



# Kvalitetsutvecklingsplan för Ledarskap och ledning 2023

Forskning och utbildning i samverkan med det omgivande samhället



Gör en så reflekterande självvärdering som möjligt. Beskriv, analysera och värdera exempelvis förutsättningar, processer och arbetssätt. Identifiera även styrkor och svagheter/utvecklingsmöjligheter samt hur dessa hanteras för att säkra att hög kvalitet uppnås i forskning och utbildning.

Redogör även för hur tidigare beslutade åtgärder från Forsknings- och utbildningsnämndens utvärderingar, tidigare kvalitetsdialoger samt eventuella ytterligare granskningar (interna och externa) har omhändertagits, där det är relevant.

- Tyngdpunkten på självvärderingen ska ligga mer på analys och värdering än beskrivning. Belys med exempel.
- Självvärderingen ska utgå från aktuella förhållanden och knyta an till relevanta nyckeltal.
- Självvärderingen ska vara max 20 sidor exklusive anvisningar och tabeller.
- Självvärderingen ska kunna stå för sig själv, dvs. det ska inte inkluderas länkar.
- Behåll mallens rubriker och använd statistik och nyckeltal i analyserna.
- Frågor och anvisningar under respektive rubrik ska ses som stöd för områden som kan täckas inom avsnittet.
- För frågor kontakta HF/FUS ([fus@fhs.se](mailto:fus@fhs.se))

**Mallen för kvalitetsutvecklingsplanen består av följande delar:**

- A. Sammanfattande självvärdering, slutsatser och åtgärder
  1. Inledning och målbeskrivning
  2. Slutsatser
  3. Åtgärder och utvecklingsområden
  4. Behov av åtgärder på högskoleövergripande nivå utifrån ämnesperspektiv
- B. Fördjupningar rörande förutsättningar för forskning och utbildning
  1. Ämnets förutsättningar för forskning, utbildning och samverkan av hög kvalitet
  2. Forskning
  3. Utbildning på forskarnivå
  4. Utbildning på grundnivå och avancerad nivå

Till kvalitetsutvecklingsplanen tar HF/FUS fram årliga nyckeltal.



# A. Sammanfattande självvärdering, slutsatser och åtgärder

## 1. Inledning och målbeskrivning

### 1.1 Övergripande inledning

- Var står ämnet idag i förhållande till ämnets mål och strategier för forskning, utbildning och samverkan?

ILL arbetar systematiskt med att ta fram och arbeta mot mål och aktiviteter. Flera mål för forskning, utbildning och samverkan har nåtts, bland annat en mer aktiv seminarieriserie, ökad tvärvetenskaplig kompetens inom ILL och betydande antal publiceringar i peer-review granskade publikationer. Ämnet har inte nått det högst prioriterade målet inom forskning, nämligen inrättande av egen forskarutbildning. Ambitionen kvarstår om inrättande under 2024 men det finns betydande risk för att det inte är möjligt. Osäkerheten kring inrättande av forskarutbildningen genomsyrar 2023 års kvalitetsutvecklingsplan.

- Koppla resonemangen till högskolans vision och strategi. Reflektera över var ämnet vill vara om fem respektive tio år.

På fem till tio års sikt har ämnet utbildning från grund- till forskarnivå med en tydlig progression. Examen kan tas i ämnet inom civila och militära program. Ämnet är tydligt förankrat i internationell forskning och utbildningen är fortsatt av hög relevans för den svenska totalförvarssektorn. Verksamheten har en tydlig internationell förankring, bl.a. genom samverkan med flera internationella lärosäten i exempelvis Norge, Nederländerna och USA med flera internationella rekryteringar.

- Vilka styrkor och svagheter har ämnet inom forskning, utbildning och samverkan och vilken är utvecklingstrenden?

Ämnet inrättades 2022 och under det första genomförandeåret håller ämnet en hög publikationspoäng per forskare till en kostnad om 851 TKR per publikationspoäng på FHS (se bilaga 5a). Sedan inrättandet 2022 har betydande kraft lagts på att få ihop ämnet, organisera sig och få ihop gemensamma arbetsformer. Det har gått ut över forskningstiden och kommer sannolikt att sätta spår i statistiken de närmaste två åren.

Ämnets forskare är engagerade och kunniga inom nischade områden som ofta är centrala för FHS avnämare. 55% av ämnets forskning är uppdragsfinansierad och producerar forskning som är relevant för avnämare och av hög kvalitet (se bilaga 7b).

Mängden uppdragsforskning är en tydlig indikator på forskningens relevans och nytta för sektorn. På grund av omfattande uppdragsforskning har det funnits begränsat behov och resurser för att också söka och omhänderta externa bidragsmedel. Ambitionen är att öka andelen bidragsforskning och då framförallt genom att söka medel för exempelvis postdocs och gästprofessorer till ämnet.

Masterprogrammet är fortsatt attraktivt och har ett högt antal förstahandssökande varav 60% av dessa är kvinnor (se bilaga 8). Kurser som leder till en kandidatexamen påbörjades under 2022 och lärdomar dras under arbetets gång.

Inom OP är en utmaning de fortsatt stora kullarna och att långsiktigt rekrytera, återbemanna och allokera resurser i form av militära lärare för att upprätthålla en god professionskompetent lärartäthet inom kurserna. En annan utmaning är de militära lärarnas ämneskompetens inom ämnet ledarskap och ledning där det finns behov av

kompetensutveckling. Inom HOP pågår arbetet med att utveckla nya kurser och samarbetet sker inom ramen för HOPs samordning och dialog med IKVM. Här finns stora möjligheter att fortsatt etablera ämnet på FHS.

ILLs forskare och lärare har varit engagerade i olika sammanhang såsom media, föreläsningar inom totalförsvarssektor men även utbildat inom bl.a. ledarskap i kris.

- Vilka möjligheter och utmaningar står ämnet inför de närmaste åren?

Ämnet har ansökt om inrättande av ledarskap och ledning som forskarutbildningsämne. Forskningsutskottet har lämnat synpunkter på ansökan som föranlett att ämnet dragit tillbaka ansökan och nu arbetar med att omhänderta synpunkter och utveckla ansökan.

Forskarutbildning är en strategiskt central utveckling för ämnet. Med en egen forskarutbildning ges möjlighet till att attrahera duktiga forskare, förbättra möjligheten till karriär för ämnets forskare och stärka forskning, utbildning och samverkan. Ämnet skulle därtill kunna ge viktiga bidrag till en FHS-gemensam forskarskola för officerare.

Inom utbildning är en utmaning att kompetensförsörja och driva utbildning inom ramen för HOP 2.0. Utmaningen är delvis skolgemensam och HOP 2.0 innebär framförallt betydande möjligheter till utveckling för FHS och ämnet ledarskap och ledning.

Inom civila utbildningar behövs en förtydligad progression inom ämnet från grund- till avancerad nivå, ett arbete som pågår.

## 2. Slutsatser

### 2.1 Övergripande slutsatser

- Redogör för slutsatser och gör en sammanfattande analys av ämnet genom en kritisk granskning av starka respektive svaga sidor inom forskning, forskarutbildning samt utbildning på grundnivå och avancerad nivå.

Forskningen är stark vid institutionen och ämnets forskare publicerar i god omfattning. Finansieringen med uppdragsmedel upplevs i all huvudsak som positiv och bidrar till engagemang hos forskarna, inte minst då det är tydligt hur forskningen bidrar till sektorn. Det finns en nyfikenhet på ämnet och ämnets nätverk utökas kontinuerligt. Ämnets seminarieverksamhet har börjat etableras ytterligare och bli mer livskraftig. I syfte att ytterligare skapa inflöde av kompetens och idéer är det viktigt med rekryteringar i form av exempelvis gästprofessorer och postdocs. Forskningen som bedrivs är av hög kvalitet men den den sammanhållande berättelsen om hur de enskilda delarna bidrar till helheten kan stärkas. För bland annat detta syfte arbetar ILL med att inrätta forskargrupper.

