

2023-06-08

Diarienummer: 2020/1688

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

**Publicerad:** 2021-12-16

**Beslutsfattare:** Fakultetsnämnden HUV.

**Ansvarig funktion:** Fakultetsnämnden HUV

**Handläggare:** Karin Olsson, kanslichef

**Beslutsdatum:** 2023-06-08

**Giltighetstid:** Tillsviare

**Senaste översyn:** 2023-06-08

**Sammanfattning:** Syftet med rutiner för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av forskning vid fakulteten för humanvetenskap är att skapa tydliga rutiner för kvalitetssäkring och systematisk kvalitetsutveckling av fakultetens forskning.

**Tidigare versioner:** 2020/1688, 2021-02-16, 2021-12-16

## Innehållsförteckning

<b>Grundläggande förhållningssätt .....</b>	<b>3</b>
<b>Del 1 Utgångspunkter för kvalitetsarbetet (förutsättningar) .....</b>	<b>4</b>
Styrdokument.....	5
Lärosätetsnivå.....	5
Fakultets- och institutionsnivå .....	6
Roller och ansvar .....	8
Delaktighet och engagemang .....	9
God forskningssed och forskningsetik .....	10
Forskningens frihet .....	12
Kompetensförsörjning, utveckling och karriärstöd.....	13
Samband mellan forskning och utbildning .....	13
Jämställdhet och lika villkor.....	15
Samverkan och nyttiggörande .....	16
Stöd för kvalitetsarbetet och infrastruktur .....	17
Infrastruktur.....	17
<b>Del 2 Kontinuerligt kvalitetsarbete(genomförande) .....</b>	<b>18</b>
Forskning och forskningsmiljö.....	18
Jämställdhet och lika villkor .....	19
Samverkan.....	20
<b>Del 3 Kvalitetsuppföljningar (utfall).....</b>	<b>21</b>
Uppföljningar på lärosätetsnivå: Rektorsdialoger .....	21
Uppföljningar på fakultetsnivå .....	22
Fakultetsdialoger.....	22
Fördelning av fria forskningsmedel .....	23
Uppföljningar på enhetsnivå.....	23
<b>Del 4 Kvalitetsutvärderingar (resultat) .....</b>	<b>24</b>
Egeninitierade utvärderingar .....	24
Mittuniversitetets lärosätetsövergripande utvärdering av forskning, ARC .....	25
Externinitierade utvärderingar .....	26
<b>Del 5 Rutiner för kommunikation och dialog.....</b>	<b>26</b>
<b>Del 6 Rutiner för utveckling och förnyelse, samtåtgärder .....</b>	<b>28</b>
<b>Del 7 UKÄs bedömningsområden och bedömningsgrunder.....</b>	<b>29</b>

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

## **Grundläggande förhållningssätt**

Mittuniversitetets uppdrag som universitetet är att bedriva utbildning och forskning av hög kvalitet och att samverka med omgivande samhälle (HL 1992:1443, 1 kap). Syftet med fakultetens rutiner för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av forskning är att säkerställa att vi uppfyller uppdraget inom forskningsverksamheten och att skapa struktur och systematik i arbetet. Rutinerna grundas i Mittuniversitetets kvalitetssystem för forskning (MIUN 2021/1904, jmf. SUHF 2019).

Fakultetens rutiner för att säkra och utveckla forskningens kvalitet är proaktiva, systematiska och integrerade i all verksamhet, inklusive verksamhetsplanering, budget och uppföljning. Forskningskvalitet bygger på forskarnas eget arbete och forskarsamhället tar ett stort ansvar för att reglera och följa upp verksamheten genom t.ex. kollegial granskning och seminarieverksamhet. Kvalitetskulturen vid fakulteten utgår ifrån etablerade akademiska värden i de olika ämnena och forskningsmiljöerna.

