall dokumenteras.

I universitetets *Strategiska plan* från år 2000, som bland annat tillkom på grund av rekommendationerna i den tidigare kvalitetsarbetsgranskningen, anges mål och strategier för kvalitetsarbetet. Målet för kvalitetsarbetet är ”Att kontinuerligt vidareutveckla kvalitetsarbetet som ett stöd för universitetets höga ambitioner inom undervisning och forskning”: Som en strategi för att uppnå detta prioriteras utformning och handläggning av kursvärderingar. Planen innehåller även mål, strategier och framgångskriterier för: undervisning och lärande; forskning och forskarutbildning; jämställdhet, multietnicitet och studentinflytande; samverkansuppgiften samt om universitetets campusområden.

I vetenskapens tjänst – rektors positions- och strategidokument, är ett personligt hållet dokument som också tar upp kvalitetsfrågor. Här påpekas bland annat att institutionerna måste finna en bättre och mer systematisk hantering av studenternas kursvärderingar. Rektor skriver även att han vill söka finna informella vägar för att informera sig om studenternas önskemål och problem.

4. Riktlinjer för arbetet i Filosofiska fakultetsnämnden och dess beredningsorgan vid anställning av lärare vid Linköpings universitet, 1999-04-29. Riktlinjer för arbetet i Hälsouniversitetets anställningsnämnder vid anställning av lärare, 2000-06-14. Riktlinjer för arbetet i styrelsen för Linköpings Tekniska högskola och dess beredningsorgan vid anställning av lärare vid Linköpings universitet, 1999-02-11.

Speciella förutsättningar och initiativ

Under 1980-talet skapades den tvärvetenskapliga forskningsorganisationen – Tema på den Filosofiska fakulteten. Det finns nu nio olika Tema-bildningar och fyra forskarskolor kopplade till denna fakultet. Tvärvetenskapligheten präglar även de andra fakulteterna där forskarskolor har byggts upp. Kopplade till LiTH finns tio forskarskolor och tre olika centrumbildningar där det bedrivs ämnesövergripande forskning och där det finns ett samarbete med näringslivet. LiTH har även ämnesövergripande forskning inom de tre nationella kompetenscentrumen, där samarbete med näringslivet är en grundpelare. Hälsouniversitetet har ett omfattande samarbete med landstinget i Östergötland, inom ramen för vilket det bland annat sedan 1997 drivits utveckling inom gemensamma strategiområden där man koncentrerat resurser till potentiellt framgångsrik forskning. Hälsouniversitetet har även ett samarbete med universitetssjukhuset i Örebro samt landstinget i Jönköping.

En av förutsättningarna för den gränsöverskridande organisationen är att det, i förhållande till andra universitet, finns få men stora institutioner där flera ämnen ingår i samma enhet. En sådan organisation präglar även forskarskolorna som bedriver forskarutbildning. Dessa samverkar inom ett flertal olika ämnen och samarbetar kring gemensamma forskningsprojekt. Vissa forskarskolor är dessutom kopplade till flera institutioner. Forskarskolor har även i vissa fall nära samarbeten med Tema-bildningarna. Ett exempel på detta är forskarskolan CIVITAS, som samarbetar med Tema – hälsa och samhälle.

Den nyinrättade Institutionen för hälsa och samhälle, där samtliga tre fakulteter är engagerade, är ett exempel på den gränsöverskridande organisation som ryms inom LiU. Detta sätt att arbeta anses av ledningen vara en viktig del av den interna universitetskulturen. Modellen med stora institutioner har lett till en ovanlig ledningsstruktur där rektor har fler direktkontakter med institutionerna än på andra universitet.

Studentaktiva utbildningsformer t.ex. problembaserat lärande (PBL) är en profil som LiU särskilt satsar på. PBL-metoden bygger på att studenterna får ett ökat engagemang och ansvar i lärandeprocessen. Stor vikt tillmäts arbetet i den s.k. basgruppen vilket sker under handledning. Detta är en metod som kräver mer av studenterna än den traditionella mer passiva och för studenterna, mer ensamma, inlärningen.

Med anledning av LiU:s sätt att arbeta tvärvetenskapligt har universitetet till bedömargruppen framfört att Högskoleverket i sina ämnesutvärderingar, i större utsträckning, bör ta hänsyn till LiU:s tvärvetenskapliga profil. Universitetet har även i andra sammanhang framfört detta direkt till representanter för Högskoleverket.

Denna organisation och dessa initiativ samt de förändringar som har skett sedan det tidigare besöket, analyseras närmare i nästa kapitel.

Beskrivning och analys av kvalitetsarbetet

Vid denna studie av kvalitetsarbetet vid Linköpings universitet framträder ett flertal nya faktorer. Bland dessa märks den förändrade ledningsstrukturen som införts sedan den tidigare granskningen, de särskilda kvalitetsarbetsorganen och dessas policy, de olika kvalitetsutvecklingsprojekten på de olika enheterna samt det kvalitetsdrivande, icke revirtänkande, beställningssystemet av kurser. I detta kapitel görs en utförligare beskrivning och analys av kvalitetsarbetet. I kapitlet ges också bedömargruppens rekommendationer.

En tydligare ledning – men fortfarande en personberoende organisation

I den tidigare granskningen föreslog bedömargruppen att universitetet skulle skapa en tydligare ledningsstruktur och att det skulle skapas en fungerande och efterlevd delegation av beslutsfattande som är känd i hela organisationen. Den tidigare rapporten menade att det fanns oklarheter om beslutsvägar och befogenheter.

Vid tidpunkten för det tidigare bedömargruppsbesöket avhandlades vissa frågor inom universitetet, enligt den dåvarande organisationsmodellen, direkt mellan universitetsledning och institutioner, såsom personfrågor, lokaler, utrustning och arbetsorganisation. Dekanerna deltog därför inte i alla centrala beslut och fakulteternas inflytande var begränsat. Detta förhållande skapade otydlighet och dekanerna upplevde sin roll som oklar. Vid det tidigare besöket menade bedömargruppen att den osäkerhet och oklarhet som fanns rörande ansvarsfördelningen i organisationen återverkade negativt på arbetet med kvalitetsfrågor.

En förändrad organisation

De förändringar i organisationen som har vidtagits sedan den tidigare granskningen är svåra att tydligt utläsa utifrån det skriftliga materialet från universitetet. Bedömargruppens samtal vid platsbesöket visade däremot att det i praktiken har skett märkbara förändringar inom organisationen.

Stärkt roll för dekanerna

I jämförelse med tidpunkten för den tidigare bedömningen har dekanerna i dag en stärkt roll i organisationen. Denna förändring har främst åstadkomits via närmare personkontakter och sättet att arbeta snarare än förändringar i den formella synliga organisationen. Dekanerna samt ordförande i nämnden för utbildningsvetenskap medverkar, nu liksom tidigare⁵, även i

5. Nämnden för utbildningsvetenskap fanns dock inte vid den tidigare granskningen.

ledningsrådet. I dag är det dock mycket tydligare att alla viktiga frågor tas upp i ledningsrådet vilket skapar bättre förutsättningar för ett gott kvalitetsarbete. Förutom möjligheterna till inflytande i ledningsrådet, är en av dekanerna för närvarande vicerektor och en annan av dekanerna sitter med i kvalitetsrådet. Detta bidrar till att involvera dekanerna mer i det direkta övergripande kvalitetsarbetet. Bedömargruppen har funnit att det inte bara är den, i förhållande till tidigare, tydligare ledningsstrukturen som skapar det goda samarbetsklimatet, utan även de olika informella kontaktytorna som existerar mellan rektor, dekaner, prefekter och andra personer verksamma vid universitetet. Rektors, numera, närmare samverkan med dekanerna har medverkat till att mer konkret involvera dem i ledningsarbetet vilket har fått positiva effekter för kvalitetsarbetet.

En annan formell mötesplats mellan rektor och dekaner är dekanmötena, där rektor cirka var tredje vecka har regelbundna träffar med de tre dekanerna samt ordföranden för nämnden för utbildningsvetenskap.

Nära ledningskontakt med prefekterna

Genom bland annat prefektmöten en gång i månaden och de årliga internaten med prefekterna har rektor fortfarande relativt täta kontakter med prefekterna. Rektor genomför dessutom personliga utvecklingssamtal årligen med prefekterna. Dekanerna har numera även möjlighet att delta vid prefektmötena, vilket de inte hade vid tidpunkten för den tidigare granskningen. Prefekternas roll, sett ur ett ledningsperspektiv, är att fungera som förbindelselänkar till lärare och forskare på institutioner och forskarskolor. De nära kontakterna med prefekterna underlättas av att det, i förhållande till universitetets storlek, endast finns 22 institutioner.

Vicerektorerna – ett stöd för rektor

Till rektors stöd finns fyra vicerektorer med ansvar för kvalitet, pedagogik, IT samt samverkan med det omgivande samhället. Vicerektorernas verksamhet är behovsstyrd, exempelvis efter skeenden utanför universitetet, såsom remisser och andra universitetsuppdrag. Vicerektorerna har egna budgetar för sina ansvarsområden.

Universitetet har, sedan den tidigare granskningen, markerat vikten av kvalitetsfrågor genom att ha inrättat en särskild vicerektorspost för detta, vicerektor för kvalitetsutveckling och studentrelaterade frågor. Denne är ordförande i kvalitetsrådet och sitter som ordförande i Studenthälsans styrelse.