Den civila utbildningen är uppskattad. Det finns behov av en översyn av hur progressionen ser ut från grund till avancerad nivå. Det behövs ett tydligare lugn och kontinuitet i genomförande av utbildningen som upplevts ryckig under föregående år.

- Resonera även kring ämnets mest prioriterade utvecklingsområden och huruvida dessa kan hanteras inom ramen för befintliga resurser och personal inom ämnet.

### 3. Åtgärder och utvecklingsområden

Lista vilka åtgärder och utvecklingsprojekt som ämnet har gjort och ska genomföra i tabell nedan.

#### 3.1 Forskning och forskarutbildning

Åtgärd	Ansvarig	Startdatum	Slutdatum	Uppföljning*
Förtydliga karriärvägar och den egna kompetensutvecklingen	Prefekt/pr oprefekt	2023	2023	
Inrätta forskarutbildning	Proprefekt	2023	2024	Pågående 1.3
Utveckla forskargrupper	Prefekt	2023	2023	Pågående 1.6
Militära lärare deltar i forskningsprojekt	Avdch	2022		Pågående 1.6
Rekrytera doktorander	Prefekt/pr oprefekt	2022	2023	3.2

\*Om åtgärden är klar, ange var i självvärderingen resultatet redovisats.

#### 3.2 Utbildning på grund och avancerad nivå

Åtgärd	Ansvarig	Startdatum	Slutdatum	Uppföljning*
Utveckla strategi för bemanning av kurs/lärlärlag	Prefekt	2022	2023	1.1
Civil personal deltar i militära övningar	Avdch	2022	-	Pågående 1.6
Etablera en plattform för alumner	SR	2023	2024	
Undersöka vart studenter tar vägen efter examen	SR	2023	2024	
Se över rutiner för hantering av kursvärderingar/-utvärderingar/-rapporter	SR	2023	2023	
Genomlysning av kurser avseende hållbar utveckling och jämställdhet	SR	2023	2023	
Genomlysning av kursplaner och kursinformation avseende konstruktiv länkning mellan mål - uppgifter - examination	SR	2023	2023	

\*Om åtgärden är klar, ange var i självvärderingen resultatet redovisats.

### 3.3 Övrigt (t.ex. Strategisk kompetensförsörjning, samverkan och nyttiggörande)

Åtgärd	Ansvarig	Startdatum	Slutdatum	Uppföljning*
Kartlägga behov av stöd till CTSS	Samverkans- lektor	2022	2023	4,5

\*Om åtgärden är klar, ange var i självvärderingen resultatet redovisats.

## 4. Behov av åtgärder på högskole-övergripande nivå utifrån ämnets perspektiv

Inom utbildning upplevs ett behov av ett närmare samarbete mellan verksamhetsstödet och kärnverksamheten. Studierektorsfunktionen har i dagsläget en betydande arbetsbelastning av administrativ karaktär vilket begränsar tiden till kvalitetsutveckling. Ett förslag är att FUS utser en kontaktperson (motsvarande HR-partner) som har som främsta uppgift att vara stöd till ett eller möjligen två ämnen. Personen kan med fördel vara fysiskt på plats hos ämnet 1-3 dagar i veckan.

Samverkan med FM inom ramen för FoT är fortsatt svår att få grepp om. Det saknas transparens i hur projekt tilldelas och det är inte klart för alla vilken roll olika typer av FoT-forum har och vad som där förväntas av deltagarna.

ILL uppfattar att processen för rekryteringar fortsatt är tidskrävande och i vissa avseende präglas av en osäkerhet om vilken roll olika instanser har, då framförallt AN i relation till institutionerna och sakkunniggranskningar. Det har också funnits en brist på ändamålsenliga befattningar vid FHS. Systematiken för bemanning av militära lärare från Försvarsmakten behöver tydliggöras.

FHS förväntas växa och ämnesinstitutionerna bör i ett sådant skede ha högre grad av autonomi framförallt kring strategiska beslut. Exempelvis bör institutionerna själva hålla i processen kring doktorandantagningar och fatta beslut om vem som antas och teckna avtal med andra lärosäten. På samma sätt bör affilieringar kunna beslutas av institutionerna snarare än av forskningschefen.

Det saknas etablerade rutiner för att säkerställa att nyrekryterade med provanställning (men även personal med erfarenhet) väljer att stanna kvar vid FHS. Ett förslag är att HR utarbetar ett tydligare system där personalansvarig chef har samtal med den anställde i form av ett "stanna-samtal", i syfte att förbättra möjligheterna att behålla personal. På liknande sätt som det nu finns rutiner för "exit-samtal".

Rutiner kopplade till IT-stöd behöver också tydliggöras. Det finns idag inte möjligt för forskare att säkert kunna dela data med andra forskare/forskningsgrupper utomlands. Även rutiner kopplade till hur IT-utrustning och handhavandestöd kan stötta verksamheten behöver utvecklas. Olika samtal pågår men behöver formaliseras.

## B. Fördjupningar inom förutsättningar, forskning och utbildning

### 1. Ämnets förutsättningar för att bedriva forskning, utbildning och samverkan av hög kvalitet

Använd statistik och nyckeltal (bilaga) till stöd för analysen och slutsatserna där så är lämpligt.

#### 1.1 Personal: Strategisk rekrytering och kompetensförsörjning

- Beskriv huvudkomponenterna i ämnets strategiska personal- och kompetensförsörjningsplan?

Ämnet rekryterar till lärartjänster, då främst lektorer och professorer. Projektansvariga bemannar och rekryterar till sina projekt.

I dagsläget har ILL inte full bemanning på ämnets kurser. Det finns dessutom planerade pensionsavgångar och risk för att tjänstlediga medarbetare väljer att inte komma tillbaka. Under året kommer en tydligare treårsplan inom ämnets utbildningar tas fram för att skapa kontinuitet och översyn av personaltillgång.

FHS och därmed ILL förväntas växa och härvidlag finns eventuellt ytterligare behov av rekryteringar. Dessa är i dagsläget svårare att planera för. I syfte att inte hamna på efterkant har ILL utlyst ett lektorat där kandidaten förväntas kunna vara på plats till årsskiftet 2023/2024. Utöver detta ser ILL framförallt behov av att knyta till sig post-docs, gästprofessorer och eventuellt biträdande lektorer som kan bidra till att utveckla miljön och forskningen. Dialog har inletts med Grants Office i en ansats att systematiskt söka medel för post-docs och gästprofessorer. ILL arbetar aktivt med att affiliera forskare till institutionen, i syfte att bygga upp nätverk och knyta an forskare med intresse för ämnet. ILL har i nuläget affilierade forskare från bl.a. GU och FM.

Under 2022/2023 har ILL inletts en dialog med främst IKVM om möjlighet att poola militära lärarresurser, vilket är en eftersträvt modell.

Flera av ämnets forskningsprojekt (FoT) sträcker sig över en treårsperiod. Med nuvarande anställningsform för forskningsassistenter behöver projekten byta forskningsassistent var 11:e månad. Det gynnar inte kontinuiteten i projekten.

- Hur jobbar ämnet med att rekrytera internationellt?

