



RIKSREVISIONEN

Högskolan Kristianstads insatser för att främja sina studenters anställningsbarhet

Innehåll

1	Inledning	5
1.1	Bakgrund och syfte	5
1.2	Frågeställningar	5
1.3	Genomförande	7
1.4	Disposition	8
2	Kort om Högskolan Kristianstad	9
2.1	Profil	9
2.2	Högskoleverkets etableringsstatistik	10
2.3	Organisation	11
3	Synen på anställningsbarhet inom lärosätet	15
3.1	Högskoleövergripande intervjuer	15
3.2	Intervjuer på utbildningsprogramnivå	21
3.3	Sammanfattande iakttagelser	23
4	Insatser för att främja studenternas anställningsbarhet	25
4.1	Studie- och karriärvägledning	25
4.2	Student & Arbetsliv	26
4.3	Arbetsmarknadsdagar	27
4.4	Mentorskapsprojektet Näktergalen	28
4.5	Futurum Creative Center, Högskolan Kristianstad Holding AB och Krinova Science Park	29
4.6	Lärande Resurs Centrum (LRC)	29
4.7	Uppföljning av nuvarande och tidigare studenter	30
4.8	Alumnverksamhet	31
4.9	Utbildningens förutsättningar, innehåll och genomförande	33
4.10	Kristianstad Studentkår	40
4.11	Sammanfattande iakttagelser	42
5	Styrning och uppföljning av lärosätets insatser	43
5.1	Lärosätets övergripande vision och strategier	43
5.2	Verksamhetsplanering	54
5.3	Verksamhetsuppföljning	60
5.4	Årsredovisningar	60
5.5	Sammanfattande iakttagelser	61
6	Riksrevisionens sammanfattande bedömning	65
6.1	Insatser för studenternas anställningsbarhet	66
6.2	Styrning och uppföljning	66
	Referenser	69
	Bilaga 1: Intervjuade personer vid Högskolan Kristianstad	73

1 Inledning

1.1 Bakgrund och syfte

Riksrevisionen inledde den 2 oktober 2008 en granskning av regeringens och berörda myndigheters insatser för att främja studenternas anställningsbarhet. Syftet är att kartlägga och identifiera problem samt lämna förslag till åtgärder. Granskningen omfattar regeringen, Regeringskansliet, universitet och högskolor samt Högskoleverket.

Som ett led i Riksrevisionens arbete har fyra lärosäten granskats i särskild ordning. Dessa är Högskolan Kristianstad, Konstfack, Luleå tekniska universitet och Uppsala universitet. Syftet med urvalet är att det ska spegla lärosäten med olika inriktning och förutsättningar.

I denna promemoria redovisas Riksrevisionens iakttagelser av det arbete som bedrivs vid Högskolan Kristianstad för att främja studenternas anställningsbarhet. Granskningen avser framför allt lärosätets ledning. Den omfattar inte forskarutbildning.

Resultaten från de fyra lärosätetsgranskningarna, tillsammans med en granskning av samtliga lärosätets insatser, ingår som underlag i Riksrevisionens huvudrapport.

1.2 Frågeställningar

I granskningen av de fyra utvalda lärosätena har Riksrevisionen utgått från nedanstående frågeställningar.

1. Arbets- och ansvarsfördelning
 - Finns det en tydlig arbets- och ansvarsfördelning för arbetet med studenternas anställningsbarhet?
2. Mål och strategier för att öka studenternas anställningsbarhet
 - Finns det övergripande mål för studenternas anställningsbarhet?
 - Finns det övergripande strategier, handlingsplaner eller motsvarande för hur målen ska uppnås?
 - Har åtgärder vidtagits för att förankra målen och strategierna?

- Hur implementeras de övergripande målen och strategierna på olika nivåer inom organisationen?
 - På vilket sätt följs målen och strategierna upp inom lärosätet?
 - Hur används resultatet av eventuella uppföljningar?
3. Verksamhetsplanering
 - Ingår lärosätets mål och strategier för studenternas anställningsbarhet på ett tydligt sätt i verksamhetsplaneringen?
 4. Verksamhetsuppföljning
 - Följer lärosätet systematiskt och regelbundet upp sina insatser för studenternas anställningsbarhet?
 - Återförs eventuell uppföljningsinformation om studenternas anställningsbarhet till ansvariga nivåer?
 5. Samverkan och kvalitetsarbete
 - På vilket sätt ingår studenternas anställningsbarhet i lärosätets samverkan med det omgivande samhället? Finns det någon officiell policy?
 - På vilket sätt ingår studenternas anställningsbarhet i lärosätets kvalitetsarbete? Finns det någon officiell policy?
 6. Gemensamma funktioner
 - Har samtliga studenter tillgång till såväl studie- som karriärvägledning?
 - Finns det mötesplatser för studenter och arbetsgivare, t.ex. i form av arbetslivs- eller karriärcenter eller motsvarande?
 - Finns det en databas över eller ett nätverk för alumner?
 - Genomför lärosätet systematiska uppföljningar av sina tidigare studenter?
 7. Utbildningens förutsättningar, innehåll och genomförande
 - Har alla utbildningar tydliga lärandemål som uttrycker vad studenten förväntas kunna efter utbildningen?
 - Uppmuntras lärare att främja studenternas anställningsbarhet?
 - Bedöms studenternas anställningsbarhet när utbildningar inrättas, revideras och avvecklas?
 - Säkerställer lärosätet att studenter och avnämare på ett systematiskt sätt har möjlighet att lämna synpunkter på utbildningens innehåll, arbetslivsanknytning och arbetsmarknadsrelevans?
 - Säkerställer lärosätet att samtliga utbildningsprogram har arbetslivsanknytning?
 - Säkerställer lärosätet att samtliga studenter ges möjlighet att utveckla sina generiska färdigheter?

8. Synen på anställningsbarhet
 - Hur uppfattas begreppet anställningsbarhet på olika nivåer inom lärosätet (bra/dåligt, relevant/missvisande)?
 - Är begreppet kontroversiellt inom lärosätet? Finns det många olika uppfattningar?
 - Finns det alternativa begrepp som används i stället för anställningsbarhet? I så fall, varför?
 - Finns det någon officiell uppfattning eller definition av begreppet inom lärosätet?
 - Anser man inom lärosätet att det finns en motsättning mellan (insatser för) anställningsbarhet och akademisk kvalitet eller bildningsidealet?
 - Vad tycker man om Bolognas definition¹ av anställningsbarhet på olika nivåer inom lärosätet?
 - Hur ser man på olika nivåer inom lärosätet på möjligheterna att mäta eller bedöma en students anställningsbarhet?
9. Synen på lärosätets ansvar för studenternas anställningsbarhet
 - Vilket ansvar anser man på olika nivåer att lärosätet respektive andra aktörer har för studenternas anställningsbarhet?
 - Vilket uppdrag anser man på olika nivåer att lärosätet har fått från regering och riksdag när det gäller studenternas anställningsbarhet?
 - Vilka krav anser man på olika nivåer att Bolognaprocessen ställer när det gäller studenternas anställningsbarhet?

1.3 Genomförande

Granskningen av Högskolan Kristianstad bygger på dokumentstudier och intervjuer. Högskolan har faktagranskat ett utkast till denna promemoria samt lämnat synpunkter och kompletterande uppgifter.

Prorektor Agneta Erfors har varit Riksrevisionens kontaktperson vid Högskolan Kristianstad.

1.3.1 Dokumentstudier

De dokument som Riksrevisionen använt vid granskningen av Högskolan Kristianstad framgår av referenslistan.

¹ "The ability to gain initial, meaningful employment, or to become self-employed, to maintain employment, and to be able to move around within the labour market." The Bologna working group on employability (Employability WG). Bologna Process Stocktaking Report 2009, s. 43.

1.3.2 Intervjuer

Sammanlagt har sju intervjuer omfattande totalt 33 personer genomförts vid Högskolan Kristianstad (se bilaga 1). Intervjuer har bland annat genomförts med högskolestyrelsens ordförande, högskolans rektor, prorektor, förvaltningschef samt representanter för olika centrala funktioner på lärosätet. Vidare har intervjuer genomförts med ordförande och representanter för studentkåren. Intervjuer har också genomförts med nämndordförande, sektionschefer och andra befattningshavare vid högskolans nämnder och sektioner.

Varje intervju har tagit en till två timmar att genomföra, som strukturerade samtal kring vissa specificerade frågeområden som varierat beroende på vem som har intervjuats. Vissa frågor har emellertid varit gemensamma. Exempelvis har samtliga respondenter fått svara på frågor om sin syn på begreppet anställningsbarhet samt vilket ansvar de anser att lärosätet har för att främja studenternas anställningsbarhet.

1.4 Disposition

I *kapitel 2* ges som en bakgrund till övriga kapitel en kortfattad beskrivning av Högskolan Kristianstad och dess organisation. I *kapitel 3* redovisas vad som framkommit vid Riksrevisionens intervjuer när det gäller synen på anställningsbarhet inom lärosätet. I *kapitel 4* redogörs för vilka insatser för att främja studenternas anställningsbarhet som genomförs på olika nivåer inom Högskolan Kristianstad. I *kapitel 5* redovisas hur Högskolan Kristianstad styr och följer upp sina insatser för att främja studenternas anställningsbarhet. Fokus ligger på central nivå inom lärosätet.

I *kapitel 6* presenteras Riksrevisionens sammanfattande bedömning.

2 Kort om Högskolan Kristianstad

Högskolan Kristianstad bildades 1977 i samband med högskolereformen. Verksamheten flyttade 1995 från de centrala delarna av Kristianstad till regementet P6:s gamla lokaler nordväst om staden. Högskolan och landstingets vårdskola gick 1998 ihop till en enhet.

Lars Carlsson är sedan 2007 rektor för Högskolan Kristianstad. Lil Ljunggren Lönnberg är sedan 1 januari 2004 ordförande för högskolans styrelse.² Högskolan Kristianstad har staten som huvudman.

2.1 Profil

Det totala antalet studenter inom grundutbildningen uppgick 2008 till 10 160. Räknat i antal helårsstudenter hade högskolan 4 733 studenter under 2008. Av dessa studerade 2 024 inom humaniora, samhällsvetenskap och juridik, 997 inom naturvetenskap och teknik, 931 inom vård och medicin, 664 inom undervisning, 54 inom idrott, 6 inom design och 57 inom övriga ämnen. Av ovanstående studenter var 1 052 registrerade inom lärarutbildningen.³

Högskolan har som ett viktigt mål att bedriva forskning som knyter an till och utvecklar grundutbildningen. Högskolan bedriver forskning inom fyra forskningsteman; två inom utbildningsvetenskap, ett inom hälso- och arbetsvetenskap och ett inom multidisciplinär kulturlandskapsforskning. Därutöver bedrivs forskning inom ett flertal andra områden exempelvis ekonomi och biologi.⁴

Under 2008 hade högskolan 469 anställda. Av dessa var 67 procent lärare/forskare. Inga doktorander finns inskrivna vid högskolan eftersom den inte har ett eget vetenskapsområde. Dock finns doktorander som bedriver sina forskarstudier vid högskolan men som är antagna vid andra lärosäten.⁵

² Sveriges Universitetslärarförbund, *Nya ordföranden i styrelserna för universitet och högskolor*, <http://www.sulf.se/templates/CopyrightPage.aspx?id=1356> (2009-08-12).

³ Högskolan Kristianstads årsredovisning 2008, s. 10.

⁴ Högskolan Kristianstads årsredovisning 2008, s. 18.

⁵ Högskolan Kristianstads årsredovisning 2008, s. 34.

Högskolan har två campus, ett i Kristianstad och ett i Hässleholm. De flesta utbildningar ges i Kristianstad. Högskolan är del av det så kallade Öresundsuniversitetet som är ett samarbete mellan 11 lärosäten i Öresundsregionen med syfte att öka studenternas valmöjligheter vad gäller utbildningar. Högskolan Kristianstad har partneruniversitet i över 30 länder.

2.2 Högskoleverkets etableringsstatistik

Enligt Högskoleverkets senaste uppgifter⁶ hade 68,3 procent av de examinerade studenterna från Högskolan Kristianstad⁷ etablerat sig på arbetsmarknaden ett och ett halvt år efter examen.⁸ Det placerar Högskolan Kristianstad på plats 30 av de 34 universitet och högskolor som ingår i Högskoleverkets statistik. Högst etableringsgrad har studenter som examinerats från Sophiahemmet (89 procent) och lägst från Högskolan i Kalmar (62,3 procent). Bland regionala högskolor har Högskolan Väst den högsta etableringsgraden (75,5 procent). Under samma mätperiod var etableringsgraden på nationell nivå 72,8 procent (71,8 procent för kvinnor och 74,8 procent för män).

Av nedanstående tabell framgår utvecklingen för Högskolan Kristianstad när det gäller *andelen etablerade 2002 – 2006 av examinerade 2000/01-2004/05*. Mellan 2002 och 2006 har etableringsgraden minskat med 16,4 procentenheter för Högskolan Kristianstad. Detta kan jämföras med en minskning på 8 procentenheter för samtliga lärosäten.

	År	2002	2003	2004	2005	2006
Etableringsgrad (%)	Högskolan Kristianstad	84,7	81,1	70,5	67,6	68,3
	Samtliga lärosäten	80,8	78,2	73,9	70,4	72,8

Etableringsgrad (%) för olika examina/examensinriktningar på Högskolan Kristianstad (totalt för samtliga lärosäten inom parentes):⁹

Ingenjörer	70 (74)	Magisterexamen	65 (68)
Lärare	61 (71)	Kandidatexamen	64 (64)
Vård/Medicin	76 (79)		

⁶ Högskoleverket Rapport 2008:35 R. *Etableringen på arbetsmarknaden – examinerade 2004/05*.

⁷ Se avsnitt 3.1.5.

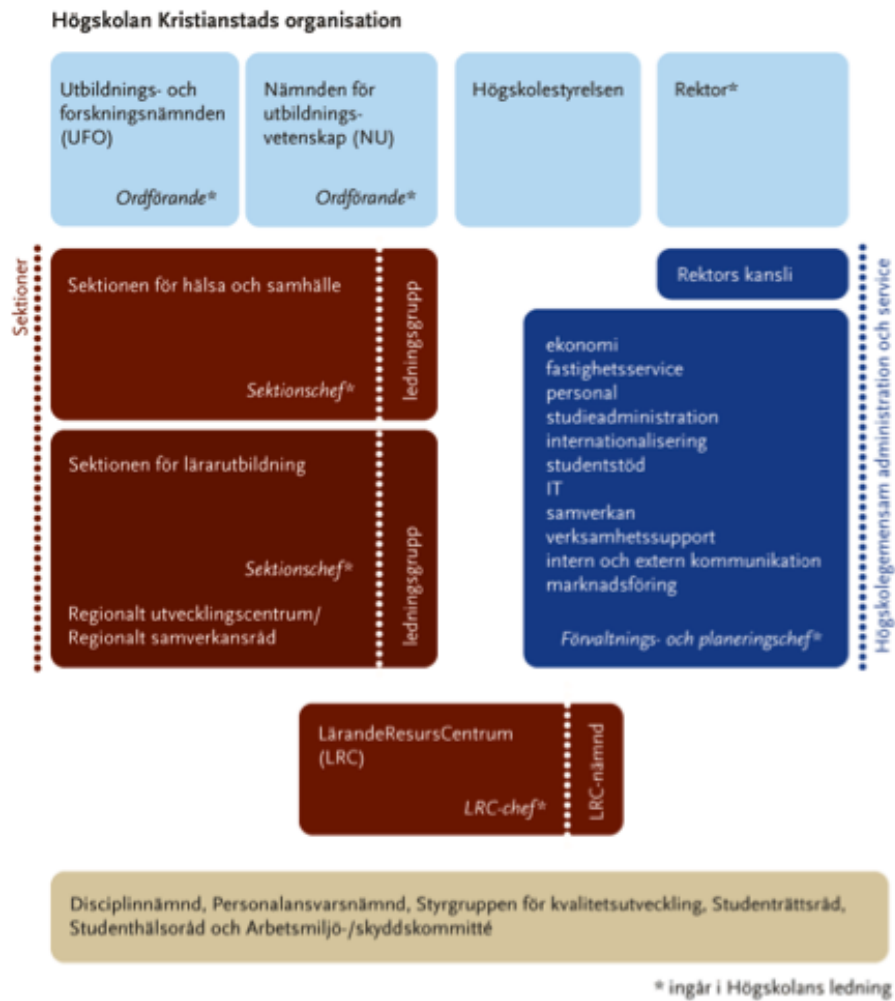
⁸ För att anses som etablerad på arbetsmarknaden ska man ha en arbetsinkomst som överstiger 175 400 kronor per år, vara sysselsatt enligt sysselsättningsregistrets definition i november månad aktuellt år, inte uppvisa några händelser som indikerar arbetslöshet (hel-/deltid eller arbetssökande tillfälligt timanställd), inte uppvisa några händelser som indikerar arbetsmarknadspolitiska åtgärder som inte är att betrakta som sysselsättning, och inte vara definierad som studerande.

⁹ Högskoleverket Rapport 2008:35 R. *Etableringen på arbetsmarknaden – examinerade 2004/05*. s. 36.

I bedömningen av ovanstående data bör hänsyn tas till att faktorer som sammansättningen av utbildningar vid lärosätet och lokal arbetsmarknad påverkar utfallet.

2.3 Organisation

Nedan redovisas Högskolan Kristianstads organisationschema.



Källa: Högskolan Kristianstad, www.hkr.se.

Högskolestyrelsen är det högsta beslutande organet vid högskolan. Styrelsen har 15 ledamöter. Åtta ledamöter är utsedda av regeringen, däribland styrelseordförande. Tre av ledarmötena väljs av lärarna och tre av studenterna. I styrelsen ingår även rektor. Styrelsen beslutar i frågor som rör exempelvis verksamhetens övergripande inriktning, årsredovisningar, budgetunderlag, antagningsordning och anställningsordning.¹⁰ *Rektor* svarar för den verkställande ledningen vid högskolan och är dess främste företrädare. Rektor har som myndighetschef ansvar för att verksamheten bedrivs författningsenligt och effektivt. Till sin hjälp har rektor en prorektor som övertar rektors befogenheter vid dennes frånvaro samt ett kansli. Inom kansliet handläggs löpande ärenden som är av högskoleövergripande art.¹¹

Sektionerna tillkom genom en omorganisation 2008. Då ersattes sex institutioner samt lärarutbildningskansliet av två sektioner som leds av varsin sektionschef. Sektionen för lärarutbildning bedriver främst utbildning och forskning knutet till lärarutbildning. Sektionen för hälsa och samhälle bedriver utbildning och forskning inom hälsovetenskap, organisationsvetenskap och teknik.¹²

Nämnderna är beslutande organ, knutna till varsin sektion. Nämnden för utbildningsvetenskap (NU) är knuten till Sektionen för lärarutbildning. Utbildnings- och forskningsnämnden (UFO) är knuten till Sektionen för hälsa och samhälle. Nämnderna har ansvaret för kvalitetsgranskning, samordning av forskning, utbildning och samverkan med det omgivande samhället. Nämnderna samarbetar genom tre gemensamma utskott (*forskningsutskottet, läraranställningsutskottet och samverkansutskottet*). Dessa bereder forsknings-, läraranställnings-, respektive samverkansärenden.¹³ Samverkansutskottet har också som uppgift att driva kvalitetsfrågor när det gäller uppdragsutbildning och samverkan. I utskottet sitter externa ledamöter.

