

Lärosätesgranskning
Självvärdering Forskning
Högskolan Väst

HÖGSKOLAN
VÄST

Universitetskanslersämbetets granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete avseende forskning

Självvärdering

Lärosäte:	Högskolan Väst
Reg.nr:	2019 A-2019-08-4744

Lärosätets självvärdering

Självvärderingen är ett viktigt underlag i granskningen av lärosätets kvalitetssäkringsarbete. För att möjliggöra en rättvisande bedömning av lärosätets kvalitetssäkringsarbete avseende forskning är det viktigt att lärosätets redogörelse i självvärderingen är fullständig och uttömmande. Inom tolv veckor från upptaksmötet ska lärosätet inkomma med sin självvärdering till UKÄ. Självvärderingen bör som mest omfatta 50 A4-sidor i 12 punkters textstorlek.¹

Syftet med självvärderingen är att

1. ge en överblick över lärosätet och dess organisation
2. beskriva och analysera lärosätets kvalitetssäkringsarbete för forskning och dess olika delar
3. beskriva och analysera hur lärosätet genom sitt kvalitetssäkringsarbete systematiskt säkerställer hög kvalitet i sin forskning.

I självvärderingen ska lärosätet visa belegg för hur lärosätet vet att det valda tillvägagångssättet säkerställer kvaliteten i forskningen och identifierar ytterligare förbättringar. Till självvärderingen ska nedanstående dokument bifogas som bilagor. Lärosätet ska även bifoga en sammanställning över de mest centrala styrdokumenterna för kvalitetsarbetet. Bedömargruppen kan sedan vid behov begära in kompletterande dokumentation för att verifiera eller fördjupa sig i någon del av självvärderingen. Följande dokument bör bifogas till självvärderingen:

- Fastställd ordning för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av forskning
- Lärosätets strategi (-er) för forskning
- Lärosätets senaste årsredovisning, eller motsvarande
- Organisationskiss
- Arbets- och delegationsordning för kvalitetssäkringsarbete avseende forskning
- Sammanställning över de mest centrala styrdokumenterna för kvalitetssäkringsarbete avseende forskning (till exempel handlingsplaner)

Det ska inte krävas några ytterligare dokument för att läsa och förstå lärosätets självvärdering.

Att skriva en självvärdering

Självvärderingsmallen består av två delar där den första delen ska ge en introduktion till lärosätets kvalitetssystem för forskning. Syftet med denna inledande del är att möjliggöra för lärosätet att på en övergripande nivå beskriva och förklara sitt kvalitetssystem. Den andra delen utgörs av de fem bedömningsområdena styrning och organisation; förutsättningar; utformning, genomförande och resultat; jämställdhet; och samverkan, som granskningen utgår från. Lärosätet kan här också referera till den första delen vid behov. I granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete avseende forskning utgör inte student- och doktorandperspektivet ett eget bedömningsområde, men det kan integreras i övriga bedömningsområden där det är relevant.

¹ Exklusive UKÄ:s text för respektive avsnitt.

Del 1 i självvärderingen: lärosätets kvalitetssystem

I den första delen av självvärderingen ska lärosätet på en övergripande nivå redogöra för lärosätets kvalitetssystem. Den inledande delen ska vara på 3-5 sidor, tolv punkters textstorlek. Följande ska ingå:

- en övergripande redogörelse för hur kvalitetssystemet avseende forskning är uppbyggt, inklusive en processbild som illustrerar samtliga nivåer av kvalitetssystemet
- hur länge det nuvarande systemet för att kvalitetssäkra och utveckla forskning har varit i bruk och vilka principer det bygger på
- en redogörelse för den övergripande planen för kvalitetssäkring av forskningen och vilka metoder som används, exempelvis kollegial granskning.

Del 2 i självvärderingen: bedömningsområdena

I den andra delen av självvärderingen ska lärosätet beskriva och analysera sitt kvalitetssäkringsarbete utifrån de fem bedömningsområdena. I granskningarna är det bedömningsområdena som ligger till grund för det samlade omdömet av lärosätets kvalitetssäkringsarbete. Varje bedömningsområde innehåller en eller flera bedömningsgrunder. Bedömningsgrunderna utgör en miniminivå för vad lärosätet ska redogöra för i självvärderingen. Utöver bedömningsgrunderna kan det även finnas andra delar av det systematiska kvalitetsarbetet, specifika för respektive lärosäte, som är relevanta att beskriva inom ett bedömningsområde.²

Lärosätet ska beskriva sitt kvalitetssystem och det systematiska kvalitetsarbetet i relation till bedömningsgrunderna. Det bör framgå hur lärosätet genom sitt kvalitetssäkringsarbete identifierar styrkor bevarar och utvecklar dessa. Det bör också framgå på vilket sätt utvecklingsområden identifieras, följs upp och åtgärdas. Lärosätet bör visa hur kvalitetssäkringssystemet utvecklas utifrån den information och erfarenhet som genereras. Redogör för hur dagens kvalitetssäkringssystem vuxit fram över tid, vilka lärdomar som dragits och hur lärosätet med hjälp av dessa förbättrat och utvecklat sitt kvalitetssäkringsarbete.

Det bör framgå om lärosätet har en centraliserad eller decentraliserad organisation för kvalitetssäkringsarbetet. En beskrivning av, och motivering för det valda sättet att arbeta med forskningskvalitet bör ges. Ge också gärna exempel på en fråga som lärosätet har arbetat med och som åskådliggör hur kvalitetssäkringsarbetet fungerar i sin helhet.

Ge belägg för att kvalitetssäkringsarbetet är välfungerande och effektivt. Förklara hur utfallet av tidigare uppföljningar och kollegiala granskningar tas omhand och leder till hög kvalitet i forskning.

Nedan inleds varje bedömningsområde med en beskrivande text av området följt av de bedömningsgrunder som ingår i området.

² Student- och doktorandperspektivet granskas i övriga bedömningsområden där de bedöms vara relevant. Exempel på relevanta områden kan vara doktoranders perspektiv på frågor som rör kompetensutveckling och karriärstöd samt jämställdhet och samverkan. Vidare kan studenters och doktoranders perspektiv på sambandet mellan forskning och utbildning vara värda att särskilt uppmärksamma.

Innehåll

Del 1.....	6
Högskolan Väst	6
Organisation	6
Kvalitetssystem.....	7
Verksamhetsystem	8
Kvalitetssäkringssystem.....	9
Förkortningar.....	11
Del 2.....	12
1 Bedömningsområde: Styrning och organisation	12
1.1 Fastställt kvalitetssystem.....	12
Vitala forskningsmiljöer.....	13
KK-miljön Primus	14
Övrig forskning på institutionerna.....	15
Styrkor och utvecklingsområden.....	15
1.2 Kvalitetsarbetet understödjer det strategiska arbetet	16
Understöd och engagemang	16
Effektiv resursanvändning	18
Styrkor och utvecklingsområden.....	18
1.3 Information används som underlag för kvalitetsutveckling.....	19
Styrkor och utvecklingsområden.....	20
2 Bedömningsområde: Förutsättningar	22
2.1 Ändamålsenligt stöd till forskare.....	22
Stöd för tillämpning av god forskningssed	22
Uppföljning av misstänkt oredlighet i forskning.....	23
Styrkor och utvecklingsområden.....	24
2.2 Förutsättningar för utveckling, förnyelse och forskningens frihet.....	25
Styrkor och utvecklingsområden.....	27
2.3 Långsiktigt med kompetensförsörjning och kompetensutveckling	27
Långsiktigt arbete med kompetensförsörjning	27
Gods förutsättningar för kompetensutveckling.....	28
Välfungerande karriärstöd	29
Styrkor och utvecklingsområden.....	29
2.4 Stödverksamhet och infrastruktur	30
Uppföljning genom ledningssystemet.....	30
Uppföljning genom medarbetarundersökningar	30
Grants and Innovation Office (GIO).....	31
Biblioteksstöd	32
Uppföljning inom Primus.....	32

Uppföljning av institutionernas stöd till forskning	32
Styrkor och utvecklingsområden	33
2.5 Sambandet mellan forskning och utbildning.....	33
Tre dimensioner av forskningsanknytning	34
Konkreta exempel.....	34
Kvalitetssäkring och utveckling av forskningsanknytning	35
Styrkor och utvecklingsområden.....	35
3 Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat.....	36
3.1 Återkommande granskningar	36
Vitala forskningsmiljöer.....	37
Övrig forskning	39
KK-miljön Primus	39
Styrkor och utvecklingsområden.....	41
3.2 Resultat publiceras och kommuniceras.....	41
Styrkor och utvecklingsområden.....	42
4 Bedömningsområde: Jämställdhet.....	43
4.1 Jämställdhet.....	43
Övergripande ramverk och processer som stödjer jämställdhet.....	43
Arbete med att främja jämställdhet i forskningen.....	44
Karriärvägar	46
Styrkor och utvecklingsområden.....	46
5 Bedömningsområde: Samverkan	48
5.1 Samverkan	48
KK-miljön Primus	50
Produktionsteknik Väst (PTV) och Produktionstekniskt Centrum (PTC)	51
Lärande i och för det nya arbetslivet (LINA).....	52
Barn- och ungdomsvetenskap (BUV).....	53
Lärande och vårdande för hållbar hälsa (LOV)	53
Fyrbodals hälsoakademi	54
Kommunakademin Väst	54
Styrkor och utvecklingsområden.....	55

Del 1

Högskolan Väst

Högskolan Väst startade 1990 under namnet Högskolan i Trollhättan/Uddevalla (HTU). Verksamheten bedrevs på tre campus: Uddevalla, Trollhättan och Vänersborg. År 2000 införlivades Hälsohögskolan Väst i Vänersborg med HTU. Under 2006 bytte HTU namn till Högskolan Väst (HV), och 2007/2008 flyttade hela högskolan till ett nybyggt campus i Trollhättan. Idag finns ca 675 anställda och närmare 5100 helårsstudenter (15 000 individer).

Högskolan erbjuder cirka 40 olika utbildningsprogram såväl på grund- som avancerad nivå, och cirka 200 fristående kurser. Sedan 2012 utfärdas examen på forskarnivå inom områdena arbetsintegrerat lärande (AIL) och produktionsteknik. Det finns cirka 60 antagna doktorander.

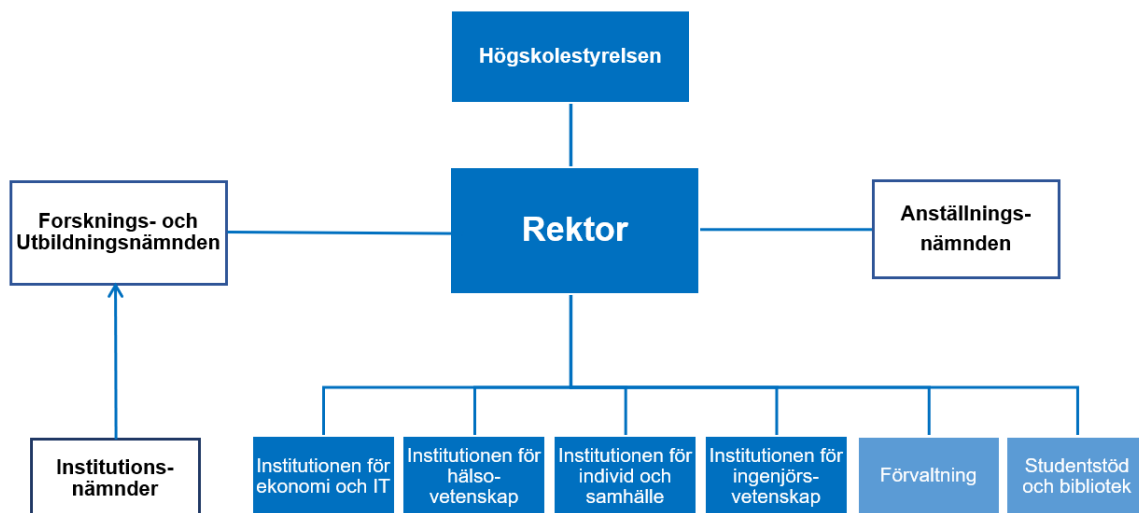
Forskningen vid Högskolan Väst är i hög grad tillämpningsorienterad och bedrivs i samverkan med det omgivande samhället. Den spänner idag över ett brett fält, där tre områden är särskilt starka och har status av "vitala forskningsmiljöer" efter beslut av högskolestyrelsen. Dessa områden är Produktionsteknik Väst (PTV), Lärande i och för det nya arbetslivet (LINA) samt Barn- och ungdomsvetenskap (BUV). Drygt hälften av intäkterna för forskning kommer via externfinansiering.

Arbetsintegrerat lärande, AIL, är högskolans övergripande profil och värdegrund för lärande, kunskapsutbyte och kunskapsutveckling. AIL ska genomsyra verksamheten vid Högskolan Väst, och högskolan har sedan 2002 regeringens särskilda nationella uppdrag att utveckla AIL. Arbetsintegrerat lärande är inte bara en utbildningsprofil utan också ett tvärvetenskapligt forskningsområde. Det präglar den vitala forskningsmiljön LINA, men också stora delar av BUV. Under 2019 har högskolan dessutom inrättat en ny utbildning på forskarnivå i arbetsintegrerat lärande. Den är tvärvetenskaplig och ersätter tre befintliga utbildningar på forskarnivå inom detta område. De första doktoranderna antas vårterminen 2020.

Samverkan är en integrerad dimension i Högskolan Västs utbildning och forskning och har funnits med som en central del sedan högskolans start. Grundidén är kunskap i samverkan, där akademien och det omgivande samhället möts och formulerar forskningsproblem och metoder tillsammans. Högskolan kan bidra med ett akademiskt angreppssätt och AIL-tänkande där dialog i samverkan effektivt skapar lösningar på komplexa problem. Det kan gälla konkreta processlösningar för verkstadsindustrin såväl som mer omfattande samhällsutmaningar för kommuner och regioner, inom områden som exempelvis regional utveckling, integration eller folkhälsa.

Organisation

Högskolans organisationsstruktur, Figur 1, består av en linjeorganisation och en nämndstruktur. Organisatoriskt bedrivs utbildning och forskning vid sammanlagt fyra breda institutioner, vardera indelade i tre-fem avdelningar. Institutionerna leds av varsin prefekt, och på varje avdelning finns en avdelningschef med personalansvar. Den gemensamma förvaltningen leds av högskoledirektören och har åtta avdelningar. Därtill är studentstöd och bibliotek en enhet på samma nivå som institutioner och förvaltning. Den leds av bibliotekschefen.



Figur 1. Högskolans organisation

Arbetsenhetscheferna ingår tillsammans med rektor, prorektor och vicerektor för ALL i högskolans ledningsgrupp, HLG.

Den kollegiala nämndorganisationen är uppdelad i Forsknings- och Utbildningsnämnden (FUN) Anställningsnämnden samt Forskningsetiska utskottet på högskolegemensam nivå, och fyra institutionsnämnder på lokal nivå. Nämndernas ansvar och uppgifter inom kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling finns i deras arbetsbeskrivningar och rektors delegationsordning. Institutionsnämnderna väljs vart tredje år, och bildar FUN genom två representanter från varje institutionsnämnd samt student- och doktorandrepresentanter. Anställningsnämnden utses av FUN (fyra lärarledamöter) och rektor (en lärarledamot, tillika ordförande). Institutionsnämnderna och FUN utser varsin ledamot till Forskningsetiska utskottet.

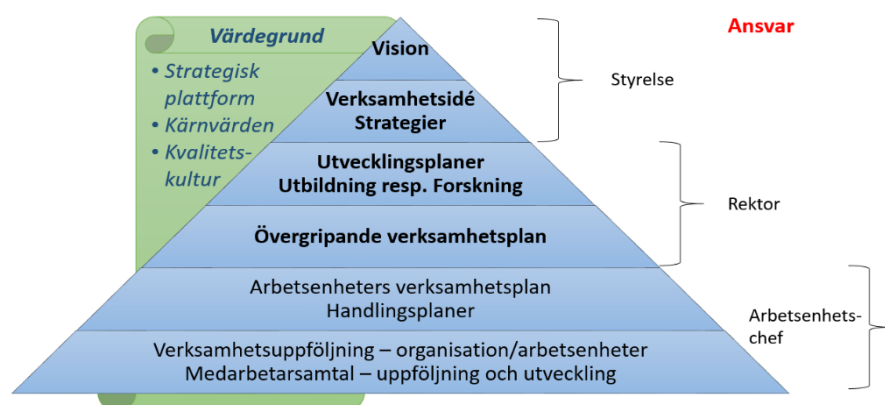
Institutionsnämnderna och FUN är nyinrättade sedan 1 juli 2019. Den kollegiala organisationen på Högskolan Väst går tillbaka till början av 2000-talet då Grundutbildnings- och forskningsnämnden (GruF) samt Lärarutbildningsnämnden (LUN) inrättades. De ersattes 2011 av tre nya nämnder, i samband med att högskolan fick rätt att utfärda examen på forskarnivå: Forsknings- och forskarutbildningsnämnden (FFUN), Utbildningsnämnden (UN) samt Anställningsnämnden. Den senaste nämndorganisationen har en sammanhållen nämnd för utbildning och forskning, och institutionsnämnder för att få starkare förankring i kollegiet.