Rutinbeskrivningen följer samma struktur som Mittuniversitetets kvalitetssystem för forskning. Kvalitetssystemet är en process där aktiviteter planeras och initieras, åtgärder genomförs, resultat analyseras och verksamheten utvecklas och förbättras. Arbetet är en ständigt pågående process som tar avstamp i strategier och mål, genomförs i det dagliga arbetet, och följs upp på olika organisatoriska nivåer inom och utom universitetet. Kvalitetsarbetet utvärderas internt och externt och resultatet kommuniceras till forskningens intressenter och används för utveckling och förnyelse. Beskrivningen av rutinerna i detta dokument följer Mittuniversitetets kvalitetssystem (se figur 1 för en översikt):

Del 1: Utgångspunkter för kvalitetsarbetet som berör forskningens förutsättningar.

Del 2: Kontinuerligt kvalitetsarbete som i huvudsak berör forskningens genomförande.

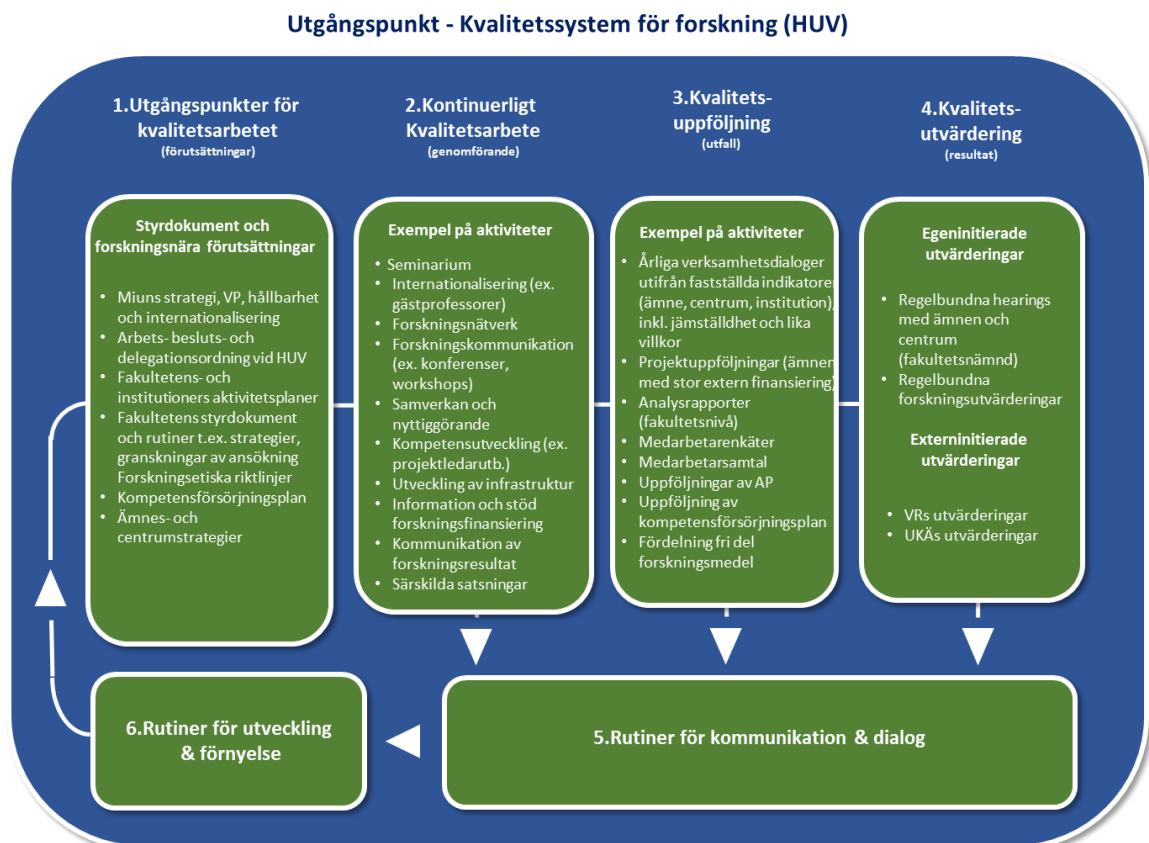
Del 3: Kvalitetsuppföljning som mäter och värderar olika former av utfall.