På högskolan finns även *Läranderesurscentrum (LRC)* med tillhörande LRC-nämnd. LRC har som uppdrag att bedriva pedagogiskt utvecklingsarbete och genom bland annat lärverkstäder stödja studenter på olika sätt. Detta är, enligt intervjuade företrädare för högskoleledningen, viktigt inte minst mot bakgrund av att högskolan har många studenter från studieovana hemmiljöer.

¹⁰ Högskolan Kristianstad, *Organisations- och beslutsordning, fastställd av högskolestyrelsen 2007-12-17*, s. 3.

¹¹ *Ibid.* s. 5 – 6.

¹² Högskolan Kristianstads årsredovisning 2008, s. 5.

¹³ Högskolan Kristianstad, *Organisations- och beslutsordning, fastställd av högskolestyrelsen 2007-12-17*, s. 7.

Kunskapsgrupper är enheter inom sektionerna där lärarna och forskarna är organiserade. Det finns sammanlagt 24 kunskapsgrupper som leds av varsin akademisk ledare. Grupperna är grunden för genomförandet av forskning, utbildning och samverkan vid högskolan.¹⁴

Programråd finns för program på högskolan där bland annat externa ledamöter sitter med.

¹⁴ Högskolan Kristianstads årsredovisning 2008, s. 5 – 6.

3 Synen på anställningsbarhet inom lärosätet

I detta kapitel redovisas vad som framkommit vid Riksrevisionens intervjuer när det gäller synen på anställningsbarhet inom lärosätet och vilket ansvar lärosätet anser sig ha för att främja studenternas anställningsbarhet. Intervjuer har genomförts med företrädare för högskolans ledning, centrala förvaltning, studentkåren och ett antal utbildningsprogram. Samma frågeområden har behandlats vid alla intervjuer. Frågorna har varit öppet formulerade och gett stort utrymme för respondenterna att utveckla sina svar.

3.1 Högskoleövergripande intervjuer

Detta avsnitt bygger på Riksrevisionens intervjuer med företrädare för högskoleledningen (rektor, prorektor, vicerektor, styrelseordförande och förvaltningschef), nämndordföranden, sektionschefer, kvalitetsansvarig, forskningsledare VFU, chef och pedagogisk utvecklare LRC, Lärverkstäder, representant för SACO, studie- och karriärvägledare, ansvarig Student & Arbetsliv, projektledare och koordinator Näktergalen, ordförande och informatör för Kristianstad Studentkår samt projektledare och koordinator för Framtidsdagen (se bilaga 1).

3.1.1 *Bolognaprocessen*

Enligt intervjuade företrädare för högskoleledningen ansluter högskolans syn på anställningsbarhet väl till Bolognaprocessens definition av begreppet.¹⁵ Ledningen såg positivt på begreppet när det introducerades i samband med Bolognaprocessen. Det innebar, enligt ledningen, en ökad legitimitet för högskolans fortsatta arbete med frågan. Det betonas att det långsiktiga lärandet är viktigt, men att examinationen av generiska kompetenser, som också är en del av Bolognaprocessen, anses vara svårt.

¹⁵ "The ability to gain initial, meaningful employment, or to become self-employed, to maintain employment, and to be able to move around within the labour market." The Bologna working group on employability (Employability WG). Bologna Process Stocktaking Report 2009, s. 43.

3.1.2 En långsiktig definition av begreppet anställningsbarhet

Styrelsen för Högskolan Kristianstad antog i januari 2005 en vision att utbilda Sveriges mest anställningsbara studenter.¹⁶ Anställningsbarhet innebär att studenterna ska vara beredda att under sitt yrkesliv på ett ansvarsfullt sätt tillämpa och förnya sina kunskaper och färdigheter. De ska också ha en beredskap att möta framtida förändringar och att utveckla sin förmåga till entreprenörskap. Intervjuade företrädare för högskoleledningen betonar dock att för att visionen ska förverkligas så behöver kopplingen mellan teori och praktik tydliggöras för studenterna så att de under sin utbildning får kontakt med presumtiva arbetsgivare, och i samarbete med dem får omsätta sina kunskaper. Enligt ledningen innebär detta inte bara att ställa sig till arbetsmarknadens förfogande, utan också om att erbjuda utbildning som vilar på vetenskaplig grund och som resulterar i studenter som efterfrågas i samhället. Vidare betonas att anställningsbarhet inte bara handlar om det första jobbet utan om att vara anställningsbar under ett helt arbetsliv och att grunden för detta läggs på högskolan.

Högskolan har varit noga med att betona att det är så man ser på begreppet och därmed också, enligt ledningen, skapat förståelse för detta synsätt hos anställda och studenter. När ett lärosäte ska öka fokus på frågan om studenternas anställningsbarhet handlar det, enligt ledningen, i första hand om två aspekter. Den första är att ändra inställning till frågan (något som, enligt ledningen, inte innebär något behov av särskilda resurser), och den andra genom att genomföra särskilda insatser (något som däremot innebär behov av resurser).

Enligt intervjuade företrädare för högskoleledningen kan begreppet anställningsbarhet bli problematiskt om man definierar det på ett alltför begränsat sätt. Detta eftersom många arbetsgivare har svårt att bedöma vilken kompetens de kommer att efterfråga om fem eller tio år samtidigt som de som utbildas förväntas arbeta i 30 – 40 år. Ledningen betonar också att det är de generella kompetenser som framgår av högskolelag och förordning som är högskolans signum.

Intervjuade företrädare för Lärande Resurs Centrum (LRC) föredrar begreppet *utvecklingsbarhet* framför anställningsbarhet, en syn som enligt dem delas av andra på högskolan och som diskuterades i samband med att nuvarande vision antogs. Anställningsbarhet, enligt den vision som högskolan har antagit, handlar, enligt dem, om kritiskt tänkande och generella kompetenser tillsammans med ämneskunskaper. Det handlar inte bara om att som student bli anställd utan också om att utvecklas när man blir anställd och hålla sin kunskap levande, något som kräver flexibilitet.

¹⁶ "Högskolans vision är att utbilda Sveriges mest anställningsbara studenter. Studenterna ska ha de kunskaper, färdigheter och förmågor som är mest eftertraktade på arbetsmarknaden, och som dessutom svarar mot vetenskapssamhällets krav och behov."

Enligt intervjuade företrädare för LRC räcker det inte med att högskolan bara visar hur många studenter som har fått arbete efter examen utan man måste också visa vilken karriär de har gjort.

Intervjuade företrädare för Kristianstad Studentkår anser att frågan är viktig och att det är bra att högskolan satsar på studenternas anställningsbarhet. Att högskolan är förhållandevis liten ger, enligt samma företrädare, ökade möjligheter för studentkåren och enskilda studenter att påverka utbildningskvaliteten.

3.1.3 *Motsättning mellan anställningsbarhet och bildning?*

Enligt högskoleledningen var satsningen på anställningsbarhet inte helt okontroversiell på högskolan. Detta sammanföll med en period då högskolan hade ekonomiska problem och det var också innan Bologna-processens mål om anställningsbarhet introducerades. Begreppet diskuterades i högskolestyrelsen med resultatet att det i policydokument skrevs in att anställningsbarhet och vetenskaplighet hör ihop. Samtidigt ifrågasattes det internt om anställningsbarhet hör ihop med bildning och akademi. Enligt ledningen kan det finnas en motsättning mellan akademiska värden och arbetsmarknadens behov. Ledningen menar dock att VFU kan vara ett sätt att koppla ihop akademi och arbetsliv och genom samverkan nå en ökad förståelse i det omgivande samhället.

Högskolan försöker, enligt ledningen, att frigöra resurser till strategiska satsningar som till exempel ett karriärcentrum, men ett problem är att satsningar på exempelvis ökad anställningsbarhet inte premieras av nuvarande resursfördelningssystem. Enligt ledningen var högskolan tidigt ute med att fokusera på anställningsbarhet, även om det också fanns "öar" på andra lärosäten där eldsjälar bedrev liknande verksamhet.

Intervjuade företrädare för LRC menar att det inte är svårt att kombinera anställningsbarhet med bildning eftersom båda begreppen handlar om utveckling. Ingen student kan vara anställningsbar utan att också vara bildad. Det betonas dock att bildning och utbildning är olika saker och att två personer som examineras från samma kurs kan ha olika förutsättningar för att bli anställningsbara utifrån de behov som olika arbetsgivare har. Begreppet anställningsbarhet antyder att man ska bli anställd, men det är enligt samma företrädare bredare än så.

Vidare betonas att högskolans vision kan innebära en konflikt med forskningen. Enligt intervjuade företrädare på LRC är det i första hand forskningen som premieras på universiteten och är det som ger utslag på rankinglistor. Detta är något som, enligt samma företrädare, behöver ändras och det betonas att Högskolan Kristianstad ska vara stolt över att vara en utbildningshögskola som erbjuder en bra utbildning.

Företrädare för Kristianstad Studentkår ser ingen motsättning men påtalar att det har varit en omdebatterad fråga inom högskolan. De menar dock att man aldrig får "glömma bort" den akademiska grunden och bildningstanken när man talar om anställningsbarhet.

3.1.4 *Arbetslivsanknytning under utbildningen*

Enligt intervjuade företrädare för högskoleledningen är Högskolan Kristianstad det enda lärosäte i Sverige som har obligatorisk verksamhetsförlagd utbildning (VFU) för samtliga programstudenter på högskolan. Ledningens bedömning är dock att högskolan har varit dålig på att marknadsföra detta, något som man vill bli bättre på. Enligt ledningen vill högskolan bli känd för att om man väljer att studera i Kristianstad "så har man ena foten i arbetslivet".

Enligt ledningen skulle en mer omfattande karriärvägledning av studenterna kunna öka genomströmningen och få studenterna att snabbare och rakare gå genom högskolan än vad som är fallet i dag.

Ledningen anser också att studenter och arbetsgivare bör ha inflytande över utbildningen genom representation i nämnder och programråd och även genom att utbilda utbildningsansvariga från arbetslivet.

3.1.5 *Kan man mäta en students anställningsbarhet?*

En av orsakerna till att Högskolan Kristianstad hamnar förhållandevis lågt i den etableringsstatistik som Högskoleverket tillsammans med SCB tar fram är, enligt intervjuade företrädare för högskoleledningen, att många av studenterna är geografiskt bundna och har svårt att flytta dit jobben finns. Enligt uppgift kommer 65 procent av högskolans studenter från studieovana hemmiljöer och av alla dessa pendlar 60 procent en längre sträcka för att ta sig till campus. Högskolans studenter har också en förhållandevis hög medelålder och flyttar sällan utomlands efter examen. Den typiska Kristianstadsstudenten är enligt högskoleledningen en ensamstående tvåbarnsmamma som läser till sjuksköterska eller lärare, och för henne, och många av högskolans övriga studenter, står inte valet mellan att läsa i Lund, Växjö eller Kristianstad utan om de ska studera överhuvudtaget. Detta får, enligt ledningen, också konsekvenser för anställningsbarheten.

En annan utmaning för högskolan är, enligt ledningen, att öka intresset hos lokala och regionala arbetsgivare för att anställa akademiker. I norra Skåne är arbetskraften överlag lågt utbildad och många arbetsgivare anställer inte akademiker. Det är dock, enligt ledningen, inte ovanligt att om en arbetsgivare anställer en akademiker så anställer man sedan gärna fler.

Enligt intervjuade företrädare för högskoleledningen och sektionscheferna finns det en diskrepans mellan att vara anställningsbar och att känna sig som det. Medan studenter med en yrkesexamen, enligt ledningen, känner sig mer anställningsbara jämfört med andra studenter, värdesätter arbetsgivare ofta studenter med en bred utbildning. Vidare betonas att anställningsbarhet handlar om kompetensutveckling och kvalitet. Det är dock svårt att mäta kvalitet och det finns, enligt ledningen, ofta en instrumentell syn på undervisning på många större lärosäten.

Intervjuade företrädare för LRC menar att man genom alumnpufföljningar kan mäta eller bedöma en students anställningsbarhet.

Intervjuade sektionschefer anser att nuvarande etableringsstatistik inte tar hänsyn till den lilla högskolans förutsättningar, och att statistiken därför ger en missvisande bild. Detta påverkar högskolans studenter anställningsbarhet eftersom statistiken ofta får ett stort genomslag i media och, enligt samma företrädare, är något som studenterna tittar på. Som exempel på en undersökning som, enligt intervjuade sektionschefer ger en mer rättvis bild nämns en studie som gjorts av Högskolan i Halmstad.

För till exempel lärarutbildningens genomslag i etableringsstatistiken innebär det att studenter som väljer att stanna kvar i regionen efter examen ofta börjar med ett timvikariat som gör att de inte kommer upp till den etableringsnivå som krävs för att synas i statistiken. Med anledning av bland annat detta har högskolan påbörjat utvecklingen av ett nytt uppföljningssystem kopplat till alumnverksamheten.

Ett exempel på en, enligt intervjuade företrädare för högskoleledningen, missvisande bild vad gäller etableringsstatistiken är resultatet för sjuksköterskeutbildningen. Enligt statistiken har sjuksköterskor examinerade från Högskolan Kristianstad en etableringsgrad på 78 procent, medan andelen för examinerade från en kandidatexamen i omvårdnad på högskolan är 47 procent. Det är endast sjuksköterskor som kan ta ut en kandidatexamen i omvårdnad, vilket innebär att de 47 procenten avser sjuksköterskor som har tagit ut en dubbelexamen, något som av siffrorna att döma många studenter inte är intresserade av. Om de 47 procenten exkluderas så kommer, enligt ledningen, medelvärdet för Högskolan Kristianstad att stiga radikalt.

3.1.6 *Högskolans ansvar för studenternas anställningsbarhet*

Intervjuade företrädare för högskoleledningen anser att det är högskolans ansvar att ge studenterna förutsättningar för att bli anställningsbara, men inte att förse dem med arbeten. Högskolan har vidare ett ansvar för att följa med i samhällsutvecklingen och anpassa utbildningarna utifrån det, samt att bedriva en högkvalitativ utbildning för att examinerade studenter ska kunna

få en plats i samhället. Något annat ansvar utöver detta ser ledningen inte att högskolan har.

Ledningen är också noga med att betona att studenternas fria val påverkar deras anställningsbarhet. De väljer inte alltid de utbildningar som, enligt högskolans bedömning, snabbast leder till ett arbete efter examen. Enligt ledningen kan inte högskolan ta något ansvar för enskilda studenters anställningsbarhet, men däremot genom ett system för uppföljning av studenternas etablering på arbetsmarknaden, ett ansvar som högskolan anser sig kunna ta om studenterna själva ställer upp på det.

Karriärvägledning för ökad genomströmning är också något som lyfts fram. Ledningen gör bedömningen att Högskolan Kristianstad i dag gör mer för att främja studenternas anställningsbarhet än vad uppdraget från regering och riksdag kräver. Enligt ledningens bedömning kan högskolan inte förvänta sig några särskilda externa resurser för arbetet med att främja studenternas anställningsbarhet. Det är också ledningens bedömning att regeringen hittills inte har varit så intresserade av att främja en sådan utveckling.

Enligt intervjuade företrädare för LRC har högskolan ett ansvar för att studenterna efter utbildningen antingen blir anställda eller egenföretagare. Högskolan har ett ansvar före, under och efter utbildningen, men det är samtidigt viktigt att inte ge studenterna falska förhoppningar om hur läget ser ut på arbetsmarknaden. Det behöver också ställas krav på mer resurser till gymnasieskolans studievägledning. Vidare betonas att den breddade rekryteringen av studenter till högskolan har medfört att de många nya typer av studenter som kommer till högskolan kräver större insatser i form av bland annat karriärvägledning, något som många lärare inte har varit förberedda för.

Intervjuade företrädare för Kristianstad Studentkår anser att högskolan har ett ansvar för studenternas anställningsbarhet från den dag då de sätter sin fot på högskolan tills den dag då de lämnar den, samt även en viss tid efter examen. Detta ansvar består i att ge studenterna förutsättningar att bli anställningsbara genom att ge dem rätt verktyg.

3.1.6 *Högskolans uppdrag från regering och riksdag*

Enligt högskoleledningen framgår högskolans uppdrag att främja studenternas anställningsbarhet av högskolelagen. Frågan är dock, enligt ledningen, så komplex att det inte går att endast följa lagar och förordningar. Högskolans styrelse ger därför, med utgångspunkt från lag och förordning, ett förtydligt uppdrag. Enligt intervjuade företrädare för sektionerna är det bra att styrelsen har ett tolkningsföreträdare att själva välja vad man vill satsa på och hur man vill göra det, som till exempel satsningen på VFU. Man

ställer sig negativ till mer av extern styrning i frågan. Enligt sektionerna är det operativa uppdrag som styrelsen ger verksamheten det som påverkar hur man arbetar med studenternas anställningsbarhet. Utöver lag, förordning, och styrelsens uppdrag så påverkar även Högscoleverkets utvärderingar högskolans arbete med dessa frågor.

Ledningen gör bedömningen att ett universitet kan tolka sitt uppdrag på ett annat sätt än vad en högskola som Kristianstad kan göra, då de har forskarutbildning och utbildar såväl för forskarsamhällets som för arbetsmarknadens behov. Eftersom Högskolan Kristianstad saknar examensrätt för forskarutbildning kan man i stället, enligt ledningens bedömning, satsa mer på att främja studenternas anställningsbarhet.

Högscoleledningen ställer sig positiv till att få ett tydligare uppdrag från regeringen att främja studenternas anställningsbarhet, om särskilda ekonomiska resurser är kopplade till ett sådant uppdrag. Däremot anser ledningen inte att det behövs någon mer styrning från statsmakternas sida utan att initiativ i frågan om studenternas anställningsbarhet måste komma underifrån.

Ledningen anser att det måste finnas eldsjälarna i organisationen som arbetar med frågan underifrån och att de ska ha stöd uppförifrån något som, enligt ledningens bedömning, skapar legitimitet för frågan på högskolan. Det finns dock alltså, enligt ledningen, en ovana hos många lärare att fokusera på anställningsbarhet samtidigt som det i dag meritmässigt lönar sig "att stänga in sig på sitt rum och forska", en inställning som ledningen säger sig arbeta för att förändra. Ledningen betonar att den debatt som har funnits om anställningsbarhet har varit "vitaliserande" och har på högskolan lett till en förståelse för att enskilda lärare inte bara kan utgå ifrån sina egna forskningsintressen utan att fokus i undervisningen också måste vara att se till studenternas behov.

Intervjuade företrädare för Kristianstad Studentkår ser inte heller något behov av att ge högskolan ett tydligare uppdrag kopplat till anställningsbarhet utan anser det vara bättre att stimulera detta arbete på annat sätt.

3.2 Intervjuer på utbildningsprogramnivå

Detta avsnitt bygger på Riksrevisionens intervjuer med företrädare för olika utbildningsprogram (Sjuksköterskeprogrammet, Personal- och arbetslivsprogrammet, Socionomprogrammet, Lärarutbildningen och Gastronomiprogrammet) samt programrådsrepresentant (Personal- och arbetslivsprogrammet) (se bilaga 1).

