



Linnéuniversitetet 

  
Mittuniversitetet  
MID SWEDEN UNIVERSITY

# Halvtidsavstämning Treklövern: Huvudrapport

Halvtidsavstämning Treklövern

Dnr: MIUN 2020/2005

Studien är genomförd på uppdrag av Treklöverns ledningsgrupp

Undersökningen är genomförd av: Magnus Eriksson (utredare),  
universitetsledningens kansli (Lnu)

Rapporten är skriven av: Magnus Eriksson, universitetsledningens kansli (Lnu)

# Innehåll

	<b>1</b>
<i>Sammanfattning</i>	5
Om studien	5
Huvudsakliga slutsatser	5
1. <i>Inledning, syfte och disposition</i>	7
2. <i>Metod</i>	8
3. <i>Beskrivning av de svarande</i>	10
Lärosäten	10
Yrkesgrupper	10
Roller i utvärderingsarbetet	10
Kluster	11
4. <i>Övergripande omdömen av Treklövern</i>	13
Bidra till utveckling och förbättring	13
Mervärde att samarbeta med andra lärosäten	13
Mervärde att använda externa granskare	14
Övergripande omdömen av utvärderingsprocessens delmoment	14
5. <i>Bedömningskriterier och styrdokument</i>	16
Bedömningskriterier	16
Styrdokument	16
6. <i>Utvärderingsprocessen</i>	18
Upptaktsträff	18
Tid mellan upptaktsträff och självvärderingens deadline	19
Självvärderingen	19
Platsbesöket/ lärosätesintervjun	20
Handlingsplaner	21
Administrativt stöd i utvärderingsprocessen	22
Motsvarar nedlagt arbete utvärderingens resultat	22
7. <i>Sammanfattande konklusioner</i>	24
Delade omdömen om Treklövern	24
Positiva och mindre positiva grupper	24
Erfarenheter av det egna arbetet i utvärderingsprocessen	25
Kontroll och utveckling	26
<i>Bilaga 1: enkät</i>	27



## Sammanfattning

### Om studien

- Halvtidsavstämning Treklövern är en uppföljning av det samverkansprojekt mellan Karlstads universitet, Linnéuniversitetet och Mittuniversitetet som syftar till att säkerställa och utveckla utbildningskvaliteten genom granskning av utbildningar på grund- och avancerad nivå.
- Syftet med halvtidsavstämningen är att fånga det som fungerat bra och det som fungerat mindre bra i Treklövern. Det görs genom en webenkätundersökning där personer från utvärderade utbildningar får delge sina erfarenheter av Treklövern. Halvtidsavstämningen ligger till grund för den fortsatta utvecklingen av Treklövern.
- Enkäten skickades ut till 271 personer och 168 besvarade den, vilket ger en svarsfrekvens på 62 procent.

### Huvudsakliga slutsatser

#### *Övergripande omdömen*

- 6 av 10 anser att Treklövern som helhet bidrar till utveckling och förbättring av utbildningen. 7 av 10 anser att självvärdering och handlingsplaner är de enskilda moment i en utvärderingsprocess som är mest kvalitetsdrivande, medan 4 av 10 uppger att platsbesöket bidrar till utveckling och förbättring av utbildningen och 55 procent uppger detsamma om bedömarrapporten.
- 7 av 10 anser att det finns ett mervärde att göra den här typen av tillsammans med flera lärosäten medan knappt 9 av 10 menar att det finns ett mervärde att använda externa granskare för att utvärdera utbildningar.

#### *Omdömen om Treklöverns bedömningskriterier och styrdokument*

- Ett antal fastställda kriterier är utgångspunkten för bedömargruppens utvärderingar av huvudområdenas utbildningar. Av de representanter för de utvärderade huvudområdena som besvarat enkäten menar 64 procent att bedömningskriterierna bidrar till utveckling och förbättring av utbildningen.
- För att underlätta utvärderingsprocessen har ett antal styrdokument, såsom instruktioner och mallar, skapats. Av de svarande uppger 6 av 10 att dessa styrdokument fungerat som ett stöd i processens olika delmoment.

#### *Omdömen om utvärderingsprocessen*

- Utvärderingsprocessen består av ett antal olika delmoment och informanterna har tillfrågats hur dessa moment har fungerat. Varje utvärderingsomgång startar med en *upptaktsträff* där bedömargrupp och representanter träffas för att gå igenom utvärderingens olika delar. 5 av 10 svarar att denna inledande träff var ett stöd i det efterkommande arbetet.

- Det mest omfattande arbetet i utvärderingsprocessen för de utvärderade huvudområdena är att producera en *självvärdering*. 5 av 10 menar att arbetet med självvärderingen gått bra och lyfter fram att arbetet varit ett kollektivt ansvar som bidragit till ökat samarbete inom eller över det egna huvudområdet. De kritiska rösterna pekar däremot på att arbetet i hög utsträckning vilat på enskilda medarbetare vilket de menar är en effekt av att Treklövern inte varit förankrad i kollegiet.
- Det moment som tar vid efter självvärderingen är bedömargruppens *platsbesök* där intervjuer sker med de utvärderade huvudområdena. 3 av 10 har positiva erfarenheter av detta moment och flera pekar på att diskussionstiden var alldeles för kort och önskade mer av ett kollegialt samtal om utbildningskvalitet än vad de upplevde var fallet.
- Utifrån de omdömen som lämnas i bedömarrapporten formulerar de utvärderade huvudområdena och fakulteterna *handlingsplaner* för att följa upp bedömargruppens omdömen. Drygt 6 av 10 uppger att dessa handlingsplaner är eller varit ett stöd i det fortsatta kvalitetsarbetet.
- Som tidigare redovisats är ett lyckat utvärderingsarbete ofta resultatet av en kollektiv process. 7 av 10 tycker att det administrativa stödet varit till hjälp i utvärderingsarbetet.
- En fråga som sammanfattar hur informanterna ser på Treklövern är om de uppfattar att resultatet av treklöverutvärderingarna står i proportion till det arbete som utvärderade huvudområden lagt ner? En fjärdedel menar att de inte kan ta ställning till påståendet men bland de som gjort det uppger 4 av 10 resultatet står i proportion till nedlagt arbete.

## 1. Inledning, syfte och disposition

I projekt Treklövern samverkar Karlstads universitet, Linneuniversitetet och Mittuniversitetet kring regelbunden granskning av utbildningar på grund- och avancerad nivå. Granskningen har som syfte att bidra till kvalitetsutveckling och att säkerställa att lärosätenas utbildningar håller hög kvalitet.<sup>1</sup> Hösten 2018 inleddes omgång 1 av totalt 8 utbildningsutvärderingar vilket innebär att projektet nu är halvvägs in i den planerade utvärderingscykeln. Ledningsgruppen för Treklövern har i samband med detta beslutat att genomföra en halvtidsavstämning av projektet.

Syftet med halvtidsavstämningen är att fånga det som fungerat bra respektive mindre bra i Treklövern. Det görs genom att tillfråga personer från utvärderade huvudområden och fakulteter som deltagit i arbetet om sina erfarenheter av Treklövern. Halvtidsavstämningen kommer ligga till grund för den fortsatta utvecklingen av utvärderingssamarbetet mellan de tre lärosätena.