Läroanställningar och doktorandtjänster utlyses främst nationellt och institutionens medarbetare sprider information om lediga tjänster i sina nätverk. Under 2022 valde tre lektorer vid ILL att avsluta sina anställningar. Omständigheterna var unika för varje individ, men resulterade i en mer utförlig beskrivning av miljön vid ILL i pågående utlysning. Två internationellt rekryterade projektmedarbetare, en post-doc och en timanställd, har under 2023 knutits till forskningsprojekt vid institutionen.

Ambitionen är att i högre utsträckning och i samarbete med GO söka medel för exempelvis Marie Curie-post-docs och även internationella gästprofessorer.

- Hur ser ämnets balans ut mellan professorer, lektorer, post-docs och doktorander? Vad behöver styras upp i den balansen? Är omsättning på olika personalkategorier rimlig över tid?

Vid institutionen finns i dag 18 lektorer, varav fem är docenter, det finns tre professorer varav en är tjänstledig om 80%, det finns två för i år rekryterade post-docs och fem doktorander (varav tre är i rekryteringsprocessen). Därtill finns ytterligare två disputerade adjunkter, varav en förväntas befordras till lektor under vt 2023 samt tre disputerade militära lärare.

Ämnet behöver ytterligare heltidsanställda professorer då de två heltidsarbetande professorerna inte har möjlighet till egen forskning i godtagbar omfattning. Undantaget bristen på professorer bedöms balansen som god.

- Vilka utmaningar och möjligheter finns (både forskarkompetens och handledarkompetens liksom lärarkompetens) på kort (1 år) och lång sikt (5 år)?

I nuläget är bemanningen för handledning och forskning god men för undervisningen finns brister. En utmaning är att omfattningen av FHS tillväxt är oviss och rekrytering tenderar att släpa efter vid snabba politiska beslut. Omfattningen av ämnets engagemang inom HOP uppsatshandledning är också oklar i dagsläget. På lite längre sikt bedöms möjligheterna till att knyta ytterligare lärare till ILL som goda. En förutsättning är dock att sökande till tjänster ser goda möjligheter till en akademisk karriär, en förutsättning som i dagsläget inte är tillräckligt god. Det pågående arbetet med en ny AO kommer sannolikt utveckla förutsättningarna.

- Motsvarar lärarnas/forskarnas kompetens verksamhetens behov? Hur arbetar ämnet annars med att åstadkomma det?

Huvudsakligen täcks behovet. Vissa områden behöver stärkas, exempelvis är kapaciteten inom kvantitativa metoder bristfällig liksom lednings- och organisationskunskap kan stärkas. I pågående lektorsutlysning har kompetens inom både kvalitativ och kvantitativ metod efterfrågats.

- Hur väl fungerar bemanningsprocessen inom forskning och utbildning? Vilka utmaningar finns?

Bemanning inom forskning sker av projektledare i dialog med avdelningschef. I de fall det behövs externa rekryteringar görs sådana visstidsanställningar, exempelvis av forskningsassistenter och post-docs mm. Bemanning inom utbildning sker i olika steg och har varit föremål för diskussion under större delen av 2022, då den har upplevts som rörig. Kursansvariga och examinatorer föreslås av studierektor och fastställs av prefekt efter beredning i Ämnesrådet. Kursansvarig har därefter ansvar att bemanna sin kurs. I de fall kursansvarig inte får tag på de kompetenser hen söker ger studierektor och avdelningschef stöd för att bestämma vem som är mest lämplig och har tid att bidra till kursen.

Processen utgår ifrån att det finns engagemang hos lärare att vilja bidra där man har kompetens. Principen är vidare att en kursansvarig ska ha kvar sitt kursansvar under ca tre år för att skapa kontinuitet och möjlighet att utveckla kursen. Detta ger också undervisande lärare på kursen en kontinuitet och minskar behoven av förberedelser från år till år.

En utmaning är att många kurser är relativt nya och att det har varit viss personalomsättning inom ILL. Därför saknas kontinuiteten vid bemanning av ett antal kurser. Ytterligare en utmaning är att fördelningen av tid inom undervisning är ojämn. I samband med sammanslagningen av ämnena ledarskap och ledningsvetenskap synliggjordes brister kopplat till fördelning av tid. Olika sätt att beräkna tid och hur arbetsledningen gjordes skilde sig åt. Att skapa ett enhetligt sätt att fördela tid och hur den processen ska gå till har tagit tid. Grundprincipen för fördelning av tid är 40% forskning och 40% utbildning men då individer har haft mer tid för forskning eller utbildning har det inte gått att ersätta personer hur som helst. Det kommer ta ytterligare tid innan bemanningen och fördelning av tid har jämnats ut.

- Hur ser tillgången till disputerade och militära lärare ut i förhållande till ämnets behov?

Institutionen har behov av fler militära lärare vid de utbildningstoppar som infaller under ämnets två kurser inom OP samt VFU examination. Det finns emellertid inte medel för att anställa ytterligare heltidsanställda militära lärare. Ett skolgemensamt system med pooling av resurser skulle kunna bidra till att minska belastningen vid utbildningstoppar. Utmaningen att bemanna de militära lärarna tiden före och efter genomförandet av de militära kurserna har också synliggjorts då det inte tidigare har funnits en uttalad strategi vad de militära lärarna ska användas till utöver militära utbildningar. ILL har påbörjat ett arbete med att inkludera de militära lärarna även i olika FoT-projekt. Dock finns det inte medel för att alla ska kunna erbjudas detta.

Vid ILL finns tre disputerade militära lärare. Den stora utmaningen är att det saknas system och anställningsformer för att behålla kompetensen. Samma brist gör det svårt att hitta attraktiva lösningar för nydisputerade militära lärare.

- Hur tydliga är ämnets karriärvägar och processer för meritering och befordran? Lyft både utmaningar och möjligheter och vad som görs för att utveckla dessa.

Här finns betydande behov av att tydliggöra framförallt processerna som omgärdar en rekrytering eller befordran. Dessa har under ett antal år varit otydliga, inte minst avseende befordran till professor. Ett tydligt behov är förtydligande av hur skolan ser på disputerade officerare och vilka karriärvägar som kan erbjudas dem.

- Hur långt har ämnet kommit i sitt jämställdhetsarbete och hur arbetar ämnet med att i relevanta fall öka jämställdheten i personalgruppen? Relatera även till styrningen från regleringsbrevet för Försvarshögskolan för 2023 om minst 53 % kvinnor bland nyrekryterade professorer.

Jämställdheten personalmässigt är god och det har inte funnits behov av att göra särskilda satsningar. Den absoluta majoriteten av ämnets docenter är kvinnor men det finns inga kvinnliga professorer. Under våren knyts en kvinnlig gästprofessor till ILL, men det är angeläget att ämnet har en kvinnlig professor på heltid.

## 1.2 Ekonomi/finansiering

- Analysera utmaningar och möjligheter med ämnets finansiering och vad de har, eller kan få, för konsekvenser för ämnets utveckling och resultat.

Ämnet har under det första året (2022) haft ett betydande underskott om ca 4.5 MKR. Inför 2023 är det ekonomiska läget betydligt mer gynnsamt.

Uppdragsforskningen har varit stabil i många år och skapar en god grund för ämnets forskare. Doktorander kan nu också delvis finansieras av externa medel vilket skapar fördelar. Den betydande uppdragsforskningen har medfört begränsade behov av att söka externa bidragsmedel. ILL kommer framgent att försöka öka bidragsmedel, men inte i första hand till etablerade forskare vid institutionen utan genom ansökningar som syftar till rekryteringar av post-docs och biträdande lektorer.

- Analysera fördelningen mellan forsknings- och utbildningsmedel och vad den får för konsekvenser för disputerad personal.