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

Del 4: Kvalitetsutvärdering som granskar resultat av forskningen.

Del 5: Rutiner för kommunikation och dialog.

Del 6: Rutiner för utveckling och förnyelse.



Figur 1. Åskådliggörande av HUVs kvalitetssystem för forskning

## Del 1 Utgångspunkter för kvalitetsarbetet (förutsättningar)

Med utgångspunkter för kvalitetsarbetet avses principer, aktiviteter och dokument som är styrande för forskningsverksamheten och dess förutsättningar.

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

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 linjeorganisationen fattas beslut som syftar till att säkerställa att arbetsgivar- och myndighetsuppgifterna an fullgörs 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

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 annat finns beskrivet i universitetets arbetsmiljöpolicy (Miun 2019/178).

## Lärosätetsnivå

På lärosätetsnivå finns ett flertal styrdokument som berör forskning.

- *Mittuniversitetets strategi 2019-2023* (MIUN 2018/1006) tydliggör universitetets uppdrag utifrån ramverket i högskolelagen.
- *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.
- 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

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

bl a behörighet och bedömningsgrunder, liksom beredning av anställningsärenden, för olika tjänstekategorier där forskning ingår (eller kan ingå) i anställningen.

- I *Arbetstidsavtalet* (2011/641) regleras professorernas arbetstid, bl a att professorer ska undervisa minst 25 % av heltid.
- *Regler för centrum och forum vid Mittuniversitetet* (MIUN2019/2272) reglerar kriterier för bildande, syfte, innehåll, organisering, finansiering, uppföljning och utvärdering, etc. av centrens/forumets verksamhet.
- 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.
- I rektorsbeslutet om organisering och uppdrag till Mittuniversitetets forskningsetiska kommitté (MIUN 2015/1452) regleras den organisatoriska hemvisten, sammansättningen och uppdraget för den forskningsetiska kommittén.
- Universitetet har en visselblåsarfunktion, som nås via webben (<https://www.miun.se/visselblasning>). 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

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

forskningsanknytning av utbildningen. Vidare anges att det i varje ämne ska finnas ett forskarkollegium.

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.

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 sammanhållen för forskning och utbildning, forskningsetik och jämställdhet och lika villkor. Strategierna används som underlag för planering, utveckling och uppföljning inom enheterna.

Två viktiga styrdokument på fakultetsnivå är *Strategi och mål för fakulteten för humanvetenskap 2022-2025* och *Modell för fördelning av forskningsanslag vid fakulteten för humanvetenskap* (MIUN 2021/680). Strategin kan sammanfattas med hjälp av den vision som den bygger på: *”Vi står fria från påtryckningar från omvärlden och försvarar utbildningens och forskningens frihet, integritet och kvalitet. Vi har en arbetsplats där alla ryms, där goda argument värdesätts och där bra utbildning och forskning stärks och utvecklas – en arbetsplats där vi trivs och som vi vill tillhöra och representera”* (s. 3). Genom den fördelningsmodellen 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. Fördelningsmodellen har utarbetats med hänsyn tagen till kvalitet, prestation, produktivitet, uppväxling av medel, flexibilitet och forskningsanknytning av grundutbildningen



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

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 (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.

## Roller och ansvar

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.
- *Rådet för utbildning på forskarnivå* bevakar och främjar utbildningen på forskarnivå och har ett kvalitetsansvar för utbildningen på forskarnivå inom fakulteten.
- *Anställningsrådet* bereder anställningsärenden för fakultetsnämnden. Rådet följer upp resultatet av de processer som anställningsrådet ansvarar för.

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

- *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.
- *Prefekten* ansvarar för personal, planering, kvalitetsarbete, samordning och utveckling av institutionens verksamhet.
- *Centrumledares och forumledares* ansvar regleras i Regler för centrum och forum vid Mittuniversitetet (MIUN 2019/2272). Dessa ledare har ett övergripande ansvar för verksamheten vid ett centrum respektive forum.