FUN har övergripande uppgifter för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling, framförallt genom arbete med regler och riktlinjer samt med processer och rutiner för kvalitetssäkring av forskning och utbildning. Institutionsnämnderna är den lokala basen, och arbetar främst med kvalitetssäkring av utbildning på grund- och avancerad nivå och med forskningsfrågor på institutionsnivå.

Kvalitetssystem

Kvalitetssystem är de ramar inom vilket kvalitetsarbetet bedrivs. Kvalitetssystemet omfattar förutsättningar (organisation, ansvarsfördelning och interna styrdokument) samt processer, rutiner och arbetssätt för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av verksamheten (verksamhetssystemet). Det innefattar även ett system för hur vi leder och styr verksamheten mot beslutade visioner och mål.

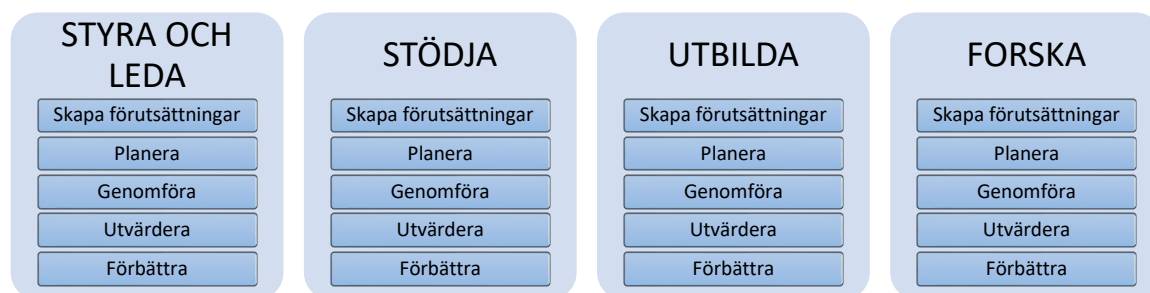
Ledningssystemet talar om hur verksamheten styrs och vem som har ansvar för vad (Figur 2). Styrande för verksamheten är högskolans vision: att vara en aktiv samhällsaktör som tillsammans med omvärlden skapar kunskap och gör den tillgänglig för fler. Verksamhetsidéen ”kunskap i samverkan” beskriver högskolans inställning att kunskap uppstår genom ömsesidig samverkan mellan akademien och det omgivande samhället. Vision, värdegrund och övergripande strategier fastställs av högskolestyrelsen. Utifrån dem beslutar rektor årligen om övergripande verksamhetsplan (ÖVP) och fördelning av budget för tre år framåt. Varje arbetsenhet beslutar i sin tur verksamhetsplaner (AVP) för samma period med tydlig koppling till ÖVP. AVP styr i sin tur handlingsplaner och utvecklingsplaner på avdelnings- och medarbetarnivå. Ledningssystemet säkrar att alla nivåer arbetar i riktning mot övergripande vision och mål.



Figur 2. Visualisering av Högskolan Västs ledningssystem, inkl. ansvar på olika nivåer.

Verksamhetssystem

Verksamhetssystemet beskriver processer för styrning och ledning, för stödverksamheten (administration, teknik, lokaler etc.) och processer för högskolans kärnområden utbildning och forskning (Figur 3). Processerna inom varje område är indelade i enlighet med det så kallade kvalitetshjulet för systematiskt förbättringsarbete: skapa förutsättningar, planera, genomföra, utvärdera, förbättra.



Figur 3. Processer i verksamhetssystemet

Högskolans huvudprocesser är Utbilda och Forska. Huvudprocesserna, stödprocesser och ledningsprocessen är nedbrutna i strukturerade delprocesser. Varje process innehåller beskrivningar av arbetsgång, vilka roller/funktioner som behöver engageras i arbetet, vilka styrdokument som är relevanta för hanteringen, vem som tar vilka beslut och vilka handlingar som genereras i processen. Fullt utbyggt ska det finnas länkar till relevant information och till eventuella mallar som ska användas. En spegling av den information som finns i verksamhetssystemet håller på att implementeras på intranätet för att underlätta för medarbetarna att göra rätt i alla steg.

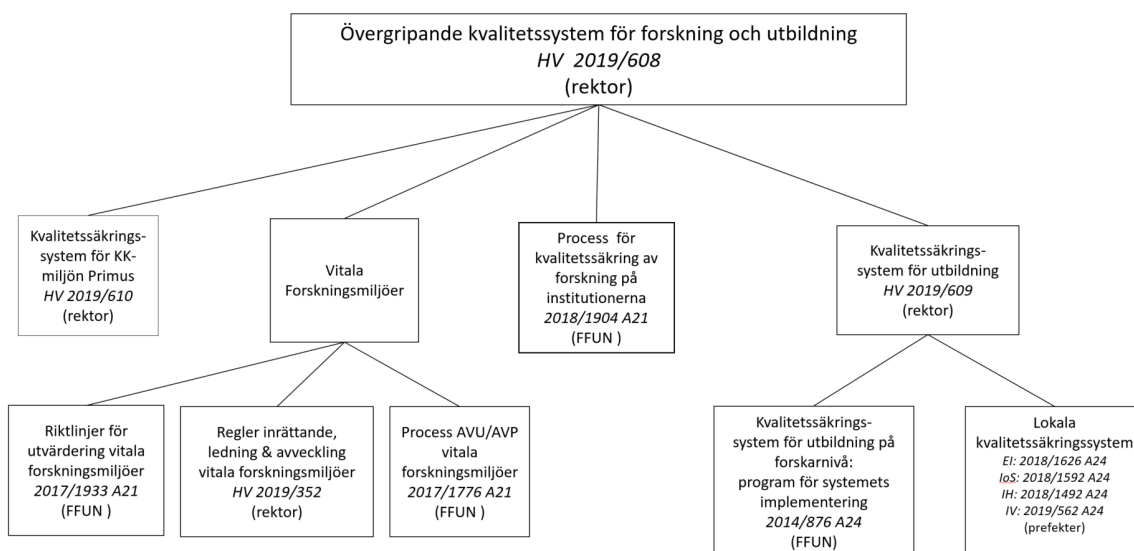
Exempel på processer inom "Forska" är forskningskommunikation och skapa projektplan. Under "Utbilda" finns processbeskrivningar för genomförande av disputation och licentiatseminarium, fastställa utbildningsplan med mera. Under området "Stödja" finns processer exempelvis för inköp, kommunikation och informationsförvaltning. "Styra och leda" beskriver till exempel processer för sådant som att fastställa vision, skapa övergripande verksamhetsplan och utvärdera verksamheten.

Arbetet med verksamhetssystemet har pågått i flera år. Det har kommit långt i vissa delar, och där finns tydliga beskrivningar av de olika stegen i en arbetsprocess. Ett exempel är huvudprocessen Utbilda, där det finns tydlig information på intranätet till stöd för medarbetare exempelvis om hur en utbildningsplan ska tas fram³. Andra delar av verksamhetssystemet är ännu inte lika utvecklade eller färdigbeskrivna. Det återstår också ett arbete att etablera och göra processerna kända och användbara för alla medarbetare, såväl på institutionerna som på förvaltningen och studentstöd och bibliotek.

Kvalitetssäkringssystem

Högskolan har ett övergripande kvalitetssäkringssystem för forskning och utbildning. Där beskrivs högskolans ledningssystem och verksamhetssystem. Under det övergripande systemet för forskning och utbildning finns specifika kvalitetssäkringssystem för olika delar av forskningen och utbildningsverksamheten.

Nedanstående Figur 4 illustrerar de olika kvalitetssäkringssystemen. Det övergripande systemet innehåller allmänna delar. Där under finns ett kvalitetssäkringssystem för KK-miljön Primus, ett för de tre vitala forskningsmiljöerna och ett för övrig forskning på institutionerna. På utbildningssidan finns ett för utbildning, med lokala system på institutionerna samt ett för utbildning på forskarnivå. Systemen har utarbetats vid olika tidpunkter och historiken beskrivs nedan.



Figur 4. Översikt av kvalitetssystem på Högskolan Väst (beslutfattare inom parentes)

Det första kvalitetssäkringssystemet för forskning på Högskolan Väst infördes redan 2013. Samtidigt utarbetades sedan ett kvalitetssäkringssystem för utbildning på forskarnivå. Utifrån dessa utarbetades ett mer konkret system för kvalitetssäkring av forskning, samt ett program för

³ <https://www.anstalld.hv.se/sv/utbildning/skapa-forutsattningar-for-att-utbilda/bereda-utbildningsplan>.

implementering av kvalitetssäkringssystemet för utbildning på forskarnivå. Det konkreta kvalitetssäkringssystemet för forskning utformades i avsikt att klara kraven för att bli en så kallad KK-miljö. Det har senare utvecklats och förbättrats i flera omgångar, och gäller nu specifikt för högskolans KK-miljö Primus som startade 2018. Det är beslutat av rektor och utformat för att möta de särskilda krav som ställs från KK-stiftelsen.

Utifrån det generella kvalitetssäkringssystemet för forskning 2013 beslutade rektor 2014 om riktlinjer för inrättande, ledning och utvärdering av de vitala forskningsmiljöerna. Riktlinjerna finns kvar, men har reviderats så att anvisningarna för årlig uppföljning och extern utvärdering har lyfts ur och lagts i processbeskrivningar som beslutats av Forsknings- och forskarutbildningsnämnden (FFUN). Nämnden har likaledes utarbetat konkreta processer för kvalitetssäkring av övrig forskning på institutionerna med ett intervall om tre år.

Historiken för kvalitetssäkring av utbildning på Högskolan Väst är mer splittrad. Högskoleverket (HSV) har vid två tillfällen, 1997 och 2009, granskat och godkänt kvalitetsarbetet vid högskolan. Vid det första tillfället konstaterade verket att högskolan hade ett gott kvalitetsarbete såväl på ledningsnivå som på institutionsnivå, men att varje institution hade helt olika system som dessutom inte förhöll sig till centrala policydokument.⁴ Vid uppföljningen 2001 konstaterade HSV att centraliseringen hade stärkts, och att högskolan hade inrättat den gemensamma nämnden för grundutbildning och forskning, GruF. Det fanns nu ett gemensamt kvalitetsråd med uppgift att arbeta systematiskt med de rekommendationer högskolan hade fått vid granskningen 1997. Alla anställda hade deltagit i framtagandet av ett gemensamt kvalitetsprogram för högskolan.

Nästa granskning av Högskolan Västs kvalitetsarbete gjordes av Högskoleverket 2009.⁵ Högskolan hade då antagit ett nytt kvalitetsprogram 2007, och behövde enligt bedömargruppen fortsätta arbetet med att tydliggöra vilka delar av kvalitetsarbetet som är valfria för institutionerna och vilka som är obligatoriska, och följa upp efterlevnaden på ett mer systematiskt sätt. Bedömargruppen upplevde att det fanns stora skillnader i kvalitetskultur på olika delar av högskolan. Högskolan uppvisade flera initiativ till ökad systematik och sammankoppling mellan olika organisationsnivåer genom arbete med verksamhetsplaner, nyckeltal, alumnundersökningar och nytt webbaserat system för kursvärderingar. Högskolan rekommenderades att fortsätta arbetet med att koppla samman nivåerna i organisationen, strama upp målformuleringar och fortsätta utveckla systematiken i kvalitetsarbetet.

Högskolan hade alltså arbetat med systematisk kvalitetssäkring av utbildning i många år⁶ när det avstannade något i samband med att Högskoleverket 2011 slutade granska kvalitetsarbete på lärosätena för att istället gå över till utvärdering av kvalitet i utbildningar, med fokus på resultat. Efter att UKÄ 2016 beslutat att återuppta lärosätesgranskningarna fick högskolans kvalitetschef i uppdrag att, tillsammans med studentrepresentanter och institutioner, utarbeta ett kvalitetssystem för utbildning liknande det som sedan 2013 hade funnits för forskning och utbildning på forskarnivå. Det nya gemensamma systemet beslutades hösten 2018, och uppföljningsarbetet startade direkt. Utifrån en modell för kvalitetsarbete som i flera år använts av institutionen för individ och samhälle utformades också lokala kvalitetssäkringssystem vid varje institution, med konkreta ansvarsbeskrivningar och system för uppföljningar på institutionsnivå. De lokala systemen kompletterar det högskolegemensamma systemet. Vid sidan om det nya kvalitetssystemet för utbildning fanns det ett kvalitetssäkringssystem från 2013 för utbildning

⁴ HSV rapport 1998:8

⁵ HSV rapport 2010: 2 R

⁶ Tidigare granskningar av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Trollhättan/Uddevalla och Högskolan Väst, se HSV rapport 1998:8, rapport 2001:22 samt rapport 2010: 2 R.

på forskarnivå. Det har hösten 2019 ersatts med det nya övergripande kvalitetssäkringssystemet för utbildning och forskning. Programmet för det tidigare systemets implementering finns kvar, och har just avslutat sin femte cykel av sex.

Förkortningar

AIL	Arbetsintegrerat lärande
AN	Anställningsnämnden
AVP	Arbetsenhets verksamhetsplan
AVU	Arbetsenhets verksamhetsuppföljning
BUV	Barn- och ungdomsvetenskap
Co-op	Co-operative education
EI	Institutionen för Ekonomi och IT
FFUN	Forsknings- och forskarutbildningsnämnden (till 30 juni 2019)
FUN	Forsknings- och utbildningsnämnden (från 1 juli 2019)
GIO	Grants and innovation office
HLG	Högskolans ledningsgrupp
IH	Institutionen för hälsovetenskap
IN	Institutionsnämnd
IoS	Institutionen för individ och samhälle
IV	Institutionen för ingenjörsvetenskap
KAV	Kommunakademin Väst
LINA	Lärande i och för det nya arbetslivet
LOV	Lärande och vårdande för hållbar hälsa
PTC	Produktionstekniskt centrum
PTV	Produktionsteknik Väst
UN	Utbildningsnämnden (till 30 juni 2019)
ÖVP	Övergripande verksamhetsplan
ÖVU	Övergripande verksamhetsuppföljning

Övrigt

Dnr 2015/xx är ett exempel på hur ett internt diarienummer ser ut på högskolan. Från och med 2019 har diarienumren ändrat utseende till HV 2019/xx (övergripande), U 2019/xx (Utbilda) och F 2019/xx (Forska)

Del 2

1 Bedömningsområde: Styrning och organisation

Lärosätets kvalitetssystem understödjer det strategiska arbetet på alla nivåer. Kvalitetssystemet är effektivt, välfungerande och används konsekvent vid hela lärosätet. Det inbegriper all forskning och är uppbyggt med strukturer, rutiner och processer för att säkra hög kvalitet i forskningen.

Det finns en tydlig roll- och ansvarsfördelning för kvalitetsarbetet samt tydliga principer och arbetsformer för säkring och utveckling av forskningskvalitet. Regelverk, policyer och rutiner är väl dokumenterade och lättillgängliga. Kvalitetssystemet, inklusive de uppföljningar och återkommande granskningar som genomförs, är utformat så att det främjar delaktighet, engagemang och ansvar hos personal, studenter och doktorander.

Lärosätet arbetar systematiskt med att följa upp, utvärdera och utveckla forskningsverksamheten. Lärosätet använder information som har tagits fram av andra aktörer (exempelvis de statliga forskningsfinansiärerna) för att stärka forskningsverksamheten. Den information som tas fram gör det möjligt att både identifiera utvecklingsbehov och vidta kvalitetshöjande åtgärder. Informationen ger underlag till strategisk styrning och prioritering. Kvalitetssystemet och kvalitetsarbetet följs upp, utvärderas och utvecklas av lärosätet.

Bedömningsgrunder:

- 1. Lärosätet har ett fastställt kvalitetssystem där ansvars- och rollfördelning avseende kvalitetsarbetet beskrivs, liksom principer och konkreta arbetsformer för säkring och utveckling av kvalitet i forskningen.*
- 2. Kvalitetsarbetet understödjer det strategiska arbetet på alla nivåer och engagerar såväl ledning som medarbetare. Kvalitetsarbetet bidrar till att lärosätets resurser används effektivt.*
- 3. Lärosätet säkerställer att det kontinuerligt samlar in, analyserar och använder information med bäring på forskningens kvalitet och relevans, som underlag för kvalitetsutveckling, strategiska beslut och prioriteringar.*

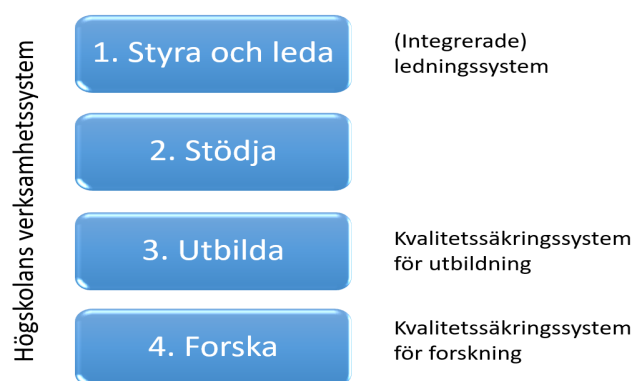
Lärosätets redogörelse:

1.1 Fastställt kvalitetssystem

Lärosätet har ett fastställt kvalitetssystem där ansvars- och rollfördelning avseende kvalitetsarbetet beskrivs, liksom principer och konkreta arbetsformer för säkring och utveckling av kvalitet i forskningen.