Under 2023 är institutionens totala medel fördelat till ungefär 50/50 utbildning och forskning, eller ca 30 MKR inom vardera område. ILL har arbetat efter en ideal fördelning om 40% forskning/40% utbildning/20% administration. Den totala medelsfördelningen möjliggör en sådan fördelning av disputerad personals arbetstid.

- Diskutera ämnets finansiering av doktorander och hur den balanserar mot ämnets behov av eller önskan om doktorander nu och på längre sikt.

LL har central finansiering för fem doktorander. På kort sikt är det en tillräcklig tilldelning då ämnet inte har egen forskarutbildning. På längre sikt behövs ett större antal för att kunna skapa en mer livskraftig doktorandmiljö. Utöver de fem FHS-doktoranderna har ILL antagit en externt finansierad doktorand. Finansiering sker med stöd av medel från bl.a. FoT. ILL bedömer att den typen av finansiering kan skapa underlag för ytterligare doktorander på sikt.

### 1.3 Forsknings- och utbildningsmiljö

- Vilka är ämnets styrkor och svagheter i forsknings- och utbildningsmiljön.

ILL har under året arbetat med att konsolidera ämnet. I processen med ansökan för att inrätta ett forskarutbildningsämne har en diskussion uppstått om behov av att ytterligare identifiera kärnan i ämnet. Här finns också ämnets (både forskning och utbildning) stora utmaning framöver att både internt och externt tydligare kunna kommunicera den gemensamma kärnan i ämnet är och vart ämnet är på väg.

LL inrättades som ämne 2022 och under det första genomförandeåret har ILL, som institution en hög publikationspoäng per forskare om 1,34 till en kostnad om 851 TKR per publikationspoäng (Se bilaga 5a).

Ämnets forskare är engagerade och kunniga inom nischade områden som ofta är centrala för FHS avnämare. 55 % av ämnets forskning är uppdragsfinansierad och producerar forskning som är relevant för avnämare, av hög kvalitet och publiceras i peer-review granskade publikationer. (Se bilaga 7b).

Masterprogrammet är fortsatt attraktivt och har ett högt antal förstahandssökande varav 60% är kvinnor. (Se bilaga 8). Prestationsgraden inom programmet är 77%, där en möjlig förklaring är att programmet 2022 genomfört sin första utbildningsomgång. Ytterligare en förklaring är att programmet lockat många yrkesverksamma som efter en tid haft svårt att kombinera heltidsstudier med heltidsarbete. Det största tappet av studenter sker mellan termin två och tre, möjligen då studenter väljer att läsa valbara kurser vid andra lärosäten. En lärdom som dragits från första utbildningsomgången var att öka antagningstalet för masterutbildningen för att på så vis bättre parera för studenters studieuppehåll, utebliven registrering, etappavgång etc. (se bilaga 8)

Utbildning på kandidatnivå genomförs för första gången och lärdomar dras under arbetets gång.

Ett konkret behov är att ytterligare se över ämnets metodutbildning och göra den mer sammanhållen under både grund- och avancerad nivå.

Inom OP är en utmaning de fortsatt stora kullarna och att allokera resurser i form av militära lärare för att upprätthålla en god professionskompetent lärartäthet inom kurserna. En del frågetecken runt hur medel tilldelas från PL OP till ledarskapskurserna finns, men bedöms klarna under året. De stora studentkullarna gör att mycket av kursuppläggen i de båda ledarskapskurserna under CFU handlar om att göra kurserna överhuvudtaget genomförbara för läraryrket.

Inom HOP pågår arbetet med att utveckla HOP 2.0, vilket kommer att bidra till att etablera ämnet LL tydligare på FHS. En ambition för nya HOP är att i högre grad än tidigare integrera olika ämnesperspektiv inom ramen för de olika kurserna, vilket leder till stort behov av samverkan mellan kursansvariga, och mellan kursansvariga och olika s.k. kompetenstrådar i HOP. För närvarande saknar dock ILL en del militära lärare som kan ta ILL:s utpekade ansvar för och i olika kursmoment och kompetenstrådar.

- Hur arbetar ämnet för att skapa en inkluderande och respektfull miljö där alla mår bra och kommer till sin fulla rätt?

Avdelningarna genomför fyra APT per år där bl.a. förväntningar på chefer, medarbetare, bemötande, arbetssätt och trivsel diskuterats. ILL har genomfört återkommande ILL-dagar som syftar till att lära känna varandra bättre där vi också diskuterat olika aspekter av arbetsmiljö och kvalitetsfrågor.

De postpandemiska arbetsmönstren skiljer sig från tidigare arbetsmönster. Färre medarbetare är regelbundet på plats på kontoret (främst i Stockholm). Det finns olika synsätt på värdet av att vara på plats vilket är föremål för en pågående diskussion. Den minskade närvaron påverkar negativt sammanhållningen inom avdelningarna, även om det för den som väljer att arbeta hemifrån ger mer luft i tillvaron.

- Bedöm styrkor och svagheter i hur ämnet arbetar med att tillhandahålla en kvalitetsfrämjande miljö som ger lärarna/forskarna möjlighet att utveckla sin pedagogiska- och ämneskompetens.

Seminarie serien LLINS genomförs en gång per månad och därutöver vid behov. Under seminariet presenterar ämnets forskare eller inbjudna forskare forskningstexter eller diskuterar på annat sätt frågor av relevans för ämnets forskning och utbildning, exempelvis praktiker från sektorn. Seminarie serien annonseras öppet på intranätet. Under året genomförs även fyra ILL-dagar där bland annat kvalitetsfrågor diskuterar.

ILL har identifierat behovet av en seminarie serie som tydligare är inriktad mot lärares pedagogiska kompetensutveckling. En dialog sker nu mellan HPed föreståndaren vid ILL och övriga ämnen kring en sådan serie.

- Hur arbetar ämnet för att stärka nationella och internationella samarbeten och vilka utmaningar finns det? Beskriv gärna vilka organiserade nationella och internationella samarbeten och större nätverk som ämnets lärare, forskare och doktorander är med i.

Forskare, doktorander och militära lärare är delaktiga i flera nätverk och organisationer, bland dem kan nämnas: NATO-arbetsgrupperna: Retention in the armed forces och Factors affecting ethical leadership, Nordiska officersunionen, Försvarets Forskningsinstitut (NO) och norska och nederländska FHS. Viktiga nätverk är också International Military Testing Association (IMTA) samt European Research Group on Military and Society (ERGOMAS) liksom European Defence Agency (EDA). Institutionen har också delaktighet i nätverk som exempelvis Centre of Natural Hazards and Disaster (CNDS) och Social Science Extreme Events Research ([SSEER](#)) Network

Nationellt bedriver ILL samarbete med KAU avseende kurser, föreläsningar och uppdrag och med MIUN avseende kurs för rektorer, polisen avseende utbildning i ledarskap och ledning.

## **1.4 Sambandet mellan forskning och utbildning**

- Redogör för forskningens relevans för ämnets utbildningar på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå.

Ledarskap och ledning har 2023 tre kurser på grundutbildningen (GK, FK och PK) som startade HT 2022, ett masterprogram samt kurser på såväl OP som HOP. På majoriteten av kurserna används (där så är relevant) kurslitteratur som är skriven av forskare vid institutionen. Sammantaget bedöms forskningen på institutionen vara relevant för ämnets utbildningar. Ämnets forskning är vidare än ämnets utbildningar och det är således inte alla delar av forskningen som omsätts i utbildning.