Rapporten inleds med ett metodkapitel som syftar till att ge en övergripande bild av hur Halvtidsavstämning Treklövern är genomförd. Kapitlet avhandlar fyra teman: enkätmetod, urval, svarsfrekvenser samt tolkning av statistiken. I efterföljande kapitel ges en övergripande beskrivning av de som besvarat enkäten. Därefter följer rapportens tre resultatkapitel, vilka i stora drag följer enkätens uppbyggnad: övergripande om Treklövern, bedömningskriterier och styrdokument samt utvärderingsprocessen. Rapporten avslutas med sammanfattande slutsatser, vilket syftar till att knyta samman resultaten i rapporten till en helhet. Bilaga 1 innehåller enkäten.

---

<sup>1</sup> För mer fördjupad information om Treklövern, se: [www.miun.se/treklovern](http://www.miun.se/treklovern)  
<https://lnu.se/medarbetare/styrning-och-regelverk/kvalitetsarbete/trekloverutvarderingar/>  
<http://www.intra.kau.se/dokument/upload/0A6401DB0eba01892ARX33031F60/Treklovern.pdf>

## 2. Metod

Undersökningen vänder sig till personer från de tre lärosätena som deltagit i huvudområdenas/fakulteterna utvärderingsarbete inom aktuella kluster och huvudområden i Treklövern's utvärderingsomgångar 1 – 3 (se tabell 1 nedan).<sup>2</sup> Det innebär att målgruppen är bred och innefattar såväl studenter som lärare/ forskare, administratörer och chefer med flera. Vissa har hjälpt till i arbetet med självvärderingen, andra har deltagit på platsbesök/ lärosätesintervjuer eller haft övergripande ansvar för de efterkommande handlingsplanerna.

**Tabell 1: I studien ingående utvärderingsomgångar, kluster och huvudområden**

Omgång	Kluster	Huvudområden
1 (påbörjades ht18)	1	företagsekonomi, nationalekonomi, statistik
	6	arkiv- och informationsvetenskap, biblioteks- och informationsvetenskap, informatik
	7	journalistik, medie- och kommunikationsvetenskap
2 (påbörjades vt19)	4	geografi, kulturgeografi och turismvetenskap
	5	psykologi
	12	biologi, kemi, miljövetenskap
3 (påbörjades Ht19)	3	arbetsvetenskap, genusvetenskap, ledarskap och organisation, sociologi
	9	juridik, rättsvetenskap, skatterätt
	11	filmvetenskap, konst- och bildvetenskap, litteraturvetenskap, kreativt skrivande, musikvetenskap, svenska språket, svenska som andraspråk

Eftersom det saknas en förteckning (urvalsram) över populationen, dvs över de som deltagit i Treklövern's utvärderingsarbete, så har ett s.k. ändamålsenligt urval gjorts. Det innebär ett handplockat urval av personer med kunskap eller erfarenhet inom ett specifikt område. Treklövern's centrala administrativa stöd, beredningsgruppen, gjorde urvalet genom att identifiera personer från de tre lärosätena som deltagit i någon av utvärderingsprocessens olika moment. Urvalet är således inte slumpmässigt och behöver inte representera den totala grupp som deltagit i Treklövern's utvärderingsarbete. Det betyder vidare att resultaten inte går att generalisera utanför den grupp som deltar i undersökningen.

Urvalet omfattar totalt 271 informanter fördelat på de tre lärosätena. Som tabellen nedan visar är det stor skillnad på urvalets storlek mellan de tre lärosätena: från Karlstads universitet (KaU) ingår 58 personer, från Mittuniversitetet (Miun) ingår

<sup>2</sup> Utvärderingsomgång 1 påbörjades hösten 2018, utvärderingsomgång 2 påbörjades våren 2019 och utvärderingsomgång 3 påbörjades hösten 2019.



76 personer och från Linnéuniversitetet (Lnu) 137 personer. Linnéuniversitetet utgör således halva urvalsgruppen.

Den totala svarsfrekvensen är 62 procent men skillnaderna är relativt stora mellan de tre lärosätena. Från KaU har 67 procent besvarat enkäten, från Lnu 62 procent och från Miun 55 procent.

**Tabell 2: Svarsfrekvenser totalt/ per lärosäte**

Lärosäte	Urval	Svar	Svarsfrekvens
KaU	58	39	67%
Lnu	137	85	62%
Miun	76	42	55%
<i>Totalt</i>	271	168 <sup>3</sup>	62%

Undersökningen är genomförd som en webenkät och innehåller 19 frågor. Enkäten består av såväl frågor med fasta svarsalternativ som frågor med fritextsvar. Frågorna berör Treklövernens funktion och deltagarnas erfarenheter av Treklövernens styrdokument samt frågor om olika moment i utvärderingsprocessen. Datainsamlingen genomfördes mellan 17 april och 5 maj och omfattade totalt 4 utskick till informanterna.

I rapporten redovisas totalresultat för samtliga svarande, men också resultat för respektive lärosäte och för tre yrkeskategorier som deltagit i utvärderingsarbetet. Merparten av frågorna i enkäten är attitydfrågor. Det innebär att det är informanternas egna upplevelser som står i centrum. Dessa frågor har oftast fem svarsalternativ, till exempel: i mycket liten utsträckning, i ganska liten utsträckning, i ganska stor utsträckning, i mycket stor utsträckning och vet ej/ kan ej bedöma. I rapportens resultatkapitel redovisas genomgående en sammanslagning av svarsalternativen: i ganska stor utsträckning och i mycket stor utsträckning, till svarsalternativet i stor utsträckning.

I anslutning till frågor med fasta svarsalternativ i enkäten har informanterna även getts möjlighet att själva utveckla sina svar i kommentarsfält (se enkät bilaga 1). I rapporten redovisas genomgående författarens sammanfattningar av dessa tankar och erfarenheter som ett komplement till de statistiska resultaten.

---

<sup>3</sup> Två informanter svarade ej på frågan om vilket lärosäte informanten var verksam vid då aktuell utvärdering genomfördes. Det innebär att 168 (62%) totalt besvarade enkäten men att 166 (61%) besvarade frågan om lärosätstillhörighet.

### 3. Beskrivning av de svarande

I kapitlet ges en övergripande bild av de som besvarat enkäten utifrån vilket lärosäte de är verksamma vid, vilken yrkeskategori de tillhör, vilka roller de haft i utvärderingsarbetet samt antal kluster de arbetat i.

#### Lärosäten

Av de som besvarat enkäten är 51 procent verksamma vid Lnu medan 24 procent arbetar vid KaU och 25 procent vid Miun. Eftersom mer än hälften kommer från ett enskilt lärosäte, redovisas informanternas erfarenheter av Treklövern utifrån respektive lärosäte.

Tabell 3: Fördelning av lärosäten

Lärosäte	Procent	Antal
KaU	24	39
Lnu	51	85
Miun	25	42
Totalt	100	166 <sup>4</sup>

#### Yrkesgrupper

Av de svarande är 66 procent lärare/forskare<sup>5</sup> och 24 procent utgörs av personer med chefsposition och det handlar då om verksamhetsnära chefer (tex. prefekt) och chefer på fakultetsnivå (dekan).<sup>6</sup> Totalt sett är 11 procent av informanterna administrativ personal.