Vicerektor för IT-frågor är ansvarig för de övergripande datanätverken och verkar för ett ökat effektivt utnyttjande av IT-teknik inom universitetet. Vicerektorn medverkar i de interna nätverk inom universitetet som behandlar IT-frågor, såsom de IT-råd (motsvarande) som finns på respektive fakultet. Genom ordförandeskapet i UNIT-enhetens styrelse är vicerektorn högsta ansvarig även för denna verksamhet.

Vicerektor för samverkan med det omgivande samhället har till sitt stöd Uppdragsverksamheten vid Linköpings universitet (ULiU). Uppdragsverksamheten består av sju enheter:

- Alumniverksamheten
- Företagsreceptionen
- Centrum för innovation och entreprenörskap (CIE), som fr.o.m. 2002-07-01 tillhör EKI
- Centrum för kompetensutveckling (CKU)
- Centrum för Industriell teknik och arbetstagarorganisation (ITA)
- Partnerskapsprogrammet – The Alliance
- Karriärcentrum

Vicerektor för pedagogisk utbildning av undervisande personal har sin bas vid Centrum för undervisning och lärande (CUL), som beskrivs närmare på sidan 41.

Lagom ”luddig” organisation

Jämfört med den tidigare bedömningen har LiU således stärkt sin interna organisation. För en utomstående framträder emellertid inte organisationen som omedelbart klar. Däremot fick bedömaregruppen intrycket av att de som arbetar i organisationen är nöjda med den och att den, för dem, fungerar på ett sätt som är bestämt och tydligt men ändå tillräckligt flexibel. Detta kommer till uttryck i det korta vertikala avståndet i organisationen och de korta informella vägarna till beslut. Bedömaregruppen har kommit till slutsatsen att LiU har en ”lagom luddig” organisation som fungerar bra för LiU:s egenart och uppfyller sina syften.

Risk för personberoende

Universitetet bör vara, och verkar vara, medvetet om att denna informella ledningsstruktur, som till viss del utgörs av olika personers formella och informella nätverk, kräver en hög grad av vilja till samarbete och stark integritet hos personer i ledande ställning. Organisationen kan därmed vara personberoende i högre grad än mer formaliserade organisationer. Ett samtida byte av flera personer i ledande ställning skulle kunna innebära en risk för att funktionaliteten i organisationen skulle bli lidande. Men organisationen kan också fostra ledare och medarbetare till ömsesidigt förtroende och samarbete.

En fakultetsövergripande kvalitetsdrivande organisation

Det omfattande fakultetsövergripande samarbetet inom Linköpings universitet som beskrivits tidigare i rapporten, både inom undervisning och inom forskning, har en kvalitetsdrivande effekt och utgör en bra grund för förnyelsearbete. LiU har på två av fakulteterna valt att använda sig av namn som betonar dem som självständiga högskolor (LiTH och HU). Denna identitet

återfinns i vissa fall bland lärare och studenter som ibland externt säger att de arbetar eller studerar vid Hälsouniversitetet eller LiTH, snarare än vid LiU. Bedömargruppen har haft farhågor om att detta skulle kunna leda till splittring och isolering av verksamheten i olika delar. Dessa farhågor har dock inte blivit bekräftade genom platsbesöket. Tvärtom har vi fått intrycket av att universitetet har ovanligt goda tvärfackliga förbindelser. De många olika fakultetsövergripande enheterna i organisationen såsom centrumbildningar, och forskarskolor skapar många kontaktytor över annars svårforcerade traditionella gränser. Bruket av mer självständigt klingande namn på fakulteterna kanske i stället bidrar till att skapa en inre trygghet som ger en grund för att kunna verka över de egna ämnesmässiga och organisatoriska gränserna. Bedömargruppens samtal med olika personalkategorier har visat att det, i den dagliga miljön, finns en vana att arbeta över fakultetsgränserna. Exempelvis innehåller vissa program kurser som ligger inom fler än en fakultet och ämnen som ligger nära varandra behöver inte separeras i olika administrativa enheter. En risk universitetet bör vara medvetet om är att skapandet av stora institutioner kan leda till en slutenhet där kontakter med universitets- och fakultetsledning försvåras och att den stora institutionen ”blir sig själv nog”. Bedömargruppen kunde skönja en viss tendens till detta på vissa enheter.

Otraditionell men ändamålsenlig organisation

Denna väl fungerande informella struktur gör att det inte är nödvändigt eller ändamålsenligt med en mer traditionell/tydligare organisation. Enligt universitetets kvalitetsutvecklingsprogram skall kvalitetsarbetet ske underifrån. Institutionerna har också en hög grad av självständighet och är inte formellt sett placerade under en viss fakultet. Denna självständighet kan bland annat förklaras av att institutionerna ofta, genom de olika programmen/ utbildningsnämnderna, erhåller utbildningsuppdrag från flera fakulteter och att institutionerna vid LiU är större än de vanligtvis är på andra universitet. Dock borde det fakultetsövergripande arbetet i högre utsträckning än vad som görs bidra till att sprida goda exempel inom universitetet vad avser kvalitetsarbetet.

Institutioner får uppdrag från programmen

Studenterna är i stor utsträckning programstudenter, antagna till något av de 77 olika utbildningsprogrammen som ligger under fakulteterna. Programmen på LiTH leds av de åtta utbildningsnämnderna. Vissa nämnder leder flera program. Utbildningsnämndernas uppgift är att svara för ett eller flera grundutbildningsprogram. På Hälsouniversitetet leds programmen av programstudierektorerna som kan utse en ledningsgrupp till sin hjälp. På den Filosofiska fakulteten leds programmen av ett programråd och en programstudierektor. Nämnderna och programledningarna får sina resurser från fakulteterna och köper sedan kurser från institutionerna. En institution kan

ta uppdrag från flera olika program, och därmed erhålla resurser från olika fakulteter. Bedömargruppens samtal med ansvariga inom programmen visade tydligt att programstudierektorerna och utbildningsnämnderna sätter utbildningens kvalitet främst, snarare än institutionernas väl, om intresse motsättning skulle uppstå. Programmen blir därmed initiativtagare och beställare som godkänner innehållet i kurserna. Detta leder till en renodling av rollerna som fungerar kvalitetsdrivande då programmen genom nämnderna ytterst kan välja bort kurser de inte är nöjda med. Systemet innebär att det bildas en utbildningsmarknad inom universitetet och att institutionerna därmed får ett direkt ekonomiskt incitament att arbeta med kvalitetsfrågor.

Programmets påverkansmöjligheter

I de fall problem uppstår försöker de programansvariga i första hand påverka utbildningen genom att diskutera problemen med de lärare som ansvarar för de kurser studenterna har varit missnöjda med. Det går också att påverka kvaliteten genom att exempelvis plocka bort eller lägga till vissa moment eller/och lärare från en viss kurs. Samtliga lärare är kopplade till en institution och institutionerna har därmed personalansvaret. Att institutionerna är stora kan bidra till att göra det lättare att flytta, lägga ner eller ändra en kurs utan att det får alltför stora ekonomiska eller personalmässiga konsekvenser för institutionen. Programansvarig, ofta programstudierektorn, kan även vända sig till ämnesstudierektorerna eller/och andra ansvariga på institutionerna för att påverka kvaliteten.

Bedömargruppen vill påpeka att det är viktigt att de grupper (utbildningsnämnder, programråd, motsvarande) som fattar beslut på denna "utbildningsmarknad" har en sådan sammansättning att även tillräckliga ämnesmässiga hänsyn tas.

Sektioner och program i samverkan

Kårernas sektionsorgan (se mer om dessa nedan) är även dessa organiserade efter programstrukturen. Inom vissa sektioner ingår flera program. Studenterna ser sig ofta inte som studerande på en viss institution. Detta gör att det sker en växelverkan genom kårernas utvärderingar och synpunkter och de programansvarigas arbete med att påverka kvaliteten på utbildningen.

De fristående kursernas plats i organisationsstrukturen

Den tidigare granskningen rekommenderade att de fristående kurserna skulle värnas som ett led i universitetets bildningsuppdrag och utgöra en viktig potential för tvärvetenskapligt arbete. De fristående kurserna har i förhållande till antal programstudieplatser inte ökat jämfört med tidpunkten för den tidigare granskningen. Det är vanligt att studenterna läser programkurser, fast på fristående basis och de omfattas då av programmets fungerande kvalitetsarbetsstrukturer. Beställansvaret för de fristående kurserna ligger vid

den Filosofiska fakulteten på fakultetsnämnden, och hos Hälsouniversitetet på en speciell studierektor för fristående kurser och uppdrag. Inom LiTH har utbildningsnämnderna även ansvar för de fristående kurserna inom sina respektive områden. Det är viktigt att kvalitetsansvaret för fristående kurser även fortsättningsvis är lika tydligt som för programkurserna.

Slutsatser och rekommendationer

- Bedömgruppen finner att universitetet genom det praktiska arbetet, i framför allt ledningsrådet, men även genom informella kontakter, har skapat en tydligare organisation jämfört med den som gällde vid tidpunkten för den tidigare granskningen. Dagens organisation har dock drag av att vara för personberoende och detta utgör en risk som universitetet som helhet måste vara medvetet om.
- Programmens möjligheter att ställa krav på institutionerna medverkar sammantaget till att skapa ett kraftfullt fungerande, kvalitetsdrivande system.

Stark studentmedverkan i beredande och beslutande organ

Den tidigare granskningen rekommenderade att universitetet skulle ta ansvaret för att studenter på alla nivåer skulle bli mer delaktiga i beslutsprocesser och kvalitetsutveckling.