- Diskutera ämnets systematiska arbete med forskningsanknytning av utbildningen och hur studenterna förbereds på avancerad nivå för en eventuell forskarutbildning och därefter karriär som forskare?

Ämnets utbildningar förbereder studenterna på att kunna beträda en forskarutbildning liksom den ordinarie arbetsmarknaden inom sektorn. Upplägget på respektive kurs exempelvis via litteratur och examinationsformer är tänkt att förbereda för självständigt vetenskapligt arbete. En av de två doktorander som senast antogs kom från vårt eget masterprogram och ytterligare sökande i tätgruppen har studerat vid ämnets utbildningar, en indikator på att studenter vid utbildningen står sig i konkurrensen. Det finns emellertid inte en pågående diskussion om hur vi förbereder dem för forskarutbildningen, ett arbete att utveckla.

## 1.5 Stöd till och infrastruktur för forskning och utbildning

- Beskriv och värdera ämnets stödorganisation för forskning och utbildning samt hur denna fungerar i samarbete med den centrala förvaltningen vid lärosätet.

ILL är uppdelat på två orter, där Karlstad inte har likvärdigt stöd av IT, vaktmästeri eller bibliotek. Detta påverkar negativt forskning och utbildning. Det finns ingen uttalad stödorganisation inom ämnet för varken forskning eller utbildning. Lärare, kursansvariga, examinatorer, studierektorer och programansvarig hanterar all utbildningsadministration som uppstår.

Samarbetet med verksamhetsstödet behöver utvecklas. Känslan hos många lärare att ämnet inte får det stöd som behövs och ett arbete pågår med att lyfta fram konkreta behov/förslag. ILL föreslår att förvaltningen ser över vilka fördelar/nackdelar som skulle komma av att en utbildningshandläggare placeras hos ämnet del av tid och har ett dedikerat ansvar för just den ämnesinstitutionen. Det skulle för ämnet skapa en bättre stabilitet än att samtala med funktionen FUS (läs olika individer).

Inom forskning finns främst Grants Office som stöd. Dialogen med Grants Office har varit god men hittills inte gett så mycket effekt. Under våren har dialogen utökats och resulterat i ett arbete för fler bidragsansökningar som framförallt kopplas mot post-docs, biträdande lektorer och gästprofessorer.

Angående forskning så saknas ett system för forskare att säkert kunna dela data med internationella forskare. Det har försvårat samarbetet i vissa forskargrupper.

- Om relevant för verksamheten, beskriv och värdera infrastrukturen för forskning och utbildning inom ämnet.

Arbetet med kursplaner är omständligt. Det främsta problemet är att kursplaner inför kommande genomförande inte hinner revideras innan de på nytt ska vara fastställda. Det skulle vara fördelaktigt att skjuta fram tiden för fastställande.

Schemalagningen upplevs fungera väl liksom ALB drop in med Canvas-stöd.

## 1.6 Ämnets systematiska kvalitetssäkringsarbete

- Hur arbetar ämnet med kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av forskning och utbildning? Hur identifieras och hanteras styrkor och svagheter?

En översyn av kvalitetsarbetet vid de civila utbildningar kommer att ske under 2023 då det har framkommit brister i bl. a. kursanalyser och kurspärmar. Här försvåras arbetet bl.a. p.g.a. att riktlinjer och stödprocesser inte är fastställda. HST medel räcker till genomförande av kurs men inte mycket mer vilket negativt påverkar kvalitetsarbetet.

Kvalitetsutvecklingsarbetet vid de civila kurserna sker i form av lärarmöten, studierektormöten och programråd. I de olika forumen hanteras nuläge, behov av resurser och analys av kurser.

Ämnets utvecklingsbehov diskuteras löpande, inte minst vid ILL-dagarna. En utmaning som identifierats är att forskningen är relativt utspridd i projekt som inte har dialog med varandra. Vid senaste ILL-dagen beslutades att ämnets ska arbeta vidare med att utveckla forskargrupper av liknande modell som IKVM.

Ett led i kvalitetsarbetet är att civil och militär personal har kompetens inom respektive professioner. I syfte att utveckla detta har militära lärare deltagit/deltar i forskningsprojekt och civila lärare deltar under våren 2023 i en fältövning till Bosnien Hercegovina.

- Hur är ämnets kvalitetssäkring av forskning och utbildning sammanlänkat med det högskoleövergripande kvalitetssäkringsarbetet?

Genom att följa de processer som finns vid skolan, exempelvis framtagande av kvalitetsutvecklingsplan. Kvalitetsutvecklingsplanen översätts i en ettårig verksamhetsplan. Målen tas fram under ILL-dagar, fastställs av prefekt/ILM. Även aktiviteter tas fram med stöd av medarbetarna och som fastställs av prefekt/ILM. Indikatorer används från skolans befintliga kvalitetsplan och egna läggs till vid behov.

- Hur uppmuntras personal, studenter (även doktorander) och deltagare till delaktighet, engagemang och ansvar det systematiska och verksamhetsnära kvalitetsarbete?

Hela ILL bjuds in att vara med att ta fram mål och aktiviteter för det kommande året. Målen är kopplade till vårt kvalitetsarbete. Samtliga bjuds också in att kommentera mer omfattande remisser av kvalitetskaraktär, exempelvis policyer vid skolan. Under ILL-dagarna inkluderas medarbetarna till att följa upp och utvärdera de mål och aktiviteter som är satta för verksamheten.

Under HT 2023 kommer val av lärarrepresentanter till Ämnesrådet att genomföras. På så vis väljer militära lärare sina två representanter och civila lärare sina fyra representanter.

## 2. Forskning

*Använd statistik och nyckeltal (bilaga) till stöd för analysen och slutsatserna där så är lämpligt.*

### 2.1 Övergripande inledning

- Resonera i generella termer om hur ämnet ser på sin forskning i förhållande till sina egna och lärosätets strategiska mål inom forskning.

Se svar nedan.

- Har ämnet rätt förutsättningar, forskningsfokus och kvalitet i förhållande till utbildningarnas, ämnets, lärosätets och det omgivande samhällets önskemål och behov?

Ämnets fokus är relevant för det omgivande samhället och för FHS fortsatta utveckling inom huvudområdet. Särskilt kunskap inom beteendevetenskap är unikt vid FHS.

Det är viktigt att FHS har starka ämnesinstitutioner med skilda inriktningar och att detta genomsyrar samtal i FoUN, fördelning av forskningsmedel och acceptans av andra traditioner (ex beteendevetenskap).

- Hur ser utvecklingstrenden ut inom ämnets forskning?

Utvecklingen är helt avhängig ämnets fortsatta arbete med forskarutbildningsansökan., ett arbete som kommer pågå under 2023. Se även 1.3.

## 2.2 Genomförande

- Hur ser ämnet på forskningens inriktning och centrala fokusområden på kort och lång sikt?

Forskningen bedrivs inom tydliga projekt som ofta har koppling till uppdragsforskning. Forskningen kommer under 2023 samlas i forskargrupper, i syfte att skapa en starkare gemensam grund.

- Analysera hur genomförande och granskning av forskning, inklusive uppdragsforskning, går till inom ämnet och vilka kvalitetseffekter ni ser av detta (exempelvis seminarieverksamhet).

Forskning kvalitetssäkras framför allt genom peer-review förfarande i samband med publikationer. Utkast till publikationer kan också diskuteras vid det gemensamma ämnesseminariet LLINS. Rapporter som publiceras i FHS namn ska seminariebehandlas och godkännas av redaktör.

- Hur omhändertas frågor som rör tvärgående perspektiv såsom internationalisering, jämställdhet och hållbar utveckling i ämnets forskning?