Det övergripande kvalitetssystemet för utbildning och forskning beskrivs närmare i självvärderingens del ett. Det innehåller ett ledningssystem, som säkrar hur vi styr och leder verksamheten. Genom ledningssystemets systematik finns en koppling mellan vision, mål och uppföljning/utvärdering av kvalitet i utbildning- och forskningsverksamhet. I kvalitetssystemet (se Figur 5) ingår också verksamhetssystemet, som beskriver systematiska och strukturerade processer för leda och styra, stödja, utbilda och forska. Kvalitetssäkringssystemen för forskning beskriver hur vi genom goda förutsättningar och systematiska uppföljnings- och utvecklingsprocesser säkrar att verksamheten levererar den kvalitet som efterfrågas internt och externt.

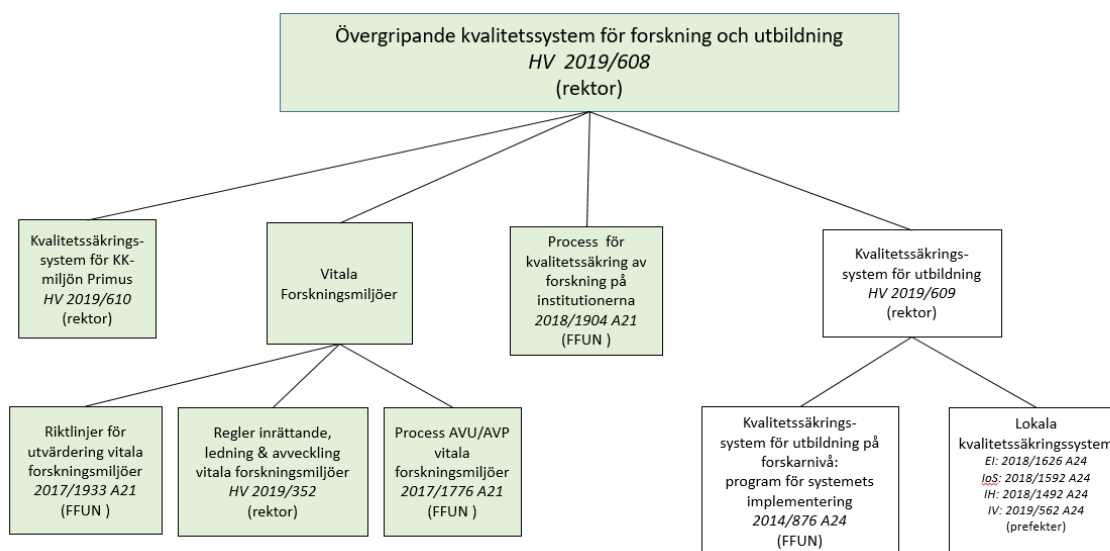
Högskolans kvalitetssystem



Figur 5. Kvalitetssystemets olika delar

Vid sidan om kvalitetssäkringssystemen finns de sedvanliga sätten att granska kvalitet i forskning, genom *peer review* av forskningsresultat och publicering. I kvalitetssäkringssystemen finns processer för att följa upp forskningsmiljöernas utveckling genom analyser av vetenskaplig publicering och processer för att följa upp stöd till forskarna.

Högskolan har tre kvalitetssäkringssystem för forskning (Figur 6): ett för de vitala forskningsmiljöerna, ett för KK-miljön Primus och ett för övrig forskning på institutionerna. Anledningen till att det finns flera kvalitetssäkringssystem för forskning beror på att de har olika krav och förutsättningar. En del av kvalitetsuppföljningen är samordnad, exempelvis den för årliga indikatorer, så att arbetet ska vara effektivt.



Figur 6. Översikt av kvalitetssäkringssystem för forskning

Vitala forskningsmiljöer

Tre forskningsmiljöer på Högskolan Väst är av sådan storlek och kvalitet att de av högskolans styrelse har utsetts till vitala forskningsmiljöer. Dessa är Produktionsteknik Väst (PTV), Lärande i och för det nya arbetslivet (LINA) samt Barn- och ungdomsvetenskap (BUV). Varje vital miljö har ett vetenskapligt råd knutet till sig, vars syfte är att bidra till kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av miljön.

Tidigare kvalitetssäkringssystem för vitala forskningsmiljöer (dnr 2015/1374) innebar att miljöerna årligen skulle rapportera in ett antal kvalitetsindikatorer och genomgå en omfattande, extern granskning vart fjärde år. Den externa granskningen gällde en stor mängd indikatorer och medförde omfattande arbete med självvärdering. Resultaten skulle ligga till grund för fördelningen av högskolans forskningsanslag mellan de vitala forskningsmiljöerna. Nyttan med detta omfattande arbete ifrågasattes såväl av miljöerna själva som av de externa granskarna. Därför reviderades systemet och ett nytt fastställdes av nämnden i maj 2019 så att resultaten bland annat inte ska ligga till grund för fördelningen av högskolans forskningsanslag mellan de vitala forskningsmiljöerna (dnr 2017/1933). Vidare reducerades antalet uppföljande indikatorer.

Det nya systemet har huvudsaklig fokus på utveckling, till skillnad från det tidigare kontrollsystemet. Självvärdering och extern granskning ska ske vart fjärde till sjätte år. FUN tillhandahåller en mall för självvärderingen som syftar till analys och lärande. Den externa granskningen görs mot kriterier som bestäms av nämnden, och de har ett tydligt utvecklingssyfte. Granskarna ska ha dialog med forskarna i miljön och ge återkoppling och rekommendationer om hur miljön kan stärkas. Granskningsresultaten och självvärderingen ska lämnas in till nämnd, för diskussion och återkoppling till miljöerna och till högskolans ledningsgrupp.

Utöver den externa granskningen följs de vitala forskningsmiljöerna upp varje år, genom att de till nämnden redovisar treåriga verksamhetsplaner och några utvalda indikatorer som är avstämde för att vara enkla att ta fram och ge ett mervärde.⁷ Verksamhetsuppföljningen granskas av FUN, som ger ett utlåtande som sedan ska kommenteras av den vitala forskningsmiljön. Synpunkterna ska därefter ge underlag till kommande års verksamhetsplan för den vitala forskningsmiljön. Syftet med dessa aktiviteter är att främja miljöns kvalitetsutveckling och över tid bidra till positiv utveckling av miljön.

KK-miljön Primus

Miljön Primus vid Högskolan Väst är sedan 2018 den femte av KK-stiftelsens så kallade KK-miljöer i Sverige. I Primus ingår forskare knutna till två av högskolans vitala forskningsmiljöer: PTV och LINA. Genom olika program finansierar KK-stiftelsen forskning vid svenska högskolor och nya universitet. KK-miljöprogrammet syftar till att ge lärosätet möjlighet att långsiktigt och systematiskt arbeta med strategistyrd utveckling av kompletta miljöer. En KK-miljö ska bidra till utveckling av hela lärosätet, och det är därför viktigt att visioner och mål för Primus harmoniserar med Högskolan Västs. KK-stiftelsen ställer krav på att lärosätet ska ha ett eget kvalitetssäkringssystem för granskning av ansökningar och uppföljning av insatser (projekt) inom miljön. I gengäld erhåller Primus medel baserat på årliga verksamhetsplaner som lämnas in för godkännande av KK-stiftelsen i slutet av varje år. Dessa innehåller en beskrivning av Primus utveckling, långsiktiga planer och prioriterade insatser för kommande år. Genom att Primus är en KK-miljö utförs prioritering och granskning av nya insatser via Primusmiljöns egna processer som inkluderar en omfattande intern och extern granskning, istället för att forskarna söker medel i de allmänna programutlysningarna. För att inte få ett alltför stort beroende av KK-stiftelsen har miljön en ambition att högst hälften av finansieringen från externa forskningsfinansiärer skall komma via KK-medel och att resterande ska utgöras av medel från andra forskningsfinansiärer, till exempel Vinnova och EU.

Grunden för Primus är ett avtal mellan högskolan och KK-stiftelsen och en tioårig strategi för utvecklingen av forskning och utbildning på avancerad nivå. Kvalitetssäkringssystemet ska säkra

⁷ Indikatorerna gäller bland annat kompetens uppdelat på kön, extern finansiering, publicering och citeringar, samarbeten, samverkan samt antal forskare i utbildning och antal studenter på avancerad nivå

processen med att välja ut forsknings- och utbildningsprojekt (också benämnda insatser) som bidrar till de strategiska långsiktiga målen för Primus och högskolan. Processen startar cirka ett och ett halvt år i förväg, med workshopar där forskarna diskuterar idéer till nya forskningsprojekt i Primus. En viktig input till dessa är även de förutsättningar och prioriteringar som styrgruppen för Primus ser som prioriterat för kommande år. Därefter får de lämna in mer genomarbetade förslag, och de som bedöms bidra till utvecklingen mot visionen får utveckla sina förslag till fullständiga ansökningar. Projektförslagen granskas i en strukturerad process med interna och externa bedömare som värderar och ger rekommendationer för ytterligare förbättringar, varefter en särskilt utsedd beredningsgrupp sammanställer resultaten och gör en prioritering av projektförslagen utifrån vetenskaplig kvalitet och samproduktionskvalitet. Slutligen tar rektor, på förslag av styrgruppen, beslut om vilka projekt som ska inkluderas i verksamhetsplanen till KK-stiftelsen. I december godkänner KK-stiftelsen verksamhetsplanen, inklusive stöd till de utvalda projekten.

Kvalitetssäkringssystemet för Primus omfattar även årlig, dokumenterad uppföljning av beviljade projekt, och uppföljning av projekt som slutrapporteras. Förutom den långsiktiga, tioåriga strategin tar Primus fram delstrategier för tre år i taget. KK-stiftelsen ger alltid återkoppling på strategier och mål, för att miljön ska utvecklas i rätt riktning. Efter det första året gjordes en större extern utvärdering av forskning och samproduktion i miljön, ARC18⁸, för att dokumentera utgångsläget i miljön och som vägledning inför arbetet med kommande treårsplan. Vid slutet av tioårsperioden kommer ytterligare en sådan så kallad ARC-utvärdering att göras för att se hur verksamheten har utvecklats. Se även [bedömningsgrund 3.1](#).

Övrig forskning på institutionerna

Den största delen av högskolans forskning ingår i de tre vitala forskningsmiljöerna och i Primus. För den forskning som ligger utanför miljöerna och Primus finns en särskild process för kvalitetssäkring och utveckling genom beslut av FFUN 2018. Målet är att kvalitetssäkra de processer som bidrar till möjliggörande, upprätthållande och progression av god forskning.

Institutionerna ska i sina årliga verksamhetsuppföljningar (AVU) inför nämnden redogöra för samma indikatorer (finansiering, vetenskaplig produktion) avseende övrig forskning som gäller för Primus och de vitala forskningsmiljöerna. Detta skedde för första gången 2019. En mer omfattande uppföljning ska göras vart tredje år, enligt en mall som fastställts av nämnden. Uppföljningen ska lämnas till FUN, som återkopplar med ett utlåtande till institutionerna, som i sin tur ska kommentera utlåtandet och redovisa eventuella åtgärdsplaner. Nämndens utlåtande ska ligga till grund för aktiviteter i institutionens kommande verksamhetsplan och utgöra en del av kvalitetshjulet.

Styrkor och utvecklingsområden

Det är en styrka att högskolan har haft kvalitetssäkringssystem för forskning inom de vitala miljöerna i många år. De har testats och utvecklats under tiden. Övrig forskning vid institutionerna har följts upp och fått återkoppling i en cykel. Kvalitetssäkringssystemet för Primus har genomgått tre planerings- och uppföljningscykler, och reviderats mot bakgrund av vad som varit ändamålsenligt och effektivt. De vitala forskningsmiljöernas verksamhetsplaner och verksamhetsuppföljningar har granskats och fått en mer samlad återkoppling av nämnden under de senaste tre åren.

Kvalitetssäkringssystemet för Primus kan ses som en pilot som också kommer att utvecklas för

⁸ ARC är en förkortning av *Assessment of Research and Co-production* och görs i alla KK-miljöer.

att på sikt integrera delar av de olika kvalitetssäkringssystemen för att likrikta planering och uppföljning av forskning.

Ett annat utvecklingsområde är att ta fram en plan för hur kvalitetssystemet kan göras mer känt hos forskarna, inte minst nyanställda. Genom att bättre synliggöra villkor och krav på högskolans forskning i tidigt skede möjliggör för forskarna att bättre planera och förbereda sin forskning i linje med högskolans krav och kommande uppföljning.

1.2 Kvalitetsarbetet understödjer det strategiska arbetet

Kvalitetsarbetet understödjer det strategiska arbetet på alla nivåer och engagerar såväl ledning som medarbetare. Kvalitetsarbetet bidrar till att lärosätets resurser används effektivt.

Understöd och engagemang

Högskolans kvalitetspolicy ger stöd i att den markerar en dialogkultur och lyfter fram allas ansvar i kvalitetsarbetet. Kvalitetspolicyen speglar högskolans värderingar och förhållningssätt till kvalitet. Kollegiet ska ha inflytande, studenter ska vara representerade och organisationens storlek möjliggör engagemang och inflytande. Kvalitetspolicyen finns med i den övergripande verksamhetsplanen och ska genomsyra planeringsarbetet på alla nivåer. Kvalitetspolicyen lyder:

”Högskolan Västs kvalitetskultur är förankrad i strategier, effektiva interna beslutsprocesser och strukturer som understöder kvalitetsarbetet. Vår kvalitetskultur är effektiv i den meningen att den är baserad på dialog och öppenhet som engagerar alla högskolans anställda, studenter och samverkanspartner. Vårt kvalitetsarbete skall vara systematiskt och leda till hög kvalitet för verksamheten i sin helhet och i alla sina delar. Ett systematiskt kvalitetssäkringsarbete kräver både god dokumentation och uppföljning.

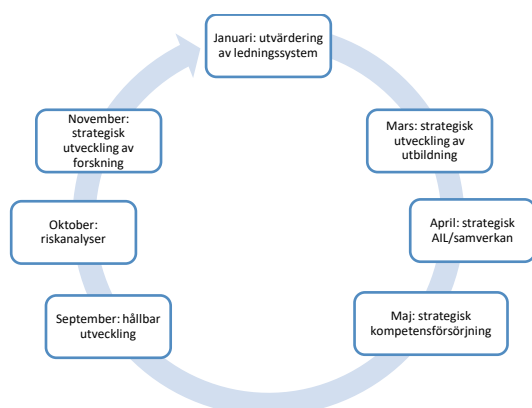
Detta innebär att:

- *Alla medarbetare vid Högskolan Väst har ett ansvar att bidra till att Högskolan Väst uppfattas som pålitlig, trovärdig, rättssäker och inkluderande.*
- *Alla medarbetare har ett kvalitetsansvar som innebär att hela tiden sträva efter att förbättra de aktiviteter som utförs och lära av erfarenheter med reflektion, omtanke och mod.*
- *Vi utmanar och vill bli utmanade för att förbättra oss själva, våra kompetenser och vår verksamhet genom att vara generösa, offensiva, inkluderande och "crazy enough" i enlighet med våra kärnvärden.”*

Det strategiska arbetet understöds också av högskolans ledningssystem, som en del av kvalitetssystemet för forskning och utbildning. Ledningssystemet beskriver olika ansvarsnivåer som inkluderar väl etablerade processer för dialogbaserad verksamhetsplanering och verksamhetsuppföljningar sedan 15–20 år tillbaka. De formella dialogerna sker mellan rektorsfunktionen och arbetsenheter (höst- och vårdialog). Mellan nämndnivåerna sker dialogerna informellt och kontinuerligt liksom mellan kollegial nämnd och linje. Rektor, prorektor och högskoledirektör har återkommande formaliserade möten (tre gånger per termin) med FUN:s presidium och anställningsnämndens ordförande och mötesanteckningar skrivs. Inblandade parter lyfter aktuella frågor och eventuella åtgärder eller information sprids vidare. Nämnden ansvarar för kommunikationen i nämndstrukturen och rektor kommunicerar inom sina mötesstrukturer, till exempel till högskolans ledningsgrupp eller till förvaltningsorganisationen via högskoledirektören. Uppföljning sker på efterföljande möte och dokumenteras.

Ledningen engageras på flera sätt i kvalitetsarbetet med forskning. På övergripande nivå ger rektor ramar för kvalitetsarbetet i form av beslut om kvalitets- och kvalitetssäkringssystem, regler och riktlinjer av olika slag. Rektors delegationsordning och tillhörande arbetsbeskrivningar för nämnderna är ett exempel. Högskolans ledningsgrupp, bestående av prorektor, vicerektor för ALL, prefekter, högskoledirektör, chef för studentstöd och bibliotek engageras på ett nytt sätt i kvalitetsarbetet genom årshjulet för strategiska frågor (se Figur 7). Utifrån olika typer av underlag, som till exempel nyckeltal, interna eller externa kvalitetsgranskningar, medarbetarenkäter och andra undersökningar, diskuteras bland annat strategier för forskning.