”Den goda samverkan med studenterna” var det vanligaste svaret, oberoende av enhet, som bedömgruppen fick på frågan om vad man är mest stolt över i kvalitetsarbetet. Även det stora flertalet av de studenter bedömgruppen talat med intygar att samverkan mellan studenter, lärare och ledning fungerar mycket bra.

Kårerna och sektionerna samverkar med fakulteter och program

Studenterna vid Linköpings universitet är organiserade i tre kårer:

- Linköpings teknologers studentkår (LinTek)
- Studentkåren vid den Filosofiska fakulteten Linköpings universitet (StuFF)
- Consensus, Hälsouniversitetets studentkår.

Under dessa kårer finns sammantaget 39 sektioner⁶ organiserade efter programstrukturen. Inom vissa sektioner ingår flera program. De olika enskilda

6. 12 sektioner inom Lin-tek och 17 sektioner inom Stuff. Inom Consensus finns 10 sektioner. Studenterna som läser fristående kurser inom Hälsouniversitetet ingår inte i någon sektion men har dock ett antal mandat till det sektionsbaserade kårfullmäktige.

kurserna har oftast representanter i sektionerna. Sektionerna verkar sedan lokalt och får medverka i de beslutande och beredande organ de önskar inom programmen och inom institutionerna. Sektionerna samverkar nära med utbildningsnämnderna inom LiTH samt med de olika programledningarna inom Hälsouniversitetet och Filosofiska fakulteten.

Sektionerna rapporterar till kåren

StuFF har avtal med sina sektioner om vad de skall utföra för att få ekonomisk ersättning från kåren. Bland dessa avtalsvillkor finns många punkter som kan benämnas kvalitetsarbete. Bland annat skall en terminsrapport avlämnas till kåren centralt. Dessa terminsrapporter fungerar som ytterligare ett kvalitets-system parallellt med kvalitetsrådets arbete. Terminsrapporterna använder sedan kårerna i sitt kvalitetsarbete tillsammans med fakultetsledningen och programmen. Consensus (Hälsouniversitetets kår) har ett liknande system men kallar rapporterna utbildningsbevakningsberättelse. Consensus och LinTek får ett generellt ekonomiskt stöd från sina respektive fakulteter. LinTek har ett avtal med sina sektioner kring genomförandet av kursvärderingar. Sektionerna får pengar från kåren för varje kursvärderingsprotokoll de lämnar in till Lin Tek (se mer om kursvärderingar nedan).

Goda möjligheter att påverka

De tre kårerna har ett gemensamt organ, Linköpings universitets studentkårer (LUST), där de kommer överens om vilka studentrepresentanter som skall sitta i de universitetscentrala organen. Kårernas ordförande och utbildningsbevakare träffas därmed regelbundet och driver gemensamma frågor.

Det har på alla nivåer inom organisationen skapats goda möjligheter för studenterna att påverka arbetet, möjligheter som också har utnyttjats av studenterna på ett bra sätt. I nästan alla delar av organisationen som beskrivits tidigare medverkar studenterna aktivt med representanter. Förutom att studenterna sitter med i de formella och beredande organen så fick bedömargruppen intrycket av att det även, i de flesta fall, finns ett väl fungerande informellt samarbete mellan ledningar, lärare och studenter på alla nivåer. I det s.k. studentrådet, som sammanträder varannan vecka, sker informella överläggningar mellan kårernas presidier, vicedirektör för kvalitetsutveckling och studentrelaterade frågor, och kanslidirektören för rektorskansliet. De kåraktiva studenterna har vidare regelbundet träffar med dekanerna på respektive fakultet, ofta flera gånger i månaden. Filosofiska fakultetens studentkår skriver i sin del av självvärderingen exempelvis att ”... *fakulteten värderar kårens och studenternas åsikter högt och tar sig tid för att lyssna*”. Hälsouniversitetets studentkår skriver att ”... *kårens inflytande över fakultetens arbete är mycket gott*”. Ett vanligt problem vid högskolor och universitet är att studentrepresentanter på lägre nivåer upplever sig ha sämre inflytande än studentrepresentanter på de högre nivåerna. Ett annat problem är att det är svårt att hitta studentrep-

representanter till olika uppdrag. Dessa två aspekter påpekar även Linköpings teknologers studentkår i sin del av självvärderingen men menar samtidigt att ”... universitetet generellt lyssnar på studenternas talan ...”.

Kursvärderingar med varierande metoder

I den tidigare granskningen menade bedömargruppen att formerna för kursvärdering behöver ses över och att återkoppling kring vidtagna åtgärder bör förbättras inom många utbildningar.

Metoderna för hur man genomför kursvärderingarna varierar mellan de olika enheterna. Kursvärderingarna är enligt högskoleförordningen ytterst ett ansvar för universitetet och dess institutioner (HF 1:14 §). Kursvärderingarna vid Linköpings universitet sker ofta både muntligt och skriftligt vid universitetets olika utbildningar. Ofta medverkar också studenterna, genom sina kårsektioner, vid administrationen av kursvärderingarna. Studentföreträdarna menar att det är lättare att få studenterna att fylla i utvärderingarna eller ge muntliga synpunkter om de känner att det är ”deras” system. Det pågår även principiella diskussioner mellan studenter och lärare om vilka mätmetoder som engagerar flest studenter.

Olika kursvärderingssystem

Kursvärderingssystemet ser olika ut på de olika programmen. Inom exempelvis LiTH finns ett mer enhetligt system över hela fakulteten jämfört med de övriga fakulteterna. LiTH har en tradition av att studentkårens olika sektioner organiserar kursvärderingarna. Dessa genomförs genom muntliga diskussioner mellan studenterna på varje kurs. Kursrepresentanter från kurserna har efter dessa diskussioner ett möte med studentrepresentanter från sektionen och examinatorer från kurserna. Från dessa möten skrivs det ett protokoll som delges studievägledare, LinTek, utbildningsnämnderna och lärare. I utbildningsnämnden sitter det dessutom med studentrepresentanter som kan bevaka uppföljningen, som oftast sker genom studenterna eller genom lärarna. De senaste åren har LiTH tillsammans med Filosofiska fakulteten, infört en webbaserad kursvärdering parallellt med kårsektionernas utvärderingar. Studentkårerna och dessa två fakulteter arbetar för närvarande med att utveckla och förbättra den webbaserade utvärderingen då svarsfrekvensen varit varierande och ofta mycket låg.

Genom det problembaserade lärande som präglar Hälsouniversitetets utbildningar sker det även en kontinuerlig utvärdering av kurserna i grupper av lagom storlek med nära kontakt med lärare genom hela programmet som ett moment i undervisningen. Inom vissa utbildningar på LiTH används även så kallade ”muddy cards” där studenterna får fylla i sina synpunkter löpande under utbildningens gång. Resultatet sammanställs och redovisas för studenterna och läggs även ut på nätet med kommentarer.

Återkoppling på kursvärderingarna bör bli bättre

Inom Filosofiska fakulteten har det, efter påtryckningar från fakultetsledningen, skett förbättringar det senaste året avseende kursvärderingar. Jämfört med LiTH varierar kursvärderingssystemen mer på utbildningarna inom den Filosofiska fakulteten. Vissa sektioner på den Filosofiska fakulteten får medel från sina program för att genomföra kursvärderingar. Filosofiska fakultetens studentkår, StuFF, skriver i självvärderingen att "... förfarandet med kursvärderingar fungerar i stort sett tillfredsställande på de flesta av Filosofiska fakultetens utbildningar". Även på Hälsouniversitetet varierar kursvärderingssystemen. Consensus skriver i självvärderingen att kursutvärderingarna "... är av väldigt varierande karaktär". På vissa utbildningsprogram håller de en god nivå medan det på andra håll framkommit stark kritik mot kursvärderingarna, främst avseende återkopplingen. Även StuFF skriver i sin del av självvärderingen att återkopplingen av kursvärderingarna bör förbättras. Forskning har visat att effekterna av kursvärderingar med avseende på utveckling av undervisningen ökar klart om lärarna får professionellt pedagogiskt stöd i sina tolkningar av utvärderingarna och med att hitta lämpliga åtgärder för att ändra undervisningen.

Enligt flera studenter bedömargruppen träffade är det viktigt att ha en kombination av metoder. Man bör dock vara medveten om att parallella system kan riskera att på sikt leda till en viss utvärderingströtthet. Det gäller därför att man med utgångspunkt i kursvärderingspolicyn arbetar med kursvärderingar på ett mer strategiskt sätt för att få maximal nytta av dessa.

Fristående kurser i utvecklingsarbetet

Bedömargruppen har ovan främst berört de kursvärderingar som genomförs på programmen, detta då de flesta studenter bedömargruppen träffade var programstudenter. Det är viktigt att de fristående kurserna inte försakats i arbetet med att genomföra och utveckla kursvärderingarna.

LiU i Studentspegeln

Högskoleverkets enkätundersökning Studentspegeln 2002 visade bland annat att Linköpingsstudenterna i hög utsträckning ansåg att de samarbetade med andra i grupp.⁷ Dessa resultat kan eventuellt kopplas till den höga graden av studentmedverkan bedömargruppen funnit vid LiU samt till de undervisningsformer som tillämpas vid universitetet.