Tabell 4: Fördelning av yrkesgrupper

Yrkesgrupp	Procent	Antal
Administrativ personal	11	17
Lärare/forskare	66	106
Chef	23	38
Totalt	100	161 <sup>7</sup>

#### Roller i utvärderingsarbetet

I enkäten finns en fråga där informanterna själva fått formulera vilken roll de haft i utvärderingsarbetet.<sup>8</sup> Merparten har på ett mycket kortfattat sätt beskrivit vilken roll eller vilka roller de haft genom att räkna upp de moment i utvärderingsprocessen de

<sup>4</sup> Två informanter svarade ej på frågan om vilket lärosäte informanten var verksam vid då aktuell utvärdering genomfördes. Det innebär att 168 (62%) totalt besvarade enkäten men att 166 (61%) besvarade frågan om lärosätstillhörighet.

<sup>5</sup> I gruppen lärare/forskare ingår även de som svara programledare/programansvarig och studierektor. Det innebär att flera svarsalternativ slagits samman.

<sup>6</sup> I enkäten ingår de två svarsalternativen "Verksamhetsnära chef (tex. prefekt)" och "Chef på fakultetsnivå (tex. dekan, kanslichef). Eftersom antalet som svarat "Chef på fakultetsnivå" är lågt (9 st) har de två svarskategorierna slagits samman till en chefskategori.

<sup>7</sup> 7 informanter har uppgett yrkesgrupp eller funktion som inte går att föra in i de tre aktuella kategorierna och lämnas därför utanför yrkesindelningen.

<sup>8</sup> Fråga 4 lyder enligt följande: Beskriv kort vilken roll/ vilka roller du haft i utvärderingen/ -arna (tex. arbetat med självvärdering, deltagit på platsbesök, ansvar för handlingsplaner etc)?

deltagit i. Det kan exempelvis handla om att på olika sätt arbeta med självvärderingen, att delta på platsbesök eller att formulera de efterkommande handlingsplanerna.

Av de svarande har totalt 32 procent deltagit i ett enskilda moment av utvärderingsarbetet, vilket i första hand gäller lärare/forskare (42 procent) och administrativ personal (35 procent) och i mindre utsträckning chefer (12 procent). Det handlar då främst om delta i arbetet med självvärderingen. Skillnader mellan lärare/forskare och administrativ personal är att de förra i större utsträckning deltagit i skrivarbetet medan de senare oftare tagit fram och sammanställt underlag för självvärderingen.

**Tabell 5: Deltagande i olika utvärderingsmoment**

Utvärderingsmoment	Procent	Antal
Deltagit i 1 moment	32	48
Deltagit i 2 moment	36	53
Deltagit i 3 eller fler moment	32	47
Totalt	100	148 <sup>9</sup>

Vidare uppger 36 procent att de deltagit i två moment i en utvärderingsprocess, vilket grovt räknat gäller samtliga yrkesgrupper. Skillnaden mellan olika yrkesgrupper att lärare/forskare och chefer främst varit delaktiga i arbetet med självvärderingen och sedan deltagit på lärosätetsintervju medan den administrativa personalen i högre grad deltagit i arbetet med självvärderingen och sen med den efterkommande handlingsplanen.

Totalt svarar 32 procent att de varit inbegripna i tre eller fler moment av en utvärderingsprocess. Det är värt att lyfta fram att 50 procent i chefsgruppen uppger att de deltagit i flera moment i en utvärderingsprocess. Det handlar då oftast om att på olika sätt bidra i arbetet med självvärdering, delta på lärosätetsintervju samt arbeta med den efterkommande handlingsplanen. Cheferna uppger att de läst och kommenterat utkast till självvärderingar och handlingsplaner och deltagit i platsbesök.

### **Kluster**

Av de svarande uppger 87 procent att de endast deltagit i arbetet i ett enskilt kluster medan 13 procent svarar att de deltagit i arbetet inom flera kluster. Det finns stora skillnader mellan olika yrkesgrupper, endast 3 procent i gruppen lärare/forskare har deltagit i flera kluster, medan 26 procent av cheferna och 38 procent av administratörerna uppger detsamma.

**Tabell 6: Arbetat i ett eller flera kluster**

	Procent
Deltagit i ett kluster	87
Deltagit i flera kluster	13
Totalt	100

<sup>9</sup> 20 informanter (12 procent) har ej besvarat frågan.

En trolig anledning till skillnaderna är att de olika yrkesgrupperna har olika funktion och arbetsuppgifter i en utvärderingsprocess. Gruppen lärare/forskare har en helt central funktion i utvärderingsarbetet av ett huvudområde då det ofta är den yrkesgrupp som har specialiserad kunskap om huvudområdets och utbildningarnas form och innehåll. De deltar därför endast i arbetet i sitt eget huvudområde och därmed i ett kluster. Eftersom den administrativa personalen och chefsgruppen har delvis andra och mindre specialiserade funktioner i en utvärderingsprocess som innebär att de har möjlighet att delta i arbetet inom flera olika kluster.

## 4. Övergripande omdömen av Treklövern

I kapitlet redovisas informanternas övergripande omdömen av Treklövern.

### Bidra till utveckling och förbättring

En majoritet (61 procent) anser att Treklövern som helhet bidrar till en utveckling och förbättring av utbildningen. Bland lärosätena är KaU (71 procent) mest positiva och Lnu (55 procent) är minst positiva och den mest positiva yrkesgruppen är den administrativa gruppen (71 procent).

Tabell 7: Treklövern bidrar som helhet till utveckling/ förbättring av utbildning (%)

Fråga	Tot	lärosäte			Yrkeskategori		
		KaU	Lnu	Miun	Adm. personal	Lärare/ forskare	Chef
Treklövern bidrar som helhet till utveckling och förbättring av utbildning	61	71	55	61	71	60	61

Sammanfattning av informanternas kommentarer:

- Många pekar på att utvärderingen gav huvudområdet anledning att gå igenom de egna utbildningarna kopplat till kvalitetsutveckling, ett arbete som annars inte skulle göras.
- Andra menar att huvudområdena ofta är medvetna om styrkor och svagheter i utbildningar och i kvalitetsarbetet men att de genom Treklövern fått det ”svart på vitt” och ”tvingas hantera dem”.
- kritiker pekar på att Treklövern är en utvärderingsform som är onödigt otymplig och svår att manövrera.
- Vissa anser att fokus hamnar på formaliteter och att det mer är fråga om en ”administrativ ritual”.
- Andra tycker att utvärderingen inte fokuserar på utveckling av huvudområden utan mest fungerar som en kontrollinstans med för stort fokus på ”mätande”.

### Mervärde att samarbeta med andra lärosäten

7 av 10 svarar att det finns mervärde att göra den här typen av utvärderingar tillsammans med flera lärosäten. Miun (82 procent) är det mest positiva lärosätet medan Lnu i minst utsträckning (62 procent) anser att det ger ett mervärde att samarbeta tillsammans med flera lärosäten. Bland yrkesgrupperna är chefsgruppen mer positiv (85 procent) än övriga två yrkesgrupper.

Tabell 8: Mervärde att göra den typen av utvärderingar tillsammans med flera lärosäten (%)

Fråga	Tot	lärosäte			Yrkeskategori		
		KaU	Lnu	Miun	Adm. personal	Lärare/ forskare	Chef
Det finns ett mervärde att göra den här typen av utvärderingar tillsammans med flera lärosäten	71	76	62	82	64	69	85

Sammanfattningar av informanternas kommentarer:

- Flera pekar på att arbetet tillsammans med flera lärosäten möjliggör erfarenhetsutbyten och att samarbetet bidrar till höjd och utrymme för flera perspektiv och lärande mellan lärosätena”.
- Kritiker ställer sig frågande till varför det just ska vara dessa tre lärosäten som samarbetar.
- Andra menar att erfarenhetsutbyte är bra men att det främst varit av administrativ art.
- Vidare påpekas att mindre huvudområden ofta endast finns på ett, ibland två lärosäten, och att erfarenhetsutbytet i dessa fall varit mycket begränsat.