## Delaktighet och engagemang

Kollegialitet och alla medarbetares delaktighet är en viktig princip och även beslutsform inom fakulteten. Det betonas såväl i fakultetens strategi och arbetsordning: Inom den kollegiala styrningen leds verksamheten underifrån och beslut ska fattas gemensamt av kollegiet med utgångspunkt i en strävan att måna den vetenskapliga och pedagogiska utvecklingen. De kollegiala organen är också de som i första hand ansvarar för forskningens

och utbildningens innehåll och kvalitet. I fakultetens besluts- och delegationsordning tydliggörs de mandat som olika funktioner inom fakulteten har: Vem som bereder, föreslår och beslutar i olika frågor. Vid fakulteten har kollegiala organ (ämnen- och forskarkollegier, fakultetsnämnd samt fakultetsnämndens underliggande råd) ansvar för beslut som rör kvalitet i utbildning och forskning.

Studenternas delaktighet regleras i arbetsordningen; där garanteras studenternas delaktighet i alla beslutsorgan – såväl kollegiala som linjebeslut. Det betyder att studenter har rätt att delta vid ämneskollegiernas möten och forskarstuderande är representerade i forskarkollegier. Studenternas deltagande vid prefekt- och dekanbeslut finns reglerade genom dekanbeslut (MIUN 2019/2216 och 2019/2217). Representanter för studentkårerna deltar också regelbundet vid möten med fakultetsledningen där även prefekterna medverkar.

## God forskningssed och forskningsetik

God forskningssed betyder bl a att forskningen följer vedertagen vetenskaplig praxis, att den utförs och rapporteras på ett sanningsenligt sätt, och att den utförs på ett etiskt korrekt sätt. Oredlighet i forskning definieras som allvarliga avvikelser från god forskningssed t ex fabricering, förfalskning eller plagiering som begås med uppsåt eller genom grov oaktsamhet. Seminarium, diskussioner, utbildning och rutiner har en central roll för att upprätthålla god forskningssed och säkerställa etik i forskning.

Fakulteten genomför årligen en kurs i forskningsetik på forskarutbildningsnivå och undervisning i god forskningssed ingår i de forskningsledarutbildningar (Research Leader Initiative) som periodiskt genomförs på lärosätetsnivå. Vetenskapsrådets skrift *God forskningssed* (2017) liksom andra interna och externa skrifter används som referenslitteratur.

På universitetsgemensam nivå finns en organisation för forskningsetik och god forskningssed. Dels finns en forskningsetisk kommitté som ska

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

informera och vara rådgivande i frågor som rör forskningsetik, dels finns rådet för god forskningssed som ska hantera och utreda misstanke om avvikelser från god forskningssed. Därutöver är universitetets jurister viktiga stödfunktioner. Vissa ämnen har även egen kompetens besående av ledamöter vid Etikprövningsmyndigheten och den forskningsetiska kommittén vid Mittuniversitetet.

Det viktigaste arbetet för att främja en god forskningssed sker i ämnena; i de strategier som ämnena och forskningscentrum har ska man redovisa hur man arbetar med god forskningssed. Tabell 1 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 1. Översikt över hur god forskningssed materialiserar sig i enheternas strategidokument (Zakrisson, 2020).*

<b>Aspekter (vad) av god forskningssed</b>	
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	Opertiskhet i bedömning av andras forskning Dela data

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

<b>Hur arbetet med att upprätthålla god forskningssed sker</b>	
Det etiska samtalet	Seminarier Forskarkollegiets ansvar Etikdiskussion i ÅK och FK Reflektera över etiska förhållningssätt och ageranden
Forskarutbildning:	Fortlöpande diskussion handledare – doktorand Obligatoriskt kursmoment i fouth Etik redovisas i kapp 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

<b>Stöd för att upprätthålla god forskningssed</b>	
Dokument	God forskningssed VR, (2017) Vancouverreglerna Miun:s riktlinjer för hantering av data, etikprövning, vetenskaplig oredlighet Egen vägledning för samförfattande
Rådgivande/bedömande resurser:	Universitetets jurister Forskningsetiska kommittén Rådet för god forskningssed Egen specialkompetens i etik

## Forskningens frihet

Forskningens frihet är lagstadgad och innebär bl a att forskare själva ska vara fria att formulera sina forskningsområden, forskningsfrågor, metoder och sätt att kommunicera resultat. Fakultetens strategi och arbetsordning betonar forskningens frihet bl a genom en decentraliserad resurstilldelning. Forskarkollegium beslutar kollektivt om fria forskningsmedel utifrån sin enhetsstrategi. Strategin utarbetas även den kollegialt och lokalt. Dessa kollegiala processer syftar till att gynna forskningens frihet.