7. Studentspegeln 2002 var en omfattande enkätundersökning som skickades till 15 440 studenter i Sverige. 67 procent av dessa studenter svarade. Metoden som används i undersökningen kallas explorativ faktoranalys. Resultatet från de olika svaren på enkätfrågorna har summerats i sex olika dimensioner där LiU hade ett högt värde i dimensionen *Studentsamarbete*. Övriga dimensioner var: *Utbildning och värderingar*, *Analytiskt tänkande*, *Lärande samtal*, *Läsa, skriva, redovisa* och *Lärarstöd*. Hela undersökningen finns på Högskoleverkets hemsida: www.hsv.se

Slutsatser och rekommendationer

- Det finns en väl utbyggd och mycket väl fungerande samverkan mellan lärare, studenter och administration inom LiU.
- Bedömargruppen anser att kursvärderingarna synes fungera väl, men att återkopplingen av resultaten måste förbättras. Det pågående arbetet med att utveckla kursvärderingarna, såsom exempelvis webbaserade utvärderingar, bör därför fortsätta på de olika fakulteterna. Även en förbättrad spridning av goda exempel bör ske. Programansvariga bör i ökad utsträckning reflektera över och analysera vilken mätteknik som bäst mäter det man avser mäta.
- LiU bör erbjuda lärare/lärargrupper professionellt pedagogiskt stöd för att kunna utnyttja kursvärderingarna optimalt. Till detta arbete bör bland annat CUL kunna bidra.

Kvalitetsarbetet inom forskarutbildningen

Mycket av det som ovan anförts om studenternas inflytande på grundutbildningsnivå gäller även studenterna inom forskarutbildningen. Det finns dock vissa olikheter i förutsättningar som skiljer de bägge studentgrupperna åt. Genom att flertalet doktorander också dagligen finns närvarande på institutionen eller är verksamma i ett projekt skapas ofta bättre förutsättningar för dem att kunna identifiera sig med enheten och engagera sig i dennas interna processer. De flesta doktorander är också verksamma som lärare inom sin enhet.

Viktigt med system som stödjer doktoranderna

Doktoranderna har oftast en handledare och en bihandledare. De olika handledarnas roll sinsemellan varierar mellan ämnen och mellan doktoranderna. Varje doktorands utbildning och relation till sin respektive handledare blir unik vilket gör att kvalitetsarbetet för varje doktorand i många frågor ofta bäst löses på så "nära" nivå som möjligt, dvs. i kontakten mellan handledare och doktorand. När problem uppstår mellan dessa två är det dock viktigt att det finns ett system som stödjer doktoranderna. Som stöd finns bland annat de individuella studieplanerna, doktorandhandböcker, doktorandråd och doktorandombud på de olika kårerna.

Som ett kvalitetsarbetsdokument och stöd för varje enskild doktorand fungerar de individuella studieplanerna, som varje doktorand enligt Högskoleförordningen (HF 8:8 §) har rätt till. De doktorander som bedömargruppen mötte var generellt sett nöjda med uppföljningen av sin utbildning även om det visade sig att det inte alltid var studieplanerna som var det centrala instrumentet för uppföljning. Ofta hade enheterna valt andra, mindre formella

former för uppföljning såsom den regelbundna kontakten med handledaren. En formell form av halvtidsuppföljning är däremot licentiatavhandlingen, som ofta är obligatorisk eller rekommenderas vid LiU. Ett alternativ till licentiatexamen är en s.k. halvtidskontroll, som också används inom vissa delar av universitetet. En väl fungerande uppföljning av doktorandernas arbete kan medverka till att förbättra genomströmningen.

På ett flertal enheter finns doktorandhandböcker som behandlar praktiska frågor som är viktiga för doktoranden. Hälsouniversitetet har exempelvis en gemensam doktorandhandbok medan det på övriga fakulteter finns olika doktorandhandböcker på de olika enheterna.

Former för doktorandinflytande

Doktoranderna är formellt, administrativt kopplade till institutionerna, även om de ofta i praktiken är verksamma i en forskarskola eller inom ett gränsöverskridande projekt. Doktoranderna är lokalt ibland organiserade i doktorandråd på varje enhet. Det finns fakultetsgemensamma doktorandföreträdare från respektive kår som bevakar doktorandernas intressen på hela fakulteten. På fakulteterna finns även lokala doktorandsammanslutningar⁸ kopplade till respektive kår. Dessa sammanslutningar tillsätter bland annat doktorandrepresentanter i olika fakultetsorgan. Doktoranderna har ovanpå detta en gemensam doktorandkommitté inom det gemensamma kårsamarbetet LUST.

Doktoranderna har gemensamt arbetat fram en rättighetslista som tar upp de nationella regler som gäller för doktorander, kompletterat med lokala aspekter som gäller för LiU. Rättighetslistan är ännu inte antagen av universitetsstyrelsen.

De doktorander som bedömargruppen mötte är generellt sett nöjda med sina möjligheter att påverka sin utbildning. Vid platsbesöket framkom att viljan bland doktoranderna att engagera sig i olika beslutande och beredande organ varierar starkt. Det kan ibland vara svårt att rekrytera doktorander till olika uppdrag. Inom Filosofiska fakulteten får flera av doktoranderna räkna engagemang inom universitetsorgan som en del av assistentjämsgöringen, dvs. de får förlängning av sin tjänst. Samtliga doktorandorganisationer driver denna fråga gentemot universitetet så att detta förfaringssätt skall bli möjligt för alla doktorandrepresentanter.

Det finns på fakultetsnivå flera organ som behandlar forskarutbildningsfrågor. På LiTH arbetar Forsknings- och forskarutbildningsnämnden med dessa frågor, på Hälsouniversitetet, Forsknings- och docenturkommittén, och på den Filosofiska fakulteten är det Forskarutbildningsnämnden.

8. På LiTH en doktorandkommitté, på Hälsouniversitetet finns en doktorandsektion. Filosofiska fakulteten har ett doktorandombud på 20 procents tjänst.

Kvalitetsrådet behandlar även forskarutbildningsfrågor. Även om doktoranderna ofta är verksamma i forskarskolor är de, till skillnad från grundutbildningsstudenterna, registrerade vid en institution. Detta gör att det blir naturligt att också ta upp forskarutbildningsfrågor vid kvalitetsrådets institutionsbesök.

Fungerande kvalitetsarbete inom forskningen

Inom flera forskarutbildningar sker ett indirekt kvalitetsarbete i och med att det sker externa utvärderingar av den forskning som doktoranden medverkar i. Bedömargruppens granskning har inte haft fokus på att bedöma kvalitetsarbetet inom forskningen. Det bör dock nämnas att forskningen inom LiU utvärderas genom det traditionella peer review-systemet i samband med ansökan om forskningsanslag och vid värdering av insända publikationer till internationella tidskrifter. Vissa institutioner använder likartade system som underlag vid fördelningen av fakultetsmedel inom institutionerna. Dessa system är i sig kvalitetsbefrämjande på forskningen. I den mån bedömargruppen, under sitt besök, kom i kontakt med kvalitetssystem för forskningen fann vi att dessa fungerade väl.

Slutsatser och rekommendationer

- Även om den informella uppföljningen av doktorandernas utbildning tycks fungera väl i de flesta fall kan den formella uppföljningen av de individuella studieplanerna behöva stärkas på vissa områden. LiU bör därför se över hur uppföljningen av studieplanerna genomförs. Som en metod att stämma av studieplaner bör de enheter som inte har fungerande uppföljningar överväga att införa ett "årsbokslut" för doktorandarbetet, vilket tas fram gemensamt av doktoranden och handledaren.
- LiU bör stärka doktorandernas incitament att ta uppdrag inom olika universitetsorgan. Detta kan exempelvis ske genom att doktoranderna får räkna in olika uppdrag som en del av sin assistenttjänstgöring. Ett sådant system är redan infört på vissa enheter.

Lärarnas pressade arbetsmiljö – ett långsiktigt hot mot kvaliteten

"Lärarnas stressade och pressade arbetssituation" var det vanligaste svaret från nästan alla enheter som bedömargruppen fick på frågan, om vad de ser som det största hindret/problemet för en utveckling av kvalitetsarbetet. På vissa institutioner har undervisningsbördan fördubblats på grund av ökat studerandeantal utan motsvarande resursökning från staten. Den ökade

arbetsbördan har lett till ökade sjukskrivningar och utbrändhet. Bedömargruppen ser därför med stor oro på lärarnas arbetssituation. Den otillräckliga resurstilldelningen i kombination med ett ökat antal studenter har skapat tydliga försämrings i arbetsmiljön som har lett till att lärarna fått mindre tid för forskning, forskningshandledning och egen kompetensutveckling. Detta har skapat stress och mindre möjligheter för lärarna att ägna sig åt bland annat kvalitetsarbete vilket i slutändan äventyrar kvalitén på såväl undervisningen som forskningen.

Bedömargruppen har noterat att de tre fakulteterna i sina respektive anställningsordningar lägger vikt vid en stor mängd allsidiga kvalifikationer. De tre anställningsordningarna följer samma struktur och har ofta identiska formuleringar. Gruppen fick också intrycket under platsbesöket att den stora bredden i de angivna kvalifikationerna också aktivt används, både vid tillsättningar, befordringar och vid lönesättning. Bedömargruppen anser att detta är positivt. Bedömargruppen kan inte avgöra om det vore ändamålsenligt med en gemensam anställningsordning för hela universitetet. LiU bör dock reflektera över om detta skulle kunna ge fördelar vad avser kvalitetsarbetet och arbetet med att motverka den pressade arbetssituationen.