### Mervärde att använda externa granskare

Knappt 9 av 10 uppger att det finns ett mervärde att använda externa granskare för att utvärdera utbildningarna. Lnu är något mer positiva (92 procent) än övriga lärosäten till användning av externa bedömare och den administrativa personalen (100 procent) är tillsammans med cheferna (95 procent) mer positiva än lärare/forskare (85 procent).

Tabell 9: Mervärde att använda externa granskare för att utvärdera utbildningar (%)

Fråga	Tot	lärosäte			Yrkeskategori		
		KaU	Lnu	Miun	Adm. personal	Lärare/forskare	Chef
Det finns ett mervärde att använda externa granskare för att utvärdera utbildningar	88	85	92	83	100	85	95

Sammanfattningar av informanternas kommentarer:

- Flera informanter pekar på att externa utvärderingar är helt centralt för legitimiteten och att bedömningen får större tyngd genom att underlaget sprids till fler än enbart de ingående lärosäten.
- Andra menar dock att det inte fungerar när de externa granskarna representerar konkurrerande utbildningar.

### Övergripande omdömen av utvärderingsprocessens delmoment

Vilka moment av utvärderingsprocessen menar då representanterna från de tre lärosätena bidrar till utveckling och förbättring av utbildningen? Tabellen nedan visar att de delar som informanterna själva haft kontroll över och arbetat med är de delar de är mest positivt inställda till. Det är i första hand självvärderingen (70 procent) och de efterkommande handlingsplanerna (67 procent) och i mindre utsträckning platsbesök (38 procent) och bedömrapporten (55 procent) som informanterna menar bidrar till utveckling och förbättring. Dessa svarsmönster framkommer även bland lärosäten och yrkeskategorier, även om en större andel från KaU än från övriga lärosäten totalt sett anser att utvärderingsprocessens moment bidrar till utveckling och förbättring.

**Tabell 10: Omdömen av moment i utvärderingsprocessen (%)**

Fråga	Tot	lärosäte			Yrkeskategori		
		KaU	Lnu	Miun	Adm. personal	Lärare/forskare	Chef
<b>Självvärdering</b> bidrar till utveckling och förbättring av utbildningen	70	76	71	64	93	66	77
<b>Platsbesöket</b> bidrar till utveckling och förbättring av utbildningen	38 <sup>10</sup>	47	34	34	46	39	32
<b>Bedömrapporten</b> bidrar till utveckling och förbättring av utbildningen	55	73	48	50	54	55	54
<b>Handlingsplanerna</b> bidrar till utveckling och förbättring av utbildningen	67	73	63	69	62	68	73

Sammanfattning av informanternas kommentarer:

- Flertalet informanter menar att självvärderingen blev en ögonöppnare som synliggjorde förändringsbehov i det egna huvudområdet.
- Handlingsplanerna uppfattas av flera som drivande för kvalitetsutvecklingen inom huvudområdet.
- Det påpekas att det fanns alldeles för lite tid för diskussion under platsbesöket och flera saknar det kollegiala utbytet av erfarenheter mellan de utvärderade och bedömrargruppen under intervjuerna.
- När det gäller bedömrapporten återkommer invändningen att bedömrargruppen i för liten utsträckning tar hänsyn till huvudområdenas specifika förutsättningar och att flertalet av bedömningarna i rapporten inte var riktade till huvudområdet utan mer var omdömen på universitetsövergripande nivå.

---

<sup>10</sup> 15 procent av de svarande uppger svarsalternativet Vet ej/kan ej bedöma när det frågan om platsbesök.

## 5. Bedömningskriterier och styrdokument

I kapitlet redogörs för två innehållsliga aspekter av Treklövern. Det handlar dels om informanter anser att Treklövers bedömningskriterier bidrar till utveckling och förbättring av utbildningen.<sup>11</sup> Det handlar också om hur de styrdokument som är tänkta att fungera som stöd i utvärderingens olika delmoment fungerar i praktiken.

### Bedömningskriterier

Av de svarande menar 64 procent att användning av bedömningskriterierna varit kvalitetsdrivande. KaU (72 procent) och Miun (69 procent) instämmer i högre grad än Lnu (58 procent) och den administrativa personalen (70 procent) tillsammans med cheferna (74 procent) instämmer i större utsträckning än gruppen lärare/forskare (60 procent).

Tabell 11: Bedömningskriterier bidrar till utveckling/förbättring av utbildningen (5)

Fråga	Tot	lärosäte			Yrkeskategori		
		KaU	Lnu	Miun	Adm. personal	Lärare/forskare	Chef
Bedömningskriterierna bidrar till utveckling och förbättring av utbildningen	64	72	58	69	70	60	74

Sammanfattning av informanternas kommentarer:

- Flera menar att kriterierna bättre bör harmonisera med de bedömningsområden och bedömningsgrunder som UKÄ använder i sin granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete.
- Andra menar att kriterierna är för generella vilket gör dem svåra att operationalisera.

### Styrdokument

Knappt 6 av 10 anser att Treklövers styrdokument fungerat som stöd i utvärderingsprocessen. KaU anser i större utsträckning (71 procent) än övriga lärosäten att instruktioner och mallar fungerat som stöd, och den administrativa personalen (82 procent) är betydligt mer positiva än de två övriga yrkesgrupperna.

Tabell 12:

Fråga	Tot	lärosäte			Yrkeskategori		
		KaU	Lnu	Miun	Adm. personal	Lärare/forskare	Chef
Treklövers styrdokument såsom instruktioner och mallar har fungerat som stöd i utvärderingsprocessen	59	71	52	63	82	54	62

---

<sup>11</sup> Utgångspunkten för Treklövern är sju fastställda bedömningskriterier som utvärderas av bedömargruppen utifrån genomläsning och värdering av självvärderingar och studenters självständiga arbeten samt intervjuer med berörda studenter och lärare.



#### Sammanfattning av informanternas kommentarer:

- Flera menar att instruktionerna överlag fungerat bra medan andra tycker att de behöver förtydligas då de inte i tillräckligt stor utsträckning klargör vad som efterfrågas i exempelvis bedömningskriterierna.
- Det påpekas också att de som ska arbeta med utvärderingen bör få en inledande introduktion av de instruktioner som ska användas för att underlätta arbetet.
- Många efterfrågar bättre mallar då dessa ses som svårhanterliga.

## 6. Utvärderingsprocessen

I kapitlet redovisas informanternas erfarenheter av de huvudsakliga momenten i en utvärderingsprocess, såsom den inledande upptaktsträffen, arbetet med självvärdering, platsbesöket och de handlingsplaner som formuleras efter att bedömrappport färdigställts.<sup>12</sup>

### Upptaktsträff

Varje utvärderingsomgång startar formellt med en upptaktsträff i Stockholm där bedömargruppen för ett kluster bland annat informerar representanter från huvudområden hur de tänkt kring utvärderingsprocessen. På frågan om upptaktsträffen varit ett stöd i det efterkommande utvärderingsarbetet uppger 60 procent att de inte kan ta ställning till frågan. Skälet är sannolikt att flertalet helt enkelt inte deltagit på mötet. Av de som tagit ställning menar drygt hälften att upptaktsmötet varit ett stöd i utvärderingsarbetet. Det finns skillnader mellan lärosätena där Miun i större utsträckning upplevt upptaktsmötet som ett stöd (se tabell 13 nedan).