Forskare omhändertar detta i den utsträckning det är relevant för dem i sin forskning. I flera fall finns en naturlig koppling till flera tvärgående perspektiv. Jämställdhet berörs i stor del av den forskning som bedrivs, exempelvis kan nämnas ett doktorandprojekt om kvinnor i försvarsmakten, forskningsprojekt om kvinnliga ledare samt forskning om krishantering och gender. Projektet Psykometrisk plattform syftar bl.a. till hållbar rekrytering inom FM. Därtill har projektet kopplats till projektet Gender Safe vid Göteborgs universitet.

Forskare vid ILL har också studerat hållbarhet genom att studera klimatkriser och barn som aktörer i klimatkrisen.

Hållbarhetsfrågor lyfts också inom flera projekt som rör bl.a. Etik ex Vägar till militär etik, frågor om moralisk stress ibland annat FoT-projektet Utlandsveteraner, PTSD och moralisk skada, d.v.s. social hållbarhet inom militära professionen samt forskning kring destruktivt ledarskap som ger kunskap om hållbara sociala interaktioner.

## 2.3 Effektivitet, kvalitet och produktivitet

- Analysera och diskutera ämnets forskningsproduktivitet och kvalitet utifrån aktuella nyckeltal.

### Ämnets publikationer på Norska listan nivå 1 & 2 (bilaga 5)

	Diva	Norska listan
2020	38	29
2021	54	30
2022	70	44

### Kostnad per publikationspoäng (bilaga 6ab)

	Publikationspoäng	Disputerade årsarbetskrafter	Snittpoäng per disputerad	Finansiering tkr	Tkr per Publikationspoäng
2022	30,55	23	1,34	25997	851
2021	24,48	20	1,20	30602	1250
2020	29,83	20	1,49	30381	1018

### Treårssnitt 2019-2021

	Publikationspoäng	Disputerade årsarbetskrafter	Snittpoäng per disputerad	Finansiering tkr	Tkr per Publikationspoäng
20/22	27,54	23	1,21	25997	944
19/21	28,38	20	1,40	30602	1078

LL inrättades 2022 och under det första genomförandeåret håller ämnet en hög publikationspoäng per forskare om 1,34 till en kostnad om 851 TKR per publikationspoäng. Publikationspoängen ligger på ungefär samma nivåer men produktiviteten avseende publikationer på norska listan ökar från föregående år med 14 publikationer. Sannolikt kan en negativ trend ses kommande år då mycket arbete och kraft under 2022 lagts på organisationsutveckling m.m. som påverkat inte bara ledningen men också tagit tid från forskare.

- Hur många externa bidragsansökningar har ämnet skickat? Hur många av dessa har blivit beviljade? Analysera resultatet, och resonera kring hur ämnet arbetar för att bli mer framgångsrika?

En extern bidragsansökan har skickats och fått avslag. Som nämnts tidigare har satsningar varit delvis felriktade. Det är inte i huvudsak befintliga forskare som behöver söka externa medel i konkurrens utan snarare är det ett sätt att knyta till sig forskare med andra typer av anställningar, ex postdocs.

Ämnets lektorer har ofta god finansiering via framförallt FoT-medel. Det finns inte kapacitet hos flertalet att upparbeta mer medel vilket leder till färre ansökningar. ILL kommer därför i samarbete med Grants Office att arbeta för att söka bidragsmedel för att attrahera nya forskande medarbetare, exempelvis post-docs.

### 2.4 Relevans och samverkan

- Reflektera över forskningens relevans för högskolans forskningsområde liksom för externa avnämare och omgivande samhälle.

ILLs forskning har hög relevans för FHS forskningsområde och externa avnämare. ILL har under lång tid haft forskningsfinansiering från FoT och levererat artiklar, rapporter och utbildningspaket med hög relevans i detta avseende.

Som nämnts har ILL knutit ett antal individer till institutionen genom affilieringar. Därtill har två post-docs anställts vid uppdragsfinansierade projekt. ILL ska under 2023 fortsätta utveckla arbetet med alumnverksamheten.

- Hur effektivt är ämnet på att nå ut med sin forskning för att få genomslag inom akademien och det omgivande samhället?

Ämnet publicerar i relevanta tidskrifter rankade på norska listan och når på så sätt ut inom akademien. Det omgivande samhället nås av forskning dels genom att publikationer ofta är baserat på uppdragsfinansierad forskning och därför är av relevans för berörda myndigheter, dels genom förmedling genom FHS utbildningar och dels genom medverkan i media och andra kanaler inom ramen för tredje uppgiften.

- Diskutera ämnets former av samverkan inom forskning med myndigheter, näringsliv eller organisationer. Vilka effekter har det på forskningen kvalitet och relevans?

Forskningen är till 55% uppdragsfinansierad och en kontinuerlig dialog förs med uppdragsgivare, främst FM. Genom stabil FoT-finansiering har ämnet under många år byggt upp ett gott rykte och goda relationer med FM. Forskare och lärare bli inbjudna till seminarier och andra sammanhang där vi inte bara får möjlighet att sprida forskning utan också får input på relevanta aspekter och problem att forska på. Kvaliteten i forskningen försämras inte beroende på finansiering och relevansen är god.

Övrig samverkan sker med myndigheter vid behov eller inom ramen för särskilda forskningsprojekt. ILL har beslutat att inrätta en samverkansgrupp med representanter från i första hand FM, men därefter med myndigheter och näringsliv vid behov. Syftet är att upprätthålla en god dialog.

ILL är med i kommande ansökan till KK-stiftelsen och leder ett av tre delprojekt.

### 3. Utbildning på forskarnivå

*Redogör för doktorander antagna vid det egna ämnet och, om det finns, doktorander antagna vid annat lärosäte.*

Använd statistik och nyckeltal (bilaga) till stöd för analysen och slutsatserna där så är lämpligt.

#### 3.1 Övergripande inledning

- Analysera ämnets förutsättningar för att bedriva forskarutbildning på en internationellt ledande nivå?

Ämnet bedömer att det finns goda förutsättningar att bedriva forskarutbildning av god kvalitet. Det finns tillräckligt stor andel disputerade och seniora forskare som kan undervisa och handleda inom ämnet.

FoUN och dess forskningsutskott har riktat kritik mot ansökan och ämnet arbetar med att omhänderta synpunkterna.

#### 3.2 Rekrytering av doktorander

- Diskutera principerna för rekryteringsprocessen och antagning av doktorander och bedöm styrkor och svagheter i den utifrån bl.a. doktorandens möjlighet att slutföra forskarutbildningen, internationell rekrytering, samt doktorandernas anställningsbarhet efter genomförd utbildning.

ILL har genomfört en rekryteringsomgång av doktorander. Ansökan var öppen för svenska och internationella sökande med premissen att de också ska antas vid annat lärosäte.

Utlysningen genomfördes enligt FHS praxis. I syfte att säkra att en doktorand forskar inom ett område med tydlig koppling till ämnet och med engagerade forskare kompletterades utlysningen med temaområden. Seniora forskare ombads formulera tydliga temaområden som sökande kunde koppla sin forskningsplan mot. Detta resulterade i nio temaområden och ett som var ett öppet tema baserat på ämnesbeskrivningen. Processen återupprepas vid kommande utlysning. Eftersom doktorander är antagna vid andra ämnen vid andra lärosäten är det svårt att säga något definitivt om anställningsbarheten inom akademien. Vi kan konstatera att masterstudenter med kunskap inom ledarskap och ledning är efterfrågade på arbetsmarknaden.

- Redogör för utmaningar och möjligheter med att rekrytera officerare som doktorander.

