

2021-02-16
DNR: MIUN 2020/1688

Rutiner för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av forskningen vid fakulteten för humanvetenskap (HUV)

Skriv underrubrik

Klicka här för att ange text.

Innehåll

Bakgrund	2
Systematiskt kvalitetsarbete	3
Utgångspunkter för kvalitetsarbetet (förutsättningar)	7
Styrdokument	8
Lärosätetsnivå	8
Fakultets- och institutionsnivå	9
Stöd för kvalitetsarbetet	11
Infrastruktur	12
Kompetensförsörjning, utveckling och karriärstöd	12
Jämställdhet och lika villkor	13
Samverkan, nyttiggörande och impact	14
Kontinuerligt kvalitetsarbete (genomförande)	14
Forskning och forskningsmiljö	14
Samband mellan forskning och utbildning	15
God forskningssed och forskningsetik	16
Forskningens frihet	18
Jämställdhet och lika villkor	18
Samverkan	18
Kvalitetsuppföljning (utfall)	19
Uppföljningar på lärosätetsnivå: Rektorsdialoger	19
Uppföljningar på fakultetsnivå	20
Fakultetsdialoger	20
Fördelning av fria forskningsmedel	20
Uppföljningar på enhetsnivå	20
Kvalitetsutvärderingar (resultat)	21
Egeninitierade utvärderingar	21
Mittuniversitetets lärosätesövergripande utvärdering av forskning, ARC	21
Externinitierade utvärderingar	22
Rutiner för kommunikation och dialog	22
Rutiner för utveckling och förnyelse, samt åtgärder	23

Bakgrund

Mittuniversitetets uppdrag som universitetet är att bedriva utbildning och forskning av hög kvalitet och att samverka med omgivande samhälle (HL 1992:1443, 1 kap). Mittuniversitetets rutiner och processer för att säkerställa hög kvalitet i utbildningen finns beskrivet i *Kvalitetssystem för utbildning på grund- avancerad- och forskarnivå, Miun 2018/1820*.

Föreliggande dokument omfattar fakultetens principer och arbetsformer för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av forskningen. I dokumentet framgår hur fakulteten säkerställer att den kontinuerligt samlar in, analyserar och använder information med bäring på forskningens kvalitet och relevans som underlag för kvalitetsutveckling, strategiska beslut och prioriteringar.

Dokumentets disposition följer den struktur och upplägg som Mittuniversitetets kvalitetssystem för utbildning. (MIUN 2018/1820). Där beskrivs kvalitetssystemet som en process där man initierar och planerar aktiviteter, genomför åtgärder, analyserar resultat för att till sist utveckla och förbättra. Dokumentet är strukturerat utifrån de delar som omfattar den processen:

1. Utgångspunkter för kvalitetsarbetet: förutsättningar
2. Kontinuerligt kvalitetsarbete: genomförande
3. Kvalitetsuppföljning: utfall
4. Kvalitetsutvärderingar: resultat
5. Rutiner för kommunikation och dialog
6. Rutiner för utveckling och förnyelse, åtgärder

Forskningskvalitet bygger i stor utsträckning på forskarnas eget arbete och forskarsamhället har ett stort ansvar för att reglera och följa upp verksamheten. Mycket ansvar ligger således på den kollegiala organisationen. Tabell 1 nedan utgör en översikt över de ämnen och enheter som finns inom fakultetens ansvarsområde.

Tabell 1. Översikt över enheter (dvs ämnen och centrum/forum) vid fakulteten för humanvetenskap.

Ämne:	GU	AV	FO	inst	Ämnesföreträdare/ledare 2020
Företagsekonomi	1	1	1	EJT	Peter Öhman
Geografi	0	1	0	EJT	
Juridik	1	0	0	EJT	Rikard Karlsson
Kulturgeografi	1	1	0	EJT	Dimitri Ioannidis
Nationalekonomi	1	1	0	EJT	Lovisa Högberg
Statistik	0	0	0	EJT	
Turismvetenskap	1	1	1	EJT	Maria Lexhagen
Folkhälsovetenskap	1	1	0	HLV	Katja Gillander Gådin
Hälsovetenskap	0	0	1	HLV	Eija Viitasara
Idrottsvetenskap	1	1	0	HLV	Marko Laaksonen
Rehabiliteringsvetenskap	1	1	0	HLV	John Selander

Engelska	1	1	1	HSV	Terry Walker/Vicki Angelaki
Genusvetenskap	0	0	0	HSV	Angelika Sjöstedt-Landén
Historia	1	1	1	HSV	Samuel Edquist
Kriminologi	1	1	0	HSV	Teresa Silva
Litteraturvetenskap	1	1	0	HSV	Sven Anders Johansson
Religionsvetenskap	1	1	0	HSV	Maths Bertell
Sociologi	1	1	1	HSV	Katarina Giritli Nygren
Statsvetenskap	1	1	1	HSV	Stefan Dahlberg
Svenska som andraspråk	0	0	0	HSV	Elzbieta Strzelecka
Svenska språket	1	1	0	HSV	Ann-Catrine Edlund
Medicinsk vetenskap	0	1	0	OMV	David Haage
Omvårdnad	1	1	1	OMV	Malin Rising-Holmström
Psykologi	1	1	1	PSO	Ingrid Zakrisson
Socialt arbete	1	1	1	PSO	Majen Espvall
Bild	0	0	0	UTV	
Pedagogik	1	1	1	UTV	Lena Boström
Samhällskunskap	1	1	0	UTV	Göran Bostedt
Centrum/forum:					
Etour					Robert Pettersson
NVC					Glenn Björklund
RCR					Erna Danielsson
CER					Peter Öhman
FGV					Sara Nyhlén

Systematiskt kvalitetsarbete¹

I UKÄ:s vägledning för granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete avseende forskning (UKÄ 2019:13) definieras kvalitetssäkringsarbete både som kvalitetssystem och som kvalitetsarbete. *Kvalitetssystemet är den ram inom vilken kvalitetsarbetet bedrivs.* Kvalitetssystemet omfattar såväl de dokumenterade förutsättningarna, i form av organisation, ansvarsfördelning och interna styrdokument, som de rutiner och arbetssätt som används för att arbeta med både kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling. Det innefattar även aktiviteter genom vilka organisationen identifierar de mål, processer och resurser som krävs för att uppnå önskat resultat.

Kvalitetsarbetet är det arbete som bedrivs inom ramen för kvalitetssystemet. Det omfattar såväl *kvalitetssäkring* som *kvalitetsutveckling*, det vill säga dels det arbete som görs för att säkerställa att forskningsverksamheten håller hög kvalitet, dels det arbete som görs för att utveckla forskningsverksamheten. Kvalitetsarbetet bedrivs på alla nivåer inom lärosätet och involverar lärosätenas personal samt studenter och doktorander. I arbetet ingår både ständigt pågående kollegial granskning och

¹ Notera att detta avsnitt baseras på Zakrisson (2020).

strategiskt arbete med forskningsverksamheten. Med ett systematiskt kvalitetsarbete avses ett kontinuerligt förbättringsarbete som sker enligt givna processer och rutiner med syftet att säkra och utveckla kvaliteten i hela forskningsverksamheten.