Slutsatser och rekommendationer

- Det är bedömargruppens uppfattning att de ansträngda arbetsvillkor som i dag gäller för vissa grupper av lärare vid LiU på sikt kommer att leda till att fler lämnar akademien samt att det även kommer att försvåra möjligheterna till nyrekrytering av lärare.
- Bedömargruppen anser vidare att förhållandet att lärare får allt mindre tid för forskning, forskningshandledning, egen förkovran och kompetensutveckling, på sikt äventyrar kvaliteten såväl inom forskning som forskarutbildning och grundutbildning. Lärarnas tid för studentkontakter och kvalitetsarbete riskerar också att bli mindre med den högre arbetsbelastningen.
- I universitetets interna ledarskapsutbildning måste frågor om lärarnas arbetsmiljö lyftas fram bl.a. i syfte att lära lärarna att sätta gränser för sina åtaganden för att långsiktigt motverka stress och utbrändhet.
- LiU bör framgent ej acceptera nya utbildningsuppdrag utan full kostnadstäckning dvs. även innefattande medel för lärarnas vidareutbildning, kompetensutveckling och reflektion.
- Anställningsordningarna är väl utformade och anger ett brett spektrum av kvalifikationer. Anställningsordningarna kan användas som strategidokument för att motverka den pressade arbetssituationen.

Jämställdhetsarbetet – ökad andel kvinnor i ledningsfunktioner

Den tidigare rapporten påpekade att jämställdhetsarbetet behövde intensifieras särskilt med avseende på att bearbeta attityder.

Det drivande och rådgivande organet kring jämställdhet vid universitetet är jämställdhetsrådet. Jämställdhetsrådet har i uppgift att varje år ta fram en ny jämställdhetsplan samt att följa upp den gamla. Till jämställdhetsrådet, på rektorskansliet, är en jämställdhetshandläggare knuten. Övriga uppgifter för jämställdhetsrådet är att initiera och följa jämställdhetsprojekt, vid behov utgöra referensgrupp till jämställdhetsprojekt, utgöra remissinstans för jämställdhetsärenden och vara ett forum för idé- och erfarenhetsutbyte och stimulera till nytänkande. Jämställdhetsrådet förlägger sina möten ute på institutionerna och i samband med detta görs en mindre genomgång av jämställdhetsarbetet vid den aktuella institutionen. Varje institution/enhet har utsett en kontaktperson för jämställdhet.

Tema Genus och Forum för kvinnliga forskare och kvinnoforskning utgör en resurs för universitetets jämställdhetsarbete och de har två personer adjungerade till jämställdhetsrådet.

Det bedrivs ett antal separata jämställdhetsprojekt vid universitetet. Inom Filosofiska fakulteten har ett genusprojekt bedrivits kring bland annat betyg och kön samt ett projekt för att säkerställa att litteratur är skriven av både män och kvinnor. Inom Hälsouniversitetet finns ett nätverk för kvinnliga läkare som är professorer, docenter eller överläkare, Kartell Q. Tekniska högskolan har länge bedrivit ett projekt, kallat Quintek, som riktas till gymnasister och syftar till att få fler kvinnor till teknikutbildningar.

Nyttillkomna projekt sedan den tidigare granskningen är projektet *”Fler män till lärarutbildningen”* som universitetet bedriver i samarbete med länsarbetsnämnden och kunskapslyftet i Östergötland. Ett annat nytt projekt, som nämns i självvärderingen, går ut på att integrera jämställdhets- och genusperspektiv i grundutbildningen genom bland annat kartläggning, kunskapspridning och stimulansmedel. Inom projektet låter man studenterna inom två utbildningar, en kvinnodominerad och en mansdominerad, kritiskt granska sin egen utbildning ur ett genusperspektiv.

Övrig verksamhet som jämställdhetsrådet stödjer är ett projekt kring löneskillnader på grund av kön, och en utbildning i jämställdhet för anställningsnämnder. Jämställdhetsrådet har ordnat ett seminarium samt gjort utvärderingar av institutionernas jämställdhetsplaner.

Den tidigare rapporten konstaterade också att institutionsledningarna i stor utsträckning saknade kvinnor. Här har det skett en betydande förbättring. Sedan 1998 har andelen kvinnliga prefekter ökat från 25 procent till 41 procent i slutet på 2001.

Slutsatser och rekommendationer

- Jämställdhetsarbetet har förbättrats påtagligt sedan den tidigare granskningen och antalet kvinnliga prefekter har ökat.
- Ett antal intressanta projekt bedrivs vilka bedömargruppen anser kommer att ha stor betydelse och få positiva effekter för jämställdheten inom LiU.

Internationalisering – fler inresande än utresande

Erfarenheten av att studera, eller att som lärare arbeta, utomlands är berikande. Inte bara för studenten och läraren personligen, utan även för universitetet som helhet, då det kan medverka till att stärka kvalitetsarbetet. Detta bland annat genom att utbytet ger en möjlighet att vid återkomst med andra ögon betrakta utbildningarna och forskningen i Sverige och tillföra nya idéer. Det är därför alltid viktigt att värdet av utlandsstudier tydliggörs för studenterna.

Det behövs system för att säkra kvaliteten i det internationella arbetet. LiU:s internationella sekretariat har det samlade ansvaret för internationaliseringen. På de olika fakulteterna finns ett antal fakultetssamordnare som är ansvariga för internationaliseringen på varje fakultet och har huvuddelen av studentkontakterna på den nivån. Även internationella sekretariatet har vissa direkta studentkontakter. Internationella sekretariatet har dock främst det samlade administrativa ansvaret för utbytena och fungerar som ett stöd för hela utbytesverksamheten. Som ett stöd för internationaliseringsarbetet finns det så kallade IS-nätverket som utgörs av olika kontaktpersoner på de olika institutionerna. Det internationella sekretariatet arbetar även med att hjälpa lärare och forskare med internationella utbyten samt med att dra in internationella forskningsmedel.

I den tidigare granskningen ansåg bedömargruppen att LiU skulle utöka volymen av det internationella studentutbytet så att de tillgängliga platserna kunde utnyttjas.

År 1999/2000 åkte 623 studenter utomlands och år 2000/2001 studerade 593 studenter utomlands. 2001/02 har antalet utresande studenter minskat till 498. Antalet utländska studenter i Linköping har ökat från 533 1999/2000 till 600 år 2000/01. År 2001/02 har antalet inresande studenter ökat ytterligare till 632.⁹

9. Siffrorna för 2001/02 är förhandsbesked från den kommande årsredovisningen för år 2002.

Ökningen förklaras i årsredovisningen och i självvärderingen av ett utökat antal magisterprogram på engelska vid universitetet. Universitetet har således haft ett högre in- än utflöde av studenter.

Vid universitetet pågår ett arbete med att stärka de internationella kontakterna samt att utöka antalet utresande studenter. LiTH nämner i sin del av självvärderingen att de följer upp sitt studentutbyte genom en enkät till de utresande studenterna. LiTH:s magisterprogram – som är på engelska – där många inresande studenter går, har utvärderats externt av STINT. Filosofiska fakulteten nämner i sin självvärdering att kontakterna med tredje världen har intensifierats i och med deltagandet i Linnaeus–Palme-programmet. Hälsouniversitetet skriver i självvärderingen att de arbetar med att bygga upp en bättre intern organisation för detta arbete och att med denna som bas utöka samarbetet med ett antal utvalda universitet. Under hösten 2002 antog universitetet en strategisk plan för det internationella utbytet inom Sokratesprogrammet för studenter och lärare.

Slutsatser och rekommendationer

- I syfte att utöka antalet utresande studenter bör LiU fortsätta arbetet med att stärka de internationella kontakterna och den interna organisationen för internationellt utbyte.

Fungerande kvalitetsarbete – som behöver spridas bättre

Den tidigare rapporten rekommenderade att det skulle skapas mer stöd och resurser för kvalitetsarbete samt att kommunikationen inom organisationen skulle öka i syfte att ta tillvara de bästa erfarenheterna och minska dubbelarbetet. Den tidigare rapporten rekommenderade också att det skulle utvecklas utvärderings- och uppföljningssystem på fakulteterna.

Kvalitetsrådet – rådgivare, pådrivare och inspiratör

Kvalitetsrådet, som är rektors organ för kvalitetsfrågor, har en viktig roll för kvalitetsarbetet. De institutions- och programföreträdare som bedömagruppen samtalat med upplever kvalitetsrådet främst som en inspiratör, rådgivare och pådrivare av kvalitetsarbetet snarare än en kontrollinstans som styr kvalitetsarbetet ovanifrån. Detta upplevs som positivt av verksamhetsenheterna. Bedömagruppen anser att kvalitetsrådet skall fortsätta att ha denna roll snarare än att utvecklas till ett kontrollorgan. Institutionerna märker av kvalitetsrådets arbete främst genom de besök rådet genomför vid samtliga institutioner vartannat år. Syftet med besöken är att tillsammans med institutionsföreträdare gå igenom institutionernas kvalitetsarbete, att föra en dialog kring institutionernas förnyelsebehov samt att föra vidare erfarenheter

från andra institutioner. Kvalitetsrådet arbetar vid besöken bland annat för att kvalitetsarbetet skall ha ett samlat fokus. Institutionen är ansvarig för att minnesanteckningar från dessa möten skrivs även om detta ansvar på vissa institutioner verkade oklart. Bedömargruppen anser att det är bra att institutionen på detta vis får ett ansvar för uppföljningen men att dessa anteckningar bör följas upp på ett tydligare sätt vid nästa besök på institutionen. Detta skulle stärka kvalitetsrådets pådrivande roll något.