Den första strategiska diskussionen enligt årshjulet ägde rum i november 2019. Förutom utkast till självvärderingen avseende kvalitetssäkring av forskning diskuterades utveckling av forskningsanknytningen i utbildningen. Denna analyserades med stöd av indikatorer på publicering inom ämnen. Institutionerna arbetar med forskningsanknytning på olika sätt och arbetssätten kompletterar varandra, varför erfarenhetsutbyte mellan institutionerna är värdefullt. Institutionerna redovisade även sina pågående strategiarbeten inom forskningen med avseende på kompetensförsörjning, forskningsanknytning, externfinansiering samt fördelning av forskningsmedel. Vidare diskuterades ALL-forskning och uppbyggnad av kompletta akademiska miljöer. Dessa diskussioner ligger till grund för inriktningsbeslut i kommande års övergripande verksamhetsplan 2021-2023.



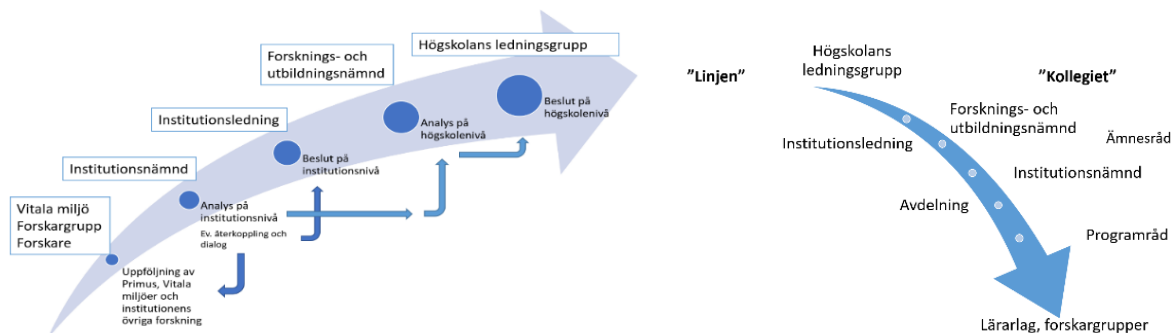
Figur 7. Strategiskt årshjul för Högskolans ledningsgrupp, HLG

Den nya nämndorganisation som infördes 1 juli 2019 (se självvärderingens [del ett](#)) ska svara mot behovet av en ändamålsenlig organisation med tydligt åtskilda roller för linjen och för de kollegiala nämnderna. Genom de nya institutionsnämndernas nära koppling med den övergripande Forsknings- och utbildningsnämnden (FUN) stärks den lokala förankringen på institutionerna. Den externa förankringen möjliggörs med två externa ledamöter, en från privat sektor och en från offentlig sektor. Förhoppningen är att det i sin tur ska stärka engagemanget hos lärare, doktorander och studenter för att delta i kvalitetsarbetet. Den nya nämndorganisationen har funnits i ett halvt år och redan märks en förbättrad dialog mellan kollegiala organ och linjeorganisationen, både högskoleövergripande och verksamhetsnära, vilket skapar bättre förutsättningar att identifiera, bibehålla och stärka kvaliteten i utbildning och forskning. Mer formellt kommer den nya nämndorganisationen att utvärderas efter två år, det vill säga 2021.

Genom uppföljning av institutionernas forskning inklusive de vitala forskningsmiljöerna får institutionsledningarna input till det strategiska arbetet med forskning på institutionsnivå. Institutionsnämnderna har en roll i det strategiska arbetet genom att de ersätter de rådgivande forskningskommittéerna som fanns före 1 juli 2019. De ersätter också det rådgivande kollegiala organet SLUG (strategisk lednings- och utvecklingsgrupp) som också fanns fram till den nya

nämndorganisationen trädde i kraft. På detta sätt har de kollegiala institutionsnämnderna en koppling till det strategiska arbetet i linjeorganisationen. Den övergripande nämnden FUN och anställningsnämnden deltar i kvalitetsarbetet genom att ge förutsättningar i form av regler och riktlinjer, och genom att granska kvalitet i linjens arbete och ge återkoppling på det.

Medarbetare och chefer på förvaltningen samt studentstöd och bibliotek engageras i arbetet med att utveckla verksamhetsstödet gentemot såväl utbildning som forskning (se mer om detta i [bedömningsgrund 2.4](#)). I Figur 8 nedan illustreras hur uppföljning och utvärdering av forskning förs vidare i ledningssystemet, och påverkar det strategiska arbetet med kvalitet på högskolenivå.



Figur 8. Den vertikala dialogen för forskning. Återkoppling sker via ledningssystemets ÖVP- och AVP-process.

Effektiv resursanvändning

Revideringen av riktlinjerna för extern utvärdering av de vitala forskningsmiljöerna och processerna för årlig uppföljning av dem och övrig forskning på institutionerna är ett gott exempel på hur kvalitetsarbetet bidrar till att högskolans resurser används effektivt. Kvalitetssäkringen har med dessa förändringar gått från ett starkt fokus på efterhandskontroll, med uppföljning av stor mängd indikatorer vars nytta inte var klar och som tog mycket resurser i anspråk, till en modell som framförallt syftar till utveckling och med färre uppföljande indikatorer. Som beskrivits ovan ([bedömningsgrund 1.1](#)) användes den externa utvärderingen av de vitala forskningsmiljöerna tidigare som underlag i fördelning interna medel för forskning, enligt principen att miljön med högst kvalitet tilldelas mest anslag. Miljöerna fick emellertid ungefär samma tilldelning efter utvärderingen 2016, eftersom den sammanvägda bedömningen av kvalitet på olika områden ledde till att miljöerna ansågs i princip likvärdiga. Det tolkades som att den externa utvärderingen inte är ett ändamålsenligt underlag för medelstilldelning.

En annan nackdel med att koppla medelstilldelning till kvalitetsutvärderingsresultat är den uppenbara risken för "window dressing", det vill säga att forskningsmiljöerna framställer kvaliteten som bättre än den faktiskt är, för att inte gå miste om medel. Utan koppling till pengar ökar incitamentet att lyfta fram och diskutera brister för därigenom ha större möjlighet att utveckla kvalitet i förutsättningar och forskningsresultat. Det nya systemet för extern utvärdering av de vitala forskningsmiljöerna, liksom utvärderingen av övrig forskning, bygger på principen att utvärderingen ska vara resurseffektiv. De nuvarande indikatorerna är avstämde så att de är enkla att ta fram och har en tydlig nytta för utvecklingen av forskning. De är också avstämde med indikatorerna för KK-miljön Primus, så samma indikatorer ska utvärderas oavsett vad det är för forskning.

Styrkor och utvecklingsområden

Det nya arbetet i högskolans ledningsgrupp med årsvisa diskussioner av strategiska frågor enligt ett fastställt årshjul säkerställer att information som genereras av kvalitetssäkringssystemet tas

tillvara på strategisk nivå. Kvalitetschef, funktionen akademistöd på institutionerna och återkommande dialoger på högskolenivå (vår- och höstdialoger) och på institutionsnivå (kvalitetskonferenser) syftar också till att säkerställa bedömningsgrunden. Detta är en styrka. Ett utvecklingsområde är att få det strategiska årshjulet för högskolans ledningsgrupp att fungera i praktiken. Det är ännu helt nytt.

Den nya nämndorganisationen med nära koppling mellan högskoleövergripande nämnd (FUN) och kollegiala institutionsnämnder är också en styrka, genom att den ger bättre förutsättningar för engagemang och delaktighet från lärare/forskare, studenter och doktorander. Ett utvecklingsområde är att tydliggöra institutionsnämndernas roll i kvalitetssäkring av forskning. Nämnderna har tre studentrepresentanter vardera, varav minst en ska vara doktorand, vilket ökar doktorandernas engagemang i det strategiska kvalitetsarbetet. Doktoranderna är även representerade i ämnesråden för utbildning på forskarnivå och deltar som andra medarbetare i institutionernas kvalitetskonferenser, vilket är en styrka.

1.3 Information används som underlag för kvalitetsutveckling

Lärosätet säkerställer att det kontinuerligt samlar in, analyserar och använder information med bäring på forskningens kvalitet och relevans, som underlag för kvalitetsutveckling, strategiska beslut och prioriteringar.

Förvaltningsorganisationen har upparbetade dialoger med institutionerna före varje ledningsgruppsmöte (HLG) sedan många år. Dessa dialoger har varit ett fungerande arbetssätt för att kontinuerligt och systematiskt samla in kvalitativ information om hur stödet till forskning och utbildning fungerar. Detta har de senaste åren bland annat resulterat i utökat stöd från ekonomiavdelningen (projektekonomi), akademi- och ledningsstöd (ledningsstöd) och GIO (till exempel stöd vid ansökningar och projektledning).

De ovan ([bedömningsgrund 1.1](#)) beskrivna årliga uppföljningarna av de vitala forskningsmiljöerna och uppföljningen vart tredje år av övrig forskning på institutionerna innehåller insamling och analys av en rad indikatorer, såsom en beskrivning av forskningsmiljön, miljöns vision för de kommande åren samt en beskrivning av särskilda satsningar ifråga om kompetenshöjning och meriteringssatsningar, externa forskningsanslag, publicering och citering, samarbeten, samverkan samt forskningsanknuten utbildning och utbildningsanknuten forskning. De årliga uppföljningarna innefattar kopplingen till högskolans visioner och strategier, hur forskningen syns i grundutbildningar, antalet publiceringar, kvalitetsarbete, jämställdhet, internationalisering och digitalisering samt frågor att ta med sig till kommande verksamhetsplanering. Indikatorerna har stämts av så att de är samma för de vitala miljöerna, för Primus och för övrig forskning så att det ska vara enkelt att ta fram dem. De har också stämts av så att de är relevanta och användbara i kvalitetssäkringsarbetet. Indikatorerna tillhandahålls främst av biblioteket, ekonomiavdelningen samt akademi- och ledningsstöd.

Förutom egeninsamlade data, analyseras data från nationella sammanställningar och jämförelser görs med andra lärosäten. Som exempel kan nämnas att det nationella systemet för tilldelning av forskningsresurser inneburit att de vitala miljöerna i större utsträckning publicerar i vetenskapliga tidskrifter och att konferenspublikationer minskat. Den knappa tilldelningen av forskningsresurser genom anslag har också inneburit att högskolan och styrelsen tidigare beslutat att rikta den största delen av forskningsresurserna till strategiskt viktiga områden, genom att från 2008 inrätta "vitala forskningsmiljöer".

Under 2018 fördes strategiska diskussioner på styrelsenivå om att ytterligare styra och rikta resurserna. Resultatet blev att tre prioriterade styrkeområden beslutades av styrelsen och

dessa dokumenterades i budgetunderlaget till regeringen 2019 (dnr 2018/1763). De tre prioriterade styrkeområdena är 1) Sveriges ledande AIL-högskola 2) produktionsteknisk forskning i världsklass och 3) en aktiv samhällsaktör. Denna prioritering på strategisk nivå görs i syfte att ytterligare stärka och kvalitetsutveckla redan framgångsrika områden där vi, genom olika analyser, identifierat ett stort omvärldsbehov där vi har kompetens att bidra med.

1. Sveriges ledande AIL-högskola: Arbetsintegrerat lärande är högskolans övergripande profil och ett centralt forskningsområde för högskolan. De senaste åren har området utvecklats genom att AIL och produktionsteknik kombinerats i ett nytt forskningsområde – industriellt arbetsintegrerat lärande, I-AIL. Strategiska satsningar för att stärka området är bland annat sex postdokanställningar, en vicerektor för AIL, ny tvärvetenskaplig forskarutbildning inom AIL och förstärkning av kompetens med två lektorat inom I-AIL samt gästprofessor och professor i AIL.
2. Produktionsteknisk forskning i världsklass: Den produktionstekniska forskningen sker uteslutande genom samverkan med externa partner, i dagsläget ca 100 företag och organisationer. Genom den nyetablerade KK-miljön Primus görs ytterligare satsningar med samverkansforskning, utbildningsinsatser på avancerad nivå för industrin samt förstärkning av både forsknings- och utbildningsmiljön på Produktionstekniskt centrum (PTC).
3. En aktiv samhällsaktör: Högskolan strävar efter att göra kunskap tillgängligt för fler människor, vilket innebär att högskolan strävar efter att bredda rekryteringsbasen och nå fler personer. Satsningar som görs är bland annat etablerandet av AIL-plattformar, kompetensförsörjning och livslångt lärande, inkludering och breddat deltagande.

Enligt det tidigare beskrivna strategiska årshjulet (se [bedömningsgrund 1.2](#)) genomförs strategiska diskussioner för forskningens utveckling årligen i november. Årshjulet är ett nytt arbetsätt och den första strategiska diskussionen genomfördes 2019. Inför diskussionen hade omfattande data- och analysmaterial förberetts och tagits fram av institutioner med stöd av förvaltningen. De data som användes och presenterades hämtades både från UKÄ och andra källor för nationella jämförelser, samt interna uppföljningar från de vitala miljöerna och Primus. Informationen rörde bland annat intäkter forskning/utbildning, externa bidrag, andel disputerad personal, citeringar, publiceringar och interna analyser av forskningsanknytning. Vidare presenterade respektive prefekt vilka forskningsstrategier institutionen har gällande finansiering och samverkan, kompetensförsörjning samt forskningsanknuten utbildning och utbildningsanknuten forskning.

Resultatet av diskussionerna var bland annat att ledningen ansåg att ytterligare analys behövdes vad gäller forskningsanknytning av utbildning på grund- och avancerad nivå. Med utgångspunkt från genomförd utredning "Strategisk utveckling av utbildningsutbudet vid Högskolan Väst" (dnr HV 2019/188) kommer ledningen att ta strategiska inriktningsbeslut för forskningsanknytning vid den strategiska diskussionen av utbildning i mars 2020. Vidare beslutades att högskolan skulle satsa på kompletta akademiska miljöer inom de områden där forskarutbildning bedrivs, AIL och produktionsteknik, och rikta särskilda resurser till detta. Detta bildar underlag för kommande process med ny övergripande verksamhetsplan 2021–2023.

Styrkor och utvecklingsområden

Högskolan har under flera år samlat in, sammanställt olika indikatorer och analyserat information från forskningen genom kvalitetssäkringssystemet för de vitala miljöerna. Uppföljningen har historiskt varit av kontrollerande karaktär, men ett nytt dialogbaserat arbetsätt säkrar att analyserna ligger till grund för utveckling av de vitala miljöerna. Det är en styrka.

Kvalitetssäkringssystemet för Primus har en tydlig förbättrings- och utvecklingscykel som säkerställer att data med bäring på forskningens kvalitet och relevans används som underlag för utveckling av miljön. Underlagen diskuteras på strategisk nivå med externa strategiska referensgruppen två gånger årligen, löpande i Primus styrgrupp och med högskolans ledning vid de årliga genomgångarna med KK:s expertgrupp. Detta arbetssätt har inspirerat till det strategiska årshjulet för högskolans ledningsgrupp som infördes 2019. Tidigare har prioriteringar och den strategiska styrningen inte varit tydlig, men nu har vi ett tydligt arbetssätt som kommer underlätta strategiska beslut och prioriteringar samt stärka kvaliteten och utvecklingen. Målet är att detta arbetssätt på sikt ska tillämpas inom alla forskningsmiljöer.

Högskolan planerar att följa upp stödverksamhet och infrastruktur för forskning ytterligare och att vidta ändamålsenliga kvalitetshöjande åtgärder när resultatet inkommit från UKÄ:s pilot om forskning.

2 Bedömningsområde: Förutsättningar

Utifrån dess specifika förutsättningar säkerställer lärosätet, genom sitt kvalitetssäkringsarbete, att det finns goda förutsättningar för forskningens genomförande. Med hjälp av information som tas fram inom kvalitetssystemet identifierar lärosätet behov av, analyserar och vidtar åtgärder för, att kontinuerligt utveckla forskningens förutsättningar. Lärosätet avsätter nödvändiga resurser för att forskningen ska hålla hög kvalitet.

Bedömningsgrunder:

- 1. Lärosätet tillhandahåller ändamålsenligt stöd till forskare avseende tillämpning av god forskningssed och följer systematiskt upp misstänkta fall av oredlighet och vidtar ändamålsenliga åtgärder.*
- 2. Lärosätet skapar goda förutsättningar för forskningens och forskningsmiljöernas utveckling och förnyelse samt för forskningens frihet.*
- 3. Lärosätet arbetar långsiktigt med kompetensförsörjning och skapar goda förutsättningar för kompetensutveckling samt tillhandahåller välfungerande karriärstöd för forskare i alla skeden i karriären oberoende av anställningsform.*
- 4. Lärosätet följer upp stödverksamhet och infrastruktur för forskning och vidtar vid behov ändamålsenliga kvalitetshöjande åtgärder.*
- 5. Lärosätet skapar goda förutsättningar för att stärka sambandet mellan forskning och utbildning i verksamheten.*

Lärosätets redogörelse:

2.1 Ändamålsenligt stöd till forskare

Lärosätet tillhandahåller ändamålsenligt stöd till forskare avseende tillämpning av god forskningssed och följer systematiskt upp misstänkta fall av oredlighet och vidtar ändamålsenliga åtgärder.