Som stöd i lärosätenas utformning av kvalitetssystem för forskning har SUHF utarbetat ett ramverk (SUHF, 2019). Detta ramverk ska ses som en minsta gemensam nämnare som samtliga lärosäten kan enas om beträffande vad som är centralt vid kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av forskning. Ramverket bygger på att forskningen som sådan har etablerade och inbyggda former för kvalitetssäkring där kollegial granskning och seminariediskussioner utgör grundläggande granskningsverktyg. I en forskningsmiljö med en väl fungerande kvalitetskultur prövas kvalitet och relevans fortlöpande i interna och externa processer, nationellt och internationellt. Det sker exempelvis i samband med beslut om anställningar, finansiering och publicering och i samband med examination i forskarutbildningen. Lärosätenas primära kvalitetsansvar är i detta avseende att säkerställa att denna inbyggda kvalitetskultur fungerar genom att på olika sätt följa upp och värdera forskningsprestation, kvalitet och relevans.

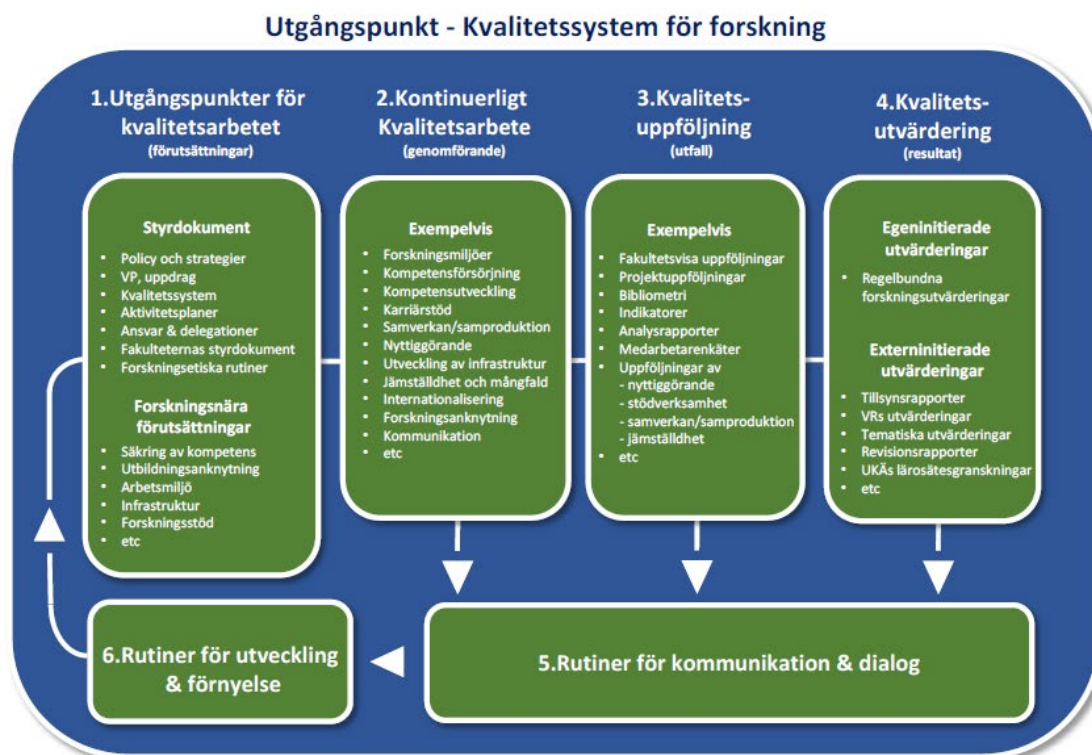
Den nationella granskningen av kvalitetssystemen ansvarar UKÄ för. UKÄ har i sin vägledning (UKÄ 2019:13) presenterat fem olika områden med mellan en och fem delkomponenter, som man använder som bedömningsgrunder i sin utvärdering av kvalitetssystem för forskning vid landets lärosäten. SUHF:s ramverk (SUHF, 2019) omfattar två delar som i sin tur består av tre respektive sex komponenter. Båda systemen utgår från högskolelagen. Tabell 2 nedan redovisar områdena i dessa två system. Det som framträder är att innehållet till stor del är detsamma, men att strukturen skiljer sig något åt.

Tabell 2. Översikt över UKÄs och SUHF:s områden i kvalitetssystem för forskning.

	Huvudområde	Delkomponent
UKÄ:	1. Styrning och organisation:	<ul style="list-style-type: none"> • Fastställt kvalitetssystem • Som understödjer det strategiska arbetet på alla nivåer • Kontinuerligt samlar in, analyserar och använder information med bäring på forskningens kvalitet och relevans
	2. Förutsättningar:	<ul style="list-style-type: none"> • God forskningssed • Forskningens/-miljöernas utveckling och förnyelse samt för forskningens frihet • Stödverksamhet och infrastruktur • Stärka sambandet mellan forskning och utbildning.
	3. Utformning, genomförande & resultat:	<ul style="list-style-type: none"> • Återkommande granskningar ur nationellt och internationellt perspektiv • Kollegial granskning publiceras
	4. Jämställdhet:	<ul style="list-style-type: none"> • Främjar jämställdhet.
	5. Samverkan:	<ul style="list-style-type: none"> • Främjar forskningens nyttiggörande i vid bemärkelse

SUHF:	1. Grundläggande komponenter:	<ul style="list-style-type: none"> • Allmänt tillgänglig beskrivning av lärosätets eget kvalitetssystem. understödjer det strategiska arbetet på alla nivåer • Kontinuerligt samlar in, analyserar och använder information med bäring på forskningens kvalitet och relevans • Återkommande genomlysningar i nationellt och internationellt perspektiv
	2. Teman och förutsättningar som kvalitetssystemet ska täcka:	<ul style="list-style-type: none"> • Forskningens/forskningsmiljöernas utveckling och förnyelse • God forskningssed • Samverkan med det omgivande samhället • Rättssäkra och transparenta processer för rekrytering och befordran. Lika villkor och jämställdhet är självklara och integrerade utgångspunkter • Ändamålsenligt stöd och forskningsinfrastrukturer • Nära samband mellan forskning och utbildning

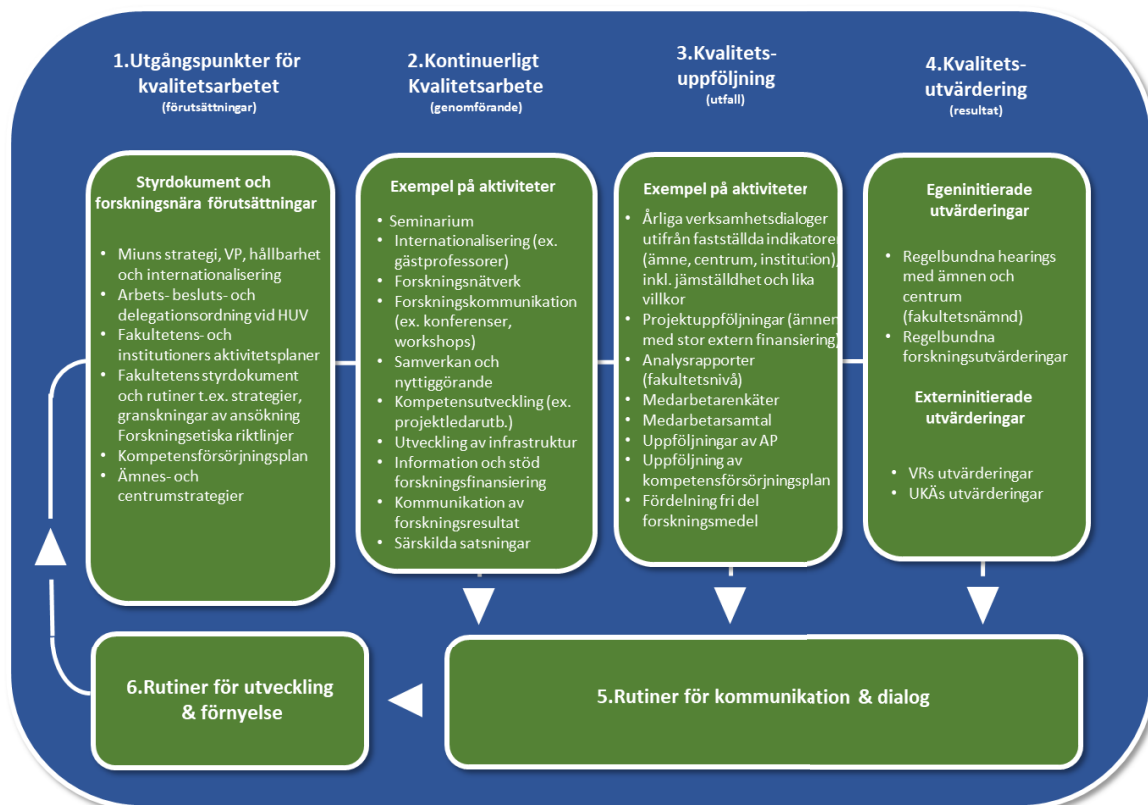
Mittuniversitetets kvalitetssystem för forskning kan sammanfattas i nedanstående figur (Figur 1). I denna modell beskrivs det systematiska kvalitetsarbetet som en ständigt pågående process som tar avstamp i strategier och mål, som de formuleras och implementeras i olika styrdokument, via ett kontinuerligt kvalitetsarbete, som följs upp och visualiseras på olika sätt genom exempelvis indikatorer av olika slag. Kvalitetsarbetet utvärderas internt och externt och resultatet kommuniceras till forskningens intressenter och används för utveckling och förnyelse. I denna modell finns de olika områden som UKÄ och SUHF beskriver inkluderade på olika sätt.