Kvalitetsrådets sammansättning och arbetsformer har, jämfört med tidigare, delvis lagts om till att bestå av personer som har ledande befattningar vid de olika fakulteterna respektive studentkårerna. Syftet med denna representation är att ledamöterna genom sina befattningar återför kvalitetsrådets överväganden och rekommendationer och beslutar om lämpliga åtgärder. Tidigare var kvalitetsrådet ett mer slutet expertsammansatt organ med mindre inflytande.

I tillägg till institutionsbesöken är den ständiga dialogen och utbytet av erfarenheter som sker då de olika fakultetsrepresentanterna i rådet träffas, viktiga. Kvalitetsrådet har också ordnat seminarier där frågor såsom examinationsformer och studentaktiva utbildningsformer har tagits upp. En del av kvalitetsrådets arbete är att behandla de aktuella ämnesutvärderingarna som Högskoleverket skall göra. Fakultetsföreträdarna och studentrepresentanterna avger vid kvalitetsrådsmötena rapporter från de aktuella ämnesutvärderingarna. Vid behov kan kvalitetsrådet fungera som ett stöd vid ämnesutvärderingarna även om huvudansvaret för detta vid LiU ligger på fakulteterna. Mindre institutioner som inte driver egna kvalitetsutvecklingsprojekt efterfrågar kvalitetsrådet mer och har sannolikt också en större användning av dess arbete.

Kunskapen om kvalitetsrådets arbete visade sig, vid bedömargruppens samtal med olika enheter, vara något bättre bland institutionerna än bland företrädarna för de olika programmen. Genom att fakultetsföreträdare ingår i rådet finns där en koppling till programmen vilket gör att kvalitetsrådet främst kan inrikta sig på att arbeta gentemot institutionerna, snarare än programmen. Programföreträdarna har i stället mer kontakt med fakulteternas olika kvalitetsorgan. Kvalitetsrådets roll i organisationen kan tydliggöras och utvecklas mer. Rådet skulle i ökad utsträckning kunna fungera som en katalysator för ett kontinuerligt kvalitetsbefrämjande förnyelsearbete. Ett viktigt mål för det framtida kvalitetsarbetet bör vara att skapa en mer förändringsberedd organisation genom att mer effektivt sprida idéer om kvalitetsarbetsprojekt.

Analys av policydokument

Den tidigare rapporten påpekade att LiU saknade en samlad dokumentation av övergripande strategier för universitetets verksamhet och för kvalitetsarbetet. Rapporten rekommenderade LiU att utforma strategier och

målformuleringar. Den tidigare rapporten påpekade också att kvalitetsutvecklingsprogrammet skulle göras mer lättillgängligt och att det skulle implementeras.

Bland annat som en direkt följd av den tidigare rapportens rekommendation tillkom år 2000 Strategisk plan 2000–2004. I denna anges mål och strategier för kvalitetsarbetet. Målet för kvalitetsarbetet är *”Att kontinuerligt vidareutveckla kvalitetsarbetet som ett stöd för universitetets höga ambitioner inom undervisning och forskning”*. Som en strategi för att uppnå detta ges utformning och handläggning av kursvärderingarna prioritet. Planen innehåller även mål, strategier och framgångskriterier för: undervisning och lärande; forskning och forskarutbildning; jämställdhet; multietnicitet och studentinflytand; samverkansuppgiften samt om universitetets campusområden. Den strategiska planen riktar sig främst till ledningsnivåerna på de olika enheterna. De dokument som kvalitetsrådet har arbetat fram är kvalitetsutvecklingsprogrammet och kursvärderingspolicyn.

Kvalitetsutvecklingsprogram – inga formaliserade föreskrifter men gemensamma mål

I självvärderingen står det att LiU inte rekommenderar *”... någon förutbestämd metodologisk modell för kvalitetsarbetet”*. Detta tankesätt återfinns även i universitetets kvalitetsutvecklingsprogram som **inte** innehåller *”... föreskrifter om formaliserade kvalitetsutvecklingsinstrument”*. Däremot skall detta arbete drivas mot *”... för universitetet gemensamma mål som alla inom universitetet skall känna sig delaktiga och engagerade i”*. Programmet pekar ut några områden som centrala vad avser kvalitetsarbetet, exempelvis: utveckling av ledningsorganisation och ledningskompetens; utveckling av studentens roll i utbildningen; förnyelse av undervisning och examinationsformer; uppföljnings- och utvärderingsarbete samt kopplingen mellan forskning och grundutbildning. Att gemensamma mål skall vara styrande för lokalt initierat och drivet kvalitetsarbete är en ambitiös och intressant strategi. Strategin kräver både god kännedom om målen, en gemensam uppfattning om målens betydelse samt egen förmåga och resurser till att omsätta målen till åtgärder på institutionsnivån. Kvalitetsutvecklingsprogrammet är inte tidsbegränsat utan revideras vid behov och kompletteras årligen med en aktivitetsplan som föreslås av kvalitetsrådet. Ett viktigt användningsområde för kvalitetsutvecklingsprogrammet är vid kvalitetsrådets institutionsbesök.

Delvis detaljerad kursvärderingspolicy

Kvalitetsrådets dokument upplevs nu, jämfört med den tidigare granskningen, som levande och tydliga, särskilt vad avser kursvärderingspolicyn. Denna tillkom främst på grund av den nya högskoleförordningens skärpta regler kring kursvärderingar (HF 1 kap 14 §). Policyn ger universitetets definition på vad en kursvärdering är: att ge återkoppling på kurser genom att studenter ska

”... reflektera över sin utbildning och kritiskt granska och ifrågasätta den”. I policyn anges att tidpunkten för utvärderingen bör vara i nära anslutning till kursen vilket enligt bedömargruppen bör betyda att utvärderingarna bör förekomma fortlöpande och regelbundet. Policyn uppmuntrar också till träffar mellan kursledning och studenter och menar att det är centralt att resultatet från dessa träffar skall följas upp. Det fastslås att en skriftlig utvärdering bör göras och att studenterna skall informeras om resultaten från tidigare utvärderingar.

Kursvärderingspolicyn utgör delvis ett undantag från bilden av kvalitetsrådet som enbart ett rådgivande organ. Skrivningarna i policyn är delvis detaljerade och arbetet med den föregicks av ett brett förankringsarbete där studenterna var mycket engagerade. Ett engagemang som tyder på att studenterna fäster stor vikt vid kursvärderingarna som kvalitetsinstrument. Kursvärderingspolicyn är mycket känd ute i organisationen, både bland lärare och studenter. Bedömargruppen fick intrycket att kårerna och dess sektioner arbetar mycket med att få fungerande kursvärderingar på alla institutioner.

Kriterier för kvalitet

Vid en granskning av ett universitets kvalitetsarbete är det intressant att se vilka kriterier och indikatorer för kvalitet som universitetet baserar sig på, explicit och implicit. Det finns i allmänhet i huvudsak fyra huvudtyper av kriterier:

- avnämarrelaterade
- studentrelaterade
- kriterier relaterade till externa bedömare
- kriterier relaterade till teori och forskning om utbildning och undervisning.

Det är svårt att finna explicita signaler på kriterier vid LiU, men platsbesöket visade att det implicit läggs stor vikt vid avnämarr- och studentrelaterade kriterier för kvalitet som komplement till de interna ämnesmässiga kriterierna. Studenternas synpunkter på utbildningsprogram och undervisning har således stor betydelse som kvalitetskriterium vid LiU. Med några undantag läggs det mindre vikt vid kvalitetskriterier relaterade till externa bedömare, vilket annars är det vanliga när det handlar om kvalitetsvärdering av forskning. Det läggs också i mindre utsträckning vikt vid de kvalitetskriterier som finns inom teori och forskning kring utbildning och undervisning, även om det varit möjligt att också anlägga sådana kriterier – med positivt resultat – på aspekter på utbildningen vid LiU.

Projekt och instanser för kontinuerligt kvalitetsarbete

Det finns flera kvalitetsutvecklingsprojekt och instanser som rör kvalitetsfrågor vid universitetet. Flera av dem är dock begränsade till endast en eller ett

fåtal olika program, institutioner eller fakulteter. Vi skall här kort beröra de viktigaste projekten och instanserna:

Grundsipa

Grundutbildningens struktur, innehåll och pedagogiska former (Grundsipa), är ett projekt som rapporterades i mars 2001. Rapporten från detta projekt är avsedd som underlag för en diskussion inom Filosofiska fakulteten om grundutbildningens problem och vad fakultetsnämnd, institutioner, studierektorer, lärare, övrig personal och studenter kan göra åt dessa. Rapporten har diskuterats på konferenser inom fakulteten och den har givit uppslag till fortsatt utveckling. Exempel på tänkbara utvecklingsprojekt inom fakulteten är att utveckla seminariet i relation till kommunikationsteknikens möjligheter samt att äldre studenter skulle kunna fungera som handledare för yngre studenter. Rapporten borde vara intressant även utanför den Filosofiska fakulteten.

EDIT

EDIT-projektet på Hälsouniversitetet syftar till att utnyttja IT för att förstärka och förbättra problembaserat lärande (PBL) genom att presentera fall/scenarier på nätet. Tanken är att projektet skall stå för förnyelse och utveckling och inspirera till ett ökat pedagogiskt engagemang bland lärare och studenter.

Balanced score card

Balanced Scorecard (BSC) innebär en process där varje institution skall ena sig om ett antal framgångsfaktorer och nyckeltal som är representativa för värdering och uppföljning av institutionens mål och verksamhet. Ekonomiska institutionen (EKI) har kommit längst bland institutionerna med att använda detta som ett instrument i kvalitetsarbetet. De olika framgångsfaktorerna tas fram genom gemensamma diskussioner mellan lärare och studenter. På EKI ordnades exempelvis en stor konferens för samtliga i personalen och studenterna i syfte att diskutera olika relevanta och mätbara framgångsfaktorer och nyckeltal. BSC-arbetet bedrivs både inom LiTH och Filosofiska Fakulteten. Balanced Scorecard har börjat användas på institutionen i kombination med andra system såsom Info webb.