3.2.1 *Definition av begreppet anställningsbarhet*

Enligt intervjuade företrädare för utbildningsprogrammen är målet för de flesta studenter på högskolan att få ett yrke och bli anställningsbara efter examen. Anställningsbarhet handlar, enligt dem, om att studenterna ska vara flexibla och villiga att lära sig att lära mer: det livslånga lärandet. De ska veta var de kan söka information och hur de ska hantera den och vara villiga att vidareutbilda sig under hela sitt yrkesverksamma liv. Det handlar också om att teori och praktik måste gå hand i hand och komplettera varandra.

3.2.2 *Motsättning mellan anställningsbarhet och bildning?*

De intervjuade upplever inte att det finns några direkta motsättningar mellan anställningsbarhet och bildning respektive kvalitet. Det beror, enligt dem, på att många av högskolans utbildningar har en tydlig yrkesinriktning. Motsättningar kan dock ibland uppstå mellan arbetsgivarnas och högskolans syn på vilka kunskaper de studenter som examineras förväntas ha för att vara anställningsbara. Ett exempel är den nya treåriga sjuksköterskeutbildningen, som tidigare var tvåårig, och där det ibland förekommer att arbetsgivare och medarbetare ifrågasätter vad studenterna ska ha sina fördjupade akademiska kunskaper till i vården (till exempel i form av examensarbeten). Detta är något som, enligt de intervjuade, är svårt att hantera för vissa studenter som kommer ut i arbetslivet.

3.2.3 *Arbetslivsanknytningen i utbildningen handlar om VFU*

En betydande del av intervjuerna har ägnats åt att samtala om den del av utbildningen som ägnas åt VFU. Det är i första hand det som nämns när arbetslivsanknytning i utbildningen kommer på tal. Däremot är det mer sällan som andra former av arbetslivsanknytning, till exempel förekomsten av gästföreläsare, studiebesök, träning av generiska färdigheter med mera nämns.

3.2.4 *Högskolans ansvar för studenternas anställningsbarhet*

Enligt intervjuade programansvariga har högskolan ansvar för vilka studenter de "släpper ut", det vill säga vilka de examinerar. Programansvariga känner även ett ansvar för de patienter, elever och andra grupper som deras studenter i framtiden kommer att arbeta med. Handledarna på fältet har också, i samband med att studenterna gör sin VFU, ett stort ansvar att inte släppa igenom studenter som inte är lämpliga för det yrke som de utbildar

sig till. Är man inte godkänd på VFU så får man, enligt de intervjuade, inte gå vidare till nästa kurs. Även arbetsgivarna har ett ansvar när de till exempel tar emot en student på VFU. Deras förståelse för vad studenten förväntas kunna efter examen ökar, enligt uppgift, genom att ha studenter på VFU. Enligt programrådsrepresentanten behöver dock informationen och kunskapen hos arbetsgivare om vilka kunskaper som de kan förvänta sig hos de studenter som examineras bli tydligare.

3.3 Sammanfattande iakttagelser

Högskolan Kristianstads syn på begreppet anställningsbarhet ansluter till den breda definition av begreppet som ges i Bolognadeklarationen, en definition som enligt högskoleledningens bedömning ger legitimitet åt högskolans arbete med frågan.

Högskolan har en vision att utbilda Sveriges mest anställningsbara studenter. Det innebär, enligt högskolans definition, att studenterna ska vara beredda att under sitt yrkesliv på ett ansvarsfullt sätt tillämpa och förnya sina kunskaper och färdigheter. De ska också ha en beredskap att möta framtida förändringar och att utveckla sin förmåga till entreprenörskap. Enligt högskoleledningen handlar anställningsbarhet inte bara om att studenterna ska få en första anställning utan även om entreprenörskap och livslångt lärande. Högskolan har varit noga med att betona att det är så man ser på begreppet och därmed också, enligt ledningen, skapat förståelse för detta synsätt hos anställda och studenter.

Även om det finns en medvetenhet bakom denna vision är den inte helt accepterad i alla delar av organisationen. Enligt ledningen är det framför allt två aspekter som har betydelse för högskolans arbete med anställningsbarhet – inställningen till detta hos lärare och studenter, samt vilka särskilda insatser som genomförs. Frågan om främjandet av studenternas anställningsbarhet måste också ses utifrån ett längre tidsperspektiv.

Även om högskolans satsning på anställningsbarhet inte var helt okontroversiell när den lanserades ger de intervjuade inte uttryck för att det i dag skulle finnas några större meningsskiljaktigheter vad avser anställningsbarhet, bildning och kvalitet. Högskolestyrelsen har fastställt att anställningsbarhet och vetenskaplighet hör ihop.

Högskolan anser att Högskoleverkets och SCB:s statistik om etablering på arbetsmarknaden ger en missvisande bild av deras studenters anställningsbarhet, då den inte tar hänsyn till mindre lärosätens förutsättningar. Högskoleledningen ger också uttryck för att det finns en diskrepans mellan att vara anställningsbar och att känna sig som det.

Vidare betonas att anställningsbarhet handlar om kompetensutveckling och kvalitet men även är ett medel för att öka studenternas genomströmning.

Att högskolan har ett ansvar för att ge studenterna förutsättningar att bli anställningsbara förefaller vara en etablerad åsikt bland dem som Riksrevisionen har intervjuat. Högskolan efterfrågar inte ett förtydligat uppdrag från regering och riksdag gällande anställningsbarhet, om det inte också ges särskilda resurser för det.

4 Insatser för att främja studenternas anställningsbarhet

I detta kapitel redogörs för de insatser för att främja studenternas anställningsbarhet som genomförs på olika nivåer på Högskolan Kristianstad. Redovisningen bygger dels på dokumentstudier, dels på intervjuer med företrädare för högskolans ledning, centrala förvaltning, studentkåren, nämnder och sektioner samt ett antal utbildningsprogram.

4.1 Studie- och karriärvägledning

Högskolan Kristianstad har en central studie- och karriärvägledning med en och en halv vägledare inom högskolans administration och service, varav en är särskilt inriktad på karriärvägledning. Dit kan studenterna vända sig för att få hjälp med bland annat karriärvägledning, cv och ansökningsbrev, tips inför anställningsintervjun, samt vilka moment de eventuellt behöver komplettera sin utbildning med för att lättare få ett arbete efter examen.

Det förekommer också vägledning på programnivå. På till exempel lärarutbildningen arbetar två vägledare med vägledning såväl individuellt som i grupp inför studiestarten och efter den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU). I samband med val av specialisering och inriktning under första och tredje terminen tas frågor upp om anställningsbarhet kopplat till behörighet att undervisa. Under fjärde terminen anordnas en paneldebatt med representanter för presumtiva arbetsgivare inför kommande val av kurser samtidigt som möjlighet ges att diskutera förväntade krav på arbetsmarknaden.

I ett samarbete mellan lärarutbildningens studievägledare och den centrala studie- och karriärvägledningen erbjuds alla studenter på högskolan att delta i karriärvägledningsgrupper (cirka 10 – 12 studenter). En kurs i att skapa sin egen meritportfölj har också anordnats.

4.2 Student & Arbetsliv

Student & Arbetsliv är högskolans gemensamma forum för studenter och arbetsgivare, med en person anställd på 60 procent.¹⁷ Det startade som ett projekt 2006 men ska, enligt intervjuade företrädare för högskoleledningen, i dag ses som en stödfunktion. Sedan den 1 december 2008 tillhör Student & Arbetsliv organisatoriskt rektors kansli, till vilket även alumnverksamheten är knuten. Studenter erbjuds hjälp med karriärvägledning, cv-granskning med mera. Syftet med verksamheten är att minska avståndet mellan studier och arbetsliv och att göra studenterna informerade och medvetna om sin framtida arbetsmarknad och olika karriärmöjligheter. Under 2008 har Student & Arbetsliv anordnat och deltagit i 20 olika aktiviteter och ca 400 studenter har medverkat.¹⁸

På Student & Arbetslivs webbsidor finns information om hur arbetsgivare kan komma i kontakt med högskolans studenter. Som exempel nämns verksamhetsförlagd utbildning (VFU), praktik, projektarbeten, samt kontaktskapande evenemang.¹⁹ Under rubriken *Examensarbete* kan arbetsgivare anmäla förslag på examensarbeten samt läsa tidigare examensarbeten och uppsatser. Där finns också en checklista för arbetsgivare som funderar på att ta emot en student.²⁰

I den information som riktas till studenterna på webbplatsen framgår följande:

”Vi på Högskolan Kristianstad vill att du under dina studier ska bli väl förberedd inför ditt kommande yrkesliv och ha de bästa förutsättningarna för att nå dina mål. Det som finns efter studierna kan ibland kännas långt borta, men vägen mot målet börjar redan under studietiden.”²¹

På Student & Arbetslivs webbsidor finns även intervjuer med tidigare studenter från 16 olika utbildningsprogram som berättar om sina nuvarande arbeten och vilken nytta de hade av utbildningen.²²

Enligt intervjuade företrädare för Student & Arbetsliv så är syftet med verksamheten att ge studenterna insikt om deras värde på arbetsmarknaden och hjälpa dem att beskriva vilka kunskaper och färdigheter de har tillägnat sig genom sin utbildning. Vidare påpekas att studenterna i dag har få

¹⁷ Student & Arbetsliv www.hkr.se/arbetsliv (2009-06-30).

¹⁸ Högskolan Kristianstads årsredovisning för 2008, s. 14.

¹⁹ Student & Arbetsliv http://www.hkr.se/templates/Page_____4596.aspx (2009-06-30)

²⁰ Högskolan Kristianstad, *Checklista Examensarbete och uppsats*, 2007-06-29.

²¹ Student & Arbetsliv http://www.hkr.se/templates/Page_____4595.aspx (2009-06-30)

²² http://www.hkr.se/templates/Page_____3921.aspx (2009-08-13)

kontakter med arbetslivet, något som man vill ändra på genom att bland annat erbjuda gästföreläsare och VFU. Ett syfte med verksamheten är också att genom vägledning om den framtida arbetsmarknaden öka studenternas studiemotivation och genomströmning, samtidigt som man, enligt uppgift, försöker få studenterna att använda sin studietid till att knyta kontakter med arbetslivet. Högskolans egen bedömning av hur verksamheten ska utvecklas handlar om att nå fler och rätt studenter och att öka tillgängligheten. Det handlar också om att alla studenter bör få karriärplanering och kunskaper om hur de marknadsför sig själva integrerat som en del av utbildningen, något som enligt uppgift, alla ekonomstudenter i termin 2 erbjuds vid ett tillfälle.

Student & Arbetsliv ger också ut en broschyr med information om aktiviteter som studenterna kan delta i. Enligt broschyren för hösten 2008 kunde studenterna bland annat gå på en jobbmässa och på seminarier om till exempel karriärplanering och hur man marknadsför sig själv.²³

Student & Arbetsliv anordnar också *Företagsfrukostar* tillsammans med Kristianstad Studentkår, Framtidsdagen (studentkårens arbetsmarknadsdag) och Futurum Creative Center (hjälp med att starta eget företag med mera) dit studenter kan komma för att lyssna på alumner och arbetslivsföreträdare.²⁴

De anordnar även kursen *Meritportfölj* som innebär att studenterna vid tre tillfällen får hjälp med att samla sina kunskaper och erfarenheter som förberedelse inför kontakter med arbetsförmedling och arbetsgivare.

4.3 Arbetsmarknadsdagar

Framtidsdagen är Högskolan Kristianstads arbetsmarknadsdag. Den startade för drygt 15 år sedan som ett examensarbete. Till de ungefär 45 utställare som brukar delta i denna mässa hör företag, kommuner och föreningar. Drygt 70 studenter fungerar som värdar för dagen. Syftet med Framtidsdagen är att vara en plats för möten mellan studenter och arbetsliv. Den erbjuder möjlighet att delta i intervjuer, föreläsningar och en bankett med studenter och företagare.

Företag får betala 11 000 kronor för att ställa ut på mässan medan motsvarande avgift för en kommun är 8 000 kronor. Syftet är, enligt studentkåren, att ta ut avgifter som gör att verksamheten finansieras utan krav på vinst. Enligt studentkåren är det viktigt att högskolan centralt

²³ Högskolan Kristianstad, *Student & Arbetsliv hösten 2008*.

²⁴ http://www.hkr.se/templates/page____7636.aspx (2009-07-07)

engagerar sig i Framtidsdagen. Högskolan bidrar till denna verksamhet genom hjälp med bland annat vaktmästare och logistik och ekonomiskt genom att bland annat köpa monterplats och annonser.

Framtidsdagen, som riktar sig till alla högskolans studenter, arrangeras av studentföreningarna Cefyrekon och KING.²⁵

4.4 Mentorska­projektet Näktergalen

Näktergalen  r namnet på ett samverkansprojekt mellan högskolan och Kristianstads kommun. Projektet innebär att barn från skolor med mångkulturell sammans tning av elever regelbundet träffar studenter (mentorer) under en viss period för att bland annat skapa respekt för olika sociala och kulturella bakgrunder och motverka snedrekryteringen till högskolan.

Medan barnen f r en vuxen förebild för mentorerna ”kunskaper som man inte kan l sa sig till” som ett komplement till sin högskoleutbildning. De får dessutom träna på generiska kompetenser i form av bland annat ledarskap, kreativitet, innovationsförmåga och flexibilitet. Enligt projektledaren kan det som student på väg ut i arbetslivet vara svårt att konkurrera med enbart sin utbildning, och då kan denna typ av kompetenser komma till användning i samband med att studenterna s ker jobb.²⁶

En enkätundersökning från 2008 visar att de medverkande studenterna överlag är nöjda med sitt mentorskap men att det också har varit en utmaning att m ta ett okänt barns liv och vardag.

Under perioden 2005–2008 har 81 barn i åldrarna 9 – 11 år och 83 studenter i åldrarna 19 – 38 år deltagit i projektet. Några av högskolans studenter fungerar som koordinatörer i projektet. Högskolan har genomfört en utvärdering av verksamheten²⁷ och projektet har till viss del finansierats med medel från den tidigare Myndigheten för skolutveckling.

²⁵ Cefyrekon  r studentföreningen som representerar ekonomstudenter, personal- och arbetslivsstudenter och gastronomstudenter. KING (Kristianstad Ingenjörers och Naturvetares Gemenskap) representerar ingenjörer, dataloger och naturvetare. www.framtidsdagen.nu (2009-07-08)

²⁶ Projektpresentation på Högskolan Kristianstad 2008-11-28.

²⁷ Lena Bäckström och Claes-Göran Wenestam, Högskolan Kristianstad.

4.5 Futurum Creative Center, Högskolan Kristianstad Holding AB och Krinova Science Park

Futurum Creative Center (FCC) är en stiftelse, med två anställda, som startade sin verksamhet 2002 med Högskolan Kristianstad som en av stiftarna.²⁸ Syftet är att hjälpa studenter att förverkliga idéer om egen företagsamhet och förmedla kontakter mellan studenter och det omgivande samhället. FCC har en cv-bank och hjälper till att förmedla studenter till specifika uppdrag eller kortare anställningar. De arrangerar även informationsmöten med företag och organisationer som är intresserade av att rekrytera studenter. Arbetsgivare kan också annonsera om lediga arbeten och extraarbeten på webbplatsen.²⁹ Enligt studentkåren startade FCC som ett studentkårsinitiativ.

FCC och *Högskolan Kristianstad Holding AB*, som ansvarar för kommersialisering av idéer och avknoppningar av befintliga företag i samarbete med forskare och studenter på högskolan, inryms båda i *Krinova Science Park*. Det är en plats för utveckling, nyföretagande och kunskapsutbyte som ligger i direkt anslutning till högskolans centrala campus.³⁰

4.6 Lärande Resurs Centrum (LRC)

Lärande Resurs Centrum (LRC) bildades den 1 april 2008 genom att samla olika funktioner i en organisation där lärare och studenter kan mötas. Enligt LRC finns det ingen liknande verksamhet på något annat lärosäte i Sverige. Syftet med LRC är att stärka högskolans profil som utbildningshögskola, stödja studenter på distansutbildningar, hjälpa till med studiestöd, ansvara för forskningspublikationer samt att stärka studenternas anställningsbarhet. Det sistnämnda ska tillsammans med studenternas kritiska förmåga och generella kompetenser stärkas genom en medveten satsning på studiestöd. Vidare ansvarar LRC för högskolans biblioteksverksamhet, lärares publicering och att studenternas examensarbeten sammanställs. Att sammanställning sker anses vara viktigt för anställningsbarheten eftersom många studenter lyfter fram sina examensarbeten när de söker arbete. LRC arbetar även med pedagogik och att hjälpa lärare att hitta examinationsformer, lärandemål och hur generella kompetenser ska examineras enligt Bologna processen.

²⁸ De andra stiftarna är Kristianstads Sparbank, Stiftelsen för regional utveckling genom Högskolan Kristianstad, Kristianstad Studentkår och Teknikbrostiftelsen i Lund.

²⁹ <http://www.futurumcc.se/Templates/start.asp?pageID=46> (2009-07-07)

³⁰ www.krinova.se (2009-07-08)

En del av LRC består av *Lärverkstäderna*. Till denna verksamhet som startade 2002, och tidigare kallades för språkverkstäder, kan studenter som behöver hjälp med till exempel skrivande vända sig. Det finns även språkträning på engelska, matematikverkstad, databassökning, hjälp med att planera examensarbeten, och träning i muntlig framställning. LRC ansvarar även för *Akademisk Slinga*, en verksamhet som riktar sig till studenter under första terminen med träning i generella kompetenser, till exempel skrivande och kritiskt tänkande. Enligt LRC förekommer muntlig framställning och kunskaper i retorik "nästan inte alls" i lärar- och sjuksköterskeutbildningarna, vilket ses som ett problem då alla studenter ska ut på VFU och behöver göra sig förstådda och kunna presentera sig själva och sina kunskaper. Detta kommer i ett första skede att införas i lärarutbildningen men på sikt måste, enligt intervjuade företrädare, alla studenter ges denna möjlighet. Företrädare för lärarutbildningen vill, enligt uppgift, ha en särskild VFU-verkstad där studenterna kan förbereda sig inför VFU. Detta gäller särskilt för den VFU som lärarstudenterna gör i början av sin utbildning under vecka 4 och 5 (när de endast har varit på högskolan i tre veckor). Även de studenter som har fått underkänt på sin VFU behöver hjälp och detsamma gäller för de sjuksköterskestudenter som behöver hjälp med att i efterhand bearbeta traumatiska händelser som har inträffat under deras VFU. Även studievägledare och kurator hjälper VFU-studenter som behöver stöd.

Enligt intervjuade företrädare för LRC har enskilda lärare ett stort ansvar att upptäcka och hjälpa studenter med till exempel skrivsvårigheter redan på grundnivå. Med anledning av detta har högskolan infört en förberedande kurs som handlar om akademiskt skrivande och om vad det innebär att studera på högskolan. Ett problem med denna kurs är dock, enligt uppgift, att lärare är ovilliga att "släppa ifrån sig" tid från sina egna kurser samtidigt som det är svårt att få studenter att gå på en kurs som inte är poänggivande.

Enligt intervjuade företrädare för LRC borde det även finnas en kurs för lärare att lära sig att skriva begripligt, något som anses vara en känslig fråga att ta upp. Många av de studenter som kommer till LRC har bland annat svårt att förstå tentamensfrågorna (hemuppgifterna).