Figur 1. Åskådliggörande av Mittuniversitetets kvalitetssystem för forskning

Arbetsättet speglar det universitetsövergripande kvalitetssystemet vilket i sin tur reflekterar externa krav från UKÄ och Figur 2 åskådliggör fakultetens kvalitetssystem. I figuren har styrning och organisation utelämnats men beskrivs kort i följande avsnitt. Därefter följer beskrivningar av övriga huvudområden: Förutsättningar för forskning/forskningsmiljöer (inkl., publicering, finansiering, infrastruktur och koppling till utbildning), kompetensförsörjning, god forskningssed, etik och forskningens frihet, samverkan, nyttiggörande jämställdhet och lika villkor.

Utgångspunkt - Kvalitetssystem för forskning (HUV)



Figur 2. Åskådliggörande av Fakulteten för humanvetenskaps kvalitetssystem för forskning

Utgångspunkter för kvalitetsarbetet (förutsättningar)

Lärosätets beslut styrs av två olika beslutsmodeller som löper parallellt med varandra; kollegialt fattade beslut och s k linjebeslut. Inom den kollegiala beslutsformen fattas företrädesvis beslut som rör kvalitetssäkring av utbildning och forskning. Inom linjeorganisationens ansvar ligger att säkerställa att arbetsgivar- och myndighetsuppgifterna kan fullgöras på ett rättssäkert sätt, att styrning och ledning är funktionell och att beslut också genomförs så som avsett. De två formerna för ansvar och beslutsmandat, kollegium respektive linje, är en styrka och utmaning och måste fungera parallellt med varandra.

Styrdokument vid lärosätet reglerar på olika sätt hur frågor ska hanteras (t ex handläggningsordningar för ärendehantering) och vem som ansvarar för dem; beslutsmandat och beslutsgång. Det gäller även arbetsmiljön och det systematiska

arbetsmiljöarbetet som bl a finns beskrivet i universitetets arbetsmiljöpolicy (Miun 2019/178).

Styrdokument

Lärosätetsnivå

På lärosätetsnivå finns ett flertal styrdokument som berör forskning. *Mittuniversitetets strategi 2019-2023* (MIUN 2018/1006) tydliggör universitets uppdrag utifrån ramverket i högskolelagen. Utifrån visionen "Mittuniversitetet är ett globalt universitet med regionalt engagemang där vi forskar och utbildar för hela livet" har fyra olika målbilder utformats, som ska verka vägledande för verksamheten. Det första målet anger att våra akademiska miljöer ska vara starka och ta sig an globala utmaningar. Detta innebär bl a att stärka och synliggöra kopplingen mellan forskning och utbildning, utveckla profilerade, starka och välkända forsknings- och utbildningsområden samt utveckla interdisciplinära arbetssätt. Det andra målet anger att vår verksamhet på den globala arenan ska driva och bidra till den regionala utvecklingen, vilket bl a innebär att utveckla samverkan internt, regionalt, nationellt och internationellt.

Mittuniversitetets arbetsordning (MIUN 2019/580) berör forskning på flera sätt. Bland annat betonas att kollegiala beslutsmodeller och arbetssätt är ett särskilt inslag i den akademiska kulturen, vilket innebär att den akademiska personalen ska utöva ett avgörande inflytande över verksamheten. Detta gäller i första hand löpande kvalitetssäkring av forskning och utbildning. Bland rektors arbetsuppgifter nämns att inrätta särskilda rådsfunktioner av universitetsstrategisk eller universitetsgemensam betydelse, såsom exempelvis forskningsråd och forskningsetisk kommitté.

I *Mittuniversitetets besluts- och delegationsordning* (MIUN 2019/657) specificeras arbetsordningen i beslutsgång och delegationer från rektor till bl a dekan och fakultetsnämnd. *Mittuniversitetets anställningsordning* (MIUN 2020/2642) ger vidare riktlinjer avseende bl a behörighet och bedömningsgrunder, liksom beredning av anställningsärenden, för olika tjänstekategorier där forskning ingår (eller kan ingå) i anställningen.

Ett annat styrdokument är *Regler för centrum och forum vid Mittuniversitetet* (MIUN 2019/2272). Detta dokument reglerar kriterier för bildande, syfte, innehåll, organisering, finansiering, uppföljning och utvärdering, etc. av centrens/forumets verksamhet.

I *Arbetsavtalet* (2011/641) regleras professorernas arbetstid och det är fastställt att professorer ska undervisa minst 25 % av heltid. Hantering av vetenskaplig oredlighet regleras i ett dokument som innebär antagande av SUHF:s rekommendationer (se MIUN 2006/817 och MIUN 2020/2738) och i universitetets råd för god forskningssed. Som stöd för forskare och studenter avseende forskningsetik finns en forskningsetisk kommitté, vars granskande verksamhet regleras i en handläggningsordning (MIUN 2013/2028).

Undervisning i god forskningssed ingår i de forskningsledarutbildningar (Research Leader Initiative) som periodiskt genomförs på lärosätetsnivå. I kursplanen för den årligt återkommande handledarutbildningen på forskarnivå uttrycks inte explicit att god forskningssed ingår, men hanteras implicit rörande relationen mellan handledare och doktorand. Fakulteten genomför också årligen en kurs i forskningsetik på forskarutbildningsnivå.

Universitetet har en visseblåsarfunktion, som nås via webben (<https://www.miun.se/visseblasning>). Syftet med funktionen är att underlätta anmälan av missförhållanden som universitetet annars inte skulle ha fått kännedom om, sådant som rör universitetets vitala intressen eller enskildas liv och hälsa.

Fakultets- och institutionsnivå

På fakultetsnivå styr *Fakulteten för humanvetenskaps arbetsordning* (MIUN 2019/658) organisering och struktur för fakultetens arbete. Arbetsordningen inbegriper kollegiala beslutsmodeller och arbetssätt och betonar att den kollegiala styrningen leder verksamheten underifrån, där beslut fattas gemensamt av kollegiet med utgångspunkt i en strävan att måna den vetenskapliga och pedagogiska utvecklingen. I arbetsordningen anges uppgifter för ämneskollegier och ämnesföreträdare, vilket bl a består i att ansvara för ämnets vetenskapliga kvalitet och utveckling samt forskningsanknytning av utbildningen. Vidare anges att det i varje ämne ska finnas ett forskarkollegium.