## Kompetensförsörjning, utveckling och karriärstöd

I Mittuniversitetets strategi 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 samt den individuella kompetensutvecklingen och karriärplaneringen, som följs upp i medarbetarsamtal. Prefekten ansvarar också för lönesättning. Forskarkollegiet ansvarar för fördelning av de fria forskningsmedlen, utseende av handledare, bedömaruppdrag, etc.

I samband med de verksamhetsdialoger som två gånger per år genomförs med institutionerna diskuteras både långsiktiga behov och utmaningar och även de mer kortsiktiga. Dessa diskussioner dokumenteras i minnesanteckningar.

## Samband mellan forskning och utbildning

Sambandet mellan utbildning och forskning regleras i Högskolelagen (HL SFS 1992:1424) och är en av fakultetens viktigaste målsättningar. För att stärka sambandet inkluderas detta i fakultetens fördelningsmodell för forskningsanslag. Dels avsätts medel för professionsutbildningsnära forskning, som särskilt åtagande avseende lärarutbildning, psykologutbildning, sjuksköterskeutbildning och socionomutbildning i form av att doktorandanställningar allokeras till ämnen direkt relaterade till

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

dessa professionsutbildningar. Dels stärks kopplingen mellan utbildning och forskning genom att en av parametrarna i beräkningen av fördelningen mellan ämnen i fri del utgörs av utbildningsvolym. 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, t ex har professorer enligt arbetstidsavtalet minst 25 % undervisning i tjänsten. 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, liksom att anställa studenter som amanuenser.

När nya ämnen/huvudområden och utbildningsprogram inrättas ska forskningsanknytningen beskrivas i de underlag som ligger till grund för besluten (dnr MIUN 2021/2499 och 2021/2440). När utbildning på grund- och avancerad nivå utvärderas ska kopplingen mellan utbildning och forskning redovisas. Detta sker vart sjätte år inom ramen för Treklövern, den utvärderingsmodell som Mittuniversitetet har tillsammans med Karlstad universitet och Linnéuniversitetet. Kopplingen mellan utbildning och forskning utvärderas även inom ARC, Mittuniversitetets utvärderingsmodell för forskning.

Tabell 2. 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

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

Forskarutbildningsnivå	Kurser profilerade efter ämnets forskning Doktorander deltar i planering av forskningskonferenser Gästprofessorer ingår i skrivprojekt tillsammans med doktorander
------------------------	--

### 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 bland annat 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 disputationens ärenden.

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 och nyttiggörande**

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.

## Stöd för kvalitetsarbetet och infrastruktur

Den gemensamma förvaltningen består av åtta avdelningar, av vilka sju 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.

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). Centrum och forum 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.

## **Del 2 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 finns 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 befodringssteg (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 nämnamn är seminarium, t ex högre seminarium, doktorandseminarium och ansökningsseminarium, deltagande i forskningsgrupper, forskningsnätverk, konferenser och workshops, nationellt och internationellt.

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

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 2021/680). Medel avsätts för generella satsningar, riktade satsningar och fri del. Hur den fria delen används beslutas av forskarkollegiet med utgångspunkt i ämnets strategi. Fördelningsmodellen revideras vid behov, och beslutas i fakultetsnämnd efter remissförfarande till kollegierna. Riktade satsningar beslutas i särskild ordning av fakultetsnämnd. I fördelningsmodellen specificeras tydligt fakultetsnämndens och forskarkollegiernas strategiska ansvar för hur forskningsmedel används. I dessa organ ska doktorandrepresentanter ingå, vilket innebär att dessa engageras i kvalitetsarbetet.