LRC marknadsför sin verksamhet genom bland annat informationsmöten och föreläsningar i olika utbildningsprogram.

4.7 Uppföljning av nuvarande och tidigare studenter

Högskolan genomförde en enkätundersökning 2006 om studenternas behov och hur de förhåller sig till begreppet karriär. Sammanlagt svarade 600 studenter på enkätfrågorna. En senare mindre uppföljning visade att det

är vanligare att studenter känner till att det finns olika aktiviteter än vilken organisationstillhörighet de har (till exempel om de är anordnade av Student & Arbetsliv). Enligt ledningen är det bra att studenterna känner till de olika aktiviteterna, medan det vore önskvärt om fler studenter också kände till att det finns en ingång som kan hjälpa dem vidare (Student & Arbetsliv). Undersökningen visade också att studenter har svårt att skilja på Futurum CC och Student & Arbetsliv.

Högskolan har också, enligt intervjuade företrädare för högskoleledningen, genomfört kursutvärderingar i pappersform under drygt 10 år, programutvärderingar under 5 – 6 år och alumnundersökningar med start 1992.

Som en kommentar till Högskoleverkets rapport om studenternas etablering på arbetsmarknaden 2002/03 har högskolan genomfört en egen undersökning gällande examinerade lärarstudenter 2004.³¹ Av de 47 tidigare studenter som deltog i undersökningen arbetade 45 som lärare, varav flera hade tidsbegränsade anställningar. Drygt hälften arbetade på hemorten och övriga pendlade i genomsnitt 28 kilometer från hemmet. I undersökningens slutsatser skriver högskolan:

Att tala om försämrade anställningsbarhet leder fel då det antyder ett kvalitetsproblem, när det i stället i väldigt hög grad handlar om geografisk orörighet på en lokal arbetsmarknad med för låg efterfrågan på vissa lärarkategorier.³²

Gällande kursutvärderingar har högskolan utvecklat en högskolegemensam grundmall för kursutvärdering.³³

4.8 Alumnverksamhet

Alumnverksamheten på Högskolan Kristianstad har tidigare främst handlat om uppföljning och utvärdering av enskilda program och återträffar med tidigare studenter som enskilda studentföreningar har genomfört. Verksamheten har däremot inte, enligt intervjuade företrädare för Studenter & Arbetsliv, genomförts på ett systematiskt eller samordnat sätt för hela högskolan. I Högskolan Kristianstads svar på Riksrevisionens enkät framkommer att högskolan nyligen har börjat utveckla ett högskoleövergripande alumnsystem eftersom något sådant tidigare inte har funnits. Centrala resurser har avsatts för att bygga upp ett gemensamt

³¹ *Kommentar till HSV:s statistik över "etableringen på arbetsmarknaden 2002/03". Beträffande lärarutbildningen vid Högskolan Kristianstad, Lennart Arvidsson, 2006-10-11.*

³² Ibid. s. 2.

³³ Högskolan Kristianstad, *Budgetunderlag 2010 – 2012*. 2009-02-18, Dnr 1805/131-08, s. 3.

alumnsystem. I avvaktan på det används, enligt enkätsvaret, information som högskolan får in via den externa marknadsföringen genom bland annat intervjuer med tidigare studenter.

I oktober 2008 genomfördes en förstudie³⁴ avseende en centralt koordinerad alumnverksamhet på högskolan. Bakgrunden till denna var att högskolan hade bestämt sig för att etablera en alumnverksamhet med syfte att stärka lärosätets relationer med det omgivande samhället. Under förstudien genomfördes intervjuer med representanter för anställda och studenter som visade att det finns ett starkt intresse för en centralt koordinerad alumnverksamhet. Ett av syftena med att utveckla alumnverksamheten är, enligt förstudien, att förutom att skapa bättre kontakter med det omgivande samhället även underlätta tidigare studenters behov av kompetensutveckling som en del i det livslånga lärandet.³⁵ I uppdraget ingick även att ta fram en strategi för hur etableringen och kontakten med alumner kan utvecklas. I samband med förstudien gjordes även en inventering för att undersöka hur alumnverksamheten är organiserad på andra lärosäten. Resultatet av denna visar att de vanligaste argumenten för att etablera en alumnverksamhet är att kompetensutveckla och vidareutbilda tidigare studenter, följa upp utbildningskvaliteten, rekrytera nya studenter, ge svar på frågan "vad man blir" efter examen, kunna erbjuda gästföreläsare, examensarbeten och mentorer samt att genom bland annat sponsring få ekonomiskt stöd till verksamheten.³⁶

I förstudien betonas också att alumnuppföljningar är en vital del av alumnverksamheten som bör prioriteras högt. Uppföljningar innebär "att bedömning av utbildningens relevans kvalitetssäkras", och en välskött kontakt med tidigare studenter är, enligt förstudien, ett utmärkt sätt för högskolan att få feedback om kursernas relevans för arbetslivet.³⁷

I förstudien föreslås inrättandet av en tjänst som alumnkoordinator och en styrgrupp för alumnverksamheten. Koordinatoren, som finns på plats från och med den 1 maj 2009, har placerats centralt med uppdrag att stödja utbildningsprogrammen i deras arbete. En databas och webbsida bör också utvecklas och en vision och ett mål för alumnverksamheten fastställas.³⁸

Högskolan har som en vidareutveckling av förstudien sammanställt de lokala syftena med en alumnverksamhet³⁹:

³⁴ Förstudie avseende centralt koordinerad alumnverksamhet vid Högskolan Kristianstad, Dragan Kazazic, Funktionen för studieadministration och studenthälsa, Högskolan Kristianstad, 2008-10-15. Uppdraget gavs av högskolans ledning i augusti 2008.

³⁵ Ibid. s. 4.

³⁶ Ibid. s. 5.

³⁷ Ibid. s. 10.

³⁸ Ibid. s. 10 – 11.

³⁹ Högskolan Kristianstad, *Alumnverksamhet*.

- Underlättar rekrytering av VFU-platser
- Mentorer, faddrar och kontakter till studenterna
- Gästföreläsare och förebilder
- Feedback på utbildningens innehåll och kvalitet
- Arbetslivets behov och synpunkter
- Vidare-/uppdragsutbildning, kompetensutveckling
- Information om pågående forskning
- Marknadsföring av högskolan
- Internationell alumnverksamhet
- Utveckla relationer med det omgivande samhället

Enligt intervjuade företrädare för högskoleledningen kommer programansvariga att få ett stort ansvar för hur den planerade databasen kommer att användas och alumnverksamheten beräknas vara igång under 2010.

4.9 Utbildningens förutsättningar, innehåll och genomförande

4.9.1 Verksamhetsförlagd utbildning (VFU)

Högskolan Kristianstad har infört obligatorisk verksamhetsförlagd utbildning (VFU) för samtliga högskolans studenter. Omfattningen varierar mellan 7,5 hp till 90 hp. Målet är att alla utbildningsprogram ska innehålla minst fem studieveckor utanför högskolan, på myndigheter, företag och organisationer. Enligt högskolan har detta mål uppnåtts. De flesta program har dock längre VFU än fem veckor. Detta gäller speciellt för lärar- och vårdutbildningarna som har en lång tradition av VFU. Högskolans mål är att en utbildningsplats i Kristianstad ska vara en "biljett" till yrkeslivet med målet att utbilda kvalificerade, kompetenta och kritiskt tänkande människor som efterfrågas på arbetsmarknaden.

Enligt högskolan är VFU inte att jämföra med praktik. Den innebär att studenterna får möjlighet att förlägga en del av sin utbildning till arbetslivet där de under handledning får genomföra kvalificerade arbetsuppgifter. Medan praktik befinner sig i gränslandet mellan utbildning och arbetsliv, utgör VFU ett snitt mellan forskning, utbildning och arbetsliv med tydlig forskningsanknytning.

För att utveckla arbetet har högskolan lanserat den så kallade *Kristianstadsmodellen för verksamhetsförlagd utbildning*, en verksamhet som prorektor har fått ett särskilt ansvar för att utveckla.

Högskolan har identifierat fem utvecklingsområden för VFU:⁴⁰

1. Pedagogisk och innehållslig utveckling av den verksamhetsförlagda utbildningen i programmen.
2. Utökad lärarkapacitet.
3. Utveckling av ett administrativt stödsystem.
4. Marknadsföring.
5. Utveckling av en forskningsmiljö om VFU.

Målsättningen med VFU är att underlätta studenternas övergång från studier till arbete och att satsningen ska avspeglas i etableringsstatistiken.⁴¹ VFU ska ske i relevant yrkespraxis och är tänkt att fungera som en inledande yrkessocialisering. Enligt högskolans budgetunderlag för 2009–2011 skapar VFU

[...] förutsättningar för en utveckling av studentens förmåga att, i en genuin arbetslivskontext, kritiskt granska och reflektera kring hur teoretiska resonemang återspeglas i den dagliga praktiken liksom i vilken mån den beprövade erfarenheten är förankrad inom akademien. På detta sätt kommer den teoretiska kunskapen att påverka praktiken och de praktiska erfarenheterna att utmana den forskningsbaserade kunskapsbildningen. Man kan uttrycka saken så att de studerande bibringas en förmåga att själva kvalitetssäkra sin egen utbildning.⁴²

Enligt intervjuade företrädare för högskoleledningen är syftet också att främja kopplingen mellan teori, praktik och anställningsbarhet och utveckla högskolans relationer med det omgivande samhället. Enligt högskoleledningen är det viktigt att VFU blir en integrerad del av utbildningen samtidigt som VFU också är ett bra sätt för lärarna att hålla kontakt med ”verkligheten”.

Högskolan Kristianstad har varit drivande i arbetet med att etablera ett nationellt VFU-nätverk med representanter för olika lärosäten. Högskolan genomförde tillsammans med Högskolan Väst en VFU-konferens den 15 – 16 december 2008 i Kristianstad som samlade cirka 50 deltagare från olika lärosäten i landet. Konferensen resulterade i att en arbetsgrupp utsågs för att vidareutveckla idéerna kring ett nationellt nätverk för VFU och AiL (Arbetsintegrerat lärande). Det finns planer på att anordna en större VFU-dag under våren 2010.

Resurser har även avsatts för en forskningskoordinatorstjänst för VFU och två postdoktjänster. En ledningsgrupp med bland annat en

⁴⁰ Högskolan Kristianstad, *Profilstärkande aktivitet: Verksamhetsförlagd utbildning (VFU)*.

⁴¹ ”VFU-satsning ska öka etablering på arbetsmarknaden” på www.hkr.se (2008-11-26).

⁴² Högskolan Kristianstad, *Budgetunderlag 2009-2011*. 2008-02-19, Dnr 2306/131-07, s. 6 – 7.

gästprofessor med lång erfarenhet av erfarenhetsbaserat lärande har bildats. Högskolan motiverar satsningen på att under en treårsperiod låta en senior forskare bygga upp en forskningsverksamhet med att kunskapsbildningen kring effekterna av VFU är "tämmligen rudimentär" trots att flera lärosäten har infört VFU.⁴³

Enligt intervjuade företrädare för högskolan sker kvalitetssäkring med hjälp av forskning. För att genomföra detta krävs det, enligt samma företrädare, att man fastställer vad det är som ska kvalitetssäkras, det vill säga vilka kvaliteter det är som ska utvecklas under VFU:n.

De intervjuade anser generellt att det inte är några problem att ordna VFU-platser. För bl.a. ekonomiprogrammen anses det vara svårare. Enligt uppgift är många arbetsgivare till en början positiva till att ta emot studenter men när det sedan är dags anser sig många inte ha tid, vilket gör att upplägget ibland måste förändras. Många arbetsgivare tycker dock att det är utvecklande att ta emot VFU-studenter och mest mottagliga är, enligt uppgift, tidigare studenter som själva har haft VFU.

Intervjuad programrådsrepresentant (PA-programmet) anser att VFU är bra såväl för studenterna, som får testa sina kunskaper, som för arbetsgivarna, som får bättre kontakt med högskolan, något som dock skulle behöva bli ännu bättre. De studenter som tas emot anses vara väl rustade för de arbetsuppgifter som väntar, även om studenternas ämneskunskaper i vissa delar behöver fördjupas.

VFU ska, enligt intervjuade företrädare för högskoleledningen, träna studenternas generiska kompetenser, ett område som det enligt ledningen, fortfarande finns mycket att göra inom. Det är också ett område som man förutspår kommer att bli viktigare i framtiden. Enligt ledningen är VFU också berikande och utvecklande för arbetsgivarna, men samtidigt kan det ibland uppstå problem när studenter och lärare värderar de teoretiska kunskaperna högre än arbetsgivarna.

För högskolan innebär VFU vissa kostnader i samband med de avtal som skrivs med kommuner och landsting när det gäller hur många studenter som de ska ta emot och vilket arvode handledarna ska få.⁴⁴

Högskolan Kristianstad erbjuder en fristående kurs i handledarutbildning för handledare i verksamhetsförlagd utbildning (7,5 hp) under höstterminen 2009. Kursen, som går på kvartsfart på dagtid, vänder sig till olika yrkeskategorier inom vårdområdet med en introduktion i pedagogik, teorier, kommunikation och bedömning.⁴⁵

⁴³ Ibid. s. 7.

⁴⁴ Lärarutbildningen arvoderar sina handledare med i genomsnitt 580 kronor per student och vecka medan motsvarande inom sjuksköterske- och tandhygienistprogrammen är 1 320 kronor per student och vecka. Uppgifterna är från 2007 och hämtade från högskolans förstudie om VFU.

⁴⁵ Högskolan Kristianstad, *Kurser & Program sommar höst 2009*, s. 116.

4.9.2 Förstudie och lägesrapport om VFU

Högskolan har gjort en förstudie⁴⁶ för att identifiera vilka processer, rutiner och funktioner som kan ingå i ett gemensamt stödsystem för administration av VFU inom högskolans samtliga program. Förstudien består av två delar. I den första har intervjuer med programansvariga med ansvar för VFU genomförts och VFU-gruppen har diskuterat frågan utifrån olika perspektiv. Utifrån detta har följande tre punkter fastställts som gemensam nämnare för samtliga program:

- Viktigt att kunna integrera teori med praktik och praktik med teori
- Studenterna får yrkespraktik
- Ett kontaktnät byggs upp mellan högskola – kommun – näringsliv

I den andra delen av förstudien har högskolan skickat ut frågor om VFU till samtliga lärosäten.⁴⁷ Av de 19 (av 34) lärosäten som besvarade frågorna hade inget lärosäte ett enhetligt system för administration av VFU. Av dem som svarade att de hade poängsatt VFU var det vanligast inom lärar- och vårdutbildningarna även om det också förekom inom andra områden.

I en lägesrapport över VFU-satsningen vid Högskolan Kristianstad⁴⁸ från april 2009 konstateras att den pedagogiska och innehållsmässiga utvecklingen av VFU ständigt förbättras men att erfarenhetsutbytet mellan lärare, fälthandledare och studenter skulle kunna utvecklas mer. Dessutom behövs fler handledare, från framför allt näringslivet, som kan ta emot och handleda studenterna. Ett sätt att komma tillrätta med det är, enligt lägesrapporten, att bland annat använda yrkesverksamma alumner som handledare.

4.9.3 Exempel på VFU inom olika program

I *sjuksköterskeutbildningen* har studenterna VFU på två olika arbetsplatser under utbildningens sjätte termin. Enligt uppgift får många av studenterna efter examen anställning på den klinik där de har gjort sin VFU.

Inom *lärarutbildningen* är VFU tydligt reglerad. Lärarutbildningen har en lång tradition av praktik, ett begrepp som 2001 ersattes av VFU. Studenterna har minst 20 veckors VFU med den första VFU-perioden redan under vecka 4 och 5 i utbildningens början. Studenterna får inte själva välja VFU utan

⁴⁶ Högskolan Kristianstad, Förstudie om VFU.

⁴⁷ 1. Hur många program med idag poängsatt vfu har ert lärosäte? 2. Finns det ett gemensamt stödsystem för att administrera vfu 'n inom dessa program? 3. Finns det i övrigt något gemensamt administrativt stödsystem på ert lärosäte, förutom LADOK, när det gäller studentadministration?

⁴⁸ Högskolan Kristianstad, *Lägesrapport VFU-satsningen vid Högskolan Kristianstad*. Bilaga 1, 2009-04-01.

placeras ut. Det är även vanligt att de går ut två och två för att de bland annat ska kunna observera varandra. Studenterna har även möjlighet att göra VFU utomlands. Det finns planer på att starta VFU-verkstäder för de studenter som behöver hjälp eller inte har klarat av sin VFU där man bland annat arbetar med videoinspelningar som sedan analyseras.

På *Socionomprogrammet*, som startade 2006, får studenterna göra VFU den femte terminen. De förbereds genom teori, gästföreläsare och alumner som berättar om sina erfarenheter. Även handledarna ute på fältet får utbildning. De 13 – 14 kommuner som högskolan har avtal med är, enligt uppgift, positiva till att ta emot studenter på VFU.

På *Personal- och arbetslivsprogrammet* får studenterna sju veckor VFU den sista terminen. Studenterna får, för att träna sig inför arbetslivet och på sikt själva kunna bedöma andra personers anställningsbarhet, själva ordna sina VFU-platser. Under 2007 och 2008 genomförde 45 respektive 42 studenter VFU.

I anvisningarna för den verksamhetsförlagda utbildningen för *ekonomier*⁴⁹ anges att studenten förväntas delta i de olika arbetsuppgifter som ingår i organisationens verksamhet och att handledningen är en viktig del för att studenten ska kunna omsätta sina teoretiska kunskaper i praktiskt arbete. Handledaren ska också ha handledarsamtal med studenten och lämna en handledarrapport i vilken där beskrivningar av genomförda arbetsuppgifter ska ingå. I rapporten ska också en bedömning göras av studentens förmåga att vara öppen för nya idéer, kritiskt granska och värdera, förmåga att uttrycka sig i tal och skrift, att arbeta uthålligt och under stress, arbetsvillighet, kvaliteten på utfört arbete, personligt uppträdande samt samarbetsförmåga.⁵⁰ I VFU med inriktning mot kommunal ekonomi (30 hp) och mot företagscontroller (30 hp) är ett moment (15 hp) förlagt till en kommun respektive ett företag där studenten ska befinna sig tre dagar per vecka. I kursplanerna för dessa båda inriktningar anges förväntade läranderesultat, och examination sker genom paperskrivande och skriftliga rapporter.⁵¹

4.9.4 Inrättande och avveckling av utbildningar

Under 2008 har högskolan inrättat två nya utbildningsprogram. Det ena är ett biomedicinskt analytikerprogram motiverat med "ett tydligt artikulerat behov på arbetsmarknaden, befintlig kompetens på högskolan

⁴⁹ Högskolan Kristianstad, *Handledarupplysningar*, Verksamhetsförlagd utbildning för ekonomer, HT 2008.

⁵⁰ Ibid. s. 17 – 18.