**Tabell 13: Upptaktsträffen var ett stöd i det fortsatta utvärderingsarbetet (%)**

Fråga	Tot	lärosäte			Yrkeskategori		
		KaU	Lnu	Miun	Adm. personal	Lärare/forskare	Chef
Upptaktsträffen var ett stöd i det efterföljande utvärderingsarbetet	52	50	44	67	.. <sup>13</sup>	51	55

Sammanfattning av informanternas kommentarer:

- De svarande tycker att det är mycket viktigt med ett inledande möte men menar att nyttan beror på hur förberedda bedömargruppen är. En vanlig kommentar är att bedömargruppen inte verkade helt klara med hur de tänkt lägga upp arbetet eller hur de tolkade bedömningskriterierna, vilket påverkade informationen till representanterna från huvudområdena.
- En annan återkommande kommentar är att det inte fanns tid för diskussioner eller utbyten av strategier mellan huvudområden från olika lärosätena, vilket många saknade.
- Andra menar också att den här typen av informationsmöten bör genomföras digitalt och inte genom fysiska möten.

---

<sup>12</sup> I enkäten finns en fråga hur informanterna upplevt Treklövern s.k. 1-årsuppföljning (fråga 16). I frågan uppmanas informanterna att komma med synpunkter på genomförandet av 1-årsuppföljningen och komma med förslag på hur uppföljningarna kan vara ett stöd i planeringen och genomförande av åtgärder. Resultatet visar att 90 procent av informanterna antingen uppger att de inte deltagit i 1-årsuppföljningen eller att de inte har några synpunkter/förslag att delge. Fråga 16 redovisas därför inte i rapporten.

<sup>13</sup> Resultat för administrativ personal redovisas inte p.g.a. för lågt antal som tagit ställning till påståendet.

### Tid mellan upptaktsträff och självvärderingens deadline

Hälften kan inte ta ställning till om tiden mellan upptaktsträff och deadline av självvärderingen varit tillräcklig. Av de som tagit ställning i frågan svarar drygt 8 av 10 att tiden varit tillräcklig. Informanter från KaU (88 procent) och informanter med chefsbefattning (89 procent) uppger i något större utsträckning än andra att tiden varit tillräcklig.

Tabell 14: Tiden mellan upptaktsträff och deadline för självvärderingen var tillräcklig (%)

Fråga	Tot	lärosäte			Yrkeskategori		
		KaU	Lnu	Miun	Adm. personal	Lärare/forskare	Chef
Tiden mellan upptaktsträff och deadline för inlämningen av självvärderingen var tillräcklig	81	88	77	82	-- <sup>14</sup>	80	89

Sammanfattning av informanters kommentarer:

- Flertalet menar att tiden för arbetet med självvärderingen var tillräcklig.
- Några efterfrågar bättre framförhållning från bedömargruppen, då de menar att datumet för inlämning kom väldigt sent i relation till deadline.

### Självvärderingen

Informanternas erfarenheter av självvärderingsarbetet utgår från en öppen frågeställning i enkäten (fråga 13) där de ges möjlighet att beskriva hur arbetet med att skriva/sammanställa självvärderingen har fungerat.<sup>15</sup> Frågan fokuserar på hur arbetsprocessen att producera en självvärdering fungerat.

Ungefär hälften av de som besvarat den öppna frågan menar att arbetet fungerat bra, en fjärdedel att arbetet inte fungerat på ett bra sätt och en lika stor andel uppger varken en positiv eller negativ åsikt kring arbetet. Erfarenheterna av arbetet med självvärderingen skiljer sig i liten utsträckning mellan lärosätena och mellan de olika yrkesgrupperna.

#### *Positivt inställda*

De flesta som är positivt inställda till arbetsprocessen pekar på att självvärderingsarbetet varit ett kollektivt arbete, antingen inom ett enskilt huvudområde eller över ämnesgränserna. Flertalet menar att grunden för en bra arbetsprocess är att såväl administratörer som lärare/forskare tillsammans med prefekter/dekaner vid en fakultet tar ett stort ansvar att sammanställa en självvärdering.

Huvudområden/fakulteter där ett kollektivt arbete genomsyrat processen har arbetat utifrån flera olika modeller. Men utifrån svaren verkar en vanlig arbetsmodell vara

---

<sup>14</sup> Resultat för administrativ personal redovisas inte p.g.a. för lågt antal som tagit ställning till påståendet.

<sup>15</sup> 103 informanter (61 procent) har besvarat den öppna frågan 13 som är formulerad enligt följande: "Beskriv kort hur du anser att arbetet med att skriva och /eller sammanställa självvärderingen har fungerat (tex. samarbete, skrivprocess etc.)"

att använda en huvudskribent som ansvarar för skrivprocessen medan andra kompletterar med underlag och textdelar. Dessutom träffas kollegor regelbundet i exempelvis ämnesråd/motsvarande under utvärderingsprocessen för att kommentera text och avhandla frågor kopplade till arbetet. Det ska tilläggas att detta arbetssätt kräver att det finns tillräckligt med personella resurser, vilket inte alltid är fallet enligt kommentarer från informanter.

Svarande uppger också flera positiva effekter av att arbeta kollektivt med självvärderingen:

- Ökar samarbetet inom huvudområdet/ institutionen och skapar en samsyn på kvalitet som kan ligga till grund för kommande utvecklingsarbeten.
- Ökar samarbetet mellan kollegor inom huvudområdet som arbetar på olika campusorter.
- Bidrar till ökat samarbete mellan huvudområden.

#### *Kritiskt inställda*

Många som är negativt inställda till själva arbetsprocessen pekar på att arbetet varit knutet till enskilda personer inom huvudområdet/institutionen, ofta på grund av brist på personella resurser eller brist på engagemang från kollegor. Flera pekar också på att de påbörjade arbetet sent vilket innebär en stor tidspress. En orsak till brist på engagemang och sen start kan kopplas samman med bristande förankring av Treklövern. Ett antal informanter pekar på att Treklövern inte varit förankrad i kollegiet, många har därför varken förstått syftet med utvärderingen eller varför de ska lägga tid på projektet.

#### **Platsbesöket/ lärosätesintervjun**

Platsbesök innebär att bedömargruppen genomför intervjuer med studenter, lärare och annan personal kopplade till ett utvärderat huvudområde.<sup>16</sup> Intervjuerna genomförs vid ett platsbesök och ska komplettera och fördjupa informationen från övriga underlag som bedömargruppen använder i sin granskning.

Informanternas erfarenheter av bedömargruppens platsbesök är formulerad som en öppen frågeställning i enkäten (fråga 14).<sup>17</sup> De svarande ges på så sätt möjlighet att själva beskriva sina erfarenheter av detta delmoment i utvärderingsprocessen.

Fritextsvaren visar att en tredjedel har positiva erfarenheter av platsbesöket. I kapitel 4 redovisades att 38 procent ansåg att platsbesöket bidrog till utveckling och förbättring av utbildningen, vilket ligger i linje med positiva erfarenheter från platsbesöket. Fritextsvaren visar också att en tredjedel har negativa erfarenheter och att en lika stor grupp varken har positiva eller negativa erfarenheter av platsbesöket.