I fakultetens arbetsordning (MIUN 2019/658) beskrivs ansvarsfördelningen för kvalitetsarbete. Det fastställs att detta främst är ett ansvar för den kollegiala strukturen:

- *Fakultetsnämnd* har ett övergripande ansvar för kvalitet och kvalitetsutveckling av innehållet i fakultetens verksamhet. Detta ska förstås att man ska ge förutsättningar för och säkerställa att innehållet i fakultetens verksamhet håller hög kvalitet och att kvalitetsutveckling kan ske.
- *Dekanen* ska verka för att forskning och utbildning av hög kvalitet bedrivs inom fakultetens verksamhetsområde. Detta innebär att stödja linje- och kollegiala företrädare och organ att bedriva forskning och utbildning av hög kvalitet inom fakultetens verksamhetsområde.
- *Ämnesföreträdarens* uppgifter ingår att ta ett övergripande kvalitetsansvar för ämnet och att på ett aktivt sätt leda och bidra till en kollegial diskussion kring viktiga utvecklingsfrågor, kvalitet och samverkan utifrån Mittuniversitetets strategi.
- *Ämneskollegiet* utgör den viktigaste enheten för kollegiala samtal och beslut. Bland dess uppgifter ingår att på ett aktivt sätt ingå i en kollegial diskussion om viktiga utvecklingsfrågor inom såväl forskning som utbildning på grund-, avancerad och forskarnivå, samt ansvara för ämnets vetenskapliga kvalitet och för att utbildningen har relevant forskningsanknytning.
- Inom varje ämne ska finnas ett *forskarkollegium*, med särskilt fokus för kvalitetsfrågor rörande forskarutbildning, men också forskning (även om detta inte utsägs tydligt i arbetsordningen).
- *Prefekten* har ansvar för att verka för att forskning och utbildning av hög kvalitet

I *Fakulteten för humanvetenskaps besluts- och delegationsordning* (MIUN 2019/658) specificeras beslutsstruktur liksom vad som delegeras till beredande organ, prefekter, ämnesföreträdare och kollegier. På fakultetsnivå ligger övergripande verksamhetsplanering, budget, ekonomiskt och kvalitetsansvar, ansvar för forskningscentrum, liksom beredning och beslut avseende anställningar.

Beslutsgången i relevanta frågor (t ex avseende anställningar) utgår ifrån initiering av ärenden på ämnesnivå, för att handläggas och beslutas i relevant organ på fakultetsnivå. Andra viktiga styrdokument är exempelvis handläggningsordningar och rutinbeskrivningar för tjänstetillsättningar och befordran, t ex avseende lektorer, biträdande lektorer/forskarassistenter och professorer (MIUN 2013/1282) samt regler för anställning och befordran samt antagning av docent (MIUN 2016/269).

Fakulteten ålägger ämnen och centrumbildningar att utforma enhetliga strategier (Mall för ämnens strategi för såväl forskning som utbildning, 2019). Dessa ska ta sin utgångspunkt i Mittuniversitetets gällande strategi. Strategin ska vara sammanhållna för forskning och utbildning, forskningsetik och jämställdhet och lika villkor. Fakulteten betonar vikten av kompletta miljöer, vilket innebär verksamheter där forskning och utbildning förenas och ömsesidigt berikar varandra. Här ingår även lärarkompetens, utbildningsmiljö, utbildningens utformning samt infrastruktur. För

forskningscentrum och forum gäller tillämpliga delar. Strategierna ska användas som underlag för planering, utveckling och uppföljning inom enheterna.

Ett centralt styrdokument för forskning är Modell för fördelning av forskningsanslag vid fakulteten för humanvetenskap (MIUN 2012/1312). I denna modell fördelas den största delen av anslaget direkt till ämnen. När medlen fördelas internt inom ämnet ska det göras utifrån ämnets strategi. För att bättre kunna planera och nyttja forskningsmedlen finns en möjlighet att över-/underbudgetera med 10 % av ämnets totala anslag. Uppföljning av det sker i samband med höstens verksamhetsdialoger. Fakulteten följer kontinuerligt upp hur ämnena arbetar med det. Fördelningsmodellen har utarbetats med hänsyn tagen till kvalitet, prestation, produktivitet, uppväxling av medel, flexibilitet och forskningsanknytning av grundutbildningen

Till detta kommer rutiner för extern granskning av forskningsansökningar till vissa finansiärer (t.ex. KK-stiftelsen). För ansökningar till EU:s strukturfonder och till KK-stiftelsen har specifika riktlinjer framtagits, som i princip innebär att dessa kvalitetsgranskas i förväg. Exempelvis när det gäller KK-projekt innebär detta att samtliga ansökningar som lämnas till KK-stiftelsen ska genomgå samma kvalitetssystem som gäller inom den definierade KK-miljön med bl a (Rektorsbeslut MIUN 2012/206). Även för strukturfondsansökningar sker en förgranskningsprocess. Denna tar sikte på att de ansökningar som skickas in ligger i linje med lärosätets forskningsstrategier och att de stärker fakultetens forskningsmiljöer (Förgranskningsprocess - Ansökningar till EUs strukturfonder 2014- 2020). Inför utlysningssomgångarna upprättas en tidsplan som berörda forskare får information om. Processen hanteras genom beslut i fakultetsnämnden och dokumenteras i nämndens protokoll.

På institutionsnivå finns kompetensförsörjningsplan och i vissa fall aktivitetsplan och arbets-, besluts- och delegationsordning.

Stöd för kvalitetsarbetet

Den gemensamma förvaltningen består av åtta olika avdelningar, av vilka i det närmaste alla på något sätt berör forskning, och kan ses som stödfunktioner. Dessa är Avdelningen för forsknings- och utbildningsstöd, Avdelningen för infrastruktur, Ekonomiavdelningen, HR-avdelningen, Kommunikationsavdelningen, Universitetsbiblioteket samt Universitetsledningens stab.

Ekonomiavdelningen och kommunikationsavdelningen har särskilt utsedda personer som fungerar som stöd till varje institution, ämne och centrum/forum.. Övriga avdelningar är uppdelade efter olika specialuppgifter och arbetar generellt gentemot basverksamheterna.

På universitetsnivå finns inom avdelningen för forsknings- och utbildningsstöd (FUS) Grants Office), som stöd för att externa ansökningar. Bland dess uppgifter ligger att informera om olika finansieringsmöjligheter, kompetensutveckla genom att

anordna seminarier och workshops, även att ge råd och stöd i samband med forskarnas faktiska ansökningar.

Universitetsbiblioteket tillhandahåller tidskriftsdatabaser och andra databaser, stöd för litteratursökningar och olika utbildningar, t.ex. i referenshantering. UB stöder också med bl.a. bibliometriska analyser.

På lärosätetsnivå finns ledningsinformationssystemet LISA, ett verktyg för planering och uppföljning. Detta kan användas av alla medarbetare. Här återfinns en mängd olika indikatorer gällande olika delar av verksamheten. De kan laddas ner för egna analyser, exempelvis i Excel-format. På universitetets interna webbplats för medarbetare finns en specifik rubrik för forskning där. På denna plats återfinns ett flertal stöd, i form av information, regler, mallar, etc. för forskare.