⁵¹ Kursplan, VF 6000, Verksamhetsförlagd utbildning, kommunal ekonomi, 30 högskolepoäng. Kursplan FE 6250, Verksamhetsförlagd utbildning, Företagscontroller, 30 högskolepoäng.

och begränsad regional konkurrens". Det andra är ett ekonomiprogram med inriktning Bank och Finans (även det motiverat med ett arbetsmarknadsbehov men också med att "sökbilden visade dessutom att intresse fanns bland studenterna"). Under 2009 planerar högskolan att starta en sjuksköterskeutbildning på distans.⁵²

Högskolan har antagit nya principer för fastställande av program- och kursutbud som grundar sig på interna förutsättningar, efterfrågan på arbetsmarknaden och studentefterfrågan. Med dessa principer kommer högskolan framöver att kunna presentera "ett mer genomtänkt utbud".⁵³

Två utbildningar som under 2009 är "vilande" på grund av för få sökande är högskoleingenjörsprogrammen inom industriell ekonomi och maskinteknik. Utbildningarna hamnade på tredje respektive fjärde plats i Svenskt Näringslivs rankning av utbildningar utifrån deras samverkan med näringslivet. I båda utbildningarna ingår den verksamhetsförlagda kursen *Six Sigma Black Belt (7,5 hp)*, som ges som fristående kurs. Studenterna tillbringar drygt tio veckor på ett regionalt företag där de två och två genomför skarpa projekt som ska spara minst 100 000 kronor åt respektive företag. Om studenterna lyckas med detta får de certifikatet Six Sigma Black Belt, ett certifikat som, enligt högskolan, är eftertraktat bland företagen. De första studenterna fick sina certifikat i slutet av 2008.⁵⁴

4.9.5 Programråd

Varje utbildningsprogram har ett programråd i vilket även externa ledamöter ingår. En av de kanaler som finns för arbetsgivare att föra fram synpunkter på utbildningen är via programråden som dock, enligt högskoleledningen, behöver struktureras tydligare.

Inom till exempel Socionomprogrammet anordnas träffar med social- och omsorgschefer i Skåne, medan alla utbildningar inom till exempel sjuksköterskeutbildningen ännu inte har fått programråd något som, enligt uppgift, håller på att implementeras.

4.9.6 Lärandemål och examination

Samtliga kursplaner har, enligt högskoleledningen, Bolognaanpassats men högskolan har valt att revidera dem en andra gång. Ett särskilt kursplaneutskott ska samtidigt granska och kvalitetssäkra alla kursplaner. För att lärandemålen ska få genomslagskraft måste lärarna, enligt ledningen,

⁵² Högskolan Kristianstad, *Budgetunderlag 2010 – 2012*. 2009-02-18, Dnr 1805/131-08, s. 4.

⁵³ Ibid. s. 4.

⁵⁴ http://www.hkr.se/templates/page____7593.aspx (2009-08-13)

delta i arbetet och tydliggöra för studenterna vilka färdigheter, förmågor och ämneskunskaper som de har tillägnat sig under utbildningen och hur dessa ska examineras. Det är särskilt i det senare avseendet som det, enligt ledningen, fortfarande finns brister. Hur ska man mäta och följa upp de förväntade läranderesultat som anges i kursplanen? Det handlar, enligt ledningen, om ett avtal mellan studenter och lärare.

4.9.7 *Adjungerade lärare och gästlärare*

Adjungerade lärare och gästlärare förekommer inom en del utbildningsprogram. På till exempel sjuksköterskeprogrammet tjänstgör kliniska adjunkter, som delar sin tid mellan sjukhuset (50 procent) och högskolan (50 procent). Deras uppgift är att vara stödjande och samtidigt driva frågor inom vården. Viss undervisning sker även på högskolan till exempel i form av handledning av examensarbeten. Det finns även kliniska lektorer som håller ihop verksamheten genom att föra in forskningen i undervisningen. Inom bland annat redovisning förekommer det, enligt intervjuade företrädare för studentkåren, att man tar in gästföreläsare.

4.9.8 *Andra inslag av arbetslivsanknytning*

Utöver att alla utbildningsprogram innehåller en verksamhetsförlagd del (med programansvarig som operativt ansvarig på programnivå) förekommer även andra inslag av arbetslivsanknytning i utbildningen i många utbildningsprogram.

Inom till exempel Socionomprogrammet arbetar man med studenternas självkännet som ett inslag i utbildningen för att stärka deras anställningsbarhet, medan man inom Personal- och arbetslivsprogrammet under första och andra året har fältdagar då studenterna bland annat lär sig att skriva rapporter. De tränas också på att informera, samtala och arbeta i grupp.

Högskolan samarbetar med *Rotary Kristianstad* som tillsammans med högskolans studie- och karriärvägledare har genomfört två "cafésamtal" mellan studenter och yrkesverksamma personer i ledande befattningar inom ekonomi och ledarskap från det lokala näringslivet och offentlig förvaltning. En samarbetsgrupp har bildats för att underlätta kontakterna med högskolan och bland annat förmedla gästföreläsare och uppsatsämnen. Verksamheten har också dokumenterats och utvärderats av Rotary vars deltagande medlemmar anser att träffarna har varit givande men att det var för få närvarande studenter. Studenterna är också nöjda och efterfrågar bland annat besök på företag.⁵⁵

⁵⁵ Utvärdering av *En framtid inom ekonomi/management*, 9 oktober 2008.

För att ge alla studenter och lärare likvärdiga studie- respektive arbetsvillkor har högskolan fastställt att studenter har rätt till minst nio lärarledda undervisningstimmar i veckan. Det är, enligt högskolan, ett av de nyckeltal som används för att säkra kvaliteten i utbildningarna. En intern omfördelning av resurserna har genomförts för att utbildningar inom samtliga ämnen ska få samma förutsättningar.⁵⁶

4.10 Kristianstad Studentkår

Kristianstad Studentkår har i genomsnitt drygt 5 500 medlemmar per termin. Studentkåren har två anställda, fyra arvoderade och 11 styrelseledamöter och bedriver utbildningsbevakning samt studiesocial- och social verksamhet i bland annat föreningar. Det finns fyra studentsektioner som svarar för näringslivskontakter, introduktionsveckorna, föreläsningar och Framtidsdagen. Sammanlagt finns det 150 olika poster som studenter kan engagera sig i.

Enligt intervjuade företrädare för Kristianstad Studentkår är studenterna generellt nöjda med sina lärare. Om det finns missnöje med en kurs framförs synpunkter i första hand till program- eller kursansvariga, och endast undantagsvis till studentkåren. Vidare betonas att högskolan arbetar mycket med lärarnas pedagogiska skicklighet, samtidigt som det finns synpunkter på att verklighetsanknytningen i en del kurser skulle kunna bli bättre. Lärarna anses vara duktiga på att påpeka för studenterna att de ska fylla i kursutvärderingar. Det finns ett krav på att resultaten av dessa ska återföras till studenterna den första dagen som kursen anordnas igen. Studentkåren delar ut ett pris till årets lärare som studenterna har möjlighet att rösta fram. Enligt studentkåren finns det bra möjligheter att påverka utbildningen och att det därför vore önskvärt att studenterna visade lite större engagemang.

Studentkåren är med i Studentstadsrådet som startade 2005, i vilket även representanter för Kristianstad kommun, högskolan och näringslivet ingår. Denna samverkan resulterade bland annat i bättre bussförbindelser till och från högskolan. Studentkåren anordnar också temadagar och tillsammans med högskolan introduktionsdagar (två gånger årligen) för nya studenter. Gemensamt med högskolan och Futurum CC anordnas företagsfrukostar och mingelskola. Studentkåren har även en särskild anslagstavla för lediga arbeten där arbetsgivare kan sätta upp anslag, och synliggör också annonser på sin webbplats.⁵⁷

⁵⁶ http://www.hkr.se/templates/page____7393.aspx (2009-08-13)

⁵⁷ www.ksk.nu (2009-07-08)

Studentkåren är representerad med minst två ordinarie ledamöter i högskolans styrelser, nämnder och råd med syfte att bevaka studenternas intressen. De har därmed möjlighet att påverka beslut om kursplaner, start och nedläggning av utbildningar med mera.

I Kristianstad Studentkårs verksamhetsplan för 2008/2009 betonar studentkåren att Bologna-processen ”är väldigt givande för studenter” och att studentkåren därför aktivt vill vara med och arbeta med den. En annan aktuell fråga är högskolans kvalitets- och utvecklingsarbete som även sätts i samband med den pågående implementeringen av Bologna-processen.⁵⁸

I Kristianstad Studentkårs utbildningspolitiska program⁵⁹ behandlas flera områden som berör studenternas anställningsbarhet och arbetslivsanknytningen i utbildningen. Ett sådant område är näringslivserfarenhet som studentkåren anser ska vara meriterande vid tjänstetillsättningar⁶⁰ och att studenterna under pågående utbildning ska ges möjlighet till kontakt med den miljö utbildningen avser att de ska verka i.⁶¹

Gällande kvalitetsutveckling och kvalitetssäkring anser studentkåren att ”studentens intressen är primära då utbildningens kvalitet avgör hur studenten kommer att klara sina uppgifter i en framtida yrkesroll”, och kräver bland annat att kursvärderingar genomförs på alla kurser och används som underlag till förbättringsåtgärder på kursen.⁶² Angående uppdragsutbildning kräver studentkåren att ”högskoleutbildningar som är anpassade till en viss arbetsgivare och dess arbetssätt endast får förekomma som uppdragsutbildning”.⁶³

Alumnverksamhet är ett område som ägnas ett separat stycke i programmet. Studentkåren kräver att det ska finnas en väl fungerande alumnverksamhet och att högskolan utnyttjar den för att ge återkoppling och feedback till studenter som befinner sig i utbildning.⁶⁴ Studentkåren anser också att högskolan bör uppmuntra såväl studenter som anställda att göra praktik-, projekt- och examensarbeten utomlands och ”att högskolan på bästa sätt förbereder sina studenter för en global arbetsmarknad”.⁶⁵

⁵⁸ *Verksamhetsplan för Kristianstad Studentkår 2008/2009*. Fastslagen av Kristianstad Studentkårs styrelse 080513. s. 1 – 5.

⁵⁹ *Utbildningspolitiskt program för Kristianstad Studentkår*. Fastslagen av Kristianstad Studentkårs årsmöte 080527. s. 4.

⁶⁰ *Ibid.* s. 7.

⁶¹ *Ibid.* s. 9.

⁶² *Ibid.* s. 8.

⁶³ *Ibid.* s. 9.

⁶⁴ *Ibid.* s. 10.

⁶⁵ *Ibid.* s. 11 – 12.

4.11 Sammanfattande iakttagelser

Högskolan Kristianstads vision är att utbilda Sveriges mest anställningsbara studenter. Den mest centrala insatsen för att uppnå detta är högskolans satsning på obligatorisk verksamhetsförlagd utbildning (VFU) för samtliga programstudenter. Målet är att alla utbildningsprogram ska innehålla minst fem studieveckor utanför högskolan. Verksamheten ska kvalitetssäkras genom bland annat en tydlig forskningsanknytning. Målsättningen med VFU är att underlätta studenternas övergång från studier till arbete och att satsningen även ska avspeglas i etableringsstatistiken.

Högskolan Kristianstad har studie- och karriärvägledning på central nivå och på sektionsnivå. Det förekommer också vägledning på programnivå.

Genom högskolans forum Student & Arbetsliv får studenterna hjälp med karriärvägledning och stöd i övergången mellan studier och arbetsliv. Kännedomen om denna verksamhet varierar dock bland studenterna. Student & Arbetsliv är också ett forum för arbetsgivare som, genom att bland annat lämna förslag till teman för examensarbeten, vill komma i kontakt med studenter. Syftet med verksamheten är även att genom vägledning öka studenternas studiemotivation och genomströmning.

Andra insatser som genomförs är studentföreningarnas årliga arbetsmarknadsdag och mentorskapsprojektet Näktergalen.

En annan stödfunktion är Lärande Resurs Centrum (LRC) som genom pedagogisk utveckling av lärare och stöd till studenter verkar för att stärka högskolans profil som utbildningshögskola och studenternas anställningsbarhet. Lärverkstäderna är en verksamhet knuten till LRC som hjälper studenterna att träna på sina generiska färdigheter.

Högskolan har fastställt att alla studenter, oavsett utbildningsprogram, har rätt till minst nio timmars undervisningstid per vecka. Högskolan har också beslutat om principer för fastställande av program- och kursutbud som bland annat grundar sig på efterfrågan från studenter och arbetsmarknad.

För utbildningsprogram finns ett programråd i vilket även externa ledamöter ingår. Adjungerade lärare och gästlärare förekommer inom en del utbildningsprogram.

Högskolan saknar systematisk alumnuppföljning men har genomfört en förstudie för att undersöka möjligheterna att utveckla uppföljningen av högskolans tidigare studenter. Högskolan har under flera år arbetat med kurs- och programutvärderingar. Studentkåren har ställt krav på att det ska finnas en väl fungerande alumnverksamhet och att högskolan utnyttjar den för att ge återkoppling och feedback till studenter som befinner sig i utbildning.

5 Styrning och uppföljning av lärosätets insatser

Syftet med detta kapitel är att redovisa hur Högskolan Kristianstad styr och följer upp sina insatser för att främja studenternas anställningsbarhet. I första avsnittet redovisas övergripande mål och strategier samt hur man med program och modeller avser att styra utvecklingen mot de strategiska målen. Därefter beskrivs i två avsnitt lärosätets planering och uppföljning av sin verksamhet. Det sista avsnittet redovisar hur högskolan tar upp frågan om anställningsbarhet i sina årsredovisningar.

Högskolestyrelsen har beslutat om lärosätets *strategi* för 2009–2014. Utifrån strategin fattar styrelsen årliga *inriktningsbeslut* för verksamheten. I enlighet med styrelsens inriktningsbeslut ger rektor *verksamhetsuppdrag* till de båda sektionerna samt LRC och den högskolegemensamma administrationen. Dessa enheter ska därefter upprätta verksamhetsplaner för året med tydliga och mätbara mål för verksamheten. De ska också ta fram en *uppföljningsplan*. Samtliga uppföljningsplaner ska sedan stämmas av med varandra. Vid årets slut lämnar respektive enhet en *verksamhetsberättelse* som tar sin utgångspunkt i verksamhetsuppdrag och verksamhetsplaner.

Högskolan har under 2008 genomfört en omorganisation och infört ett nytt planerings- och uppföljningssystem. Under det pågående implementeringsarbetet tog de fyra organisatoriska enheterna under 2008 inte fram några verksamhetsplaner för 2009. Dessa har, enligt högskoleledningen, i stället sammanställts under våren 2009, men däremot inte samordnats internt. Inte heller några verksamhetsberättelser för 2008 har tagits fram. Enligt ledningen kommer däremot verksamhetsberättelser för 2009 att tas fram.

5.1 Lärosätets övergripande vision och strategier

5.1.1 Mål och strategier

Högskolan Kristianstad antog 2006 en strategi för lärosätet (*Strategi 2012 – från ord till handling*). I strategin identifierades fem strategiska områden och tio mål som preciserades i 53 åtgärder. I oktober 2008 beslutade styrelsen

att fastställa en reviderad strategi för 2009–2014 (*Strategiska utmaningar i ett nytt högskolelandskap*). Styrelsen beslutade samtidigt att komplettera rektors förslag med ett förtydligande kring begreppet anställningsbarhet och ett separat avsnitt med beskrivning av ansvar, implementering samt uppföljning.⁶⁶

Enligt det nya strategidokumentet ligger de grundläggande målsättningarna från 2006 fast. Den presenterade färdriktningen är "en fortsättning på det arbete som inleddes 2006, men också en justering och anpassning efter de förutsättningar som råder för Högskolan i dag."⁶⁷

Med anledning av förslaget till ny strategi 2009–2014 lämnade Utbildnings- och forskningsnämnden synpunkter på att omnämmandet av entreprenörskap behövde konkretiseras och att det inte syns i utbildningsutbudet.⁶⁸

I dokumentet presenteras inledningsvis lärosätets strategiska grundpelare (vision, starka sidor, utbildningsinriktningar och värderingar) och en sammanfattning av vad som hänt inom de strategiska utvecklingsområdena sedan 2006. Därefter följer en beskrivning av högskolans situation. Slutligen formuleras fem strategiska utmaningar.

Avsikten med strategin är att den ska svara på frågan "vad" som ska göras, medan frågan "hur" ska preciseras i de årliga verksamhetsplanerna. Strategin ska utvärderas 2011 med utgångspunkt i visionen om anställningsbarhet.

Högskolans vision⁶⁹

Högskolan Kristianstad har följande vision för lärosätet:

Högskolans vision är att utbilda Sveriges mest anställningsbara studenter. Studenterna ska ha de kunskaper, färdigheter och förmågor som är mest eftertraktade på arbetsmarknaden, och som dessutom svarar mot vetenskapssamhällets krav och behov. Studenterna ska vara förberedda på att under sitt yrkesliv ansvarsfullt tillämpa och förnya sina kunskaper och färdigheter. De ska också ha en beredskap för att möta framtida förändringar och ha förmåga till entreprenörskap.

Med anställningsbarhet⁷⁰ menar högskolan:

Studenterna ska inte enbart ha sådana kunskaper och färdigheter som leder till en första anställning. Utbildningen vid Högskolan Kristianstad

⁶⁶ Högskolan Kristianstad, *Protokoll från högskolestyrelsens sammanträde 2008-10-22*. Protokoll nr. 5.

⁶⁷ Högskolan Kristianstad. Strategi 2009 – 2014. *Strategiska utmaningar i ett nytt högskolelandskap*. 2009-03-09, s. 2.

⁶⁸ Högskolan Kristianstad, *Protokoll från sammanträde med Utbildnings- och forskningsnämnden 2008-08-20*.

⁶⁹ Ibid. s. 2.

⁷⁰ Ibid. s. 2.

ska dessutom ge studenterna ett förhållningssätt som innebär en utvecklad förmåga och vilja att ständigt förnya sina kunskaper, ta till sig nytt, ta del i utveckling och våga utmana.

Som utgångspunkt för arbetet med att profilera högskolan anges att man har tre centrala utbildningsområden, nämligen utbildningsvetenskap, hälsovetenskap samt organisationsvetenskap. Inom dessa områden återfinns merparten av högskolans studenter och här finns, enligt strategidokumentet, den längsta traditionen och mycket av kompetensen. Som ytterligare utvecklingsområden för profileringsarbetet nämns biosfär- respektive gastronomiområdet.

Utvecklingen sedan 2006

I dokumentet sammanfattas den strategiska utvecklingen sedan 2006, bland annat nämns att

- Högskolans personal har erbjudits pedagogisk vidareutbildning.
- Samarbeten med kommuner och lärcentra har utvecklats.
- Biblioteket som pedagogisk resurs har utvecklats och manifesterats genom inrättandet av ett Läranderesurscentrum.
- Ett nytt kvalitetssäkringssystem infördes i juni 2008.

Vidare konstateras att begreppet anställningsbarhet utgör grunden för högskolans vision, och att en viktig ledstjärna i arbetet ska vara att all utbildning vilar på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Detta är centralt i Kristianstadsmodellen för verksamhetsförlagd utbildning där praktiken ska vetenskapliggöras och forskningsanknytas.⁷¹

Kännetecken för Högskolan Kristianstad

I strategidokumentet karaktäriseras Högskolan Kristianstad som en regionalt präglad högskola där utbildning är den helt dominerande verksamheten. Verksamheten består till 80 procent av undervisning, huvudsakligen av programstudenter. Det största programmet är lärarutbildningen med 45 procent av programstudenterna följt av sjuksköterskeutbildningen och ekonomutbildningen med 15 procent vardera. Under senare år har deltagarna på fristående kurser, framför allt nätbaserade kurser, ökat.