## Jämställdhet och lika villkor

Fakulteten arbetar för att jämställdhet och lika villkor främjas i forskningens förutsättningar och genomförande. På fakultetsnivå inkluderas jämställdhet i fördelning av särskilda satsningar och vid tillsättning av ledamöter till fakultetsnämnd och råd.

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.

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.

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

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. 15:00
- Förteckning över ofinansierade uppdrag
- Anslå timmar för normalt sett ofinansierade uppdrag (t ex bedömning vid halvtids- och slutseminarium)
- Workshops om lika villkor

## Samverkan

Samverkan i forskningen ska bidra till samhällets utveckling i vid mening, bidra till forskningens kvalitet och vitalitet samt skapa värde i verksamheten hos samarbetspartnern. 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 sker inom projekt och program.

Inom forum och centra är institutionaliserad samverkan föreskriven, externa intressenter ingår i referensgrupp och forum och centrum anordnar regelbundet större event som vänder sig till olika intressentgrupper. Alla har sedan lång tid tillbaka en kommunikatör och centrum/forum har 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 initierats och finansierats genom dessa avtal.

Samarbetsprojekt med omgivande samhälle, med kommuner, företag, myndigheter, förekommer även utanför samverkansavtal inom projekt och program. Det förekommer samverkansprojekt via bidragsgivare som förutsätter en tredje part, exempelvis via strukturfonder. 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. Många forskare skriver också populärvetenskapliga böcker och tidskriftsartiklar, debattartiklar eller på annat sätt deltar i samhällsdebatten utifrån sitt kompetensområde.

## **Del 3 Kvalitetsuppföljningar (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 uppföljning av samtliga centrum och forum. Vid en hearing med fakultetsnämnden följs verksamheten upp med fokus på verksamhetsmål, forskningens kvalitet och samverkan. Utgångspunkt är de kriterier som gäller för centrum och forum. I samband med hearingen följs även upp vilka behov, förändringar och utveckling som har gjorts rörande infrastruktur.

Vicedekan för samverkansfrågor redogör kontinuerligt hur samverkansavtalen med kommunerna utvecklas och hur progressionen i olika forskningsprojekt löper. I övrigt ansvarar FUS, Avdelningen för forsknings- och utbildningsstöd, för administration av avtalen.

### **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 2021/680). 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.

## **Del 4 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**

Mittuniversitetet genomför forskningsutvärderingar med externa bedömaregrupper med en tidsintervall om ca 6 år, se vidare nedan. Fakultetsnämnden följer också vart 6:e 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.

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

Det betyder att forskningen vid fakulteten följs upp vart tredje år; varannan gång genom externa granskare och varannan gång genom dialog med fakultetsnämnden.

Forskarutbildningen vid fakulteten följs upp enligt en särskild handlägningsordning MIUN 2021/1316. Tidsintervallet för hearingar med ämnen följer samma intervall som ovan angivits för forskning.

### **Mittuniversitetets lärosätesövergripande utvärdering av forskning, ARC**

Det system för forskningsutvärdering som Mittuniversitetet har valt bygger på periodiska granskningar av externa experter med en tidsintervall om 6-7 år. Utvärderingen engagerar ledning och medarbetare på alla nivåer (Handlägningsordning – 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. Rapporten ska ha fokus på utveckling och ge rekommendationer om vad som kan göras för att stärka forskningen och öka kvaliteten. 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 forskningscentrum och utbildning på forskarnivå utvärderas i inom ramen för ARC. Utgångspunkten är att alla ämnen ska utvärderas men

fakultetsnämnden kan besluta om undantag för de ämnen med mycket liten forskningsvolym.

När expertpanelernas rapporter är klara uppdrar fakultetsnämnden berörda enheter att inkomma med åtgärdsplaner. Bedöms åtgärderna ligga på fakultetsnivå eller central nivå ska även där åtgärdsplaner upprättas. Åtgärderna diskuteras och följs upp av nämnden i två omgångar innan fakultetsnämnden föreslår rektor att besluta om att utvärderingsomgången kan avslutas.