Fakulteten anslår administrativa resurser till institutioner och ämnen, för administration och för protokollskrivande (Dekanbeslut, MIUN 2020/1010). Forskningscentra har en handläggare tilldelad med öronmärkt tid och med möjlighet att utöka tiden med egen finansiering. Kansliet tillhandahåller även administrativt stöd för forskarutbildningen.

Infrastruktur

Vid fakulteten finns tre laborativa miljöer: NVC, RCR och inom psykologiämnet. Dessa miljöer har en laboratorieansvarig, och dess verksamhet tangerar också avdelningen för infrastrukturens ansvarsområde. På fakultetsnivå avsätts medel för särskilda lokaler och forskningsinfrastruktur. Denna resurs är avsedd att finansiera sådana lokaler och dyr utrustning för forskning som externa anslagsgivare normalt inte medger finansiering för. Till forskningsinfrastruktur räknas laborieutrustning, särskilda datorer eller annan utrustning som krävs för forskning. Ansvariga enheter genomför uppföljningar av sin verksamhet efter behov, och av specifika anledningar, t ex av säkerhetsrutiner, följsamhet till lagar och regler och liknande.

Kompetensförsörjning, utveckling och karriärstöd

Universitetet har en övergripande kompetensförsörjningsmodell och i universitetets strategi 2019-2023 anges att "vår studie- och arbetsmiljö attraherar studenter och medarbetare som bidrar till global och regional utveckling".

Hantering av anställningar och befordran sker på fakultetsnivå. Anställning av och befordran till vetenskapligt kompetent personal hanteras av anställningsrådet. Förutom den universitetsgemensamma anställningsordningen finns på fakultetsnivå handläggningsordningar för rekrytering och anställning av olika läraranställningar, inkl. befordringsprocesser. Rådet för utbildning på forskarnivå ansvarar för hantering av doktorandanställningar.

Prefekten har det övergripande ansvaret för kompetensförsörjningen, arbetsmiljö- och personalansvar, den individuella kompetensutvecklingen och karriärplaneringen, som följs upp i medarbetarsamtal, och ansvarar också för lönesättning. Däremot är det forskarkollegiet som förfogar över många av instrumenten för detta när det gäller den vetenskapliga kompetensen, såsom exempelvis fördelning av de fria forskningsmedlen, utseende av handledare, bedömaruppdrag, etc.

Jämställdhet och lika villkor

Mittuniversitetet ska motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (Handläggningsordning för arbetet med lika villkor, MIUN 2019/181).

Mittuniversitetets anställningsordning (MIUN 2020/2642) har som en av flera utgångspunkter att lika villkorsarbete och ett aktivt mångfaldsarbete alltid ska eftersträvas i universitetets rekryteringsarbete. Detta innebär bl a att det ska finnas lärare av olika kön i varje ämne och på olika nivåer, att andelen professorer ska öka och att i rekryteringsprocessen särskilt beakta likavillkorsgrunderna. Det tydliggörs att till sakkunniga vid tjänstetillsättningar ska både män och kvinnor utses. I fakultetens regler för betygsnämndens sammansättning (MIUN 2018/962) anges att båda könen bör vara representerade i betygsnämnden. Detta följs upp löpande i varje beslutssituation, i anställningsråd avseende anställningsärenden och av dekan rörande disputationsärenden.

Arbetet med lika villkor organiseras vid universitetet genom en strategigrupp. Dess ordförande har på rektors uppdrag ansvar för att leda arbetet med lika villkor. Strategigruppen är ett stöd för Mittuniversitetets ledning och tar fram förslag till övergripande handlingsplan med utgångspunkt i Mittuniversitetets strategi 2019–2023.

På fakultets- och institutionsnivå finns likavillkorsombud. Deras uppgifter är att arbeta som stöd främst till chefer när det gäller att uppmärksamma lika villkorsaspekter i det dagliga arbetet.

Sedan 2017 ska jämställdhet och lika villkor ingå i enheternas strategier. I dessa ska en beskrivning göras om hur man arbetar för att främja lika villkor för de anställda oavsett genus, etnisk och religiös mångfald, funktionsnedsättning, ålder eller könsidentitet/-uttryck vad gäller rekryteringsprocesser, arbetsförhållanden, löner, delaktighet, karriärmöjligheter och möjligheter att förena yrkeskarriär med ansvar för hem och familj. Det ska även finnas en diskussion över hur de möjligheter och utmaningar ovanstående innebär för utbildnings- och forskningsmiljön.

Samverkan, nyttiggörande och impact

Ett av ett universitets uppdrag är att forskning ska hålla hög kvalitet och att forskningsresultat ska komma till nytta. I Mittuniversitetets strategi (MIUN 2018/1006) anges som ett av flera mål att verksamheten på den globala arenan ska driva och bidra till den regionala utvecklingen. Dialog och samverkan med omgivande samhälle är därför ett viktigt inslag i verksamheten. För centrumbildningar och forum tydliggörs det ytterligare i det regelverk som satts upp (MIUN 2019/2272): "Centret/forumet ska ha betydande samverkan med starka aktörer i omgivande samhälle". Som särskilt åtagande anslår fakulteten årligen ett belopp för ledning, utveckling, infrastruktur och utåtriktad verksamhet till centren/forum.

Samverkan ingår i enheternas strategier.

En specifik form av samverkan utgör de samverkansavtal som tecknats med kommuner inom Jämtlands och Västernorrlands län. För närvarande finns avtal med Härnösands, Timrå, Sundsvalls, Örnsköldsviks och Östersund kommuner. Konstruktionen för dessa avtal är att respektive kommun och Mittuniversitetet lägger in lika mycket pengar att fördela till olika projekt i enlighet med de riktlinjer som avtalet specificerar. Arbetet leds av en styrgrupp med ledamöter från respektive kommun och universitetet.

Kontinuerligt kvalitetsarbete (genomförande)

Det kontinuerliga kvalitetsarbetet handlar om hur forskning kvalitetssäkras och kvalitetsutvecklas i praktiken i det dagliga arbetet. Fokus ligger därmed till stor del på forskargruppernivå och individuella forskare. Det fick dock en rad aktiviteter som är relaterade till det kontinuerliga kvalitetsarbetet som är institutionaliserade genom ansvar på fakultets-, institutions- och ämnes-/enhetsnivå. Det kan handla om kontinuerlig uppdatering och förnyelse av labbutrustning och teknisk utrustning. Det kan även handla om kompetensutveckling: När det gäller kompetensutveckling kan ämnen (forskarkollegium) nyttja den fria forskningsresursen till detta, ibland riktad till vissa individer nära ett befordringssteg (docent eller professor) eller efter ansökan till specifika uppgifter, publicering eller anslagsansökan. Fakulteten genomför varje år en kurs för handledare på forskarnivå. Den vänder sig till medarbetare vid båda fakulteterna och genomförs av lärare från båda fakulteterna. En handledarutbildning II har utarbetats, som genomförs som ett seminarium. På universitetsövergripande nivå finns ett forskningsledarprogram, som genomförs under läsåret 2020-2021, och som leds från avdelningen för forsknings- och utbildningsstöd (FUS).

Forskning och forskningsmiljö

Det kontinuerliga kvalitetsarbetet som bedrivs inom forskning görs huvudsakligen genom och inom de olika ämnena och deras till viss del skilda traditioner (t.ex. om

forskningen huvudsakligen bedrivs individuellt eller i grupp). Det sker genom forskningens praktik av enskilda forskare, forskargrupper, ämnen, centrum och forum. Gemensamma nämndare är seminarium, t.ex. högre seminarium, doktorandseminarium och ansökningsseminarium, deltagande i forskningsgrupper, forskningsnätverk, konferenser och workshops, nationellt och internationellt. Kollegial granskning av texter i hela forskningsprocessen och av anställningar och befordringar är en annan hörnsten i det kontinuerliga kvalitetsarbetet. De fria forskningsmedlen som forskarkollegium förfogar över är medel att göra satsningar och driva forskningens utveckling framåt.