Vidare anges att Högskolan Kristianstad har en bred rekrytering med en av landets högsta andelar från studieovana miljöer. Nära 60 procent är dessutom äldre än 25 år.

⁷¹ Ibid. s. 4.

Samverkan

När det gäller samverkan konstateras i strategidokumentet bland annat att högskolan har ett "rikt och vitt förgrenat nätverk av samarbetspartners inom och utanför akademien". Detta gäller framför allt den verksamhetsförlagda utbildningen som ger stora kontaktytor med företag och organisationer.

Samverkan har också utvecklats med Lunds universitet och Sveriges lantbruksuniversitet (Alnarp). Vidare konstateras att det finns programråd till samtliga program och att det i dessa ingår avnämare från programmen och extern expertis med intresse för ämnet och att utveckla programmen.

Strategiska utmaningar

I strategidokumentet formuleras fem strategiska utmaningar med sammanlagt nio delmål. Utmaningar och delmål framgår av nedanstående tabell.

Utveckla högskolan Kristianstads profil

1. Högskolan Kristianstad ska vara en av landets tre mest attraktiva utbildningsdominerade högskolor 2014; för studenter och medarbetare.
2. Utveckla "Kristianstadsmodellen" för verksamhetsförlagd utbildning som bärande del i varumärket. Inom tre år ska modellen vara nationellt känd bland presumtiva studenter, arbetsgivare och kollegor i universitetsvärlden.
3. Nationellt erkänd för pedagogisk forskning.

Öka andelen kurser och program med god rekrytering

4. Årligen frigöra resurser till strategiska kvalitetssatsningar.
5. Den internationella rörligheten ska öka så att den omfattar 5 % av studenterna och medarbetarna.

Stärka kopplingen mellan forskning och utbildning

6. Profilerade utbildningsområden knyts till starka interna och externa forskarmiljöer.
7. Högskolans forskare ska aktivt delta i undervisning och medverka i program- och kursutveckling.

Öka forskningens andel av verksamheten

8. Forskningens andel ska utgöra minst 1/5 av verksamheten.

Öka uppdragsverksamheten

9. Uppdragsverksamhetens andel ska utgöra minst 1/10 av verksamheten.

När det gäller *delmål ett* konstateras att högskolans huvudsakliga verksamhet även i framtiden kommer att vara att utbilda yrkeskategorier som även andra högskolor utbildar, till exempel lärare, ekonomer och sjuksköterskor. Enligt högskolan måste profilering därför handla om hur utbildningarna genomförs. Högskolans utbildningar ska upplevas som "särskilt högkvalitativa" och utmärka sig i nationella utvärderingar.

De centrala utbildningsområdena ska vara utbildningsvetenskap, hälsovetenskap samt organisationsvetenskap. En strategisk utmaning för högskolan är att profilera dessa utbildningar så att de blir unika i högskolesystemet samtidigt som regionens kunskapsförsörjning beaktas. Det kan till exempel handla om ett brett utbud av fristående kurser. Programansvariga ska analysera de olika programmens förutsättningar och möjligheter och utveckla strategier för att "positionera dem i högskolelandskapet."⁷²

Avseende *delmål två* – att utveckla "Kristianstadsmodellen" – framhålls att detta förutsätter långsiktiga och förtroendefulla nätverksrelationer mellan akademi, näringsliv, institut och samhälle.⁷³

När det gäller *delmål tre* sägs att en medveten satsning på pedagogisk utveckling ska stärka studenternas kritiska förmåga, generella kompetenser och anställningsbarhet.

Under *delmål fyra* sägs att kontinuerliga genomlysningar ska göras av samtliga program och kurser, bland annat avseende studenternas förväntningar och omvärldens krav. Det gemensamma kvalitetssystemet ska vidareutvecklas och utvärderas kontinuerligt.

Under *delmål sju* konstateras att "högskolans adjunkter är [en] nyckelgrupp för att åstadkomma ett fruktbart möte mellan forskningen och den beprövade erfarenheten."⁷⁴

Strategin innehåller avslutningsvis en uppmaning att skicka in synpunkter och förbättringsförslag till rektor inför den revidering som ska göras av strategin varje höst.

⁷² Ibid. s. 7.

⁷³ Ibid. s. 8.

⁷⁴ Ibid. s. 10.

5.1.2 *Forsknings- och utbildningsstrategi*

Högskolan Kristianstad skriver i forsknings- och utbildningsstrategin för 2009 – 2012 att högskolan på ett antal punkter utmärker sig jämfört med andra lärosäten. Det gäller utbildningsprofil, rekrytering och sättet att samverka med det omgivande samhället. En av punkterna handlar om att högskolan har en uttalad strategi att åstadkomma ”excellens” när det gäller kopplingen mellan högskola och arbetsliv med målet att alla utbildningsprogram ska innehålla verksamhetsförlagd utbildning (VFU).

Enligt forsknings- och utbildningsstrategin styrs alla strategiska satsningar som högskolan gör av ett övergripande måtto att utbilda ”kvalificerade, kompetenta och kritiskt tänkande människor som efterfrågas på arbetsmarknaden” med den vid tiden för strategin aktuella visionen om att ”genom utbildning och forskning medverka till att skapa och utveckla kunskap om och förutsättningar för hållbar livsmiljö”. Detta ska åstadkommas genom att:

- ett arbetslivsnära perspektiv präglar hela utbildningen,
- vetenskaplig kunskap och beprövad erfarenhet utgör en enhet,
- studenterna förbereds för att under sitt yrkesliv ansvarsfullt tillämpa, förnya och kommunicera sina kunskaper och färdigheter,
- arbetslivet görs införstått med detta för att därmed fullt ut kunna utveckla den potential som studenterna besitter.⁷⁵

I strategin ges också högskolans arbete med VFU stor plats och ett antal åtgärder för att utveckla arbetet identifieras. Det handlar bland annat om att införa ett specialanpassat databaserat administrativt system, avsätta särskilda medel för nätverksbyggande mellan högskolan och arbetslivet och att utbilda fälthandledare och lärare. Enligt strategin är dessa åtgärder viktiga för att satsningen ska kunna genomföras ”med kraft och kvalitet” men kräver också ett extra resurstillskott.⁷⁶

Enligt forsknings- och utbildningsstrategin kommer alla strategiska satsningar att omsättas i handlingsprogram vilka bland annat kommer att innefatta åtgärder som att VFU om minst 7,5 högskolepoäng ska införas i alla program, att VFU-ambassadörer ska utveckla kontakterna med arbetsplatser, och att alumnverksamheten ska utvecklas.⁷⁷ Enligt högskoleledningen har samtliga dessa åtgärder genomförts.

⁷⁵ Högskolan Kristianstad, *Forsknings- och utbildningsstrategi 2009-2012*. 2007-12-19, Dnr 523/319-07. s. 1.

⁷⁶ Ibid. s. 2 – 3.

⁷⁷ Ibid. s. 6 – 7.

5.1.3 Program för kvalitetsarbetet

Högskolan Kristianstads kvalitetsarbete består av tre delar:

- en *kvalitetspolicy* som uttrycker högskolans grundläggande syn på kvalitetsutveckling,
- ett *kvalitetsutvecklingssystem* som beskriver hur kvalitetsarbetet är organiserat, och
- en *kvalitetsplan* som beskriver vad som ska göras, hur arbetet ska utföras och vem som är ansvarig.⁷⁸

Utgångspunkt för kvalitetsarbetet är Strategi 2012 och högskolans mål (se avsnitt 3.2.1). Fokus för kvalitetsarbetet har under 2008 varit på följande sju målområden:

- Starkare akademiska miljöer
- Effektivare organisation
- Utbildning av högsta kvalitet
- Kontinuerlig pedagogisk förnyelse
- Utveckling av personal och studenter
- Efterfrågad partner och kunskapskälla
- Uppmärksamma forskning som stödjer grundutbildningen

Kvalitetspolicy

Enligt kvalitetspolicyn ska högskolan aktivt medverka till utvecklingen av studenter och det omgivande samhället, genom bland annat de representanter för studenter, näringsliv, kommunal och statlig verksamhet som ingår i flertalet av högskolans beslutande och rådgivande organ. I policyn framgår också att högskolans resultat ska jämföras med andra högskolors för att få ny kunskap om vad som kan uppnås och hur detta ska uppnås.⁷⁹

Kvalitetsutvecklingssystem

Kvalitetsutvecklingssystemet, som ska revideras vart tredje år, utgör den yttre ramen för kvalitetsplanen. Högskolans styrelse och rektor har det övergripande ansvaret för att systemet integreras i andra planerings- och beslutsprocesser medan den som rektor utser som kvalitetsansvarig ansvarar för utvecklingen av systemet. För det långsiktiga utvecklingsarbetet svarar den särskilda styrgruppen för kvalitetsutveckling. De har ansvar för att sektioner och övriga enheter genom årliga rapporter får återkoppling på sitt kvalitetsarbete.

⁷⁸ Högskolan Kristianstad, *Program för kvalitetsutveckling*. Fastställt av högskolestyrelsen 2008-06-16, Dnr 903/19-08. s. 1.

⁷⁹ Ibid. s. 2 – 3.

För utbildning, forskning och samverkan har sektionscheferna det yttersta ansvaret för kvalitetsutvecklingsarbetet, medan nämnderna ansvarar för kontinuerlig kvalitetsutveckling av sektionernas verksamhet. Sektionerna ska varje år, inom ramen för verksamhetsplanen och utifrån högskolans gemensamma kvalitetsplan, upprätta en egen handlingsplan för kvalitetsarbetet med mätbara mål.⁸⁰

I handlingsplanen för kvalitetsarbetet på LRC för 2009–2010⁸¹, som revideras årligen, finns 13 kvalitetsmål för verksamheten. Ett av dessa mål handlar om att studenter på samtliga utbildningar ska erbjudas utbildning i informationskompetens och andra generella kompetenser som stöd för sitt livslånga lärande. Ett annat handlar om att LRC ska vara en drivande samarbetspartner när det gäller att utveckla högskolans profil mot VFU.⁸²

Kvalitetsplan

Kvalitetsplanen, som revideras årligen, fastställs i treårsperioder och utgör ramen för uppföljning av kärnverksamhet och stödprocesser.⁸³ Den används för planering, tillämpning, utvärdering och åtgärdande/förbättring av hur högskolans övergripande mål ska uppnås.

För att uppnå målet om *Utbildning av högsta kvalitet* ska bland annat systematisk alumnpufföljning av program införas (planera/utveckla). Detta ska göras genom att ta fram en metod, implementera, testa och sammanställa resultatet och därefter utveckla ett system för avläsning av resultat på högskoleövergripande nivå och ett gemensamt system för intern och extern kommunikation av resultat (tillämpa).

Utvärdering sker 2008 och 2009 genom att resultatet av alumnpufföljningarna används för kontinuerlig utveckling av program (utvärdera/förbättra). Ansvariga för detta är programansvariga, chefen för avdelningen för studieadministration och studentservice, IT-chef, vicerector med ansvar för kvalitetsfrågor och kommunikationschefen.⁸⁴ En första omgång dialogmöten med högskolans ledningsgrupp och samtliga programansvariga har genomförts. Syftet har bland annat varit att få underlag för utveckling av högskoleövergripande verksamheter för att främja utvecklingen av programmen. På dialogmötena har frågor om bland annat utbildningarnas arbetsmarknadsläge och VFU diskuterats.

⁸⁰ Ibid. s. 3 – 6.

⁸¹ Högskolan Kristianstad 2009, *Handlingsplan för kvalitetsarbetet på LRC 2009-2010*. Bilaga 2, 2009-09-03.

⁸² Ibid. s. 7 – 12.

⁸³ Högskolan Kristianstad, *Program för kvalitetsutveckling*. Fastställt av högskolestyrelsen 2008-06-16, Dnr 903/19-08. s. 7.

⁸⁴ Ibid. s. 11.

Ett annat delmål för att uppnå det övergripande målet ovan är att ta fram en policy för VFU och kvalitetssäkra VFU i alla programutbildningar (planera/utveckla). Detta ska göras genom att utveckla metoder för att systematisk utvärdera VFU, implementera, testa och sammanställa resultatet (tillämpa).

Avstämning av att policy och metod för utvärdering av VFU finns skulle göras 2008 för att under 2009 beskriva utvärderingens resultat (utvärdera/förbättra). Ansvariga för detta är programansvariga, prorektor och IT-chef.⁸⁵ Vetenskapsrådet har beviljat högskolan medel för att en dansk gästforskare som forskar om praktik i akademiska yrkesutbildningar ska kunna vistas på högskolan och bidra med sina kunskaper.⁸⁶

Högskolans styrelse har fastställt programmet för kvalitetsutveckling.⁸⁷

Självvärdering av kvalitetsarbetet

I juni 2009 överlämnade högskolan en självvärderingsrapport av sitt kvalitetsarbete till Högskoleverket.⁸⁸ I rapporten framgår bland annat att utvärdering av utbildningsprogram, utöver vad som ovan nämnts om årliga dialogmöten, även görs mer fördjupat med 2 – 5 års intervall. I samband med detta gör programansvarig och medarbetare en mer omfattande självvärdering där även frågor om genomströmning, anställningsbarhet och avnämarnas synpunkter på utbildningen tillkommer. Om eventuella brister då uppdagas får programansvarig i uppdrag att vidta åtgärder och åiterrapportera till UFO eller NU.⁸⁹

I rapporten framgår vidare att högskolan ser avsättandet av resurser till studentstöd som en del av satsningen på anställningsbarhet. Det handlar om studie- och karriärvägledning på central nivå och verksamheten Student & Arbetsliv. Enligt högskolan är målet med dessa verksamheter att genom olika aktiviteter stärka studenternas självkänsla inför kommande arbetsliv och öka kontakterna med arbetslivet. I självvärderingen framgår även att högskolan, från och med vårterminen 2009, har avsatt strategiska resurser för ett högskolegemensamt alumnsystem och en alumnwebb för att underlätta studenternas övergång mellan studier och arbetsliv.⁹⁰

⁸⁵ Ibid. s. 13.

⁸⁶ Högskolan Kristianstad, Pressmeddelande 2009-08-21: Högskolans VFU-satsning får förstärkning.

⁸⁷ Högskolan Kristianstad, *Protokoll från högskolestyrelsens sammanträde 2008-06-16*. Protokoll nr. 3.

⁸⁸ Högskolan Kristianstad 2009, *Självvärdering av kvalitetsarbetet vid Högskolan Kristianstad*. Dnr: 1092/19-09, 2009-06-08.

⁸⁹ Ibid. s. 7.

⁹⁰ Ibid. s. 9.

Gällande systematisk insamling av information om utbildningarnas kvalitet framgår att kvalitativa data samlas in från kursvärderingar, programutvärderingar och alumnenkäter medan kvantitativa data kommer från information på studera.nu och LADOK, för planeringen av verksamhetens omfattning och av program- och kursutbud. Av rapporten framgår dock att det i dagsläget saknas högskolegemensamma riktlinjer för hur programutvärderingar och alumnenkäter ska utformas, men att huvuddelen av högskolans program "trots detta" utvärderas regelbundet. UFO och NU kommer dock att under hösten 2009 ta fram gemensamma riktlinjer för detta. Vidare framkommer att det för ett flertal programutvärderingar även görs regelbundna alumnuppföljningar.⁹¹ Angående information till allmänheten skriver högskolan i självvärderingen att det är högskolans skyldighet att se till att korrekt information om utbildningsutbudet är publicerat på studera.nu.⁹²

Kristianstad Studentkår har i självvärderingen getts möjlighet att ge sin syn på högskolans kvalitetsarbete och studenternas inflytande. Ett område som lyfts fram är kursvärderingar. Enligt studentkåren genomförs kursvärderingar inte på alla kurser och resultaten redovisas inte alltid. Studentkåren efterfrågar tydligare direktiv och menar att det också behövs tydligare gemensamma direktiv för att säkerställa att det ställs samma kvalitetskrav på alla utbildningar.⁹³

5.1.4 Pedagogiskt program

Högskolan Kristianstad har samlat ansvaret för frågor om bland annat högskolepedagogisk utveckling i den organisatoriska enheten LärandeResursCentrum (LRC). Av verksamhetsplanen framgår att LRC har till uppgift att stärka högskolans profil som utbildningshögskola, möjliggöra pedagogiska karriärvägar, och genom satsning på studiestöd stärka studenternas anställningsbarhet.⁹⁴ LRC ska bland annat inventera utvecklingsbehoven bland undervisande personal, stödja nätbaserat lärande, och utveckla högskolans VFU-pedagogik. De ansvarar också för ett pedagogiskt pris som ska utdelas under våren 2010.⁹⁵

⁹¹ Ibid. s. 12.

⁹² Ibid. s. 13.

⁹³ Ibid. s. 15.

⁹⁴ Högskolan Kristianstad 2009. *LärandeResursCentrum: uppgift, förhållningssätt och mål.* Bilaga 1, 2009-09-03, s. 1.

⁹⁵ Ibid. s. 3ff.

5.1.5 Samverkanspolicy

Högskolan tog 2003 fram en policy för samverkan med det omgivande samhället.⁹⁶ I policyn, som består av en sida, anges att målet för Högskolan Kristianstad är "att vara en aktiv, attraktiv och erkänd partner i samhällets utveckling och tillväxt". Vidare anges att högskolan ska vara en välkänd och integrerad del i samhället, "en allas angelägenhet". Enligt policyn ska högskolan aktivt delta i det regionala utvecklingsarbetet genom att i samverkan med aktörer i samhället stimulera och stödja studenter och anställda att:

- utföra informationsinsatser
- utföra projekt och examensarbeten
- utföra forsknings- och utvecklingsprojekt
- bedriva uppdragsverksamhet

Vilka konkreta insatser som ska vidtas för att uppnå målet, vem som har ansvaret för implementeringen av insatserna på olika nivåer, hur insatserna ska följas upp och utvärderas och om eller när policyn ska revideras framkommer däremot inte.

Enligt högskolans program för kvalitetsutveckling ska en policy och handlingsplan för samverkan tas fram till 2010.⁹⁷ Det handlar om en revidering av befintlig samverkanspolicy.

Högskolan har ett samverkansutskott med uppgift att utarbeta ett förslag till samverkanspolicy och att utveckla högskolans samlade verksamhet inom området samverkan med det omgivande samhället.⁹⁸

Högskolan har även ett uppdragsbolag med en heltidsanställd genom vilken all uppdragsverksamhet kanaliseras. Enligt intervjuade företrädare för högskoleledningen är målsättningen att uppdragsverksamheten ska öka i omfattning. Som skäl till detta anges att högskolan får direkt feedback på vilken kunskap som behövs i olika delar av arbetslivet, att högskolan kan upprätthålla en verksamhetsvolym vilket ger underlag för att behålla tjänster eller nyrekrytera, samt att koncentrera lärarresurserna och kursutbudet.

Utbildnings- och forskningsnämnden och Nämnden för utbildningsvetenskap har ett gemensamt utskott för samverkansfrågor.

⁹⁶ Högskolan Kristianstad, *Samverkan mellan Högskolan Kristianstad och det omgivande samhället*. Fastställd i högskolestyrelsen 2003-04-15, Dnr 698/19-03.