## **Externinitierade utvärderingar**

UKÄ utvärderar universitetets kvalitetssystem, gör tematiska utvärderingar och utvärderar vissa utbildningar på forskarnivå. Även Vetenskapsrådet genomför utvärderingar av ämnen.

## **Del 5 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

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

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, strategiskabeslut, indikatorer,
- Möten med särskilda grupper: ämnesföreträdare och centrumledare

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.

## **Del 6 Rutiner för utveckling och förnyelse, samtåtgärder**

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 i 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

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

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 omindragning av delegationsrätt eller rätt att anta doktorander.
- Aktivitetsplan
- Forskarkollegier
- Personaldagar

## Del 7 UKÄs bedömningsområden och bedömningsgrunder

UKÄ ansvarar för nationell granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete avseende forskning. Syftet är dels att kontrollera att lärosätena säkrar en hög kvalitet, dels att det ska bidra till kvalitetsutveckling. Granskningen omfattar två bedömningsområden och ett antal bedömningsgrunder. Bedömningsgrunderna utgör en miniminivå för vad lärosätet ska redogöra för. I nedanstående tabell synliggörs vilka delar i fakultetens kvalitetssystem som svarar mot UKÄs bedömningsgrunder.

<b>Styrning, organisation och genomförande</b>	
Lärosätets principer för kvalitetsarbete, ansvars- och rollfördelning och konkreta arbetsformer för säkring och utveckling av kvalitet i forskningen är fastställda och allmänt tillgängliga. De är ändamålsenligt utformade för att understödja det	s. 5-9 Styrdokument, Roller och Ansvar

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

strategiska arbetet på alla nivåer och för att engagera både ledning och medarbetare.	
Lärosätet säkerställer att de löpande följer upp och kontinuerligt samlar in, analyserar och använder ändamålsenlig information med bäring på forskningens kvalitet och relevans. Detta används som underlag för kvalitetsutveckling, strategiska beslut och prioriteringar.	s. 21-23 Rektorsdialoger, fakultetsdialoger, fördelning av forskningsmedel
Lärosätet säkerställer att deras forskning/forskningsmiljöer återkommande genomgår granskningar ur nationellt och internationellt perspektiv med stöd av kollegial granskning. Granskningarna sker på ett ändamålsenligt vis för lärosätet. Lärosätet fångar systematiskt upp och tar hand om de rekommendationer som sådana granskningar ger upphov till.	s. 25 ARC
<b>Förutsättningar</b> Lärosätet arbetar systematiskt för att	
Främja god forskningssed samt förebygga och hantera oredlighet i forskning	s. 10-12 God forskningssed och forskningsetik
Skapa goda förutsättningar för forskningens och forskningsmiljöernas utveckling och förnyelse	s. 18 Kontinuerligt kvalitetsarbete
Skapa goda förutsättningar för forskningens frihet	s. 12 Forskningens frihet
Säkerställa ett nära samband mellan forskning och utbildning i verksamheten	s.13-14 Samband mellan forskning och utbildning
Följa upp sina insatser för att stärka forskningens kvalitet och relevans genom samverkan och ömsesidigt lärande; lärosätet arbetar systematiskt för att forskningsresultat tillkomna vid lärosätet sprids och kommer till nytta	s. 26-27 Rutiner för kommunikation och dialog
Långsiktigt säkra kompetensförsörjning för forskningens utveckling och förnyelse; lärosätet arbetar systematiskt för att skapa goda förutsättningar för kompetensutveckling samt erbjuder välfungerande karriärstöd för forskare i alla skeden i karriären oberoende av anställningsform	s. 13 Kompetensförsörjning, utveckling och karriärstöd

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

Ge forskningen ett ändamålsenligt stöd; lärosätet har ändamålsenliga processer för prioritering och långsiktig förnyelse av forskningsinfrastruktur	s. 17 Stöd för kvalitetsarbete och infrastruktur
Främja jämställdhet i forskningens förutsättningar och genomförande	s. 15-16, 19-20 Jämställdhet och lika villkor