Etiska överväganden och riktlinjer spelar en viktig roll för genomförande och kvalitet i forskning och för hur forskningsresultat på ett ansvarsfullt sätt kan användas för kunskapsutveckling, samhällsförändring och forskningsanknytning av utbildning. Alla som deltar i forskningsprocessen – lärare/forskare, doktorander, studenter, samverkanspartners i forskningsprojekten och andra medverkande – bör ha en aktiv diskussion kring etiska frågor och reflektera kring tillämpningen av god forskningssed. I de vetenskapliga råden som är kopplade till de vitala forskningsmiljöerna förs till exempel diskussion om hur samförfattarskap ska hanteras. Kraven på kvalitet och integritet blir aktuella att diskutera också när det gäller uppdrag som handledare, lärare, sakkunnig och granskare. Lärare har ett särskilt ansvar gentemot studenter i handledningen av självständiga arbeten på olika nivåer.

Stöd för tillämpning av god forskningssed

Stöd för tillämpning av god forskningssed på Högskolan Väst ges bland annat genom kurser, seminarier, föreläsningar och workshopar där forskningsetiska frågor behandlas. Forskningsetik ingår som delområden i samtliga mer formella kurser för anställda: gemensam introduktionskurs på forskarutbildningen, högskolepedagogik, handledarutbildning, forskningsledarprogrammet etc. Utöver det arrangerar biblioteket ihop med de vitala forskningsmiljöerna

workshopar om *open science/open data*, där forskningsetik också ingår. Genom dessa utbildningar kan forskare, lärare och studenter få stöd och kontinuerlig kompetensutveckling i forskningsetiska frågor, såväl lagstiftning som etiska kodex för det vetenskapliga arbetet.

På lärosätet finns flera forskare som är eller har varit ledamöter i Regionala etikprövningsnämnden för forskning, numera Etikprövningsmyndigheten, och som utifrån den erfarenheten kan bistå kollegor med råd och stöd för ansökan om etikprövning i samband med forskningsansökningar. På högskolans webbsida finns utförlig information om forskningsetik, med länkar till etiska regler och riktlinjer för forskning och Etikprövningsmyndigheten.⁹

Den tidigare Forsknings- och forskarutbildningsnämnden (FFUN) hade ett tydligt ansvar för forskningsetiska frågor. Nämnden gjorde en utredning som pekade på behovet av ett utskott för etikfrågor, men det saknades resurser. Därefter kom den statliga utredningen som pekade på att alla lärosäten behövde kunna stötta studenter i etikprövningsprocessen.

Den nya nämnden för forskning och utbildning (FUN) har ett fast utskott för etikfrågor, benämnt Forskningsetiska utskottet. Utskottet har fem ledamöter, en representant från varje institution samt en representant med juridisk kompetens, och sammanträder en gång per månad. Forskningsetiska utskottets huvuduppgift är att bevaka och bereda de forskningsetiska frågorna för FUN samt genom proaktivt arbete stödja en stark forskningsetisk kultur och arbetssätt bland högskolans forskare, lärare och studenter. Utskottet är nytt sedan 1 juli 2019 och är i en etableringsfas och en arbetsbeskrivning är beslutad (dnr 2019/678).

Uppföljning av misstänkt oredlighet i forskning

Enligt högskoleförordningen (SFS 1993:100) 1 kap 16 § ska en högskola som genom anmälan eller på annat sätt får kännedom om en misstanke om oredlighet i forskning, konstnärlig forskning eller utvecklingsarbete vid högskolan utreda misstankarna. På Högskolan Väst finns sedan många år riktlinjer och rutiner för hantering av misstanke om oredlighet. Med anledning av att högskolan fick egna utbildningar på forskarnivå 2011 gjordes en översyn av dessa och nya riktlinjer och rutiner beslutades 2014 (dnr 2014/1063 A 21).

I enlighet med riktlinjerna ska misstanke om oredlighet lämnas till rektor, som omgående ger ärendet till ordförande i den högskolegemensamma nämnden för utredning. Handläggningen startar med en förberedande undersökning som ska dokumenteras skriftligt och innefatta en bedömning av om det finns fog för fortsatt misstanke eller inte. Om förundersökningen inte stärker misstanken ska ärendet avslutas. Om misstanken kvarstår beslutar rektor om fortsatt utredning som leds av ordförande i nämnden. Den som utreds ska ges möjlighet att ta del av och bemöta allt material som kommit fram. Utredaren lämnar förslag till rektorsbeslut, där grunderna för förslaget tydligt redovisas. Om det bedöms att oredlighet har förekommit, beslutar rektor om ärendet ska överlämnas till högskolans personalansvarsnämnd, och om andra åtgärder i anledning av ärendet.

Med anledning av ny lagstiftning kring oredlighet i forskning efter årsskiftet har Högskolan Väst påbörjat en översyn riktlinjerna från 2014. Från årsskiftet ska misstanke om oredlighet i forskning utredas av en särskild nationell nämnd, placerad vid Etikprövningsmyndigheten i Uppsala. Lärosätena har dock fortsatt en roll i hanteringen av fall om oredlighet, samt avvikelser från god forskningssed som inte ska hanteras av den särskilda nämnden. SUHF har utarbetat ett förslag till definition för vad som kan anses utgöra andra allvarliga avvikelser, och ett förslag på hantering av andra avvikelser än de som faller på den nya Oredlighetsnämndens bord. Högskolan har ställt sig bakom förslaget och FUN med forskningsetiska utskottet har i uppdrag

⁹ <https://www.hv.se/om-oss/organisation/namnder-rad-och-kommitteer/fun/forskningssetiska-utskottet/>

att arbeta fram nya riktlinjer och rutiner i enlighet med den nya lagstiftningen och i relation till SUHF:s rekommendationer.

Högskolan har inte haft några misstänkta fall av oredlighet i forskning de senaste fem åren.

Styrkor och utvecklingsområden

Högskolan har ett styrkeområde genom den nya nämndorganisationen, med ett fast utskott för forskningsetiska frågor, Forskningsetiska utskottet. Det finns bra information om forskningsetik med relevanta länkar på högskolans webbsida. Etikfrågor behandlas som delområde i olika kurser som riktar sig till lärare/forskare och doktorander. Det finns sedan länge tydliga riktlinjer för hantering av misstänkt oredlighet i forskning. De behöver emellertid ses över utifrån ny lagstiftning och rekommendationer från SUHF. Det kommer att ske direkt efter årsskiftet 2019/2020.

Det nya forskningsetiska utskottet behöver hitta sin roll och systematik gällande stöd till forskare och doktorander i forskningsetiska frågor. Insatserna behöver samordnas, bli mer systematiskt utformade och följas upp tydligare. Om stödet uppfattas som ändamålsenligt följs upp i medarbetarundersökningen ARK, som görs vart tredje år (se mer om ARK nedan i [bedömningsgrund 2.4](#)).

2.2 Förutsättningar för utveckling, förnyelse och forskningens frihet

Lärosätet skapar goda förutsättningar för forskningens och forskningsmiljöernas utveckling och förnyelse samt för forskningens frihet.

Högskolelagen 1 kap. 6 § slår fast de allmänna principerna att forskningsproblem fritt får väljas, forskningsmetoder fritt får utvecklas och forskningsresultat fritt får publiceras. Förutsättningarna kan analytiskt delas in i "frihet från" och "frihet till". Goda förutsättningar för forskningens frihet kan innefatta både att avstå från viss styrning och att vidta aktiva åtgärder.

Den kollegiala strukturen med nämnder för vissa frågor kan ses som ett exempel på "frihet från", då det har ett tydligt syfte att värna forskningens frihet, genom att vissa frågor hanteras där och inte i linjeorganisationen. För att tydliggöra och förstärka kollegiets roll och ansvar för kvalitetssäkring infördes en ny nämndorganisation 2019. Nämnderna ska generellt fungera som utmanande motvikt och bevaka att linjen inte tummar på förutsättningarna för kvalitet, till exempel vad gäller forskningens frihet, utveckling och förnyelse.

Principen om "frihet från" märks också i högskolans styrning genom indikatorer för uppföljning av forskning. Styrning genom indikatorer är vanlig på svenska lärosäten, där hög publicerings- och citeringsgrad kan inverka positivt på fördelningen av lärosätets forskningsanslag. Högskolan har sedan ett par år övergivit systemet med en mängd uppföljningsindikatorer, så väl för lärosätet som helhet som för de vitala forskningsmiljöerna. Det har varit en bred diskussion om vilka indikatorer för forskning som det faktiskt är värt att följa upp, och vad uppföljningen ska leda till. Arbetet har lett till mycket färre indikatorer än förut. Högskolan har dessutom försökt samordna arbetet så att det är samma indikatorer som tas fram för all forskning på lärosätet, oavsett om den tillhör någon av de vitala forskningsmiljöerna, Primus eller övrig forskning på institutionerna. Uppföljningen ska vara så resurseffektiv som möjligt för att inte ta tid från själva forskningen.

Till ovanstående kan läggas att FFUN under 2019 tog beslut om nytt system för utvärdering av de vitala forskningsmiljöerna, och rektor som en följd av det beslutade att ta bort tidigare koppling mellan fördelning av forskningsanslag och utvärderingsresultat. Kopplingen ansågs medföra risk för sämre kvalitetsutveckling genom att miljöerna inte vågar lyfta fram utvecklingsområden om det kan leda till mindre tilldelning av medel.

En mycket viktig förutsättning för forskningens frihet är tillräckliga basanslag till lärosätet. Bristen på statliga anslag är ett stort problem för högskolan. Kvaliteten i forskningen utvärderas på samma grunder som för universiteten, som har betydligt bättre förutsättningar genom högre basanslag. Högskolan Västs styrelse har pekat ut tre strategiskt prioriterade forskningsområden i form av vitala forskningsmiljöer, som erhåller en stor del av högskolans basanslag för forskning. Miljöerna följs upp och utvärderas enligt särskild process. De får fritt förfoga över de beslutade medlen inom ramen för sin verksamhet. En annan del av forskningsanslaget går till institutionerna, och inte heller där finns det några särskilda direktiv från rektor om hur medlen får användas. Denna avsaknad av styrning är ett sätt att säkra forskningens frihet.

Forskningens frihet kan också bedömas utifrån en positiv definition, "frihet till", aktiva åtgärder för att skapa reella möjligheter att forska fritt. Det är vanligt att forskare upplever att det saknas reella möjligheter i form av tid för egen forskning inom ramen för anställningen.¹⁰ Generellt finns väldigt få rena forskaranställningar, där skiljer sig Högskolan Väst inte från andra lärosäten.

¹⁰ Nedanstående diskussion är bland annat hämtad från Högskoleverkets rapport 2005:43, *Akademisk frihet i praktiken. En rapport om tillståndet i den högre utbildningen*.

Arbetstidsavtalet ger alla lärare tid för egen kompetensutveckling, som bland annat kan användas för forskning. Hur den normalt fördelas redovisas i [bedömningsgrund 2.3](#). Många lärare/forskare upplever den egna forskningstiden är alltför begränsad och splittrad.

Varje lärare/forskare kan öka den tjänstefördelade tiden för forskning genom extern finansiering. Konkurrensen om medel från Vetenskapsrådet och liknande forskningsfinansiärer är dock knivskarp, och ytterst få projektansökningar blir beviljade trots att mycket tid och kraft läggs ner på att utveckla ansökningar om externa medel. Forskarna har i många fall lättare att få medel från riktade utlysningar eller genom att söka samverkansprojekt med näringslivet eller offentliga organisationer/myndigheter. Sådan samverkansforskning är positiv och leder ofta till förnyelse och utveckling, vilket tydligt är fallet för PTV där samproduktion möjliggör att högskolan kan investera i dyrbar utrustning för att utveckla forskningsmiljön och bidra till forskningsförnyelse. Den innebär emellertid också en ökad risk för avgränsning till de områden som det privata näringslivet och politiken pekar ut som angelägna, istället för att forskningen styrs av forskarens egen nyfikenhet. I praktiken blir det en sorts begränsning av den reella friheten att fritt välja forskningsproblem.

Denna indirekta styrning av forskning till samhällsnyttiga områden påverkar även utbildningen, då forskningsanknytning av utbildning delvis handlar om att lärarna ska vara aktiva forskare. Om då forskningen styrs mot vissa områden minskar möjligheten till forskningsanknytning av utbildningar som ligger vid sidan av sådana områden. Genom att konkurrenssystemet tvingar lärarna/forskarna att lägga mycket tid på att skriva egna forskningsansökningar och att sakkunniggranska andras, minskar också tiden som kan läggas på utveckling av kvalitet i utbildningen.

Ett annat problem för forskningens frihet, förnyelse och utveckling har att göra med friheten att fritt publicera forskningsresultat. Det pågår en nationell och internationell debatt om konsekvenserna av öppen publicering av forskningsresultat och av publicerings-/citeringsindex som utvärderingsmått på kvalitet i forskning. Det senare leder till att enskilda forskare tenderar att prioritera kortare forskningsprojekt som kan avrapporteras i form av artiklar, och att lärosäten anställer forskare med hög publicerings- och citeringsgrad. Debatten om öppen publicering har ifrågasatt förslag som går ut på att de vetenskapliga tidskrifterna tar betalt både för prenumerationer och för att överhuvudtaget publicera. Tillgången på medel styr på detta sätt var forskaren kan publicera sina resultat. Biblioteket på Högskolan Väst har därför avsatt medel som forskarna kan söka för publicering med fri tillgång.

Högskolan Väst är en del av det svenska systemet för högre utbildning och forskning och har på egen hand liten förmåga att åstadkomma förändringar av ovanstående strukturer. Strukturerna finns för övrigt inte bara i Sverige utan i en stor del av universitetsvärlden globalt.

Till stöd för forskningens förnyelse och utveckling har samtliga vitala forskningsmiljöer vetenskapliga råd med externa ledamöter. Miljön Produktionsteknik Väst (PTV) har, som exempel, sedan start ett vetenskapligt råd med professorer från andra svenska lärosäten, hittills huvudsakligen från Lunds Tekniska Högskola, KTH och Chalmers, samt från industrin. Rådet träffas två gånger per år. Vid höstmötet behandlas företrädesvis planer för framtida forskningsfrågor och vid vårmötet följs föregående års verksamhet upp. Rådet bidrar med värdefulla synpunkter och stöd baserade på erfarenheter från forskning och forskarutbildning med längre historia än vad PTV har. De andra miljöernas vetenskapliga råd har liknande sammansättning och arbetssätt.

De vitala forskningsmiljöernas förnyelse och utveckling följs upp enligt riktlinjerna för årlig uppföljning och för extern utvärdering vart fjärde till sjätte år ([se bedömningsområde 1.1](#)). Där granskas till exempel kompetensförsörjning, storlek på forskningsmiljön, vetenskaplig produk-

tion och samverkan. KK-miljön Primus har ett eget kvalitetssäkringssystem med regelbundna dialoger med KK-stiftelsen angående dessa delar.

Styrkor och utvecklingsområden

Högskolan skapar goda förutsättningar för förnyelse och utveckling genom att prioritera basanslagen för uppbyggnad av starka forskningsmiljöer inom strategiska områden. Det finns system för att följa upp förnyelse och utveckling. Genom att minska antalet uppföljningsindikatorer och genom att frikoppla medelstilldelning från kvalitetsutvärdering har bättre förutsättningar skapats.

Biblioteket ger ändamålsenligt stöd kring publicering med öppen tillgång (se även [bedömningsgrund 2.4](#)).

Även om högskolan prioriterar de interna forskningsresurserna till de vitala forskningsmiljöerna och utbildningen på forskarnivå ser vi det som viktigt att bibehålla möjligheten till annan forskning inom ramen för kompetensutvecklingstiden.

2.3 Långsiktigt med kompetensförsörjning och kompetensutveckling

Lärosätet arbetar långsiktigt med kompetensförsörjning och skapar goda förutsättningar för kompetensutveckling samt tillhandahåller välfungerande karriärstöd för forskare i alla skeden i karriären oberoende av anställningsform.

Långsiktigt arbete med kompetensförsörjning

Planering av kompetensförsörjning hör till verksamhetssystemets process för att styra och leda (se [bedömningsområde 1](#)). Prefekten är ansvarig för att kompetensförsörjningsplan tas fram på institutionsnivå och detta görs i samarbete med avdelningscheferna och med institutionernas HR-partner som stöd. Kompetensförsörjningsplanerna följs upp vid behov och i samband med institutionens årliga verksamhetsplanering.

Arbetet med kompetensförsörjningsplaner har kommit olika långt på institutionerna. HR-avdelningen tog 2018 fram en mall, som därefter har prövats och arbetats om. Institutionen för hälsovetenskap (IH) har arbetat fram konkreta mål för kompetensförsörjning, som pedagogisk kompetens inom kollegiet, minst en docent/professor på varje inriktning av specialist-sjuksköterskeprogrammet, mer än 50 procent disputerade lärare etc. Institutionen har identifierat vilka professorer som inom en period uppnår pensionsålder, vilka ämnen som därmed riskerar att förlora viktig kompetens, vilka anställda som kan komma att befordras inom perioden och vilka övriga ämnen eller kompetenser som kommer att behöva tillföras. I verksamhetsplanen för 2020 har institutionen följt upp och kommenterat målen 2019–2021 avseende kompetensförsörjning och identifierat nya aktiviteter. Övriga institutioner arbetar från 2019 på samma strukturerade sätt.