⁹⁷ Högskolan Kristianstad, *Program för kvalitetsutveckling*. Fastställt av högskolestyrelsen 2008-06-16, Dnr 903/19-08. s. 16.

⁹⁸ http://www.hkr.se/templates/Page_____7320.aspx (2009-08-11)

5.1.6 Intervjuer och undersökningar

Av Riksrevisionens intervjuer med högskoleledningen framgår att Kristianstadsmodellen är en särskilt prioriterad uppgift som prorektor har tilldelats ett särskilt ansvar för. Till prorektors övriga ansvarsområden hör grundutbildning samt frågor om studenter, arbetsliv och alumnverksamhet. Detta är, enligt ledningen, exempel på hur högskoleledningen styr verksamheten med syfte att öka fokus på anställningsbarhetsfrågan. Enligt ledningen behöver dock högskolan bli bättre på att marknadsföra såväl sin VFU som profil att satsa på ökad anställningsbarhet för studenterna.

I januari 2005 beslutade högskolans styrelse att anta en strategi och en vision om att Högskolan Kristianstad ska utbilda Sveriges mest anställningsbara studenter. I samband med detta beslutade styrelsen också om att tillsätta en strategigrupp med uppdrag att förverkliga visionen. Ett antal projekt startade och planer togs fram för en utbildning om entreprenörskap i vid mening. Försök gjordes med en entreprenörskapskurs för sjuksköterskestudenter med ambition om ett successivt införande även i andra program. Enligt högskoleledningen togs kursen emellertid bort från den strategiska agendan på grund av flera rektorsbyten.

I september 2008 fick högskolan en ny förvaltningschef med uppdrag att styra upp arbetet med planering, uppföljning och utvärdering för att stödja ledningens vision och strategi, något som intervjuade företrädare för högskoleledningen anser att de inte har ett fullt fungerade system för. Enligt ledningen är högskolans storlek en fördel ur styrbarhetssynpunkt eftersom det går att ha en tydlighet från den högsta ledningens sida samtidigt som det finns mål som gäller för alla nivåer.

5.2 Verksamhetsplanering

Med utgångspunkt från lärosätets strategidokument fattar styrelsen årligen ett *inriktningsbeslut* för verksamheten och utifrån det beslutet ger rektor *verksamhetsuppdrag* till sektionerna, LRC och gemensamma administrationen. Verksamhetsuppdraget pekar ut prioriterade områden under det aktuella året. Genomförandet ska sedan preciseras i respektive enhets verksamhetsplan.⁹⁹

⁹⁹ Högskolan Kristianstad, *Budgetunderlag 2010-2012*. 2009-02-18, Dnr 1805/131-08, s. 3.

5.2.1 Budgetunderlag

I budgetunderlaget för 2009 – 2011 betonar högskolan att den blivit alltmer känd för sin satsning på anställningsbarhet genom det systematiska arbete som har bedrivits med Student & Arbetsliv och genom utvecklandet av den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU).¹⁰⁰

Ett led i högskolans satsning på VFU är, enligt budgetunderlaget, att genom utbildningsprogrammets innehåll och pedagogiska form skapa konkurrensfördelar gentemot andra lärosäten. Det är också genom VFU och Student & Arbetsliv, högskolans funktion för student- och arbetslivsfrågor, som högskolans uttalade vision att på olika sätt stödja studenterna i övergången till arbetslivet, enligt budgetunderlaget, matchas.¹⁰¹

Motivet för LRC är bland annat att högskolan har en förhållandevis hög andel studenter från studieovana miljöer (35 procent jämfört med 25 procent för samtliga lärosäten) och att detta medför krav på olika typer av studiestöd. Att sådant stöd utvecklas är emellertid något som kommer alla högskolans studenter till del.

I budgetunderlaget lyfts fyra profilområden för forskningen fram, varav ett är *Verksamhetsförlagd Utbildning*,¹⁰² som idag är ett eget forskningsområde. VFU är, enligt budgetunderlaget, forskningsanknuten och vetenskapliggjord praktik och utgör ett snitt mellan forskning, utbildning och arbetsliv. En förutsättning för att genomföra VFU i alla utbildningsprogram är en naturlig och fördjupad samverkan med det omgivande samhället.¹⁰³

I budgetunderlaget för 2010–2012 betonas att "Högskolan Kristianstad är en utbildningsdominerad högskola med inslag av professionsuniversitet och med en för profilen ändamålsenlig forskningsöverbyggnad", och att "högskolans huvuduppgift är att bedriva utbildning inom avgränsade områden med betoning på yrkeskompetens samt den regionala och nationella arbetsmarknadens behov". Vidare konstateras att utbildningen är den bas till vilken forskning och samverkan med det omgivande samhället knyts. Högskolans vision och dess koppling till VFU, Student & Arbetsliv, LärandeResursCentrum och Futurum Creative Center lyfts fram. Att inget annat lärosäte "har lyckats" införa VFU i alla sina utbildningsprogram är något som, enligt budgetunderlaget, gör högskolan unik. Utöver detta betonas också att det genomförs olika typer av programspecifika aktiviteter och att högskolan, inom ramen för VFU och särskilda programråd, för en öppen dialog med arbetsmarknadens parter kring utbildningsprogrammets innehåll och genomförande. Det betonas att det är de programansvariga,

¹⁰⁰ Högskolan Kristianstad, *Budgetunderlag 2009-2011*. 2008-02-19, Dnr 2306/131-07, s. 1 – 2.

¹⁰¹ Ibid. s. 3 – 4.

¹⁰² De andra tre är Utbildningsvetenskap, Mat-måltid-hälsa och Natur- och kulturmiljö.

¹⁰³ Ibid. s. 6 – 7.

vilka leder utbildningsprogrammen, som är de centrala aktörerna i verksamhetsutvecklingen och i den externa kommunikationen med studenter och avnämare.¹⁰⁴ Enligt budgetunderlaget är högskolan beroende av att ha en organisationsstruktur och kultur som främjar samarbete med avnämare och ser det som en förutsättning för att alla utbildningsprogram ska innehålla VFU.

I budgetunderlaget redogörs också för det samarbete med Lunds universitet och planeringen av en gemensam ämnesläroutbildning som har pågått under 2008.

5.2.2 Inriktningsbeslut

Med utgångspunkt i strategin för 2009–2014 har styrelsen fattat beslut om *verksamhetsinriktning* för högskolan under 2009.¹⁰⁵

Styrelsens uppdrag till högskolan är att prioritera fyra områden:

- Ekonomi
- Kompetensanalys
- Pedagogisk utveckling och verksamhetsförlagd utbildning
- Internationalisering

När det gäller ekonomi sägs att såväl ekonomiska rutiner som resultat ska prioriteras. Inom grundutbildningen handlar det enligt beslutet främst om att identifiera ekonomiskt starka och svaga områden och utifrån resultatet göra en planering av utbildningsutbudet och rekryteringsinsatser.

När det gäller kompetensanalys ska arbetet med att matcha medarbetarnas kompetens med utbildningsutbudet prioriteras.

Avseende området pedagogisk utveckling och VFU konstateras att arbetet med att koppla studier och arbetsliv är fundamental för högskolan. Utvecklingen av VFU ska därför sättas i fokus inom såväl grundutbildning som forskning och forskarutbildning. LRC ska ges en allt tydligare roll i utvecklingen av VFU-pedagogik och övrig pedagogisk utveckling.

Vad gäller internationalisering ska fokus läggas på ökad rörlighet, utbudet av engelskspråkiga kurser samt internationalisering av läroutbildningen.

Uppdragen ska återrapporteras till styrelsen.

¹⁰⁴ Ibid. s. 2.

¹⁰⁵ Rektor fick på högskolestyrelsens sammanträde 2008-06-16 i uppdrag att vidareutveckla och implementera ett högskolegemensamt system för verksamhetsplanering och uppföljning samt ta fram underlag för inriktningsbeslut. Inriktningsbeslutet fastställdes 2008-10-22.

5.2.3 Verksamhetsuppdrag

I 2009 års verksamhetsuppdrag¹⁰⁶ till *Sektionen för hälsa och samhälle och Sektionen för lärarutbildning* framgår att sektionerna har ansvar för en ständig förnyelse av grundutbildningen, utvecklingen av VFU och kopplingen mellan VFU och forskningsanknytning av grundutbildningen.

Under 2009 ska Sektionen för hälsa och samhälle lägga särskilt fokus på utveckling av nätbaserad utbildning, medan Sektionen för lärarutbildning särskilt ska fokusera på utvecklingen av en ny lärarutbildning i samarbete med Lunds universitet.

För samverkan med det omgivande samhället anges för båda sektionerna att arbetet under 2009 ska prioriteras för arbetet med att utöka andelen uppdragskurser i samverkan med Uppdrag AB.

Sektionerna ska vidare göra en genomlysning av kurser och program för att kartlägga ekonomi och rekrytering och genomföra en kompetensanalys med syfte att matcha medarbetarnas kompetens med utbildningsutbudet och främja pedagogisk karriärstege. Det betonas att det i arbetet med rekrytering är angeläget att stärka kopplingen mellan sektionerna och den centrala förvaltningen med syfte att genomföra en samordnad och strategisk marknadsföring.¹⁰⁷

Läranderesurscentrum ska under 2009 i nära samverkan med sektionerna stödja uppdraget att under året fokusera på utvecklingen av VFU och kopplingen mellan VFU och forskningsanknytningen av grundutbildningen. LRC ska också stödja vidareutvecklingen av nätbaserat lärande och medverka i arbetet med kursvärderingar för att, enligt verksamhetsuppdraget för 2009, "förbättra Högskolans kunskap om den egna verksamheten".¹⁰⁸ Vidare ska LRC vidareutveckla det öppna forskningsarkivet för publicering av bland annat studenternas examensarbeten och utveckla de pedagogiska karriärvägarna för lärare.

Den högskolegemensamma administrationen ska under 2009 särskilt fokusera på utvecklingen av gemensamma och effektiva studieadministrativa rutiner och på att ta fram verktyg för uppföljning av studenter och rekryteringsinsatser. Enligt verksamhetsuppdraget för 2009 måste dessa rutiner förbättras och kvalitetssäkras för att en utveckling av grundutbildningen ska kunna genomföras. För samverkansområdet gäller att under 2009 prioritera arbetet med att förbättra rutiner och avtal.¹⁰⁹

¹⁰⁶ Högskolan Kristianstad, *Beslut om verksamhetsuppdrag 2009*. Beslutat av rektor 2008-12-11, Nr 088/08.

¹⁰⁷ Ibid. Bilaga s. 1 – 4.

¹⁰⁸ Ibid. s. 5.

¹⁰⁹ Ibid. s. 6.

5.2.4 Verksamhetsplan 2009

Under våren 2009 har de organisatoriska enheterna tagit fram verksamhetsplaner för respektive ansvarsområde. Dessa presenteras i det följande. Lärosätet har inte tagit fram någon gemensam verksamhetsplan för 2009.

Högskolegemensam administration

Enligt verksamhetsplanen för 2009 för den högskolegemensamma administrationen ska informationen till studenter och andra förbättras genom ökat samarbete mellan funktionerna för studieadministration och kommunikation. Vidare framgår att Student & Arbetsliv har som mål att utöka antalet cv-granskningar jämfört med 2008 och att utveckla samarbetsformerna med LRC och FCC för bättre resurs- och kompetensanvändning. Dessutom framgår att ett alumnätverk kommer att starta under 2009 och ett stödsystem för alumnarbetet implementeras.¹¹⁰

Läranderesurscentrum (LRC)

I verksamhetsplanen för Läranderesurscentrum (LRC) anges ett antal verksamhetsmål. Ett av dessa är att studenter på samtliga utbildningar ska erbjudas utbildning i informationskompetens och andra generella kompetenser som stöd för sitt livslånga lärande. Uppföljning ska ske genom bland annat frågor i kursutvärderingar samt genom utvärdering av egeninitierade utbildningsinsatser. Vidare ska LRC vara en drivande samarbetspartner när det gäller att utveckla högskolans profil mot VFU och detta ska följas upp genom självvärdering av insatser på området. LRC ska också vara kontaktpunkt för och följa upp högskolans Bolognaarbete.¹¹¹

Sektionen för hälsa och samhälle

I verksamhetsplanen för 2009 för Sektionen för hälsa och samhälle hänvisas till den övergripande målsättningen i Strategi 2009–2014 om att öka studenternas anställningsbarhet och att alumnverksamheten bör utvecklas i alla program. Vidare refereras till de fem övergripande strategiska utmaningarna i strategin.¹¹²

För den första utmaningen, *att utveckla högskolans profil via programmen, VFU och pedagogisk utveckling*, finns en genomgång av läget i de olika utbildningsprogrammen inom sektionen. För till exempel sjuksköterskeprogrammet anges som ett av målen att säkerställa att VFU

¹¹⁰ Högskolan Kristianstad, *Verksamhetsplan för Högskolegemensam administration 2009*.

¹¹¹ Högskolan Kristianstad, *LäranderesursCentrum: uppgift, förhållningssätt och mål 2008 – 2010* (förslag). s. 2 – 4.

¹¹² Högskolan Kristianstad, *Verksamhetsplan 2009 Sektionen för hälsa och samhälle*. s. 1.

fungerar som avsett, medan det för fristående kurser anges att kopplingen till näringslivet bör undersökas. För högskoleingenjörsprogrammet i datateknik anges att stora delar av utbildningen sker i projektform med anknytning till näringslivet som förberedelse för arbetslivet, bland annat genom VFU och en kurs i entreprenörskap. Vidare anges att möjligheten och lämpligheten att inrätta ett program inom informatik bör undersökas.

För den andra strategiska utmaningen, *att öka andelen program med god rekrytering*, framgår att sektionen har som mål att säkerställa att det av högskolan beslutade kvalitetsprogrammet och alumnverksamheten implementeras. Vidare framgår att rekryteringskampanjer bör startas för de program som saknar programråd och att undersöka om möjligheterna att utöka VFU utöver 7,5 hp kan vara lämpliga för vissa program. Gällande pedagogik anges att relationen mellan förväntade läranderesultat och examinationsformer bör utvecklas och en grupp ska utses för att ge förslag och exempel på olika former av examination. Det nämns också att LRC är en resurs som måste tydliggöras och användas mer.¹¹³

Sektionen för lärarutbildning

I verksamhetsplanen för 2009 för Sektionen för lärarutbildning anges att utvecklingsarbetet under 2009 prioriteras för att implementera den nya organisation som infördes 2008, och bedriva specifika utvecklingsinsatser inom ett antal högskolegemensamma områden. Enligt sektionen är den första prioriteringen viktig eftersom det vid införandet av den nya organisationen den 1 april 2008 inte var klargjort vad de nya ansvarsrollerna (kunskapsgrupper, akademiska ledare, programansvariga, personalledare, nya administrativa funktioner osv.) innebar och hur arbetet skulle bedrivas och att detta kom att prägla verksamheten under senare delen av 2008.¹¹⁴ Under 2009 kommer lednings-, informations- och kvalitetssystem att utvecklas. Vidare betonas att programansvariga har ansvar för att säkra kvaliteten i program och kurser.

Gällande specifika utvecklingsinsatser anges att en utveckling av nya VFU-områden (nordvästra Skåne) kommer att ske för lärarutbildningen.

¹¹³ Ibid. s. 1 – 4.

¹¹⁴ Högskolan Kristianstad, *Verksamhetsplan 2009*, Sektionen för Lärarutbildning. Bilaga 1, s. 1.

5.3 Verksamhetsuppföljning

Sektionerna, LRC och den högskolegemensamma förvaltningen ska ta fram var sin *uppföljningsplan* som sedan ska stämmas av med varandra. Vid årets slut lämnar respektive enhet en *verksamhetsberättelse* som tar sin utgångspunkt i verksamhetsuppdrag och verksamhetsplaner.

5.3.1 Uppföljningsplan

Verksamhetsberättelser och övrigt material som ligger till grund för högskolans årsredovisning utgör, för närvarande, underlag för uppföljning. Styrande för detta är tidsplanen för årsredovisningen.

5.3.2 Verksamhetsberättelser

Högskolan Kristianstad tar inte fram någon högskoleövergripande intern verksamhetsberättelse. Högskolans enheter tar heller inte fram några egna verksamhetsberättelser. Däremot genomför högskolans ledning så kallade dialogträffar med samtliga programansvariga för att bl.a. informera sig om respektive program och diskutera utvecklingsbehov.¹¹⁵

Högskolan har under våren 2009 påbörjat ett arbete med syfte att systematisera och följa upp bland annat hur det har gått för studenterna efter examen. Ett första system ska enligt plan introduceras under 2009 och vidareutvecklas 2010. När det nya systemet är på plats ska man, enligt intervjuade företrädare för högskoleledningen, kunna få ett bättre underlag jämfört med de externa uppföljningar som görs i dag och som tar hänsyn till högskolans speciella förutsättningar. Arbetet med detta pågår.

5.4 Årsredovisningar

I Högskolan Kristianstads årsredovisning för 2008 framgår att högskolans vision om anställningsbarhet står fast och har konkretiserats under året. Det strategidokument som visionen utgår ifrån har reviderats under 2008. Vidare framgår att utvecklingen av Kristianstadsmodellen för verksamhetsförlagd utbildning har intensifierats och är den satsning gällande anställningsbarhet som högskolan bedömer har fått störst genomslagskraft. Exempel på detta är att alla programutbildningar vid utgången av 2008 har minst fem veckors verksamhetsförlagd utbildning. Högskolans funktion för Student & Arbetslivsfrågor har fått en etablerad roll i arbetet med att förbereda

¹¹⁵ Högskolan Kristianstad, *Protokoll från högskolestyrelsens sammanträde 2009-06-16*. Protokoll nr. 3.

och stödja studenterna i deras övergång från student till yrkesverksam och väcker, enligt rektors sammanfattning i årsredovisningen, allt större uppmärksamhet bland landets lärosäten, studenter och avnämare.¹¹⁶ Syftet med funktionen är också att göra studenterna mer medvetna och motiverade och därmed öka deras genomströmning.¹¹⁷

I årsredovisningen för 2008 betonar högskolan att begreppet anställningsbarhet utgör grunden för högskolans vision och öppnar upp för en mångfald av aktiviteter. Vidare framgår att satsningen på anställningsbarhet också innebär en kontinuerlig utveckling av högskolans relationer med det omgivande samhället.¹¹⁸

I en kommentar till årsredovisningen skriver Kristianstad Studentkår angående högskolans vision om Sveriges mest anställningsbara studenter att det "är en tydlig markering på att det är studenterna och livet efter examen som är det viktiga, vilket i sin tur gör vägen till examen, studentlivet, så viktigt". Enligt studentkåren är högskolans satsning på Student & Arbetsliv och Futurum Creative Center "något som direkt kommer studenterna till nytta och som verkligen gynnar anställningsbarheten".¹¹⁹

I högskolans årsredovisning för 2007 betonas också att vision och strategi har varit viktiga delar för högskolans utveckling och att högskolans mål om att erbjuda utbildning av högsta kvalitet bland annat ska leda till en varaktig etablering på arbetsmarknaden för studenterna.¹²⁰ Som en del av kvalitetsarbetet har högskolan under 2007 genomfört en egeninitierad alumnutvärdering av tidigare programstudenter.¹²¹

5.5 Sammanfattande iakttagelser

Arbets- och ansvarsfördelning

Lärosätets insatser för att främja studenternas anställningsbarhet följer i princip samma arbets- och ansvarsfördelning som övrig verksamhet. Högskolans styrelse och rektor har ett övergripande verksamhetsansvar. Under nämnderna har sektionscheferna ansvar för utbildningens kvalitet, till exempel att den arbetsmarknadsanknyts. Prorektor har ett övergripande ansvar för studenternas anställningsbarhet.