Fakultetens modell för fördelning av fakultetsmedel för forskning kan sägas utgöra ett viktigt uttryck för fakultetens kvalitetsstrategi (Modell för fördelning av forskningsanslag vid fakulteten för humanvetenskap, MIUN 2012/1312). Medel avsätts för generella satsningar, riktade satsningar och fri del. Hur den fria delen ska användas ska preciseras av forskarkollegiet i ämnets strategi. Modellen revideras vid behov, och beslutas i fakultetsnämnd efter remissförfarande till kollegierna. Riktade satsningar beslutas i särskild ordning av fakultetsnämnd. I resurstilldelningsmodellen specificeras tydligt fakultetsnämndens och forskarkollegiernas strategiska ansvar för hur forskningsmedel används. I båda dessa organ ska doktorandrepresentanter ingå, vilket innebär att dessa engageras i kvalitetsarbetet.

Samband mellan forskning och utbildning

Kopplingen mellan grundutbildning och forskning implementeras i huvudsak på två sätt i fakultetens fördelningsmodell för forskningsanslag. Dels avsätts medel för professionsutbildningsnära forskning, som särskilt åtagande avseende lärarutbildning, och som temporära satsningar på övriga professionsutbildningar – psykologutbildning, sjuksköterskeutbildning och socionomutbildning. I förslaget till revidering stärks kopplingen ännu mer på så sätt att extra doktorandanställningar allokeras till ämnen direkt relaterade till professionsutbildningar. Dels stärks koppling mellan utbildning och forskning genom att en av parametrarna i beräkningen av fördelningen mellan ämnen i fri del utgörs av grundutbildningsvolym. Utöver detta görs också strategiska satsningar t.ex. på doktorandtjänster i ämnen som inte har egen forskarutbildning.

Forskare deltar i undervisning och utveckling av program och kurser. Professorer har ett minimum av 25 % undervisning i tjänsten enligt arbetstidsavtalet. På avancerad nivå förekommer i vissa ämnen "master by research", en programform där studenten ingår som en naturlig del i forskningsmiljön. Det är heller inte ovanligt att ta emot praktikanter från andra EU-länder för praktik i forskningsarbete. Att anställa studenter som amanuenser förekommer också.

Tabell 3. Exempel på aktiviteter för att stärka samband mellan forskning och utbildning

Nivå	Aktiviteter
Grund- och avancerad nivå	Program som utformats utifrån egen forskning Kurser profilerade efter ämnets forskning Forskare och gästforskare föreläser om sin forskning Inskolning i laborativ forskning i labmiljön Forskningspresentationer för uppsatsskrivare
Avancerad nivå	Master by research Uppmuntran att publicera uppsatser vetenskapligt Studenter på avancerad nivå inbjuds till högre seminarier Studenter på avancerad nivå anställs på deltid som forskningsassistenter
Forskarutbildningsnivå	Kurser profilerade efter ämnets forskning Doktorander deltar i planering av forskningskonferenser Gästprofessorer ingår i skrivprojekt tillsammans med doktorander

God forskningssed och forskningsetik

När det gäller god forskningssed är seminarium och diskussionens roll centrala, men även utbildning i god sed. Vetenskapsrådets skrift *God forskningssed* (2017) liksom andra interna och externa skrifter används som referenslitteratur. Universitetets jurister och den forskningsetiska kommittén är viktiga stödfunktioner. Vissa ämnen har även egen kompetens besående av ledamöter vid Etikprövningsmyndigheten och den forskningsetiska kommittén vid Mittuniversitetet.

God forskningssed behandlas i enheternas strategier. Tabell 4 ger en överblick över vad som enheterna där tar fasta på. Man tar upp *vad* som man innefattar i begreppet god forskningssed, hur arbetet med att upprätthålla detta sker, och vilka *stöddressurser* man konsulterar.

Tabell 4. Översikt över hur god forskningssed materialiserar sig i enheternas strategidokument (Zakrisson, 2020).

Aspekter (vad) av god forskningssed	
Värden	Tillit, öppenhet, saklighet, noggrannhet, ärlighet, opartiskhet
Forskningspersoner	Respekt för forskningspersoner Kunskapsintresset vs. integritetsintresset Informerat samtycke Maktrelationer mellan forskare och forskningspersoner
Oredlighet	Ignorera tidigare forskning Slarv och oaktsamhet

	Plagiat Frisering av data Överdrift av egna meriter
Forskarrollen	Referera och citera korrekt Korrekt användning av forskningsdata Dokumentation av metoder Korrekt erkännande av andra bidrag Deklarera möjliga intressekonflikter
Samarbete	Medvetenhet om olika roller Intellektuellt ägarskap Arbetsfördelning i arbetsgrupper Klargörande av ansvar
Handledarrollen	Etiskt klanderfri i handledarrollen
Relation till forskarsamhället	Opartiskhet i bedömning av andras forskning Dela data

Hur arbetet med att upprätthålla god forskningssed sker

Det etiska samtalet	Seminarier Forskarkollegiets ansvar Etikdiskussion i ÄK och FK Reflektera över etiska förhållningssätt och ageranden
Forskarutbildning:	Fortlöpande diskussion handledare – doktorand Obligatoriskt kursmoment i fouth Etik redovisas i kappor och artiklar
Publicering	Blind peer-review Prepublicering Redovisning av etik i artiklar Open access-tidskrifter
Konkreta aktiviteter:	Avtal med samarbetspartners Etikprövning Interna kvalitetssäkrings- procedurer Datahanteringsplaner Personuppgiftsbiträdesavtal

Stöd för att upprätthålla god forskningssed

Dokument	God forskningssed VR, (2017) Vancouverreglerna Miun:s riktlinjer för hantering av data, etikprövning, vetenskaplig oredlighet Egen vägledning för samförfattande
Rådgivande resurser:	Universitetets jurister Forskningsetiska kommittén Egen specialkompetens i etik

Forskningens frihet

Forskarkollegium beslutar kollektivt om fria forskningsmedel utifrån enhetsstrategin. Strategin utarbetas även den kollegialt och lokalt. Dessa kollegiala processer gynnar forskningens frihet.

Att forskarkollegierna beslutar över fri del av fakultetsmedlen vilket bidrar till att forskarna själva kan välja forskningsfråga, välja metoder och avrapportering.

Jämställdhet och lika villkor

På fakultetsnivå inkluderas jämställdhet i fördelning av särskilda satsningar och vid tillsättning av ledamöter till fakultetsnämnd och råd.

På enhetsnivå är jämställdhet i fokus och det finns en strävan efter jämn könsbalans. Vid rekrytering tillämpas principen att underrepresenterat kön prioriteras vid lika meriter.

Flera enheter har en internationell miljö, man rekryterar och samarbetar med personer från olika länder. I vissa fall, exempelvis inom Etour, är engelska gängse språk vid sammanträden och seminarier.

Fler av enheterna anger i sina strategier att deras forskningsfokus på ett eller annat sätt är inriktade mot frågor som rör lika villkor – genus, funktionsvariation, tillgänglighet, inkludering, rättvisefrågor i allmänhet.