Högskolan arbetar också övergripande och strategiskt med planering av kompetensförsörjning. För att säkerställa att övergripande kompetensförsörjningsplan ligger i linje med högskolans vision och strategier ska frågan årligen behandlas i högskolans ledningsgrupp (HLG). Input till de diskussionerna kommer från institutionernas kompetensförsörjningsplaner. Utifrån de strategiska diskussionerna formuleras inriktningsmål och uppdrag/aktiviteter i övergripande verksamhetsplan för nästkommande år. Denna styr i sin tur institutionernas verksamhetsplaner och fortsatt arbete med kompetensplanering. Arbetet med strategiskt årshjul är i en uppstartsfas

(se även [bedömningsgrund 1.2](#)). Under 2019 har högskolan även anställt en HR-strateg bland annat för att utveckla högskolans strategiska arbete med kompetensförsörjning och kompetensplanering och samordna arbetet med en övergripande kompetensförsörjningsplan.

I övrigt säkerställer högskolan rätt kompetens genom tydliga processer i anställningsordningen (dnr 2017/1632), riktlinjer för anställning och befordran av lärare vid Högskolan Väst (dnr 2018/487) och anställningsnämndens regler för antagning av docent (dnr 2019/97). Fastställande av anställningsprofil görs av prefekt och Anställningsnämnden lämnar förslag till beslut.

Högskolan använder ett rekryteringssystem där de sökande uppmanas att följa högskolans riktlinjer för anställning och befordran av lärare. HR-avdelningen ger stöd i hela processen, från start av kravprofil till beslut av anställning.

Anställningsnämnden ser löpande över riktlinjer inom sitt område. I början av 2018 reviderades Riktlinjer för anställning och befordran av lärare, bland annat för att få med högskolans strategiska plattform och byta plats på vetenskapliga och pedagogiska meriter. Regler för antagning av docent har reviderats för att förtydliga både pedagogiska och vetenskapliga meriter.

Goda förutsättningar för kompetensutveckling

Förutsättningarna för lärares/forskares kompetensutveckling regleras i det lokala arbetstidsavtalet (dnr 2013/1110). Tiden planeras och följs upp i dialog mellan avdelningschef och medarbetare minst en gång per år eller vid behov. Ansvaret ligger på närmaste chef och beskrivs i verksamhetssystemets process "Leda och stödja medarbetare".

Lärarnas arbete omfattar enligt avtalet undervisning, forskning och kompetensutveckling. Normalt ska alla lärare över tid arbeta med både undervisning och forskning. Professorer och postdoktorer ska ägna huvuddelen av sin arbetstid åt forskning. Lektorer och adjunkter ska ägna sig åt forskning- och utvecklingsarbete till minst 20 procent av årsarbetstiden.

Totalt avsätter institutionerna 20 procent av årsarbetstiden för kompetensutveckling. Varje lärare har minst 10 procent, och kan söka om ytterligare tid hos prefekten. Kompetensutvecklingstiden ska användas för forskning, vetenskapligt meriteringsarbete, fördjupning och breddning av kompetens och/eller verksamhetsutvecklande insatser av annat slag, i syfte att bidra till utveckling av högskolans verksamhet. Planering av kompetensutvecklingens omfattning och inriktning samt uppföljning sker årligen i tjänsteplanerings- och medarbetarsamtal. Därtill stäms uppföljning av kompetensutvecklingens inriktning och omfattning årligen av med de fackliga organisationerna.

Ett exempel på strategisk användning av kompetensutvecklingstiden kommer från institutionen för individ och samhälle (IoS), där professorerna ges extra tid utöver arbetstidsavtalet för att stödja andra lärare i deras forskningsmeritering, men också att utveckla och leda forskningsprojekt och forskningsgrupper. Detta har i UKÄ:s utbildningsgranskningar lyfts fram som ett föredömligt sätt att skapa förutsättningar för forskning och forskningsanknytning av utbildning.¹¹

Sedan 2018 driver Högskolan Väst ett forskningsledarprogram tillsammans med högskolorna i Borås och Skövde. Första året deltog fem forskare från Högskolan Väst och under 2019–2020 deltar fyra. Utbildningen innefattar mål- och strategiarbete, forskningsfinansiering, forskningskommunikation och forskningsledarskap. Programmet omfattar totalt fem workshopar, om två heldagar vardera, med olika teman. Deltagande forskare har varsin utsedd mentor. I utvärderingen av programmet från 2018 önskades mer kring personligt ledarskap, och programmet har

¹¹ Granskning av utbildning på forskarnivå inom pedagogik, dnr 2016/1390 A24.

utvecklats och utökats för att tillmötesgå detta.

Ytterligare sätt att främja medarbetarnas ämneskompetens är de forskningsseminarier som regelbundet arrangeras på var och en av de fyra institutionerna, via de vitala forskningsmiljöerna och via högskolans centrumbildningar.

Välfungerande karriärstöd

Doktorandernas arbetstid regleras av högskoleförordningen och i tillämpliga delar av arbetstidsavtalet. Institutionstjänstgöring får förekomma till högst 20 procent, i form av undervisning, forskning eller administration. I normalfallet får det inte innebära att doktoranden har kursansvar, ansvar för kursutveckling eller examination. Doktoranden får stöd i karriärplanering framförallt genom årligt samtal med handledaren i samband med revidering av den individuella studieplanen. I det arbetet har det framkommit att en del handledare känner otillräcklig kompetens för att föra professionella samtal om hur doktoranden ska planera sin karriär, inte minst vad gäller karriärer utanför akademien. Den högskolepedagogiska enheten erbjuder därför stöd genom kursen Att handleda doktorander. Studentstöd och bibliotek har i samarbete med studierektor för utbildning på forskarnivå identifierat behov av ökat stöd, och från januari 2020 kommer en av studievägledarna att ha ansvar för stöd och vägledning till doktorander.

Sedan 2009 har högskolan genomfört flera meriteringsprogram för att öka andelen docenter och professorer. Det första (dnr 2009/109) följdes upp efter två år (dnr 2011/862). FFUN identifierade vissa svagheter, och förbättrade villkor, strategier och kriterier för ny utlysning utreddes. Genom strategiska medel från rektor och institutionerna utlystes ett nytt program för 2015–2017 (dnr 2015/123), varvid tio lärare erhöll medel för mentorsstöd och/eller kompetensutvecklingstid för meritering. Nämnden följde upp progression inom programmet varje år, med slutrapport 2018 (dnr 2017/842). Av 13 beviljade ansökningar hade fyra lett till uppnådd meritering och fem var på god väg.

Efter 2017 har institutionerna arbetat vidare med egna meriteringsprogram. Institutionen för individ och samhälle införde redan 2013 ett eget meriteringsstödsprogram (dnr 2013/1260). Det innebar att professorerna fick tid i tjänstefördelningen för att fungera som mentorer för mer juniora kollegor, och ge dem råd kring vetenskaplig karriärplanering, ansökningsprocesser med mera. Institutionen har nu ett meriteringsprogram 2018–2020, där flera lärare fått möjlighet till 20 procent extra forskningstid. Uppföljning har visat goda resultat och institutionen planerar att fortsätta med programmet 2020–2021. Institutionerna för ekonomi och IT och institutionen för hälsovetenskap har också pågående meriteringsprogram för att öka andelen docenter och professorer. Institutionen för ingenjörsvetenskap har inget särskilt meriteringsprogram. Den dominerande forskningsmiljön PTV har omfattande externfinansierad forskningsverksamhet och verksamhetsledaren diskuterar årligen meriteringsbehov med avdelningschefer och forskningsledare. Särskild vikt ges till meritering genom handledning av doktorander för att öka antalet möjliga huvudhandledare.

Det kan nämnas att högskolan 2019 har tagit fram institutionsgemensamma beskrivningar av arbetsuppgifter för olika lärarkategorier. Dessa tydliggör att professorer har ett ansvar stödja mer juniora kollegor i deras karriär.

Styrkor och utvecklingsområden

Det är en styrka att högskolan i flera år haft meriteringsprogram för strategisk kompetensförsörjning. Högskolan har också arbetat med struktur och systematik för kompetensförsörjningsplaner på institutionerna och för hela högskolan. De kopplas till högskolans vision

och strategier genom HLG:s strategiska årshjul. Förvaltningen tillhandahåller HR-specialister knutna till varje institution. De arbetar dels tillsammans, dels var och en med sin institution, för att ta fram underlag till den strategiska diskussionen.

Det är ett prioriterat utvecklingsområde att komma vidare med de strukturerade och systematiska kompetensförsörjningsplanerna, och att komma hela vägen runt i det strategiska årshjulet för högskolans ledningsgrupp. Högskolans ledningsgrupp har sin årliga strategiska diskussion om kompetensförsörjningen i april 2020.

Ett utvecklingsområde är att förbättra kartläggning, analys och utvärdering av personalens samlade kompetens avseende såväl vetenskaplig, ämnesspecifik som pedagogisk kompetens, genom struktur och uppföljning i medarbetarsamtalen.

Ett annat utvecklingsområde är att ha tätare och tydligare dialog mellan institutionsledning och Anställningsnämnden för att hitta effektiva vägar för meritering och karriärutveckling, och att Anställningsnämnden får ta del av kompetensförsörjningsplaner på institutionerna för att säkerställa att planerade rekryteringar följer de krav och behov som finns på institutionen, på kort och lång sikt.

Ett tredje utvecklingsområde är att säkerställa alla handledares kompetens att ge stöd till doktoranderna i deras karriärplanering. Ämnesråden och studierektor följer upp handledarnas kompetens att ge karriärstöd till doktorander genom återkoppling till arbetsledning för uppföljning i medarbetarsamtal.

2.4 Stödverksamhet och infrastruktur

Lärosätet följer upp stödverksamhet och infrastruktur för forskning och vidtar vid behov ändamålsenliga kvalitetshöjande åtgärder.

Uppföljning av stödverksamhet och infrastruktur för forskning sker dels genom återkommande medarbetarundersökningar och medarbetarsamtal, dels genom årliga verksamhetsuppföljningar och dels genom nämndernas uppföljningar av de vitala forskningsmiljöerna och övrig forskning på institutionerna.

Uppföljning genom ledningssystemet

Verksamhetsstödet följs upp i enlighet med högskolans ledningssystem, det vill säga den årliga verksamhetsplanerings- och uppföljningsprocessen. Förvaltningens ledning har varje höst dialoger med institutionsledningarna om vad som fungerar bra avseende stöd, och vad som behöver utvecklas. Input kommer bland annat genom medarbetarsamtal på institutionerna. Det finns även arbetsgrupper för samordning mellan institutionerna och förvaltningen och/eller biblioteket, till exempel Data Access Unit och referensgruppen för forskningsstöd. De beskrivs närmare nedan. Utifrån de identifierade behoven utarbetas verksamhetsplan för förvaltningen och biblioteket. Åtgärder följs upp i systemet med vårdialoger. Prefekterna och högskoledirektören har regelbundna möten, i anslutning till varje möte med högskolans ledningsgrupp, där behov diskuteras och följs upp löpande.

Uppföljning genom medarbetarundersökningar

Vart tredje år genomförs en medarbetarundersökning, ARK, bland högskolans alla anställda. ARK är en modell för systematisk uppföljning av organisatorisk och social arbetsmiljö särskilt

utvecklad för universitet och högskolor.¹² Den består av en enkät till alla medarbetare vart tredje år, och en strukturerad modell för att arbeta med resultaten för att åstadkomma förbättringar. ARK-enkäten genomfördes för första gången på Högskolan Väst 2017. Två frågeområden handlar om administrativt och tekniskt stöd till lärare och forskare. Resultatet blev en omfattande handlingsplan för förbättringar, som nu är genomförda. Genom att ARK görs vart tredje år kommer frågorna att följas upp igen 2020, när högskolan gör en ny ARK-undersökning. Då har vi hunnit implementera åtgärder och kan utvärdera om de har haft avsedd effekt och är ändamålsenliga.

Utifrån ARK-undersökningens resultat har förvaltningen och studentstöd och bibliotek aktivt arbetat med förbättringar av stöd och infrastruktur. För att bättre kunna möta behoven har förvaltningens ledningsgrupp, FLG, delat upp ansvaret i två grupper; en som arbetar för bättre stöd till lärare och studenter och en som arbetar för bättre stöd till ledning. Stödet till lärare handlar i många fall också om stödet till forskare, genom Grants and Innovation Office (GIO), biblioteket och samordningsgrupper mellan institutioner och förvaltning/studentstöd/bibliotek. Den andra delen av FLG har arbetat med utveckling av ett årshjul för strategiska diskussioner i högskolans ledningsgrupp. Forskning är en sådan strategisk fråga, som diskuteras årligen i november. Där diskuteras även stöd och infrastruktur för forskning. Underlag för diskussionerna är de uppföljningar och utvärderingar som görs av forskning och stöd till forskning.

Grants and Innovation Office (GIO)

För bättre stöd till forskare vad gäller ansökningar om externa forskningsmedel och om innovationer inrättade högskolan 2017 ett Grants- and Innovation Office, GIO. Det var från början en del av förvaltningens avdelning för akademi och ledningsstöd, men blev efter utredning en egen avdelning på förvaltningen, för att kunna ge ännu bättre stöd. GIO har idag fyra medarbetare. De ger feedback till forskarna på ansökningar och utgör ett stöd i skrivprocessen. Innovationsrådgivare hjälper till med avtal, att skydda kunskapstillgångar och att hitta vägar för att nyttiggöra forskningsresultat. Syftet är att stärka och utveckla högskolans externa relationer och forskningsfinansiering. GIO medverkar i samtliga högskolans forskningsmiljöer för att på ett tidigt stadium fånga upp behov och frågor avseende externfinansiering och planerade ansökningar.

Med start 2018 har GIO genomfört en årlig enkät till samtliga forskare vid Högskolan Väst för att fånga upp behov, återkoppling och synpunkter från forskare i syfte att förbättra stödet. I enkäten 2018 framkom ett behov av att tydliggöra och konkretisera stödet från GIO. Detta har under 2019 bland annat resulterat i framtagande av riktlinjer och rutiner för bättre hantering av stöd gällande projektavtal, samt genomförande av ett antal workshoppar och mer direkt stöd med enskilda ansökningar. GIO genomförde under 2019 ett antal strukturerade ämnesöverskriande skrivarworkshoppar för hela högskolan. Dessa workshoppar fokuserade på att kritiskt granska ansökningstexter i förbättringssyfte och stärka förmågan att beskriva sin forskning och projekt för experter utanför det specifika området. GIO har under 2019 som partner i regionalt och nationellt nätverk varit värd för konferenser för nationella forskningsfinansiärer samt även för innovation och impact inom forskning. Arbetet med GIO kommer att fortsätta att utvecklas för att möta forskarnas behov av stöd både i att skriva ansökningar om externfinansiering, men även praktisk administrativt stöd i genomförande av omfattande externfinansierade projekt.

¹² ARK är en förkortning av norskans *arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser*. Högskolan Väst är första lärosätet i Sverige som arbetar enligt konceptet, som i Norge används av 19 lärosäten.

Biblioteksstöd

Biblioteket arbetar aktivt med stöd till forskare vad avser publicering, inte minst vad gäller publicering öppet tillgängligt (*open access*). På högskolans externwebb och på intranätet finns information till forskare om publicering, på externwebben finns listor över förmånliga avtal och vilka finansiärer som kräver öppen tillgång. Under 2019 finns särskilda medel som forskare kan söka för publicering med öppen tillgång, vilket kommer fortsätta 2020. Arbetsgruppen Data Access Unit, DAU, har bildats för att ge stöd till forskare angående hantering av forskningsdata. DAU består av bibliotekarier, jurister, arkivarie, systemtekniker, informationssäkerhetssamordnare/dataskyddsombud och representant från GIO.

Våren 2017 gjordes en enkätundersökning bland högskolans forskare för att kartlägga läget och inställningen till fria forskningsdata. Svaren gav en god bild av forskningsdata inom olika ämnesdiscipliner, en indikation på hur många forskare som delar sina forskningsdata och vad de anser om tillgängliggörande. Resultaten bidrog till förståelse för hur DAU behövde vara sammansatt och vilka frågor som var viktiga att prioritera. Det har medfört att vi idag har en väl fungerande gruppering som arbetar proaktivt med information till forskargrupperingar och enskilda forskare. Individuellt riktade insatser har haft störst effekt, det gäller även stöd runt publicering sökteknik för mer effektiva och relevanta databassökningar.

Referensgruppen för forskningsstöd är en annan gruppering som arbetar med förbättringar och dialog mellan förvaltning, bibliotek och institutionerna. Publiceringar registreras i DiVA, och för att underlätta för forskare samt få hög kvalitet på data registrerar och publicerar bibliotekarier detta åt forskare sedan flera år. En gång per halvår sänds publikationslistor ut till exempelvis de vitala forskningsmiljöerna, som går igenom och återkopplar så rätt information registrerats.

För några år sedan fick biblioteket i uppgift att informera om publiceringsstrategier för att öka den delen av forskningsanslag som fås utifrån *Web of Science* uttag. Efter det kan vi se stor förändring i publiceringsmönster från konferensartiklar till vetenskapliga tidskriftsartiklar.

Uppföljning inom Primus

Stödverksamhet och infrastruktur för forskning följs också upp genom kvalitetssäkringssystemet för KK-miljön Primus. Högskolan lämnar årlig uppföljningsrapport till KK-stiftelsen, med bland annat redovisning och diskussion av hur högskolan leder och organiserar verksamheten i Primus, och tillhandahåller effektiv stödverksamhet. KK-stiftelsen återkopplar till högskolan genom uppföljningsdialog på våren och hearing på hösten. Stödverksamheten utvärderas och förbättras löpande genom dialoger mellan forskarna, den operativa ledningsgruppen och förvaltning/bibliotek. Den operativa ledningens sammansättning med verksamhetsledare, kärnområdesledare samt representanter från GIO och avdelningen för akademi och ledningsstöd bidrar till kontinuerligt stöd och utveckling.