---

<sup>16</sup> Platsbesöken och de lärosätesintervjuer som sker under besöket genomförs endast fysiskt vid ett av de tre lärosätena. Av tidsmässiga och ekonomiska skäl genomförs intervjuerna för övriga två lärosäten digitalt.

<sup>17</sup> 108 informanter (64 procent) har besvarat den öppna frågan 14 som är formulerad enligt följande: ”Beskriv kort hur du anser bedömargruppens platsbesök/ lärosätesintervju har fungerat (tex. tidsåtgång, diskussioner etc.)”

Skillnaden i erfarenheter mellan lärosätena och de olika yrkesgrupperna är totalt sett små.

Många är nöjda med hur platsbesöket genomfördes, och anser att bedömargruppen hade ett professionellt förhållningssätt och att det är givande att diskutera med några (bedömargruppen) som besitter specialkunskaper i huvudområdet. Men det finns också de som är mer kritiska till platsbesöken. Nedan redovisas ett antal återkommande kritiska synpunkter:

- Intervjuerna kräver mer tid. Flera pekar på att diskussionstiden mellan bedömargrupp och de utvärderade var alldeles för kort.
- Intervjuerna uppfattas av en del som en förhörssituation, de saknade ett kollegialt samtal om utbildningskvalitet under intervjuerna.
- Dålig uppslutning av studenter.
- Problematiskt att genomföra platsbesöken via länk. Ett flertal som genomfört platsbesöken digitalt kommenterar problem med tekniken, andra att det är svårt att föra diskussioner med flera personer på olika ställen som aldrig träffat varandra.
- Mot bakgrund av ovan kommentarer menar flera att det arbete de lagt ner inte motsvarade det de fick ut från intervjuerna.

### Handlingsplaner

Utifrån rekommendationerna i bedömarrapporten formulerar det utvärderade huvudområdet och fakulteten en handlingsplan med åtgärder för den egna verksamheten. En fjärdedel har inte tagit ställning till huruvida handlingsplanen varit ett stöd i det fortsatta kvalitetsarbetet. Av de som tagit ställning uppger 64 procent att handlingsplanen varit ett stöd. Det är dock relativt stora skillnader mellan lärosätena, där KaU (74 procent) och Miun (71 procent) i högre grad än Lnu (55 procent) anser att handlingsplanerna varit ett stöd.

Tabell 15: Handlingsplanerna är/ har varit ett stöd i det fortsatta kvalitetsarbetet (%)

Fråga	Tot	lärosäte			Yrkeskategori		
		KaU	Lnu	Miun	Adm. personal	Lärare/ forskare	Chef
Handlingsplanerna har varit/ är ett stöd i verksamhetens fortsatta kvalitetsarbete	64	74	55	71	... <sup>18</sup>	65	67

Exempel på informanternas kommentarer:

- Flera menar att handlingsplanen fungerar som ett bra stöd för kontinuitet i utvecklingsarbetet.
- Några anser att utformandet av handlingsplanerna är avhängigt de omdömen som ges i bedömarrapporten och uppger att de fick väldigt få

<sup>18</sup> Resultat för administrativ personal redovisas inte p.g.a. för lågt antal som tagit ställning till påståendet.

utvecklingsförslag eller att förslagen behandlade åtgärder på en övergripande lärosättesnivå.

- Andra pekar också på att det är för tidigt att uttala sig om handlingsplanernas effekt på kvalitetsarbetet då de knappt hunnit påbörja implementeringen av föreslagna åtgärder.

### Administrativt stöd i utvärderingsprocessen

En tredjedel anser sig inte kunna ta ställning till frågan om det administrativa stödet varit ett stöd i utvärderingsarbetet. Av de som tagit ställning uppger 7 av 10 att det administrativa stödet fungerat bra i utvärderingsprocessen. Deltagare från KaU är mer positivt inställda än andra (se tabell 18)

Tabell 16: Det administrativa stödet har varit ett stöd i utvärderingsarbetet (%)

Fråga	Tot	lärosäte			Yrkeskategori		
		KaU	Lnu	Miun	Adm. personal	Lärare/forskare	Chef
Det administrativa stödet har varit ett stöd i utvärderingsarbetet	71	82	70	62	-- <sup>19</sup>	68	74

Sammanfattning av informanternas kommentarer:

- De flesta menar att det administrativa stödet fungerat bra såväl inom fakulteten som centralt på lärosätet.
- Vissa menar att det var rörigt i början av utvärderingsprocessen men att stödet fungerade bättre ju längre processen fortgick.
- Andra uttrycker viss frustration över att de var tvungna att först kontakta beredningsgruppen för att nå ledningsgruppen eller bedömargruppen.

### Motsvarar nedlagt arbete utvärderingens resultat

En fjärdedel har inte tagit ställning i frågan om de anser att resultatet av treklöverutvärderingarna står i proportion till det arbete som utvärderade huvudområden/utbildningsprogram lägger ner. En minoritet (40 procent) av de som tagit ställning menar att resultatet står i proportion till nedlagt arbete. Stora skillnader förekommer mellan lärosätena. Deltagare vid KaU är betydligt mer positiva än vid Lnu (se tabell 19). Bland yrkesgrupperna är lärare/forskare något mer positiva (40 procent) än chefsgruppen (32 procent).

Tabell 17: Resultat av utvärderingen står i proportion till nedlagt arbete (%)

Fråga	Tot	lärosäte			Yrkeskategori		
		KaU	Lnu	Miun	Adm. personal	Lärare/forskare	Chef
Resultatet av treklöverutvärderingarna står i proportion till det arbete som utvärderade huvudområden/utbildningsprogram lägger ner	40	63	26	43	-- <sup>20</sup>	40	32

<sup>19</sup> Resultat för administrativ personal redovisas inte p.g.a. för lågt antal som tagit ställning till påståendet.

<sup>20</sup> Resultat för administrativ personal redovisas inte p.g.a. för lågt antal som tagit ställning till påståendet.

Exempel på informanternas kommentarer:

- En vanlig kommentar är att det varit en värdefull process, framför allt det kollegiala samtalet om utbildningskvalitet inom det egna huvudområdet eller inom fakulteten.
- Majoriteten pekar dock på att det arbete de utvärderade huvudområdena lagt på Treklövern inte motsvarar resultatet. Vissa menar att delar av Treklövern varit kvalitetsdrivande, särskilt den externa bedömningen av uppsatser, men att andra moment bäst sköts internt av huvudområden och fakulteter.

## 7. Sammanfattande konklusioner

I rapportens avslutande kapitel förs mer övergripande och sammanfattande resonemang om några av de resultat som redovisats i rapporten.

### **Delade omdömen om Treklövern**

Syftet med Treklövern är att bidra till utveckling och förbättring av utbildningen vid tre lärosäten. En majoritet av de som deltagit i denna undersökning anser att Treklövern som helhet bidrar positivt till utbildningskvaliteten. Men det gäller inte alla delar av en utvärderingsprocess utan i första hand de delmoment de utvärderade haft möjlighet att själva påverka, dvs. självvärderingen och de handlingsplaner som huvudområdena själva formulerar utifrån bedömargruppens rekommendationer. Det finns en ganska stor koncensus om att självvärderingen hjälper till att synliggöra både styrkor och svagheter i den egna verksamheten och att de handlingsplaner som formuleras driver det fortsatta kvalitetsarbetet.