Möjligheterna är generellt god då vi upplever att intresset för att doktorera inom ramen för ämnet ledarskap och ledning är särskilt stort bland officerare. En utmaning är att officerare har svårt att stå sig i konkurrens med civila sökande som genomgått exempelvis en masterutbildning. ILL är engagerade i och positiva till utvecklingen av en nordisk forskarskola för officerare. En av de tre kommande doktorandutlysningarna är tänkt att öronmärkas för en officer. En utmaning är att det saknas karriärvägar för disputerade officerare inom FM och FHS vilket sannolikt gör det mindre attraktivt att söka tjänst som doktorand för en officer.

### **3.3 Utformning, genomförande och resultat**

Då ILL i dagsläget inte har egen forskarutbildning besvaras frågorna i sammanfattning nedan.

ILL har doktorander antagna vid andra lärosäten i dagsläget Lunds Tekniska Högskola och Högskolan i Halmstad. Doktorander som nyligen antagits är antagna vid Södertörns högskola, Stockholms universitet och Göteborgs universitet.

Genom att ha doktorander i andra miljöer skapas goda nätverk och kopplingar till andra ämnesmiljöer. Forskarmiljön vid ILL påverkas naturligtvis negativt då doktoranderna i mindre utsträckning spenderar tid i miljön vid ILL och det i regel inte medför huvudhandledning från FHS.

Det finns ytterligare behov av att stärka stöttningen från FHS och delaktighet i att följa upp ex ISP.

- Bedöm styrkor och svagheter i forskarutbildningens nuvarande utformning i relation till examensmålen.
- Bedöm hur aktuellt kursutbud möter doktorandernas efterfrågan och sektorns behov.
- Redogör för eventuella samarbeten med andra lärosäten och möjligheten för doktorander att läsa kurser vid dessa (nationellt och internationellt). Vilka effekter har dessa samarbeten?
- Diskutera hur ämnet säkerställer att doktorandernas avhandlingsarbete följer fastställd tidsplan och att avhandlingsarbetet har hög kvalitet.
- Hur väl integreras doktoranderna i den befintliga forskningsmiljön och vad blir effekterna?
- Redogör för och bedöm principer för institutionstjänstgöring i relation till doktorandens kompetensutveckling.
- Redogör för processen att utse och byta handledare och vilka konsekvenser det får? Får så många behöriga forskare som möjligt chansen att handleda doktorander och får doktoranderna handledare med relevant inriktning och kompetens?
- Hur vävs de tvärsgående perspektiven som internationalisering, hållbar utveckling och jämställdhet in i forskarutbildningen?

## 4. Utbildning på grund och avancerad nivå

Använd statistik och nyckeltal (bilaga) till stöd för analysen och slutsatserna där så är lämpligt.

Utgå från utbildning som ämnet ansvarar för även om det inte ingår i ämnets egna utbildningar.

### 4.1 Övergripande inledning

- Beskriv i generella termer hur ämnet ser på sin utbildning i förhållande till sina egna och lärosätets strategiska mål inom utbildning.
- Har ämnet rätt förutsättningar, utbildningsutbud och kvalitet i förhållande till studenternas, ämnets, lärosätets och det omgivande samhällets önskemål och behov?

Utbudet är nu komplett på grund- och avancerad nivå med ett program och kurser till en kandidatexamen. Det är önskvärt att ämnet inom kort kan vara en del av FHS kandidatprogram. Kvaliteten är god inom masterprogrammet. Programutvärderingen visar att även om genomströmningen är förhållandevis låg upplever studenterna att programmet har varit mycket relevant kopplat till ledarskap och ledning med fokus på kris. Studenterna får i hög grad arbete inom sektorn efter avslutad utbildning.

Inom kurserna på kandidatnivå behövs en översyn efter det första genomförandet för att identifiera utvecklingsbehov. Utbildningarna är väl anpassade efter omgivningens behov, vilket indikeras av en god efterfrågan på arbetsmarknaden, särskilt av våra masterstudenter.

- Hur ser utvecklingstrenden inom utbildning ut?

Alla kurser kommer att genomgå en genomlysning utifrån aspekterna kopplat till hållbar utveckling, jämställdhet men även den konstruktiva länkningen inom programmet. Genomlysningen är viktig då vi nu har fått kandidatnivå på kurser och studenter bedöms fortsätta upp till masternivå. Efterfrågan på kurser inom ämnet är stor.

### 4.2 Utformning, genomförande och resultat

- Reflektera över de nyckeltal som avser söktryck, antal studenter och studenternas genomströmning. Är ämnet nöjt med det utfall som statistiken visar eller finns det områden som ämnet behöver utveckla?

	1:a sökande	Planerings-tal	Antal reg	HPR	HST	Prestations-grad
2022	182	50/35	49	46,3	59,8	77,4%
2021	99	50	49	27,1	39,5	68,63%
2020	205	35	37			

Masterprogrammet LL 2020-2022 från bilaga 8 och 9

Utfallet av första utbildningsomgången på masterutbildningen, med tanke på genomströmning, medförde en översyn av antagningstalen till nästkommande utbildningsomgångar vilket vi kommer att se effekten av under 2023.

- Hur påverkar resultat och analyser från kursvärderingar och programvärderingar utvecklingen av utbildning, och hur kommuniceras resultaten?

Resultat och analyser diskuteras i lärarlagsmöten, ämnesråd och programråd. Studenterna får del av resultat och ev. förändringar via sin Canvasyta. Nästkommande studenter informeras också om vilka förändringar som gjorts i kursen via kursbeskrivningen.

- Analysera i vilken utsträckning utbildningens innehåll och progression ger studenterna rätt förutsättningar för att nå programmets/kursens lärandemål.

Under 2022 har det skett överlämningsmöte mellan avgående och pågående kursansvariga inom masterprogrammet för att underlätta och informera om olika förutsättningar för kursens genomförande.

Under 2023 kommer alla de civila kurserna ses över för att säkerställa progression och förutsättningar för att nå satta lärandemål.

- Redogör för ämnets pedagogiska utvecklingsarbete och hur olika undervisnings- och examinationsformer används för att nå goda resultat.

Det saknas i hög utsträckning tid för att bedriva ett systematiskt kvalitetsutvecklingsarbete avseende pedagogik. Inom utbildningar bedrivs emellertid betydande variation av lärande och examinationsformer. Exempelvis genomförs flera övningar av olika slag, examinerande seminarier, duggor och kamratvärderingar. Ytterligare arbete bör läggas på detta och ett samarbete med Hped-funktionen har inletts

- Hur vävs de tvärsågande perspektiven som internationalisering, hållbar utveckling och jämställdhet in i utbildningen?

I masterprogrammet finns en hållbarhetsstrimma som inkluderar jämställdhet i programmets första år. Hållbar utveckling problematiseras ur olika perspektiv i flera av programmets kurser och vävs samman i den avslutande kursen på programmets första år.

På grundnivå sker utbildning under särskilda teman i fortsättningskursen.

I de militära programmen (OP, HOP) sker detta till mindre del då de är starkt inriktade på yrkeskunskaper och vetenskapliga kunskaper. Ansvaret för att de tvärsågande perspektiven vävs in finns främst hos programledningarna.

- Har ämnet vidtagit åtgärder för att göra utbildningen tillgänglig för alla (breddat deltagande) och i så fall vilka?