Under bland annat diskussionen om BSC på platsbesöket framkom svårigheterna med att få fram relevanta nyckeltal som stöd för det inre kvalitetsarbetet. Ett problem är att systemen tar fram de nyckeltal som de centrala statsmakterna efterfrågar och inte nödvändigtvis de som LiU behöver för sitt eget kvalitetsarbete. Universitetets IT-strategi tar upp att fungerande nyckeltalssystem bör utvecklas för att fortlöpande följa verksamhetens utveckling och kvalitet kopplade till universitetets mål och strategier.

CDIO

CDIO (Conceive, Design, Implement, Operate) är ett projekt som drivs av LiTH, i samarbete med andra nationella och internationella universitet. Syftet är att förnya civilingenjörsutbildningen genom att göra den mer projektinriktad och anpassa den till den yrkesverksamma civilingenjörens verklighet. Projektet innefattar ett antal delprojekt i form av bland annat en enkätundersökning, intervjuer med lärare, en introduktionskurs, en laborationsundersökning och en utbildning i pedagogik för alla lärare.

Universitetspedagogiskt arbete

LiU har på ett bra sätt satsat på pedagogisk kvalificering av sin personal och på pedagogisk hjälp till enheter som driver utvecklingsarbete. Centrum för undervisning och lärande (CUL) som är en sammanslagning av de tidigare enheterna Centrum för universitetspedagogik (CUP) och centrum för IT-utbildningar (PiiC) har ett huvudansvar för detta arbete. CUL fungerar mera som ett nätverk som koordinerar pedagogisk utvecklingsverksamhet över hela LiU, än som en fast organiserad enhet. CUL arbetar som rådgivare och som konsult gentemot enskilda lärare, enheter och fakulteter inom universitetet. Det universitetspedagogiska arbetet består bland annat av:

- Att det finns en egen vicerektor för pedagogisk utveckling (chef för CUL).
- En kompetenstrappa för pedagogisk kvalificering i förhållande till nya uppgifter som personalen ställs inför. För varje ny nivå eller funktion en lärare får skall det finnas en kurs som motsvarar lärarens nya arbetsuppgifter. CUL ansvarar exempelvis för de grundläggande 4-poängskurserna i pedagogik för dem som skall börja undervisa. Närmare 2 000 personer deltar i CUL:s aktiviteter på ett år. Av dessa går cirka 900 på någon form av IT-kurs och 450 på pedagogiska utbildningar som är minst två dagar långa. Dessa utbildningar torde ge goda möjligheter att uppfylla en rekommendation från den tidigare granskningen om att genomföra ledarutbildningar.
- Ett pågående arbete med etablering av pedagogiska mentorer på institutionerna.
- CUL genomför pedagogiska seminarier och årligen en intern universitetspedagogisk konferensdag.

Hälsouniversitetet har en egen pedagogisk enhet som anses som en nod i det universitetspedagogiska nätverket och som samarbetar med CUL.

Förbättra informationsspridningen

Informationsspridningen har förbättrats jämfört med det tidigare bedömargruppsbesöket. Men förståelsen av, och kunskapen om, de olika kvalitetsutvecklingsprojekten på institutionerna är varierande bland universitetets olika enheter. Bedömargruppen anser att åtgärder måste vidtas så att de olika lokala

kvalitetsprojekten får en större spridning inom hela universitetet. Den tvärvetenskapliga organisationen borde kunna medverka till att underlätta denna spridning. Några av de olika projekten är, i sin nuvarande form, kanske inte tillämpliga på andra enheter än där de finns, men kan ändå tillföra idéer kring hur verksamheten inom andra enheter skall kunna utvecklas. I denna process skulle kvalitetsrådet kunna spela en mer aktiv roll. De olika vicerektorerna skulle också kunna spela en större roll i strävan att sprida kvalitetsarbetet.

Variande IT-användning, men inte ett "IT-universitet"

Flertalet av de projekt som nämnts ovan använder IT som verktyg och/eller är helt IT-baserade. Exempel på detta är framförallt EDIT-projektet och de webbaserade kursvärderingarna. Den tidigare granskningsrapporten föreslog att LiU skulle utforma en gemensam och implementerad IT-strategi och utnyttja den interna kompetensen inom framförallt LiTH. Bedömargruppen noterar att det har skett påtagliga förbättringar sedan den tidigare granskningen. Universitetet har nu antagit en IT-strategi som behandlar IT som en del av kvalitetsarbetet. I denna framgår att universitetet bland annat bör utveckla informationssystem som ger ledningen tillgång till relevant information för att fatta strategiska beslut samt att de studerande genom en studentportal skall kunna sköta sin studieadministration över nätet. Strategin är tänkt som en precisering av den universitetsgemensamma strategin.

Bedömargruppen konstaterar att det finns en påtaglig variation mellan de olika enheterna vad avser utnyttjandet av IT som kvalitetsdrivande instrument. Intresset varierar även vad avser att använda IT inom alternativa/komplementära undervisningsformer såsom "e-learning". Detta gäller även användning av distansundervisning. Vid den föregående bedömningen framfördes att LiU var ett, och lanserades sig som ett, "IT-universitet". Bedömargruppen konstaterar att LiU inte längre kallar sig detta.

Institutionen för datavetenskap (IDA) är en av de största institutionerna i landet som arbetar med IT och ligger långt framme inom området. Institutionens kunskap om dessa frågor skulle kunna nyttjas bättre i hela universitetets kvalitetsarbete.

Biblioteken spelar en viktig roll i spridningen av IT-verktygen då studenterna använder biblioteket mer nu än tidigare. Tillgången på publikations- och referensdatabaser och möjligheten till snabb elektronisk publicering är en viktig uppgift för ett bibliotek. Biblioteken har börjat presentera information om litteratur på kurshemsidor vilket, förutom att tjäna som service till studenterna, fungerar som en påtryckning på lärarna att uppdatera kurslitteraturen. Bibliotekens roll i spridningen av IT-verktyg fungerar/kan fungera som ett kvalitetsdrivande instrument vid LiU.

Slutsatser och rekommendationer

- Bedömargruppen konstaterar att LiU har ett stort antal innovativa kvalitetsutvecklingsprojekt inom alla fakulteter.
- Bedömargruppen anser att LiU bör utarbeta system för att internt mer effektivt sprida resultaten från de många kvalitetsdrivande projekt som bedrivs. I detta arbete kan kvalitetsrådet spela en större roll. Rådet bör dock inte fungera som ett kontrollorgan men kan gärna stärka sin roll som pådrivare.
- Projektet Balanced Scorecard (BSC) har haft positiva effekter på kvalitetsarbetet genom att konkretisera och medvetandegöra behovet av särskilda mätbara variabler för att följa kvalitetsutvecklingen. LiU bör därför överväga att implementera BSC, eller andra liknande system, bredare inom LiU.
- LiU bör öka sin medvetenhet om de kvalitetskriterier som är relaterade till teori och forskning kring utbildning och undervisning samt om kvalitetskriterier relaterat till externa bedömare.
- Bedömargruppen anser att IT-verksamheten har förbättrats jämfört med vid tidpunkten för den förra granskningen men att LiU bör arbeta vidare med att integrera IT i kvalitetsarbetet. IT-strategin utgör en bra utgångspunkt för detta arbete.
- Bedömargruppen anser att det bör skapas bättre IT-baserade system för att ta fram basdata som stöd för de olika kvalitetsarbetsprojekten.

Bilaga I

Program för platsbesöket

Bedömargruppens platsbesök i Linköping 25–27 september 2002

Flertalet samtal ägde rum i hus Origo, rum 2064, Campus Valla.

25 september

- 08.30–10.15 Kvalitetsrådet inklusive planeringschefen – frågor om universitetets kvalitetsarbete
- 10.30–12.00 Fakultetsledningarna inklusive fakultetsövergripande samarbete (dekanus, fakultetsdirektör/kanslichef)
- 12.00–13.00 Bedömargruppen enskild lunch
- 13.00–14.45 Företrädare för studentkårerna (2 per/kår)
- 15.00–17.00 Företrädare för utbildningsprogrammen: kognitionsvetenskap, sjukgymnastik och Y-programmet (2 st programansvariga + 1 programstudent som utses av studentkåren)
- 18.30 Möte med 11 slumpvis utvalda studenter inklusive forkarstuderande i samband med middag på Nationernas hus

26 september

- 08.15–9.45 Forskarskolor: ”Ecsel” med koppling till WITAS samt ”Språk och kultur” (programdirektör + 1 forskarstuderande)
- 10.00–11.15 Ekonomiska institutionen (EKI) (inklusive Balanced Scorecard)
- 11.30–12.45 Institutionen för beteendevetenskap (IBV) (inklusive lärarutbildning)
- 12.45–13.45 Bedömargruppen enskild lunch
- 13.45–15.00 Institutionen för teknik och naturvetenskap (ITN) (Norrköping)
- 15.15–16.30 Institutionen för medicin och vård (IMV)
- 16.45–17.30 Företrädare för forkarstuderande (2 per/kår)
- 19.00 Middag på Nationernas hus med styrelsens ordförande + en universitetsstyrelserepresentant för allmänna intressen