Hur man konkret arbetar med lika villkor är nedanstående aktiviteter exempel på (Zakrisson, 2020):

- Beakta kön (och andra bedömningsgrunder) vid tillsättning av uppdrag, arbetsgrupper, fördelning av medel
- Distribuera arbetsbelastningen jämnt (exempelvis fördela mer timmar av årsarbetstiden på första halvåret, då huvuddelen av semestern är förlagd till andra halvåret)
- Inga sammanträden efter kl 15
- Förteckning över ofinansierade uppdrag
- Anslå timmar för normalt sett ofinansierade uppdrag (t ex bedömare vid halvtids- och slutseminarium)
- Workshops om lika villkor

Samverkan

Vid fakulteten finns minst tre typer av tillämpning av samverkan: institutionaliserad, såsom den sker inom ramen för forskningscentra, aktiviteter som initieras inom ramen för samverkansavtalen, och sådana som uppkommer på mer individuell basis.

Inom forum och centra har man institutionaliserad samverkan föreskriven genom regler med några specifika intressenter, man har en referensgrupp där externa intressenter ingår och anordnar regelbundet större event som vänder sig till olika intressentgrupper och ibland till allmänhet. Alla har sedan lång tid tillbaka en kommunikatör, som man använder på olika sätt exempelvis att regelbundet ge ut nyhetsbrev, sammanställa årsrapporter, uppdatera centrets hemsida, skriva populärvetenskapliga sammanfattningar av varje vetenskaplig publikation. Flera centrum/forum har också en egen rapportserie som vänder sig till en bredare publik. En annan viktig ambition är att vara "the one to be asked", dvs att positionera sig så att man blir en naturlig auktoritet för intressenter, media och andra berörda att tillfråga i relevanta frågor. I allmänhet har man en uttalad kommunikationsstrategi.

Den andra typen av samverkan manifesteras genom samverkansavtalen. Så gott som alla enheter som har verksamhet vid campus i Sundsvall har projekt som initieras och finansierats genom dessa avtal.

Samarbetsprojekt med omgivande samhälle, med kommuner, företag, myndigheter, förekommer även utanför samverkansavtal. Det förekommer även samverkansprojekt via bidragsgivare som förutsätter en tredje part, exempelvis via strukturfonder. Sådana samverkansaktiviteter sker dock mer på individuella initiativ, antingen från forskare vid universitetet eller via förfrågningar utifrån till enskilda forskare. Det är också vanligt att få förfrågningar om gästföreläsningar, presentationer i olika sammanhang. Det förekommer också "hybridaktiviteter", som kanske initieras utifrån ett utbildningsperspektiv, men som blir en arena för både studenter, forskare, intressenter och allmänhet. Här kan t ex nämnas den Lokala dagen som socialt arbete anordnar, eller den forskningskonferens som ingår i masterprogrammet i emotionspsykologi. Många forskare skriver också populärvetenskapliga böcker och tidskriftsartiklar, eller debattartiklar eller på annat sätt deltar i samhällsdebatten utifrån sitt kompetensområde.

Kvalitetsuppföljning (utfall)

Med kvalitetsuppföljning avses här att information samlas in och sammanställs rörande en viss verksamhet eller utfallet av genomförda aktiviteter.

Uppföljningar på lärosätetsnivå: Rektorsdialoger

På lärosätetsnivå sker två årliga uppföljningar genom fakultetsdialoger med rektor. Bland annat följs ett antal indikatorer relaterade till universitetets strategi upp (MIUN 2020/1242). Indikatorerna tar sikte på de fyra värden som strategin är avsedd att främja: attraktivitet, relevans, kvalitet och hållbar utveckling. Uppföljningarna publiceras på universitetets hemsida. Några av indikatorerna är relevanta för forskning. För värdet attraktivitet finns söktryck till anställningar, exempelvis lektorsanställningar, som indikator. För värdet relevans finns andel uppdragsmedel

av totala forskningsintäkter, samt andel samförfattande med icke- akademisk part. För värdet kvalitet finns fyra forskningsrelaterade indikatorer: andel högciterade publikationer, norska poäng, andel disputerade lärare samt andel externa bidragsmedel. Slutligen för värdet hållbar utveckling används indikatorn andel tillsvidareanställda som uttryck för likvärdiga villkor. Denna indikator finns också uppdelad på kön som ett uttryck för jämställdhet.

Uppföljningar på fakultetsnivå

Fakultetsdialoger

På fakultetsnivå genomförs två dialoger per år med samtliga institutioner. Vid dialogerna följs forskningsverksamheten upp ekonomiskt och utifrån de indikatorer som lärosätet utgår från. Andra saker som följs upp är sambandet mellan forskning och utbildning, kompetensförsörjning och andel anställda kvinnor och män, och andelen kvinnor av totalt antal rekryterade professorer.

På fakultetsnivå genomförs en årlig dialog med samtliga centrum och forum. Vid dialogen följs verksamheten upp med fokus på verksamhetsmål, forskningens kvalitet och samverkan.

Jämställdhet och lika villkor

Uppföljning av likavillkorsarbetet är integrerat med uppföljningen av aktiviteter utifrån verksamhetsplaneringen och i verksamhetsdialogerna. Handlingsplanen utgörs av aktiviteter på övergripande nivå i enlighet med gällande lagstiftning. Lokala aktiviteter för jämställdhet och lika villkor är aktiviteter på avdelningsnivå som är integrerade i verksamhetsplaneringen och berör både medarbetare och studenter.

Fördelning av fria forskningsmedel

På fakultetsnivå genomförs årligen en sammanställning av information som underlag för fördelning av fri del av forskningsanslaget till ämnen (Modell för fördelning av forskningsanslag vid fakulteten för humanvetenskap, MIUN 2012/1312). Denna bygger på fyra variabler och beräknas som ett snitt över de tre senaste åren: Antal fast anställda lektorer per ämne, antal HST i grundutbildningen per ämne, publiceringar per ämne samt ämnets andel av fakultetens externa medel. Denna information återkopplas sedan 2020 tillbaka till ämnena.

Uppföljningar på enhetsnivå

På enhetsnivå (ämnen och centrum/forum) sker kontinuerlig uppföljning av forskningsproduktion, finansiering, och själva forskningsarbetet. Därtill förekommer inom vissa miljöer uppföljning av labbverksamhet, samarbeten, kompetensutveckling, kommunikation och lika villkor.

Uppföljningen sker mer eller mindre formellt. Exempel på uppföljning är att enheten har en förteckning över pågående projekt, att ha en stående informationspunkt vid forskarkollegium där var och en berättar pågående forskningsverksamhet och att forskningsproduktion redovisas vid seminarier, workshops, symposier eller liknande. Ett annat exempel är att följa upp publiceringsaktivitet genom att anslå publicerade artiklar, cirkulera via mejl och förvisa vid publiceringsfika.

Resultatet av dessa uppföljningar används på olika sätt. Det kan användas för att se var förstärkning behövs, antingen avseende ekonomiska medel eller kompetens. Inom några ämnen används uppföljning av främst publikationer och externa medel för att fördela den fria resursen vidare till medarbetare. I några fall används denna information i kompetensutvecklingsdiskussioner vid medarbetarsamtal, och också i lönesamtal.

Inom fakulteten finns tre labbmiljöer (NVC, RCR och i psykologi) som bedriver egen uppföljning. Vid NVC följer man upp tekniska aspekter och koppling till regelverk. RCR gör ekonomiska uppföljningar. Psykologi genomför uppföljning av förbrukningsmaterial löpande, mjukvara vid behov, och ansvarar för inventarieförteckning på uppdrag av infrastrukturavdelningen.

Kvalitetsutvärderingar (resultat)

Med kvalitetsutvärdering avses arbetssätt för att relativt omfattande genomlysning av en verksamhet och utvärdera dess resultat. Utvärderingarna kan antingen vara egeninitierade eller externinitierade.