Uttagning till masterprogrammet sker genom en mix av olika studentgrupper enligt särskild rutin/meritvärdering. Urvalet baseras på en sammanvägd bedömning av kvalitet (betyg) på självständigt arbete (uppsats), antalet avklarade högskolepoäng inom området (studier vid Försvarshögskolan eller andra kurser som bedöms som relevanta inom exempelvis brandingenjörsprogrammet, riskhanteringsområdet, katastrofmedicin, freds- och konfliktstudier, polisiärt arbete, eller ledarskapsområdet), och relevans av tidigare yrkeserfarenhet. Som yrkeserfarenhet räknas även praktik. Stor vikt läggs vid både relevans av tidigare studier och relevans av yrkeserfarenhet.

Utmaningen är att tillgängliggöra våra kurser för de som vill gå den då många redan är yrkesverksamma då utbildningen nu sker i första hand på campus.

- Hur säkerställer ämnet en studiemiljö som är fri från diskriminering och trakasserier? Finns utmaningar?

En del av synpunkter och förbättringsområden fångas upp via kursvärderingarna. Ämnets studentrepresentanter tar också upp liknande frågor. I samband med en händelse för ett par år sedan initierades ett arbete tillsammans med FUS för att ta fram nya tydligare riktlinjer för att hjälpa lärare när situationer uppstår i klassrummet. Det är oklart hur väl de nya riktlinjerna kommunicerats.

### 4.3 Uppföljning, åtgärder och återkoppling

- Hur arbetar ämnet/utbildningen systematiskt för att följa upp, utvärdera och utveckla utbildningens innehåll och genomförande, samt för att säkerställa att varje student ges goda förutsättningar att genomföra utbildningen inom planerad studietid?

På masterprogrammet sker överlämningsmöten i samband med att en kurs avslutas och en påbörjas. Här förs samtal om hur kursen har gått, om det är något som pågående kursansvarig behöver veta om upplägg, studenters förutsättningar eller liknande. Studierektor och programansvarig deltar också.

Efter genomförd kurs sker kursvärdering som sedan omsätts till en kursutvärdering. Här finns det utvecklingspotential i detta arbete då kursanalys och upprättande av kurspärmar inte har helt följt rutiner, som i sig är under revidering.

Under 2023 kommer även så kallade masterkonferenser vid ILL att genomföras för att säkerställa överlämningar och ett tydligare kvalitetsarbete med att utveckla utbildningen.

Programrådet hade vissa utmaningar att få studentdeltagande under 2022 och antalet möten blev få. Inför 2023 är redan fyra möten inbokade.

Under HT2022 genomfördes den första grundutbildningen på grundnivå, grundkurs i ledarskap och ledning. Här finns det utvecklingspotential avseende samarbete mellan de olika delkurserna. Ett sådant arbete har redan påbörjats.

Hur uppföljning och utvärdering av kurserna på grundnivå ska omhändertas är fortfarande under bearbetning då det inte finns en tydlig "programansvarig". Här är biträdande studierektor en viktig faktor som arbetar för att ta fram ett underlag för ett tydligare systematiskt kvalitetsarbete för dessa kurser.

På de militära programmen arbetar de kursansvariga i nära samverkan med varandra, varvid överlämningar sker inom ramen för varje student- eller deltagarkull med kursvärderingar som underlag. På HOP finns ett välutvecklat förfarande med programkvalitetsmöten, studierådet och programsamordningsmöten med högt deltagande från HOP-deltagarna. ILL:s uppföljning av utbildningen sker i nära samverkan med PL HOP som leder utvecklingsarbetet inom programmet.

På OP är detta inte lika utvecklat men även här sker en stor del av utvecklingsarbetet under programledningens (PL OP) ledning, f.n. särskilt vad gäller VFU-kurserna. Uppföljning, utvärdering och utveckling sker i hög grad också genom den samverkan som sker inom ledarskapskurserna. Det stora antalet OP-studenter relativt lärarantalet minskar dock möjligheterna till stora förändringar och mycket av utvecklingsarbetet handlar om att överhuvudtaget göra kurserna genomförbara för lärargruppen. Framgent finns ett behov av att ser över ledarskapskurserna på OP vad gäller fokus och relevans för officersyrket.

### 4.4 Studentperspektiv (studenter och studentinflytande)

- Analysera effekterna av det utbildningsnära studentinflytandet?

Under 2022 har det varit utmaningar att få studentrepresentation till programråd och till ämnesrådet. Orsakerna har bl.a. varit oklara regler för deltagande och val vid studentkårerna. Programansvarig har vid flertalet tillfällen varit i kontakt med studentkårerna.

Det utbildningsnära studentinflytandet behöver utvecklas genomgående vid ILL.

- Hur informeras studenterna om resultat och beslut om eventuella åtgärder som föranleds av kursvärderingar?

Här finns det stor utvecklingspotential. Det är oklart om hur åtgärder förmedlas och det finns inte gemensamma riktlinjer vid ILL. Olika kursansvariga gör på olika sätt. Det är också otydliga riktlinjer från FHS avseende publicering av kursutvärderingar.

#### **4.5 Arbetsliv, samverkan och nyttiggörande**

- Diskutera utbildningarnas relevans för arbetsmarknaden och det omgivande samhällets behov.

Flertalet av masterstudenterna erbjuds jobb under deras utbildningstid. Totalförsvarssektorn har ett stort behov av ILLs utbildningar.

- Hur samverkar ämnet med myndigheter, näringsliv och organisationer. Hur bidrar detta till att utveckla utbildningens kvalitet och innehåll?

Två externa ledamöter ingår i masterprogrammets programråd. Under 2022 har ett samarbete med KAU genomförts för framtagande av ett masterprogram inom informationspåverkan och samarbetet kommer att fortsätta under 2023. Praktikterminen har varit mycket lyckad och ILL genomförde en sk Praktikposterseminarium där arbetsgivare, studenter som genomförde praktik och "yngrekullen" bjöds in.

- Reflektera över studenters etableringsgrad på arbetsmarknaden.

Ett sådant arbete kommer att genomföras under 2023-2024.

- Vilka uppdragsutbildningar erbjuder ämnet? Bidrar ämnet, och i så fall hur, till CTSS utbildningsverksamhet?

ILL erbjuder platser för uppdragsutbildning på kurser på grundnivå och på masternivå. På masternivå har vi haft uppdragsstuderande från Polismyndigheten sedan 2020.

ILL bidrar till CTSS genom deltagande på:

- Momentansvarig, coacher och föreläsningar vid SCU-programmet
- Tätledare till Solbackakursen
- Lärare till Etableringsprogrammet
- Lärare till HK-kurser
- Lärare till internationella kurserna
- Lärar- och forskningsstöd till konceptutbildningarna

Avdelningschefen Karlstad är tillika samverkanslektor och delar sin tid mellan ILL och CTSS. Samverkan kan komma att fördjupas ytterligare mellan CTSS och ILL, inte minst inom konceptutbildningarna där ILLs forskning ytterligare kan stärka utbildningarna som CTSS driver.

- Beskriv hur samverkan och nyttiggörande kan utvecklas på kort (1 år) och lång sikt (5 år)?

#### 4.6 Livslångt lärande

- Hur arbetar ämnet för att möjliggöra livslångt lärande och omställning för yrkesverksamma studenter?

Ämnets masterutbildning inrättades efter hearings med sektorn. Utbildningen har också sedan start lockat till sig yrkesverksamma studenter och bidrar så till livslångt lärande.

Ämnet har inför HT 2023 öppnat upp tre valbara kurser inom masterprogrammet som fristående kurser.

- Vilka möjligheter och utmaningar har identifierats och hur avser ämnet att vidareutveckla denna verksamhet?

Ambitionen är att fortsatt öppna upp de kurser som kan vara relevant för fristående sökande.



Klicka här och fyll i text på högst 1000 tecken