Däremot uppfattas inte platsbesöken och bedömarrapporten som lika kvalitetsdrivande. Flera saknar ett kollegialt utbyte av erfarenheter mellan bedömargrupp och de som utvärderas under de intervjuer som genomförs på platsbesöken. En invändning som framkommer mot bedömarrapporterna är att bedömningarna i för liten utsträckning tar hänsyn till huvudområdenas specifika förutsättningar, en annan att många bedömningar i rapporterna var på en universitetsövergripande nivå, saker som enskilda huvudområden har svårt att själva åtgärda.

Det är viktigt att peka på att Treklövern's olika moment är delar av en helhet. Handlingsplanerna formuleras utifrån bedömargruppens rapport, vilken bland annat är ett resultat av det som framkommer i självvärderingen och de intervjuer som genomförs på platsbesöken. Därför är kvaliteten i Treklövern avhängig det arbete som görs av såväl de utvärderade som de som utvärderar.

### **Positiva och mindre positiva grupper**

Av de grupper av informanter som deltar i undersökningen finns de som genomgående är mer positivt inställda till Treklövern än andra. Vid en jämförelse mellan de tre lärosätena framgår att informanterna från Karlstads universitet (KaU) totalt sett är mest positiva och svarande från Linnéuniversitetet (Lnu) minst positiva, och representanter från Mittuniversitetet (Miun) intar en mellanposition. Ett exempel på skillnader mellan lärosätena är frågan om resultatet av treklöverutvärderingarna står i proportion till det arbete som utvärderade huvudområden/utbildningsprogram lägger ner. Drygt 6 av 10 från KaU svarar att resultatet motsvarar nedlagt arbete medan drygt 4 av 10 från Miun och 26 procent från Lnu uppger detsamma. Det är inte helt enkelt att förklara dessa skillnader mellan informanterna från de tre lärosätena. Det kan finnas ett antal olika förklaringar, exempelvis lärosätenas organisationsstruktur, personella resurser, förankringsprocesser, förväntningar hos de inblandade etc, förklaringar som inte är möjliga att undersöka vidare inom ramen för Halvtidsavstämning Treklövern. Det är dock en viktig kunskap att ta med sig i det fortsatta arbetet i Treklövern.



Vid en jämförelse mellan de olika yrkesgrupperna framkommer att lärare/forskare totalt sett är något mer kritiska än chefer och administrativ personal. En förklaring kan vara att det i första hand är lärare/forskare som arbetar med det moment i utvärderingsprocessen som är mest arbetsintensivt, självvärderingen. Flertalet vittnar om att arbetet är omfattande och tar mycket tid. En tung arbetsbörda tillsammans med att många upplever brist på förankring av projektet kan vara två förklaringar till synen på projektet.

Men om vi återvänder till frågan om resultatet av Treklövern motsvarar det arbete som läggs ner är det värt att notera att både chefer (3 av 10) lärare/forskare (4 av 10) i relativt liten utsträckning instämmer i påståendet. Det verkar alltså finnas tveksamheter från huvudområdena om Treklövern utvärderingar är värt jobbet, inte minst bland chefer. Det är värt att fundera på vilken inverkan det har på utvärderingarna när en stor grupp prefekter och dekaner är tveksamma till nyttan av Treklövern.

### **Erfarenheter av det egna arbetet i utvärderingsprocessen**

En av de delar av Treklövern som är mest arbetsintensiv för de som utvärderas är självvärderingen. Resultaten visar att organiseringen av detta arbete är viktig för resultatet och kan påverka verksamheten i vidare mening. Hälften av de svarande upplever att arbetet med självvärderingen fungerade bra medan en fjärdedel inte anser det och resten uttrycker ingen bestämd åsikt. Flertalet av de positiva pekar på att arbetet fungerade bra tack vare kollektiva insatser från såväl administratörer, lärare/forskare och chefer inom huvudområdet/ institutionen. I svaren framkommer också att samarbetet gett positiva effekter såsom ökat samarbete mellan kollegor inom men också mellan huvudområden, ökad samsyn på utbildningskvalitet vilket lagt grund för framtida utveckling av utbildningar.

Flertalet av de som är kritiska till hur arbetet fungerade med självvärderingen pekar på att arbetet var knutet till enskilda personer, inte sällan pga brist på personella resurser eller engagemang från kollegor. Det framkommer i svaren att en förklaring till frånvaron av engagemang är brist på förankring av Treklövern. Många har inte förstått syftet med utvärderingen och förstår därför inte varför de ska lägga tid på Treklövern. Resultaten ligger väl i linje med resultat som framkom i en studie som år 2015 genomfördes vid Lnu och vars syfte var att ta del av erfarenheter från lärare vid lärosätet som deltagit i arbetet med UKÄ:s dåvarande utvärderingar av huvudområden.<sup>21</sup> Även i denna studie framkom bl.a. att resultatet var avhängigt hur arbetet organiserades och flera informanter pekade på att utvärderingsarbetet ofta vilade på enskilda personer och att engagemanget i kollegierna ofta var svagt.

Det är viktigt att lyfta fram att mindre utbildningsmiljöer har svårare än större miljöer att avsätta personella resurser för med den typ av utvärdering som Treklövern utgör. I det fortsatta arbetet med Treklövern kan det därför vara viktigt att fundera på hur lärosätena kan stödja sådana utbildningsmiljöer i utvärderingsarbetet.

---

<sup>21</sup> Kjellgren Cecilia (2015) ”Erfarenheter från arbetet med UKÄ-utvärderingar”.

Oavsett inställning till utvärderingsarbetet pekar många på att arbetet är omfattande och tar mycket tid. Resultaten visar på några saker som verkar underlätta processen:

- Förankra Treklövern bland medarbetarna, inte minst för att öka engagemanget i självvärderingsarbetet.
- Arbete kollektivt och undvik ensamarbete om det är möjligt givet personella resurser.
- Tydliggör arbetsdelning mellan de som arbetar med självvärderingen.
- Förbered organiseringen på ett tidigt stadium, arbetet kräver relativt lång framförhållning.
- Påbörja självvärderingsarbetet tidigt, flera pekar på tidsbrist.
- Ta hjälp av skribenter etc. från huvudområden som tidigare skrivit självvärdering för kunskapsförmedling.

### **Kontroll och utveckling**

Under utvärderingsprocessen träffas bedömargruppen och de utvärderade vid två tillfällen, vid upptaktsträffen och vid platsbesöket. Hälften anser att den upptaktsträff som inledningsvis genomförs varit ett stöd i det fortsatta arbetet. Tanken med upptaktsmötet är bland annat att bedömargruppen ska delge representanter från de utvärderade huvudområdena hur de tänkt kring utvärderingsprocessen. En återkommande invändning är att det finns för lite tid för diskussioner och utbyten av strategier och råd mellan bedömargrupp och de som utvärderas. Vid det senare platsbesöket genomför bedömargruppen intervjuer med studenter, lärare och övrig personal vid utvärderade huvudområden. En tredjedel menar att platsbesöket fungerade på ett bra sätt. Även här menar många att tiden för intervjuerna var för knapp och flera saknade ett kollegialt samtal om utbildningskvaliteten. Treklöverutvärderingarna syftar till att säkra men också utveckla kvaliteten i utbildningarna och utifrån informanternas upplevda brist på dialog och erfarenhetsutbyte under utvärderingsprocessen är det värt att fundera på om och i så fall hur utvecklingsdimensionen av projektet behöver stärkas.