Egeninitierade utvärderingar

Fakultetsnämnden följer var fjärde år upp hur forskarkollegierna arbetar med de strategiska planerna, hur målsättningar nås och hur medel har använts för det i samband med forskningsutvärderingar genom återkommande interna utvärderingar. Vid dessa utvärderingar granskas enheternas strategier och ett urval av de indikatorer som återfinns i den senaste universitetsövergripande utvärderingen (ARC). Enheterna bjuds in till en hearing med fakultetsnämnden för att presentera och kommentera strategi, indikatorer och måluppfyllnad. En intern kommentatorsgrupp ger återkoppling och enheten rapporterar eventuella åtgärder senast ett år efter hearingen.

Mittuniversitetets lärosätesövergripande utvärdering av forskning, ARC

Det system för forskningsutvärdering som Mittuniversitetet har valt bygger på periodiska granskningar av externa experter var åttonde år. Utvärderingen engagerar ledning och medarbetare på alla nivåer (Handläggningsordning – forskningsutvärdering 2021/2022, MIUN 2020/438). Syftet med forskningsutvärderingen är att utveckla universitetets forskning i enlighet med vision och strategiska mål samt att stärka forskningsmiljöernas kvalitetsutvecklande

förmåga. Processen ska vara kvalitetsdrivande och kvalitetsutvecklande. Utvärderingen innebär att förutbestämda indikatorer och uppgifter tas fram för respektive utvärderingsenhet. Dessa används sedan som utgångspunkt i en självvärdering som varje enhet författar. Forskningsutvärderingen baseras på kollegial granskning och internationella expertpaneler. Expertpanelen författar en rapport för varje enhet baserad på indikatorer, självvärderingar och platsbesök. Utformningen av självvärderingarna sker i allmänhet som ett kollektivt arbete i kollegierna. Att ta fram underlag för indikatorerna engagerar i princip de flesta stödsystem, såsom bibliotek, ekonomiavdelning, HR-avdelning, etc. Underlag till ett flertal indikatorer tas fram på enhetsnivå.

Även utbildning på forskarnivå utvärderas i inom ramen för ARC.

Externinitierade utvärderingar

UKÄ utvärderar universitetets kvalitetssystem, gör tematiska utvärderingar och utvärderar vissa utbildningar på forskarnivå.

Rutiner för kommunikation och dialog

Åtgärder som planeras eller genomförs till följd av en uppföljning eller utvärdering, ska kommuniceras till samtliga berörda. Kommunikationen följer de vägledande principer som framgår av Kommunikationsplan för Mittuniversitetets kvalitetssystem (Miun 2018/1820). Planen är en del av Mittuniversitetets kvalitetsarbete och syftar till att tydliggöra vilka som är intressenter, de viktigaste strategiska vägvalen samt vilka kanaler som används. Styrdokument innehåller inte enbart riktlinjer för vad som ska göras, hur det ska genomföras och hur det ska följas upp, utan också hur det ska kommuniceras och till vem. Exempelvis de servicekvalitetsenkäter som genomförts av förvaltningen har regelmässigt publicerats på medarbetarportalen.

Kommunikationsavdelningen arbetar på olika sätt med att synliggöra forskningen, via hemsidan, utbildningar, men också genom dialog med ämnen och uppsökande verksamhet, och numera också via kommunikatörer destinerade till de olika ämnena. Kommunikationsavdelningen har en websida där en sammanställning finns över tips och verktyg som kan användas för kommunikation: checklistor, mediekontakter och kommunikationsutbildningar.

Resultaten från den lärosätesövergripande utvärderingen av forskning (ARC) publiceras i ett sammanhållet dokument. Resultatet av ARC13 utmynnade i generella utvecklingsåtgärder, bl a bättre system för uppföljning av forskningsproduktion, en forskningsledarutbildning och ett meriteringsprogram för yngre forskare. Inför ARC21/22 ska, enligt handlingsplanen (MIUN 2020/438), vardera expertgrupp för de olika Units of Assessment författa en rapport. Arbetsgruppen ska ansvara för att en gemensam rapport sedan sammanställs för respektive steg (dvs utvärdering 2021 respektive 2022). En sammanfattande slutrapport för hela utvärderingen utformas

därefter och presenteras för ledningsrådet. Denna slutrapport ska innehålla förslag på strategiska beslut och förslag på åtgärder för att kvalitetsutveckla forskningen.

Fakultetens arbete för att dokumentera, publicera och kommunicera resultat som genereras genom uppföljning och kollegial granskning sker i första hand genom följande medier:

- Årsredovisningen
- Protokoll fakultetsnämnd, på hemsidan och diariet
- Protokoll forskarkollegier, i diariet
- Verksamhetsdialog rektor/fakultet: AP, möjligheter/utmaningar – minnesanteckningar skrivs som görs tillgängliga – överenskommelser vid behov
- Verksamhetsdialoger – fakultet/institution: minnesanteckningar skrivs som görs tillgängliga – överenskommelser vid behov
- Ämnesdialoger – institution/ämne: minnesanteckningar skrivs som görs tillgängliga – överenskommelser vid behov
- Rapporter vid extern granskning görs tillgänglig på universitetets hemsida
- Hemsida på fakultetens sidor: strategier, styrdokument, rapporter, strategiska beslut, indikatorer,

På enhetsnivå är det främst forskningscentra som tydligt dokumenterar och kommunicerar arbetet, t ex via nyhetsblad och årsrapporter. Detta är då främst riktat till intressenter utanför universitetet.

Rutiner för utveckling och förnyelse, samt åtgärder

Utveckling och förnyelse syftar till att säkerställa att resultat från uppföljningar, utvärderingar och övrigt kvalitetsarbete leder till förbättring och förnyelse av forskningen samt att tillämpade arbetssätt utvecklas. Det betyder att förbättringsåtgärder av större omfattning ska resurssättas och relevanta uppdrag införs aktivitetsplaner på fakultetsnivån.

Mindre förbättringsåtgärder, dvs åtgärder som inte kräver särskilda verksamhetsuppdrag eller särskilt budgetutrymme ska genomföras inom ramen för ordinarie verksamhet.

Analys, utveckling och förnyelse utifrån kvalitetsarbetet görs i fakultetsnämnd, och i forskar- och ämneskollegium. Det fattas beslut i forskar- och ämneskollegier om åtgärder. Att ha stående punkter kring viktiga frågor på beslutsmöten är en väg som vissa enheter systematiskt använder för att inte glömma bort vad man beslutat. Sådana punkter behandlar allt från finansiering och forskningsproduktion till forskningsetik och lika villkor.

Fakultetsnämnden upprättar varje år en aktivitetsplan, med uppdrag till sig själv, sina underorgan och sin förvaltning. Denna innehåller förutom innehållet i själva uppdraget även en tidsplan samt en plan för hur aktiviteten ska följas upp, som sedan leder till eventuella nya beslut i nämnden, som i sin tur leder till åtgärder i form av nya uppdrag, etc. Även institutioner, ämnen och centrum kan systematisera sin verksamhet på detta vis men sker i begränsad utsträckning.

Exempel på fakultetens arbete för att fånga upp och ta hand om de rekommendationer som kommer från forskningsutvärderingar (t.ex. ARC):

- Beslut i fakultetsnämnd: utifrån extern utvärdering, uppföljningar i samband med verksamhetsdialoger eller uppföljningar som nämndens underliggande råd har gjort kan beslut om åtgärder tas, t.ex. strategiska satsningar, beslut om indragning av delegationsrätt eller rätt att anta doktorander.
- Aktivitetsplan
- Forskarkollegier
- Personaldagar