27 september

08.00–08.30	Rektor
08.30–09.30	Företrädare för Universitetsbiblioteket, Internationella sekretariatet, Studentcentrum, Studenthälsan och UNIT
09.45–11.00	Vicerektorer
11.00–13.00	Bedömargruppen enskild överläggning inklusive lunch
13.00–15.00	Överläggning med rektor, ledningsråd och kvalitetsansvariga
15.00–	Enskild överläggning

Bilaga 2

Personer som bedömargruppen samtalade med under platsbesöket i Linköping 25–27 september år 2002 i schemaordning

Kvalitetsrådet inklusive planeringschefen

Rolf Andersson, dekan, Hälsouniversitetet
Nils Dahlbäck, prodekanus, Filosofiska fakulteten
Sara Holmgren, f.d. studeranderepresentant
Max Langer, studeranderepresentant
Tommie Lundquist, lektor i pedagogiskt arbete
Jenny Lundström, f.d. studeranderepresentant
Jan Ove Palmberg, prodekan, Linköpings tekniska högskola
Lars Rydberg, planeringschef
Inger Sandström, sekreterare i kvalitetsrådet och bedömargruppens kontaktperson
Åke Wasteson, ordförande i kvalitetsrådet och vicerektor
Agneta Westerdahl, universitetsstyrelsens vice ordförande

Fakultetsledningarna

Rolf Andersson, dekanus, Hälsouniversitetet
Jan Anward, ordförande, Nämnden för utbildningsvetenskap
Leif Eklund, fakultetsdirektör, Hälsouniversitetet
Jan Erik Hagberg, fakultetsdirektör, Filosofiska fakulteten
Marianne Miklavcic, kanslichef, Linköping tekniska högskola
Mille Millnert, dekanus, Linköping tekniska högskola
Bengt Sandin, dekanus för Filosofiska fakulteten

Kåraktiva studenter

Alexandra Asp, Consensus (studentkåren på Hälsouniversitetet),
Jessica Back, ordförande, Linköpings teknologers studentkår (LinTek)
Henrik Gréen, doktoranderepresentant för Consensus
Ola J Hedin, utbildningsutvecklare på studentkåren vid Filosofiska fakulteten Linköpings universitet (StuFF)
Max Langer, utbildningsbevakare på LinTek
Anna Pedersen, f.d. ordförande i Stuff

Företrädare för vissa utbildningsprogram

Karl Fredrik Berggren, ordförande i nämnden för teknisk fysik och elektroteknik

Arne Jönsson, programansvarig, kognitionsvetarprogrammet

Elin Larsson, student på kognitionsvetarprogrammet

Agneta Nilsson, Hälsouniversitetet, studierektor på sjukgymnastprogrammet

Helena Nimberger, student på sjukgymnastutbildningen

Ulrik Olofsson, programrådet i kognitionsvetenskap

Ingela Wiklund, utbildningsledare för Y-programmet

Åsa Wiklund, student på Y-programmet

Företrädare för forskarskolorna

Jan Anward, Institutionen för språk och kultur (ISK)

Frida Gunnarsson, Institutionen för systemteknik (ISY)

Jonas Jansson, Institutionen för systemteknik (ISY)

Lotta Plejert, Institutionen för språk och kultur (ISK)

Lars Nielsen, Forskarskolan Ecsel

Nahid Shahmehri, Forskarskolan Ecsel

Företrädare för Ekonomiska institutionen (EKI)

Christian Berggren, lärare

Birgit Hagberg, studierektor

Daniel Hansson, student

Christina Hansson, administrativ chef

Magnus Holmström, prefekt

Företrädare för Institutionen för beteendevetenskap (IBV)

Elinor Edvardsson-Stiwne, studierektor, avdelningen klinisk och socialpsykologi

Rose-Marie Fahlén, lektor lärarutbildningen

Tova Palm, studentrepresentant i institutionsstyrelsen

Annika Rannström, prefekt

Birgitta Rylander, ekonomintendent

Per-Olof Svedin, programstudierektor för Programmet för arbetsvetenskap

Företrädare för programmet för Institutionen för teknik och naturvetenskap (ITN)

Elisabeth Anderson, biträdande intendent

Kenneth Bjerner, lärare inom datavetenskap

Anders Fahlman, prefekt

Björn Gudmundson, studierektor

Anna Palmerus, student inom Kommunikations- och transportsystem

Peter Värbrand, lärare inom optimeringslära

Företrädare för Institutionen för medicin och vård (IMV)

Björn Bergdahl, professor inom internmedicin

Fredrik Kugelberg, doktorand i klinisk farmakologi, ledamot i institutionsstyrelsen

Karin Persson, studierektor

Irène Rydberg, forskningsingenjör inom farmakologi

Mitra Unosson, proprefekt, lektor i omvårdnad

Bengt Wranne, prefekt

Företrädare för doktorander

Disa Bergnehr, doktorandombud på Stuff, doktorand vid Tema barn

Sara Emilsson, doktorand vid Institutionen för fysik och mätteknik (IFM)

Andreas Fejes, ledamot i nämnden för utbildningsvetenskap, doktorand vid Institutionen för beteendevetenskap

Karin Franzen, ordförande doktorandföreningen på Hälsouniversitetet, cellbiologi

Malin Lindquist, doktorand vid Institutionen för medicin och vård

John Wilander, f.d. ordförande för teknologkåren, doktorand vid Institutionen för datavetenskap (IDA)

Företrädare för universitetsstyrelsen

Bertil Andersson, rektor

Hans Sandebring, ordförande

Inger Sivervik Carlsson, ledamot

Agneta Westerdahl, vice ordförande

Företrädare för olika serviceenheter

Joakim Björklund, chef på universitetets IT-enhet UNIT

Ann Christine Comstock, enhetschef på Internationella sekretariatet

Marianne Nordlander, biträdande chef på universitetsbiblioteket.

Gunnel Norrby, enhetschef på Studentcentrum

Ewa Rasch, chef, Studenthälsan

Vicerektorer

Håkan Hult, vicerektor för universitetspedagogiska frågor

Åke Wastesson, vicerektor för kvalitetsutveckling och studentrelaterade frågor

Ursula Hass, vicerektor för samverkan med det omgivande samhället

Mille Millnert, vicerektor för IT frågor

Avslutande samtal med rektor, ledningsråd och kvalitetsansvariga

Bertil Andersson, rektor

Rolf Andersson, dekanus, Hälsouniversitetet

Jan Anward, ordförande i nämnden för utbildningsvetenskap

Mats Arwidson, bitr. universitetsdirektör

Jessica Back, studentrepresentant

Curt Karlsson, universitetsdirektör

Mille Millnert, dekanus, Linköping tekniska högskola

Lars Rydberg, planeringschef

Bengt Sandin, dekanus, Filosofiska fakulteten

Inger Sandström, sekreterare i kvalitetsrådet

Åke Wasteson, ordförande i kvalitetsrådet och vicerektor

Bilaga 3

Kompletterande material bedömagruppen tagit del av

Balanced Scorecard för kvalitetsutveckling på EKI, 2002-09-12

Doktorander om forskarutbildning. En undersökning av hur nydisputerade och doktorander ser på forskarutbildningen vid LiTH våren 1998. Av Jan Perselli vid Linköpings universitet

En nätguide till LiU:s regelverk, 2002-03-01

Handledare om forskarutbildning. En undersökning av hur professorer och docenter ser på forskarutbildning vid LiTH våren 1999. Av Jan Perselli vid Linköpings universitet

IT-strategi för Linköpings universitet, 2002-02-27

I vetenskapens tjänst, rektors positions- och strategidokument

Kursvärderingpolicy för Linköpings universitet, 2002-06-10

Kvalitetsrådets aktivitetsplan/verksamhetsplan för 2000/01 och 2001/02

Linköpings universitets anvisningar till fakulteterna; Högskoleverkets granskning av LiUs kvalitetsarbete 2002, 2002-01-16, från Inger Sandström och Åke Wasteson

Linköpings universitets anvisningar till institutionerna; Högskoleverkets granskning av LiU:s kvalitetsarbete 2002, 2002-01-04, från Inger Sandström och Åke Wasteson

Linköpings universitets hemsida, www.liu.se har löpande används för informationssökning och för att kontrollera vissa fakta.

Linköpings universitets jämställdhetsplan 2002-02-06

Linköpings universitets kvalitetsutvecklingsprogram, 2001-02-28

Linköpings universitet, Strategisk plan 2000–2004. 2000-06-05

Linköpings universitets telefonkatalog 2002

Linköpings universitets årsredovisning för år 2000

Linköpings universitets årsredovisning för år 2001

Riktlinjer för arbetet i Filosofiska fakultetsnämnden och dess beredningsorgan vid anställning av lärare vid Linköpings universitet, 1999-04-29, (en anställningsordning)

Riktlinjer för arbetet i Hälsouniversitetets anställningsnämnder vid anställning av lärare, 2000-06-14, (en anställningsordning)

Riktlinjer för arbetet i styrelsen för Linköpings Tekniska högskola och dess beredningsorgan vid anställning av lärare vid Linköpings universitet, 1999-02-11, (en anställningsordning)

Sammanfattning av Hederskodex för studenter och anställda 1998-06-17

Självvärdering av kvalitetsarbetet vid Linköpings universitet, 1998

Självvärdering av kvalitetsarbetet vid Linköpings universitet, 2002

The Linköping initiative within, Life Science Technologies & Biomedicine, (en broschyr från LiU)

Utredningen Grundutbildningens struktur, innehåll och pedagogiska former (Grundsipa) 2002-03-16