## Bilaga 1: enkät

# Några frågor om dig och din roll i treklöverutvärderingen

### 1. Ange vid vilket lärosäte du var verksam när du deltog i Treklöverns utvärdering(ar)?

- Karlstads universitet
- Linnéuniversitetet
- Mittuniversitetet

### 2. Inom vilket/vilka kluster har du deltagit? Flera alternativ möjliga

- Kluster 1: företagsekonomi, nationalekonomi, statistik
- Kluster 3: arbetsvetenskap, genusvetenskap, ledarskap och organisation, sociologi
- Kluster 4: geografi, kulturgeografi, turismvetenskap
- Kluster 5: psykologi
- Kluster 6: arkiv- och informationsvetenskap, biblioteks- och informationsvetenskap, informatik
- Kluster 7: journalistik, bildjournalistik, medie- och kommunikationsvetenskap
- Kluster 9: juridik, rättsvetenskap, skatterätt
- Kluster 11: filmvetenskap, konst- och bildvetenskap, litteraturvetenskap, musikvetenskap, svenska språket, svenska som andraspråk
- Kluster 12: biologi, kemi, miljövetenskap

### 3. Vilken av nedan kategorier tillhör du? Flera alternativ möjliga

- Student
- Administrativ personal
- Lärare/ forskare
- Programledare/ programansvarig
- Verksamhetsnära chef (tex prefekt)
- Chef på fakultetsnivå (tex. dekan, kanslichef)
- Annan kategori, specificera

4. Beskriv kort vilken roll/ vilka roller har du haft i utvärderingen/-arna (tex. arbetat med självvärdering, deltagit på platsbesök, ansvar för handlingsplaner etc)?

## Utvärderingen som helhet

5. I vilken utsträckning anser du att treklöverutvärderingen som helhet bidrar till utveckling och förbättring av utbildningen/utbildningarna?

- I mycket liten utsträckning
- I ganska liten utsträckning
- I ganska stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning
- Vet ej/ kan ej bedöma

Utveckla gärna ditt svar

6. I vilken utsträckning anser du att nedan delar/moment av treklöverutvärderingen bidrar till utveckling och förbättring av utbildningen/ utbildningarna?

	I mycket liten utsträckning	I ganska liten utsträckning	I ganska stor utsträckning	I mycket stor utsträckning	Vet ej/ kan ej bedöma
Självvärderingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Platsbesöket/ lärosättesintervjuer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedömarrapporten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Handlingsplanerna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ettårsuppföljningen (om sådan genomförts)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Utveckla gärna dina svar

**7. Tre lärosäten samarbetar i Treklövern, i vilken utsträckning anser du det finns ett mervärde att göra den här typen av utvärderingar tillsammans med flera lärosäten?**

- I Mycket liten utsträckning
- I ganska liten utsträckning
- I ganska stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning
- Vet ej/ kan ej bedöma

Utveckla gärna ditt svar

**8. I Treklövern genomförs extern granskning av utbildningarna, i vilken utsträckning anser du att det finns ett mervärde att använda externa granskare för att utvärdera utbildningar?**

- I Mycket liten utsträckning
- I ganska liten utsträckning
- I ganska stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning
- Vet ej/ kan ej bedöma

Utveckla gärna ditt svar

## Bedömningskriterier och styrdokument

**9. I vilken utsträckning anser du att Treklövern's bedömningskriterier är kvalitetsdrivande, dvs. att arbeta med dem bidrar till utveckling och förbättring av utbildningen/utbildningarna?**

- I mycket liten utsträckning
- I ganska liten utsträckning
- I ganska stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning
- Vet ej/ kan ej bedöma

Utveckla gärna ditt svar

**10. I vilken utsträckning anser du att Treklövern's styrdokument såsom instruktioner och mallar har fungerat som stöd i utvärderingsprocessen?**

- I mycket liten utsträckning
- I ganska liten utsträckning
- I ganska stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning
- Vet ej/ kan ej bedöma

Utveckla gärna ditt svar

## Utvärderingsprocessen

**11. Inför varje ny utvärderingsomgång genomförs en upptaktsträff i Stockholm, i vilken utsträckning anser du att denna träff varit ett stöd i det efterföljande utvärderingsarbetet (tex. inför arbetet med självvärdering, platsbesök etc.)?**

- I mycket liten utsträckning
- I ganska liten utsträckning
- I ganska stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning
- Vet ej/ kan ej bedöma

Utveckla gärna ditt svar

**12. Anser du att tiden mellan upptaktsträff och deadline för inlämning av självvärdering varit tillräcklig?**

- Ja
- Nej
- Vet ej/ kan ej bedöma

Utveckla gärna ditt svar

**13. Beskriv kort hur du anser att arbetet med att skriva och/ eller sammanställa självvärderingen har fungerat (tex. samarbete, skrivprocess etc.)?**

- Vet ej/ kan ej bedöma

**14. Beskriv kort hur du anser bedömargruppens platsbesök/ lärosätesintervju har fungerat (tex. tidsåtgång, diskussioner etc.)?**

- Vet ej/ kan ej bedöma

**15. I vilken utsträckning anser du att de handlingsplaner som formulerats utifrån resultaten i bedömarrapporten har varit/ är ett stöd i verksamhetens fortsatta kvalitetsarbete?**

- I mycket liten utsträckning
- I ganska liten utsträckning
- I ganska stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning
- Vet ej/ kan ej bedöma

Utveckla gärna ditt svar

**16. Utifrån resultaten i bedömgruppens rapporter formulerar berörda huvudområden och fakulteter handlingsplaner. Efter cirka 1 år genomförs uppföljning av handlingsplanerna, så kallade 1-årsuppföljningar. Om du deltagit i någon av Treklövers 1-årsuppföljningar, ge gärna synpunkter på genomförandet av dem och förslag på hur uppföljningarna kan vara ett stöd i planeringen och genomförandet av åtgärder?**

- Har inga synpunkter/ förslag
- Har ej deltagit i Treklövers 1-årsuppföljning

Synpunkter/ förslag

**17. I vilken utsträckning anser du att det administrativa stödet kring Treklöverutvärderingen varit ett stöd i utvärderingsarbetet?**

- I mycket liten utsträckning
- I ganska liten utsträckning
- I ganska stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning
- Vet ej/ kan ej bedöma

Utveckla gärna ditt svar

**18. I vilken utsträckning anser du att resultatet av treklöverutvärderingarna står i proportion till det arbete som utvärderade huvudområden/ utbildningsprogram lägger ner?**

- I mycket liten utsträckning
- I ganska liten utsträckning
- I ganska stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning
- Vet ej/ kan ej bedöma

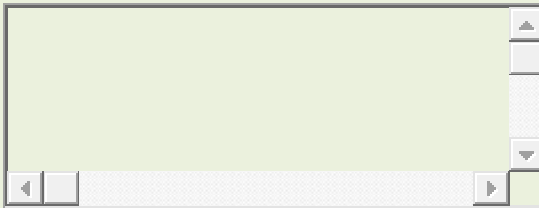


Utveckla gärna ditt svar

An empty text input field with a light green background. It features a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom. The field is currently empty.

## Avslutning

**19. Har du fler synpunkter på Treklövern's utvärderingar får du gärna delge dem här**

An empty text input field with a light green background. It features a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom. The field is currently empty.