Uppföljning av institutionernas stöd till forskning

Institutionernas stöd till forskning följs upp av FUN genom processen för kvalitetssäkring av forskning på institutionerna (dnr 2018/1904). Institutionerna ska bland annat ange hur de ger forskningsstöd, exempelvis genom arenor för publicering och spridning (konferenser, rapportserier, nyhetsbrev), seminariekultur, medel för konferensdeltagande, nätverk och språkgranskning. Denna uppföljning görs vart tredje år, och startade 2018. Institutionerna lämnar in rapport enligt mall som fastställts av nämnden. Nämnden granskar och återkopplar och följer upp förbättringsåtgärder enligt ett bestämt årshjul. Nämnden har också beslutat om årlig uppföljningsprocess för de vitala forskningsmiljöerna.

I uppföljningen framkom att institutionerna tillhandahåller stöd till forskningen på flera sätt. Alla institutioner har regelbundna forskningsseminarier och ger finansiellt stöd till konferensdeltagande, publicering, språkgranskning och liknande. Forskarna kan på alla institutioner ansöka om medel ur institutionens forskningsbudget. Institutionerna har olika strategiska behov, och anpassar kriterierna för vilka medel som kan beviljas efter det. Före införandet av nya institutionsnämnder 2019 hade varje institution en rådgivande forskningskommitté, som bland annat arbetade med av kvaliteten i utlysningar av doktorand- och postdoktjänster samt krav och meriter för internfinansierade forskningsprojekt. Flera institutioner tillhandahåller särskilt administrativt stöd till forskare, projektsekreterare och liknande.

Styrkor och utvecklingsområden

Högskolan gör regelbundna uppföljningar av stödet till forskning, dels övergripande genom medarbetarundersökningen ARK, dels i olika delar såsom stödet från biblioteket och GIO. Förvaltningens ledningsgrupp har en tydlig struktur för att leda arbetet med förbättringar av identifierade utvecklingsområden.

GIO kommer fortsätta utveckla stödet så att det möter behovet från forskarna både i arbetet före en ansökan samt vid behov av ett direkt stöd till projektledare i större externfinansierade projekt. Vidare kommer juriststöd för externa avtal utvecklas och förbättras.

Högskolan planerar att ytterligare utveckla och systematisera uppföljning av stödverksamhet och infrastruktur för forskning för att kunna vidta ändamålsenliga kvalitetshöjande åtgärder när resultatet inkommit från UKÄ:s pilot om forskning. FUN har stämt av med respektive ämnesråd och under 2020 ska dialog och reflektion över nuvarande kvalitetssäkringssystem ske för att komma fram till hur kvalitetssäkring av forskning bör utvecklas ytterligare.

2.5 Sambandet mellan forskning och utbildning

Lärosätet skapar goda förutsättningar för att stärka sambandet mellan forskning och utbildning i verksamheten.

Högskolans strategier för forskning och utbildning slår fast att all utbildning vid lärosätet ska vara forskningsanknuten och att aktuell forskning i så hög utsträckning som möjligt ska prägla högskolans alla utbildningar. I normalfallet ska alla lärare också arbeta med forskning och alla forskare ska på något sätt delta i utbildningar. Doktorander har i princip alltid 20 procent institutionstjänstgöring och arbetar ofta med undervisning inom ramen för denna.

Sedan juli 2019 har högskolan en ny nämndorganisation som bland annat syftar till att stärka sambandet mellan forskning och utbildning. Tidigare var nämnderna uppdelade i en för utbildning på grund- och avancerad nivå och en för forskning och forskarutbildning. Nu finns det en central kollegial nämnd för forskning och utbildning, FUN, samt fyra institutionsnämnder för kvalitetssäkring på institutionsnivå. FUN svarar bland annat för övergripande regler och riktlinjer för kvalitetssäkring och för övergripande uppföljning exempelvis av hur institutionerna arbetar med utbildningarnas forskningsanknytning av utbildning. Institutionsnämnderna gör uppföljningar på institutionsnivå, och återkopplar till institutionsledning, program- och ämnesråd samt informerar FUN.

Under 2019 har högskolan påbörjat en strategisk översyn av programutbudet på grund- och avancerad nivå. Till grund för arbetet finns en nyligen gjord extern utredning om högskolans programutbud, utifrån olika strategiska dimensioner varav forskningsanknytningen är en (dnr 2019/188). I rapporten diskuteras olika sätt att mäta och utvärdera forskningsanknytning och

hur det kan användas i strategisk planering av utbildningsutbudet. Rapporten kommer att vara ett underlag till den planerade diskussionen om utbildning i det strategiska årshjulet för högskolans ledningsgrupp, i mars 2020.

Tre dimensioner av forskningsanknytning

Forskningsanknytning av utbildningar kan i princip ske på tre sätt. Det handlar för det första om att utbildningen ska genomföras av lärare som ingår i forskande miljöer, antingen som praktiserande forskare eller som medaktörer. Enligt högskolans regler och riktlinjer för examination på grund- och avancerad nivå krävs licentiat- eller doktorsexamen för att betygssätta examensarbeten på grundnivå samt för examination av alla kurser på avancerad nivå. Den forskning som genomförs på högskolan och som är relevant för utbildningen i förhållande till lärandemålen ska komma studenterna till del och studenterna ska, om möjligt, också delta i forskningsaktiviteter.

Forskningsanknytning kan för det andra handla om det kursinnehåll som studenten får möta. Utbildningens innehåll ska ha vetenskapliga inslag och genomgående präglas av ett vetenskapligt perspektiv. Studenterna ska möta forskning både genom undervisningen och genom den litteratur som används. För det tredje handlar forskningsanknytning om det vetenskapliga förhållningssättet studenterna lär under utbildningen, genom att de utvecklar förmågan att göra självständiga analyser och bedömningar samt att inta olika perspektiv utifrån ett kritiskt förhållningssätt. Studenterna ska tränas att formulera vetenskapliga problem och producera data/empiri i syfte att lära sig ett vetenskapligt hantverk. Studenterna ska dessutom genom utbildningen utveckla sin förmåga att hantera vetenskaplig kommunikation.

De tre dimensionerna av forskningsanknytning av utbildning präglar både organiseringen av utbildning och planeringen av undervisning, men också planering av kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Vi strävar efter att alla lärare på något sätt ska ha forskande arbetsuppgifter och vara knutna till forskande miljöer. Det kan innebära att man som lärare deltar i forskningsprojekt eller deltar aktivt vid någon av högskolans seminarieverksamheter. Dessa aktiviteter följs upp i medarbetarsamtalen.

Konkreta exempel

Det finns flera goda exempel på hur institutionerna arbetar för att stärka sambandet mellan forskning och utbildning. Institutionen för individ och samhälle ger extra tid i tjänstefördelningen för professorer som driver forskningsprojekt tillsammans med lärarkollegor och/eller arbetar med andra forskningsutvecklande aktiviteter såsom exempelvis stöd till kollegor ifråga om meritering. Det finns till exempel ett matematikdidaktiskt forskningsprojekt om hur olika typer av frågor kan utmana barns matematiska tänkande. Förutom professorer, lektorer och adjunkter deltar också studenter, dels genom uppgifter de gör i de matematikdidaktiska kurserna, dels genom sina examensarbeten. Sedan hösten 2017 finns också interna medel att söka för forskargrupper som vill driva projekt som bidrar till forskningsanknytning av utbildning.

Ett annat exempel kommer från institutionen för ekonomi och IT, där flera program har arbetat med forskningsanknytning av utbildning genom den "vetenskapliga vågen", ett slags matris för att kvalitetssäkra generiska kompetenser som inte är direkt kopplade till huvudområdet. Det handlar om att lära studenterna att söka, samlar och kritiskt granska texter eller bedöma vetenskapliga artiklar. Studenterna har också möjlighet att göra avgränsade utbildningsprojekt som är kopplade till forskningsprojekt, antingen som examensarbete eller som del i andra kurser. Ett bra exempel är forskningsprojektet Sesma, där studenter genomförde intervjuer och designstudier om attityder till självstyrande bilar. Det förekommer även att studenter gör inom ramen

för sitt utbildningsprogram gör avlönad och/eller poänggivande praktik i ett forskningsprojekt. Vid institutionen för hälsovetenskap bjuds magisterstudenter in för att delta i forskningsprojekt i de fall det är lämpligt. Under 2019 resulterade flera magisteruppsatser i vetenskapliga publikationer.

Kvalitetssäkring och utveckling av forskningsanknytning

I enlighet med högskolans övergripande verksamhetsplan 2017–2019 gjorde Utbildningsnämnden (UN) en kartläggning och analys i syfte att utarbeta en handlingsplan för forskningsanknytning av högskolans utbildningar. Varje institution ombads att göra en sammanställning om styrkor och svagheter med forskningsanknytningen per program. Med stöd av kvalitetschef och nämnd genomförde institutionerna workshopar för diskussion av begreppet forskningsanknytning och för en systematisk genomgång av alla kursers forskningsanknytning. Arbetet fortsatte under 2018 genom att UN arrangerade ett seminarium och bjöd in till praktisk workshop om verktyg för att åstadkomma tydlig forskningsanknytning i kurser.

Hur varje kurs är forskningsanknuten granskas i reguljära kursuppföljningsarbetet, som utgör en del av institutionens kvalitetssystem. I de årliga programrapporterna ska varje utbildning redovisa hur de arbetar med forskningsanknytningen. Programrapporterna analyseras och kommenteras av institutionsnämnden på respektive institution, som ger återkoppling till programråd och till institutionsledning. Institutionsnämnden sammanställer en samlad rapport över resultaten och lämnar till FUN, som i sin tur presenterar den samlade bilden av alla programrapporter för högskolans ledningsgrupp. Forskningsanknytning ingår också som del i den årliga uppföljningen av de vitala forskningsmiljöerna och övrig forskning på institutionerna (se [bedömningsområde 3](#)). På övergripande nivå följs forskningsanknytningen upp i det strategiska årshjulet för högskolans ledningsgrupp, utifrån ovan nämnda kartläggningar och analyser.

Styrkor och utvecklingsområden

Det är en styrka att högskolans strategier för utbildning och forskning fastställer att all utbildning ska ha forskningsanknytning och att all forskning ska ha anknytning till våra utbildningar.

Genom kvalitetssäkringssystemen följer vi systematiskt upp sambandet mellan forskning och utbildning; till exempel i KK-miljön Primus, i de vitala forskningsmiljöerna och i övrig forskning. Forskningsanknytningen i alla utbildningsprogram följs upp i programrapporterna. I den uppdaterade programrapporten som utarbetats av FUN i dialog med IN under hösten 2019 ingår frågan om det sker en relevant forskningsanknytning i programmet, vilket ska beskrivas med exempel på styrkor, förbättringsmöjligheter, ansvar och tidsplan.

Högskolan har aktivt arbetat med att definiera vad forskningsanknytning innebär, vilket är en styrka.

Ett utvecklingsområde är att utarbeta bättre verktyg för uppföljningen och för att stödja ytterligare utveckling av forskningsanknytning i utbildningarna. De nya nämnderna behöver strukturera sitt arbete med granskning och feedback till programråden ytterligare och följa upp institutionernas och högskoleledningens arbete med att skapa förutsättningar.

3 Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

Det finns systematiska former för att följa upp, utvärdera och utveckla forskningen och i forskningsmiljöerna genomförs återkommande uppföljningar och oberoende kollegiala granskningar av den forskning som bedrivs.

Med hjälp av information som tas fram genom kollegiala granskningar identifieras utvecklingsbehov och kvalitetshöjande åtgärder vidtas. Information som har genererats av andra aktörer (exempelvis de statliga forskningsfinansiärerna) används i forskningsmiljöerna för att stärka forskningens kvalitet.

Det finns systematiska processer och rutiner för att säkerställa att resultat av genomförda granskningar och vidtagna kvalitetshöjande åtgärder publiceras och kommuniceras och får en god spridning inom och utanför organisationen.

Bedömningsgrunder:

1. Lärosätet säkerställer att dess forskningsmiljöer/forskning återkommande genomgår granskningar ur nationellt och internationellt perspektiv med stöd av kollegial granskning för att identifiera styrkor, svagheter och utvecklingsmöjligheter. Lärosätet har system för att fånga upp och ta hand om de rekommendationer som sådana granskningar ger upphov till.

2. Resultat som genereras genom uppföljning och kollegial granskning publiceras och kommuniceras på ett ändamålsenligt sätt inom och utanför organisationen.

Lärosätets redogörelse:

3.1 Återkommande granskningar

Lärosätet säkerställer att dess forskningsmiljöer/forskning återkommande genomgår granskningar ur nationellt och internationellt perspektiv med stöd av kollegial granskning för att identifiera styrkor, svagheter och utvecklingsmöjligheter. Lärosätet har system för att fånga upp och ta hand om de rekommendationer som sådana granskningar ger upphov till.

Kollegial granskning är en integrerad del i högskolans forskning och forskningsmiljöer. Den sker genom seminarieverksamhet där forskare granskar och diskuterar varandras publikationer och forskningsansökningar, genom *peer-review* i samband med vetenskapliga publikationer i tidskrifter, vetenskapliga konferenser och anställningar. Dessutom ges ett systematiskt stöd vid forskningsansökningar av högskolans Grants and Innovation Office. Kvaliteten i specifika forskningsprojekt säkerställs på sedvanliga sätt, till exempel genom referee-granskning av publiceringar och uppföljning till finansier.

Vid sidan om denna integrerade granskning görs systematisk kollegial granskning inom ramen för högskolans kvalitetssystem för forskning och utbildning (dnr 2019/608) samt de specifika kvalitetssystem som finns för forskning som bedrivs inom de vitala forskningsmiljöerna, forskning som bedrivs utanför dessa miljöer samt för KK-miljön Primus. Dessa kvalitetssystem ska säkerställa forskningens kvalitet samt de förutsättningar som högskolan ger för att upprätthålla god kvalitet. Den kollegiala Forsknings- och utbildningsnämnden, FUN, ansvarar för uppföljning av forskning inom och utom de vitala forskningsmiljöerna och bedömer forskningens förutsättningar och resultat på övergripande nivå. KK-miljön Primus har ett eget kvalitetssystem för sin forskning.

Vitala forskningsmiljöer

En stor del av högskolans forskning genomförs inom ramen för någon av högskolans tre vitala forskningsmiljöer Produktionsteknik Väst (PTV), Lärande i och för det nya arbetslivet (LINA) samt Barn- och ungdomsvetenskap (BUV). De vitala forskningsmiljöerna följs årligen upp av Forsknings- och utbildningsnämnden (dnr 2017/1776), samt genomgår mer omfattande utvärdering inom ett intervall från tidigast vart fjärde år till senast vart sjätte år (dnr 2017/1933). Den är utformad för att bidra till kvalitetsutveckling snarare än att vara en efterhandskontroll av resultat, och ska vara frikopplad från fördelning av högskolans forskningsanslag. Riktlinje finns för inrättande, ledning och avveckling av vitala miljöer (dnr 2019/352).

De vitala forskningsmiljöerna lämnar årligen in verksamhetsplan och uppföljningsrapport till FUN som skrivs enligt en mall som tillhandahålls av FUN. Mallen överensstämmer med den mall som används av högskolans arbetsenheter i samband med den årliga verksamhetsplaneringen och verksamhetsuppföljningen som görs av linjen. Detta möjliggör avstämning i förhållande till högskolans vision och övergripande strategier.

De vitala miljöernas verksamhetsplaner är precis som linjens verksamhetsplaner treåriga och utgörs av en kortfattad inledande text som beskriver miljön, miljöns vision för de kommande åren samt en beskrivning av särskilda satsningar ifråga om kompetenshöjning och meriterings-satsningar, externa forskningsanslag, publicering och citering, samarbeten, samverkan samt forskningsanknuten utbildning och utbildningsanknuten forskning.

Uppföljningsrapporten följer samma upplägg, men är ettårig och anger dessutom ett antal resultatindikatorer för de särskilda satsningar som gjorts enligt föregående verksamhetsplan. Värdet för de olika indikatorerna erhåller miljöerna från bland andra controller och bibliotek. När miljön har lämnat in en verksamhetsuppföljning till FUN får den ett utlåtande som den ska kommentera. Verksamhetsplanen för det kommande året ska beakta nämndens utlåtande.

Syftet med processen är att främja miljöernas kvalitetsutveckling och över tid bidra till progression. FUN lämnar en sammanfattande rapport för varje miljö till rektor inför diskussion i högskolans ledningsgrupp.¹³ Rapporterna för varje miljö innehåller miljöns verksamhetsuppföljning för föregående år, nämndens utlåtande, miljöernas kommentarer (förklaringar samt åtgärdsförslag), samt miljöernas verksamhetsplan för kommande år. Det möjliggör uppföljning av hur eventuella åtgärder har hanterats i verksamhetsplanen för den kommande perioden. I verksamhetsuppföljningen året därpå följs sedan både genomförande och utfall av åtgärden upp.