¹¹⁶ Högskolan Kristianstads årsredovisning för 2008, s. 3.

¹¹⁷ Ibid. s. 14.

¹¹⁸ Ibid. s. 4.

¹¹⁹ Ibid. s. 56.

¹²⁰ Högskolan Kristianstads årsredovisning för 2007, s. 7.

¹²¹ Ibid. s. 35.

Mål och strategier för studenternas anställningsbarhet

Högskolan Kristianstad har på ett tydligt sätt formulerat övergripande mål för sina studenters anställningsbarhet. Med utgångspunkt i visionen har lärosätet formulerat fem strategiska utmaningar med sammanlagt nio delmål. Av dessa framgår bland annat att verksamhetsförlagd utbildning (VFU) är ett viktigt medel för att uppnå visionen.

Även i högskolans forsknings- och utbildningsstrategi för 2009–2012 ingår frågan om studenternas anställningsbarhet på ett tydligt sätt. I strategin ges högskolans arbete med verksamhetsförlagd utbildning stor plats och ett antal åtgärder för att utveckla arbetet identifieras. Också i lärosätets budgetunderlag till regeringen från senare år behandlas frågan om studenternas anställningsbarhet.

Studenternas anställningsbarhet ingår som en del i högskolans kvalitetsarbete. Av policydokument och planer för kvalitetsarbetet framgår lärosätets grundläggande syn på kvalitetsutveckling, vilka åtgärder som ska vidtas samt arbets- och ansvarsfördelning för arbetet. Utgångspunkten för kvalitetsarbetet är lärosätets mål och strategier.

Högskolan Kristianstad har också en policy för samverkan med det omgivande samhället. Policyn är emellertid mycket övergripande. Den innehåller inga exempel på åtgärder och tydliggör inte heller ansvarsförhållanden. Enligt högskolans program för kvalitetsutveckling ska en policy och handlingsplan för samverkan tas fram till 2010.

Inom Högskolan Kristianstad har Lärande Resurs Centrum (LRC) ansvar för frågor om pedagogisk utveckling. Högskolans sektioner och andra organisatoriska enheter har inte tagit fram några lokala policydokument för studenternas anställningsbarhet.

Verksamhetsplanering

I inriktningsbeslutet för verksamhetsplaneringen 2009 tar styrelsen sin utgångspunkt i lärosätets strategi för 2009–2014. Styrelsens uppdrag till högskolan innehåller fyra prioriterade områden, bland annat pedagogisk utveckling och verksamhetsförlagd utbildning. Där konstateras att arbetet med att koppla studier och arbetsliv är fundamentalt för högskolan och att utvecklingen av VFU därför ska sättas i fokus inom såväl grundutbildning som forskning och forskarutbildning. Vidare ska LRC ges en allt tydligare roll i utvecklingen av VFU och övrig pedagogisk utveckling.

I verksamhetsuppdraget för 2009 ges också sektionerna förhållandevis tydliga uppdrag kring studenternas anställningsbarhet. Sektionerna har ansvar för att kontinuerligt förnya grundutbildningen samt utveckla VFU. Sektionerna ska särskilt fokusera utveckling av nätbaserad utbildning respektive en ny lärarutbildning. För samverkan med det omgivande

samhället ska båda sektionerna prioritera en ökad andel uppdragskurser. Vidare ska sektionerna genomföra en kompetensanalys för att matcha medarbetarnas kompetens med utbildningsutbudet samt främja en pedagogisk karriärstege.

LRC ska under 2009 stödja sektionerna att utveckla VFU. Vidare ska LRC stödja utvecklingen av nätbaserat lärande, medverka i arbetet med kursvärderingar samt utveckla de pedagogiska karriärvägarna för lärare. Den högskolegemensamma administrationen ska särskilt fokusera framtagandet av verktyg för att följa upp studenter och rekryteringsinsatser.

De organisatoriska enheterna har under våren 2009 tagit fram verksamhetsplaner för respektive ansvarsområde. Planerna knyter an till lärosätets övergripande mål och strategier för studenternas anställningsbarhet. I sina respektive verksamhetsplaner anger enheterna ett antal konkreta uppdrag med relevans för studenternas anställningsbarhet. Bland annat ska den högskolegemensamma administrationen förbättra sin information till studenterna, öka antalet cv-granskningar samt implementera ett stödsystem för alumnarbetet. LRC ska bland annat erbjuda samtliga studenter utbildning i informationskompetens och andra generella kompetenser. Sektionerna ska utveckla relationen mellan förväntade studieresultat och examinationsformer respektive bedriva vissa specifika utvecklingsinsatser.

Uppföljning

I årsredovisningen för 2008 redogör Högskolan Kristianstad för hur man ser på och arbetar med studenternas anställningsbarhet. Man betonar att anställningsbarhet utgör grunden för högskolans vision, samt framhåller att visionen om anställningsbarhet står fast och har konkretiserats under året. Kristianstadsmodellen för verksamhetsförlagd utbildning framhålls som den satsning som har störst genomslagskraft på studenternas anställningsbarhet. Enligt årsredovisningen har alla programutbildningar minst fem veckors verksamhetsförlagd utbildning. I årsredovisningen framhålls också högskolans verksamhet Student & Arbetsliv som förbereder och stödjer studenterna i deras övergång från studier till arbetsliv. Genom ökad motivation och kunskap ska studenternas genomströmning öka.

Högskolan tar inte fram någon intern verksamhetsberättelse för lärosätet och högskolans enheter tar heller inte fram några egna verksamhetsberättelser för 2008. Däremot genomför högskolans ledning så kallade dialogträffar med samtliga programansvariga för att bland annat informera sig om respektive program och diskutera utvecklingsbehov.

Under våren 2009 har högskolan påbörjat ett arbete i syfte att systematiskt följa upp vad som händer studenterna efter examen. Ett första system ska enligt plan introduceras under 2009 och vidareutvecklas 2010.

6 Riksrevisionens sammanfattande bedömning

I detta kapitel presenterar Riksrevisionen inledningsvis sin sammanfattande bedömning när det gäller universitetets insatser för att främja sina studenters anställningsbarhet. Därefter presenteras motsvarande för universitetets styrning och uppföljning av sina insatser.

6.1 Insatser för studenternas anställningsbarhet

Högskolan Kristianstad genomför en rad insatser för att främja sina studenters anställningsbarhet och att det ska finnas en arbetslivsanknytning i kurser och utbildningsprogram. Riksrevisionen bedömer att den mest centrala av dessa insatser är högskolans satsning på obligatorisk verksamhetsförlagd utbildning (VFU) för samtliga programstudenter. Enligt Riksrevisionens bedömning ger VFU, med den kvalitetssäkring som en tydlig forskningsanknytning innebär, studenterna förutsättningar att under sin utbildning få en god inblick i det arbetsliv som de flesta ska ut i efter sin examen.

Genom Student & Arbetsliv har högskolan skapat en mötesplats för arbetsgivare och studenter. Syftet är bland annat att ge studenterna stöd i övergången mellan studier och arbetsliv och arbetsgivarna en ingång till högskolan. Enligt Riksrevisionens bedömning behöver emellertid högskolan bli bättre på att marknadsföra mötesplatsen och göra den mer känd bland studenter, lärare och potentiella arbetsgivare.

Riksrevisionen bedömer också att den verksamhet som bedrivs av Lärande Resurs Centrum (LRC) fyller en viktig pedagogisk funktion för högskolans lärare och är ett stöd för att öka studenternas genomströmning och ge dem möjlighet att träna sina generiska färdigheter.

Riksrevisionen ser positivt på att högskolan har fastställt att alla studenter, oavsett utbildningsprogram, har rätt till en viss minimitid för antalet undervisningstimmar per vecka, eftersom det ökar studenternas förutsättningar att bland annat träna sina generiska färdigheter.

Utöver ovan nämnda insatser finns såväl studie- som karriärvägledning på central nivå och på sektionsnivå. Vägledning förekommer även på programnivå. För utbildningsprogram finns ett programråd i vilket även

externa ledamöter ingår. Adjungerade lärare och gästlärare förekommer inom en del utbildningsprogram. Det genomförs även mentorskapsprojekt och årliga arbetsmarknadsdagar.

Högskolan Kristianstad saknar i dag ett alumnnätverk och gör inte heller några systematiska uppföljningar av hur det har gått för högskolans tidigare studenter. En förstudie har genomförts för att undersöka möjligheterna att utveckla uppföljningen av högskolans tidigare studenter. Studentkåren har ställt krav på att det ska finnas en väl fungerande alumnaverksamhet och att högskolan utnyttjar den för att ge återkoppling och feedback till studenter som befinner sig i utbildning.

Enligt Riksrevisionens bedömning är högskolans vision om att utbilda Sveriges mest anställningsbara studenter inte fullt ut förankrad i alla delar av organisationen. Vidare visar genomgången av högskolans insatser för att främja studenternas anställningsbarhet att flera av de insatser som nämns ovan är sådana som har initierats under de senaste två åren (till exempel LRC som bildades den 1 april 2008) eller som fortfarande befinner sig i planeringsstadiet (till exempel alumnnätverk och systematiska alumnuundersökningar).

6.2 Styrning och uppföljning

Enligt Riksrevisionens bedömning har Högskolan Kristianstad en tydlig och ändamålsenlig arbets- och ansvarsfördelning för sitt arbete med studenternas anställningsbarhet. Prorektor har tilldelats ett övergripande ansvar för studenternas anställningsbarhet vilket innebär ökade möjligheter för högskolan att fokusera frågan.

Högskolan Kristianstad har på ett tydligt sätt formulerat övergripande mål och strategier för sina studenters anställningsbarhet. Det gäller såväl högskolans egna policydokument som strategier och underlag som tagits fram på regeringens uppdrag.

Vidare kan konstateras att studenternas anställningsbarhet ingår som en del i högskolans kvalitetsarbete, samt att utgångspunkten för kvalitetsarbetet är högskolans mål och strategier. Högskolan Kristianstads samverkanspolicy däremot är, enligt Riksrevisionens bedömning, mycket övergripande.

I sitt inriktningsbeslut för verksamhetsplaneringen 2009 tar styrelsen sin utgångspunkt i högskolans strategi och dess inriktning mot studenternas anställningsbarhet. I verksamhetsuppdraget för 2009 ges sektionerna och övriga organisatoriska enheter förhållandevis tydliga uppdrag kring studenternas anställningsbarhet.

De organisatoriska enheterna har under våren 2009 tagit fram verksamhetsplaner för respektive ansvarsområde. Planerna knyter an till högskolans övergripande mål och strategier för studenternas anställningsbarhet. De innehåller också ett antal konkreta uppdrag med relevans för studenternas anställningsbarhet.

I årsredovisningen för 2008 redogör Högskolan Kristianstad för hur man ser på och arbetar med studenternas anställningsbarhet. Högskolan tar däremot inte fram någon intern verksamhetsberättelse. Högskolans enheter har inte heller tagit fram egna verksamhetsberättelser för 2008. Däremot har högskolans ledning så kallade dialogträffar med samtliga programansvariga för att informera sig om respektive program och diskutera utvecklingsbehov.

Under våren 2009 har högskolan påbörjat ett arbete i syfte att systematiskt följa upp vad som händer studenterna efter examen. Ett första system ska enligt plan introduceras under 2009 och vidareutvecklas 2010.

Referenser

Högskolan Kristianstad

Högskolan Kristianstad (2003), *Samverkan mellan Högskolan Kristianstad och det omgivande samhället*.

Fastställd i högskolestyrelsen 2003-04-15, Dnr 698/19-03.

Högskolan Kristianstad (2006), *Strategi 2012 – från ord till handling*.

Högskolan Kristianstads årsredovisning 2007.

Högskolan Kristianstads årsredovisning 2008.

Högskolan Kristianstad (2006), *Kommentar till HSV:s statistik över "etableringen på arbetsmarknaden 2002/03". Beträffande lärarutbildningen vid Högskolan Kristianstad*, Lennart Arvidsson, 2006-10-11.

Högskolan Kristianstad (2007), *Checklista Examensarbete och uppsats*, 2007-06-29.

Högskolan Kristianstad (2007), *Organisations- och beslutsordning* (fastställd av högskolestyrelsen 2007-12-17).

Högskolan Kristianstad (2007), *Forsknings- och utbildningsstrategi 2009-2012*. 2007-12-19, Dnr 523/319-07.

Högskolan Kristianstad (2008), *Student & Arbetsliv hösten 2008*. Informationsbroschyr.

Högskolan Kristianstad (2008), *Program för kvalitetsutveckling*. Fastställt av högskolestyrelsen 2008-06-16, Dnr 903/19-08.

Högskolan Kristianstad (2008), *Budgetunderlag 2009-2011*. 2008-02-19, Dnr 2306/131-07.

Högskolan Kristianstad (2008), *Protokoll från högskolestyrelsens sammanträde 2008-06-16*. Protokoll nr. 3.

Högskolan Kristianstad (2008), *Protokoll från sammanträde med Utbildnings- och forskningsnämnden 2008-08-20*.

Högskolan Kristianstad (2008), *Förstudie avseende centralt koordinerad alumnverksamhet vid Högskolan Kristianstad*, Dragan Kazazic, Funktionen för studieadministration och studenthälsa, 2008-10-15.

Högskolan Kristianstad (2008), *Protokoll från högskolestyrelsens sammanträde 2008-10-22*. Protokoll nr. 5.

Högskolan Kristianstad (2008), *Beslut om verksamhetsuppdrag 2009*. Beslutat av rektor 2008-12-11, Nr 088/08.

Högskolan Kristianstad, *Handledarupplýsningar, Verksamhetsförlagd utbildning för ekonomer*, HT 2008.

Högskolan Kristianstad, *LärandeResursCentrum: uppgift, förhållningssätt och mål 2008-2010* (förslag).

Högskolan Kristianstad (2009), *Budgetunderlag 2010-2012*. 2009-02-18, Dnr 1805/131-08.

Högskolan Kristianstad (2009), *Strategi 2009–2014*. Strategiska utmaningar i ett nytt högskolelandskap, 2009-03-09.

Högskolan Kristianstad (2009), *Lägesrapport VFU-satsningen vid Högskolan Kristianstad*. Bilaga 1, 2009-04-01.

Högskolan Kristianstad (2009), *Självvärdering av kvalitetsarbetet vid Högskolan Kristianstad*. Dnr: 1092/19-09, 2009-06-08.

Högskolan Kristianstad (2009), *Pressmeddelande 2009-08-21: Högskolans VFU-satsning får förstärkning*.

Högskolan Kristianstad (2009), *Handlingsplan för kvalitetsarbetet på LRC 2009-2010*. Bilaga 2, 2009-09-03.

Högskolan Kristianstad (2009), *LärandeResursCentrum: uppgift, förhållningssätt och mål*, Bilaga 1, 2009-09-03.

Högskolan Kristianstad, *Verksamhetsplan för Högskolegemensam administration 2009*.

Högskolan Kristianstad, *Verksamhetsplan 2009 Sektionen för hälsa och samhälle*.

Högskolan Kristianstad, *Verksamhetsplan 2009, Sektionen för Lärarutbildning*. Bilaga 1.

Högskolan Kristianstad, *Alumnverksamhet*.

Högskolan Kristianstad, *Profilstärkande aktivitet: Verksamhetsförlagd utbildning (VFU)*.

Högskolan Kristianstad, *Kurser & Program sommar höst 2009*.

Högskolan Kristianstad, *Förstudie om VFU*.

Högskolan Kristianstad, *Utvärdering av mentorskapprojektet Näktergalen*, Lena Bäckström och Claes-Göran Wenestam.

Högskolan Kristianstad, *Kursplan, VF 6000, Verksamhetsförlagd utbildning, kommunal ekonomi*, 30 högskolepoäng.

Högskolan Kristianstad, *Kursplan FE 6250, Verksamhetsförlagd utbildning, Företagscontroller*, 30 högskolepoäng.

Övriga skriftliga källor

The Bologna working group on employability (Employability WG). Bologna Process Stocktaking Report 2009.

Högskoleverket (2008), *Etableringen på arbetsmarknaden – examinerade 2004/05* (Rapport 2008:35 R).

Kristianstad Studentkår (2008), *Verksamhetsplan för Kristianstad Studentkår 2008/2009*. Fastslagen av Kristianstad Studentkårs styrelse 080513.

Kristianstad Studentkår (2008), *Utbildningspolitiskt program för Kristianstad Studentkår*. Fastslagen av Kristianstad Studentkårs årsmöte 080527.

Rotary Kristianstad, *Utvärdering av En framtid inom ekonomi/management*, 9 oktober 2008.

Elektroniska källor

Högskolan Kristianstad <http://www.hkr.se> "VFU-satsning ska öka etablering på arbetsmarknaden" på <http://www.hkr.se> (081126),

Högskolan Kristianstad *Student & Arbetsliv* <http://www.hkr.se/arbetsliv>

Futurum Creative Center (FCC), <http://www.futurumcc.se>

Krinova Science Park <http://www.krinova.se>

Kristianstad Studentkår <http://www.ksk.nu>

Studentföreningarna Cefyrekon och KING <http://www.framtidsdagen.nu>

Bilaga 1: Intervjuade personer vid Högskolan Kristianstad

Datum	Funktion	Namn
2008-11-27	Högskolans ledning	Lil Ljunggren (styrelseordförande) Lars Carlsson (rektor) Ann Cederberg (förvaltningschef) Helén Persson (SACO)
2008-11-27	Vicerektor, Nämndordförande, Sektionschefer, m.fl.	Magnus Thelaus (vicerektor, kval.ansv.) Stefan Andersson (ordf. UFO), Torgny Ottosson (ordf. NU) Håkan Pihl (sektionschef) Liselotte Jakobsson (sektionschef) Erling Emsfors (bitr. sektionschef) Lennart Arvidsson (rådgivare)
2008-11-27	Kristianstadsmodellen för VFU	Agneta Erfors (prorektor) Carola Aili (forskningsledare) Leif Karlsson (pedagogisk utvecklare) Annette Schuler-Strandmark (VFU portalen)
2008-11-27	Programansvariga m.fl.	Margareta Rasmusson (sjuksköt.progr.) Carin Linander (PA-programmet) Britt Krantz (socionomprogrammet) Sheila Harmer (lärarutb.) Christina Andersson (programrådet för PA)
2008-11-28	Student & Arbetsliv, Alumni, SYV och Näktergalen	Agneta Andersson (Student & Arbetsliv) Claes Bergqvist (Rotary) Björn Melin (Alumni m.m.) Eva Åberg (SYV) Anita Mamic (adjunkt, Näktergalen) Elna Persson (student, Näktergalen)
2008-11-28	Läranderesurscentrum (LRC)	Christina Jönsson-Adrial (chef LRC) Bodil Lennvig (Lärverkstäder) Johan Olsson (kurator)
2008-11-28	Representanter för studentkåren resp. Framtidsdagen	Maria Nordgren (ordf.) Caroline Alvesson (informatör) Marcus Abrahamsson (projektledare) Philip Maazon (koordinator)