Vardera forskningsmiljön genomgår dessutom mer omfattande extern utvärdering inom ett intervall av fyra till sex år. Miljön väljer själv vilket år som är lämpligt, med hänsyn till andra aktiviteter under det året (exempelvis andra utvärderingar). Utvärderingen ska göras i relation till andra liknande forskningsmiljöer samt regionala aktörer inom kunskapsområdet. Miljöerna ska däremot inte utvärderas i relation till varandra. Utvärderingen utgörs av en självvärdering i form av en kritisk analys av de föregående fyra till sex åren och en framåtblickande handlingsplan på tre respektive fem år, samt skriftligt utlåtande från två externa granskare som tagit del av självvärderingen och som återkopplar sin bedömning genom dialog med den granskade miljön.

Till grund för självvärderingen ligger miljöernas verksamhetsplaner, verksamhetsuppföljningar, tillhörande nämndutlåtanden, kommentarer från miljöerna samt rapport till rektor, allt från de föregående fyra till sex åren. Självvärderingen görs i en mall som tillhandahålls av FUN och ska innehålla en kritisk analys av verksamheten utifrån samma sju delområden som också ingår i

¹³ Se till exempel utlåtandet över uppföljningen av LINA, dnr 2019/167.

den årliga verksamhetsplanen, vilket skapar kontinuitet och samordningsvinster¹⁴. Områdena är kompetens- och meriteringssatsningar, externa forskningsanslag, publicering och citering, nationella och internationella samarbeten inom akademien, nationell och internationell samverkan med parter utanför akademien, samarbete och kontakt mellan miljöns forskare, samt forskningsanknuten utbildning och utbildningsanknuten forskning. För samtliga delområden ska jämställdhet och lika villkor beaktas¹⁵.

Den framåtblickande handlingsplanen, på tre års respektive fem års sikt, ska baseras på en SWOT-analys för delområdena. I handlingsplanen beskrivs såväl miljöns profilering som positionering i relation till akademi och omvärld, samt specifika satsningar kopplade till den kritiska analysen. Vidare kommenteras miljöns kvalitetsarbete.

Självvärderingen lämnas till två externa granskare som träffar representanter från miljön och diskuterar styrkor och svagheter med såväl den kritiska analysen som den framåtblickande handlingsplanen. Inom rimlig tid efter mötet ska granskarna lämna en kortare skriftlig redovisning av sina synpunkter (antingen tillsammans eller en redovisning vardera). Granskarna ska enligt riktlinjerna analysera styrkor och svagheter vad gäller de sju delområdena i självvärderingen, kommentera och ge rekommendationer vad gäller jämställdhet och lika villkor inom miljön, handlingsplanen samt miljöns positionering och profilering. Redovisningen bifogas självvärderingen i samband med att den lämnas in till FUN. Nämnden ger ett utlåtande för varje miljö till såväl miljöerna som rektor. Högskolans ledningsgrupp har tidigare diskuterat resultaten i december/januari, men resultaten ingår nu som underlag för strategiska dialogen enligt årshjulet.

Formen för utvärderingarna av mer omfattande karaktär ändrades 2019, efter intern utredning och utblick bland annat mot utvärdering av forskningsmiljöer på Uppsala och Göteborgs universitet. Bakgrunden till utredningen var erfarenheterna från utvärderingen av högskolans vitala forskningsmiljöer 2016, som upplevdes kräva mycket arbete för liten utdelning. Vid detta tillfälle utvärderades alla miljöerna samtidigt, på nio fastställda områden och genom självvärdering, indikatorer och externa sakkunnigbedömningar. Utvärderingen hade framförallt till syfte att bedöma kvaliteten i miljöerna för att kunna göra en fördelning av de interna forskningsanslagen. Processen var mycket tidskrävande, såväl för miljöerna, nämnden, institutionerna och förvaltningen. Den upplevdes inte som meningsfull, då miljöerna endast betygsattes med en siffra utan kommentarer och rekommendationer från de externa granskarna. Dessutom fördelades anslagsmedlen i slutänden ändå lika mellan miljöerna. Arbetet med självvärderingen ledde dock till intern diskussion och reflektion, vilket miljöerna uppfattade som positivt för kvalitetsutveckling.

Mot bakgrund av dessa erfarenheter gjorde Forsknings- och forskarutbildningsnämnden (FFUN) 2019 en översyn av riktlinjerna, såväl avseende periodiciteten som syftet med utvärderingen. Istället för vart fjärde år ska miljöerna nu genomgå en mer omfattande utvärdering vart fjärde till sjätte år. Utvärderingen ska ske på ett sätt som utvecklar kvaliteten, och därför ska den frikopplas från fördelning av anslagsmedel. Det ska undanröja risken för "window-dressing", dvs. att man undviker att ta upp brister i självvärderingen. De vitala forskningsmiljöerna kommer därmed att utvärderas med den nya mallen någon gång mellan 2020 och 2022. Resultaten kommer då att vara en del av högskolans ledningsråds årliga strategiska diskussion om högskolans forskning.

¹⁴ Kompetens- och meriteringssatsningar, externa forskningsanslag, publicering och citering, samarbeten inom akademien, samverkan med parter utanför akademien, samarbete och kontakt mellan miljöns forskare, samt forskningsanknuten utbildning och utbildningsanknuten forskning.

¹⁵ Miljöerna kan använda sig av alternativa upplägg för utvärderingen, under förutsättningar att det alternativa upplägget kan anses förmedla samma innehåll. Ett alternativt upplägg kan till exempel vara någon annan extern granskning. Ett alternativt upplägg måste förankras i och godkännas av FUN i förväg.

Övrig forskning

Den forskning som inte bedrivs inom ramen för någon av högskolans vitala forskningsmiljöer följs sedan 2018 upp i egen ordning (dnr 2018/1904 A21). I linje med kvalitetssäkring av de vitala miljöerna är syftet att främja kvalitetsutveckling genom att belysa de premisser som övrig forskning har att förhålla sig till på respektive institution. Målet är kvalitetssäkra de processer på högskolan som bidrar till möjliggörande, upprätthållande och progression av god forskning.

Uppföljning av forskning på institutionerna sker vart tredje år och däremellan redovisas årligen ett antal indikatorer i samband med institutionernas verksamhetsuppföljning. Uppföljningen behandlas av FUN, som ger ett utlåtande. Därefter får institutionerna redovisa hur de avser att komma tillrätta med eventuella förbättringsområden. Slutligen lämnar nämnden en sammanfattande rapport till rektor.

Treårsuppföljningen ska innehålla en kort beskrivning av den forskning på institutionen som inte innefattas av någon av högskolans vitala forskningsmiljöer, hur forskningen är organiserad, relevans för utbildning, samverkan med omgivande samhälle samt resultatens samhällsrelevans. Uppföljningen ska redovisa indikatorer i form av antal externfinansierade projekt, summa upparbetade externa medel, antal forskare på institutionen i externt finansierade projekt samt antal publikationer registrerade i DiVA. Dessutom ska institutionerna beskriva det stöd som de ger till forskningen, hur den egna kvalitetssäkringen går till samt identifiera förbättringsområden i relation till ovanstående punkter.

KK-miljön Primus

Forskningsmiljön Primus är en tioårig strategisk forskningsmiljösatsning med stöd av KK-stiftelsens KK-miljöprogram. Primus invigdes 2018 och integrerar forskningen i två av Högskolan Västs vitala forskningsmiljöer: Produktionsteknik Väst (PTV) samt Lärande i och för det nya arbetslivet (LINA). Förutom forskning ingår också viss utbildning på avancerad nivå och på forskarnivå i Primus.

För att få stöd av KK-miljöprogrammet måste lärosätet ha ett eget, av KK-stiftelsen godkänt, kvalitetssäkringssystem för forskning. Ett sådant togs fram och fastställdes av rektor inför ansökan om KK-miljöstatus (dnr 2017/1506), och ersatte Kvalitetssäkringssystem för KK-miljön vid Högskolan Väst (dnr 2016/273). Dokumentet heter "Kvalitetssäkringssystem för forskning", men handlar trots det enbart om kvalitetssäkring för Primus-miljön. I samband med att beslut fattades om Övergripande kvalitetssäkringssystem för forskning och utbildning (HV 2019/608) i december 2019, byttes namnet till Kvalitetssystem för KK-miljön Primus (HV 2019/610).

Kvalitetssäkringssystemet för Primus beskriver i detalj hur utbildnings- och forskningsinsatser som ska leda i riktning mot den långsiktiga visionen för Primus ska tas fram. I grunden ligger ett formellt avtal med KK-stiftelsen gällande KK-miljöprogrammet, och den övergripande strategin för att nå Primus vision. Programmet sträcker sig tio år. Utifrån strategin formuleras treåriga strategiplaner och ettåriga verksamhetsplaner för Primus. De ettåriga verksamhetsplanerna innehåller de forsknings- och utbildningsinsatser som högskolan vill ha KK-finansiering för. KK-finansieringen förutsätter i de flesta fall medfinansiering från minst två företag. Intentionen är att minst hälften av Primus totala externfinansiering ska komma från andra finansörer än KK, till exempel Vinnova. I nuläget gäller kvalitetsgranskningen av projektförslag bara de insatser som tas med i verksamhetsplanen till KK-stiftelsen. KK-stiftelsen kräver att högskolan ska ha kvalitetssäkrat insatserna bland annat med avseende på vetenskaplig kvalitet, genomförandeförmåga och deras samverkanskvalitet, och högskolan redovisar hur granskningen går till. Högskoleledningens tanke är att kvalitetssäkringssystem för Primus så småningom kan användas för

att granska och förbättra även andra forskningsansökningar på högskolan. Genom kvalitetssäkringsprocessen kan ansökningarna i högre grad få bifall från externa finansiärer. En sådan granskning är dock relativt resurskrävande.

Primus kvalitetssäkringssystem för granskning av projektansökningar startar på hösten ungefär ett år innan verksamhetsplanen till KK-stiftelsen ska skickas in.¹⁶ På hösten träffas forskarna från olika områden inom Primus för en sonderande workshop, där de diskuterar idéer för gemensamma forskningsprojekt i linje med Primus mål och vision. Här kommuniceras även de intentioner som Primus styrgrupp ser som centrala för kommande års insatser. I början av året därpå lämnar forskarna in korta beskrivningar av insatsidéerna till forskningsmiljöns styrgrupp, som tar ställning till om idéerna ligger inom ramen för Primus och kan bidra till att den långsiktiga visionen uppnås. De insatsidéer som godkänns av styrgruppen utvecklas därefter ytterligare och går vidare till intern granskning i syfte att förbättra ansökan om medel från KK-stiftelsen. Efter intern granskning får forskarna möjlighet att arbeta om sina insatsförslag, och styrgruppen beslutar sedan om vilka förslag som ska gå ut på extern granskning under sommaren. Förslagen skrivs på engelska och granskas av minst två vetenskapliga granskare och två sakkunniga granskare av samproduktion med företagen. Många granskare hämtas från lärosäten utomlands. Granskningsresultaten sammanställs därefter av en beredningsgrupp på högskolan med vetenskaplig kompetens (två interna ledamöter och två externa). Beredningsgruppen gör en föredragning inför styrgruppen som bereder beslut om vilka insatsförslag som föreslås ingå i verksamhetsplanen. Verksamhetsplanen beslutas av rektor och skickas till KK-stiftelsen i början av november för att KK-stiftelsen i december beslutar vilka insatser som godkänns.

Förutom granskningen av insatsförslag (projekt) innehåller kvalitetssäkringssystemet också processer för årlig uppföljning av pågående forskning- och utbildningsinsatser, och Primus lämnar årliga verksamhetsuppföljningar till KK-stiftelsen. Dessutom granskas forskningsmiljön årligen av KK-stiftelsens expertgrupp, i syfte att följa utvecklingen i riktning mot visionen.

Vid starten av ett KK-miljöprogram görs en utvärdering av utgångsläge, för att det ska finnas något att jämföra med när programmet avslutas efter tio år. Denna utvärdering kallas ARC (Assessment of Research and Co-production) följt av årtalet då den görs, till exempel ARC18. Den innehåller en självvärdering, en extern analys av miljöns samproduktionsförmåga samt en extern utvärdering av miljön som helhet. Högskolan Väst valde av resursskäl att begränsa ARC-utvärderingen till KK-miljön Primus. Andra lärosäten med KK-miljö har tidigare låtit sin ARC-utvärdering omfatta all forskning på lärosätet (högskolorna i Halmstad och Skövde samt Mittuniversitet). Högskolans självvärdering av Primus gjordes hösten 2018, liksom den externa analysen av miljöns förmåga till samproduktion. Den externa bedömrappporten färdigställdes i januari 2019, och miljöledningen har därefter arbetat med resultaten och gjort en rapport för helheten som lämnades in till KK-stiftelsen i december 2019. Resultaten från ARC18 ska användas i det kommande arbetet med nästa treårsstrategi för Primus.

Forsknings- och utbildningsnämnden vid högskolan är inte så involverad i kvalitetssäkringen av Primus, eftersom forskningsmiljön till stor del styrs av villkor från KK-stiftelsen. Primus lämnar till exempel inte in några kvalitetssäkringsrapporter till FUN, men nämnden kvalitetsgranskar och godkänner däremot föreslag till externgranskare av insatsförslagen utifrån bestämda kriterier på vetenskaplig kompetens och kön. Dessutom ingår de vitala forskningsmiljöerna PTV och LINA i Primus, vilka som tidigare har beskrivits följs upp av nämnden.

¹⁶ KK-stiftelsen använder termen "insatser" i KK-miljö, till skillnad från "projekt" som finansieras av KK-stiftelsen genom ansökan i stiftelsens vanliga utlysningar. Insatser inom ramen för KK-miljön tas med i den årliga verksamhetsplanen till KK-stiftelsen, och behöver inte förhålla sig till tiderna för vanliga utlysningar.

Styrkor och utvecklingsområden

När det gäller styrkor har högskolan ett fungerande system för uppföljning och utvärdering av de vitala forskningsmiljöerna sen flera år, och har förbättrat systemet utifrån erfarenheter under vägen. Primus har arbetat efter sitt kvalitetssäkringssystem i mer än två år och genom att ansökningar görs på engelska möjliggörs även internationella granskningar. Systemet har varit framgångsrikt i att ta fram forskningsansökningar av hög kvalitet med hög beviljandegrad. FUN har också genomfört en uppföljning av övrig forskning på institutionerna. Kvalitetssystemen är delvis avstämda mot varandra, så att de inte ska fråga efter helt olika saker.

När det gäller utvecklingsområden har kvalitetssystemen växt fram successivt och viss samordning återstår. Som ett led i detta togs beslut om ett övergripande kvalitetssäkringssystem för forskning och utbildning, som håller ihop de separata systemen. Dessutom har systemen för uppföljning inom de vitala miljöerna tidigare varit mycket omfattande och krävt mycket resurser. Från och med 2020 förenklas processen för att bli mer ändamålsenlig. Att mer systematiskt identifiera utvecklingsområden som prioriteras strategiskt inom de vitala forskningsmiljöerna är också ett område att arbeta med, något som underlättas av den nya modellen för verksamhetsutvärdering.

Förutsättningarna för internationell kollegial granskning kan stärkas i kvalitetssystemen för de vitala miljöerna samt forskningen utanför dem. Detta kan åstadkommas genom att efter Primus modell använda engelska som arbetspråk i de externa granskningarna.

3.2 Resultat publiceras och kommuniceras

Resultat som genereras genom uppföljning och kollegial granskning publiceras och kommuniceras på ett ändamålsenligt sätt inom och utanför organisationen.

På högskolans webbsida presenteras de olika forskningsmiljöernas forskning och forskningsresultat, konferenser, workshops med mera. Extern kommunikation av den forskning som publiceras i vetenskapliga artiklar sker genom högskolans webbsida för respektive forskare. Forskningsresultat publiceras lättillgängligt och populärvetenskapligt via högskolans digitala magasin Västpunkt.

De vitala forskningsmiljöernas verksamhetsuppföljningar publiceras på intranätet, under Ledning och styrning.¹⁷ Där hittar de anställda också uppföljningsrapporterna för övrig forskning på institutionerna. Forsknings- och utbildningsnämndens utlåtande över forskningsmiljöernas verksamhetsuppföljningar sammanställs och görs tillgängliga genom högskolans diarium och ingår som underlag för högskolans ledningsgrupp i samband med den årliga strategiska diskussionen om forskning enligt det nya strategiska årshjulet.

Resultatet från forskningsmiljöernas verksamhetsuppföljningar och FUN:s utvärdering presenteras och kommuniceras även i nämndens nyhetsbrev och mötesprotokoll, muntligt till institutionsledningen och till institutionsnämnderna (IN) och dessutom i institutionsnämndernas nyhetsbrev. Efter varje möte i FUN och IN kommer ledamöterna överens om vad som ska kommuniceras muntligt och skriftligt, vilket innebär att ledamöter är insatta och öppna för dialog med kollegor kring dessa områden.

Högskolan har hittills inte publicerat uppföljningarna av de vitala forskningsmiljöerna på den externa webben, inte heller uppföljningen för övrig forskning på institutionerna. På www.hv.se

¹⁷ <http://www.anstalld.hv.se/sv/ledning-och-styrning/verksamhetsplan> (inloggning krävs)

publiceras däremot regelbundna nyhetsbrev¹⁸ från de olika miljöerna med nyheter, resultat och information. Nyheter och resultat kring uppföljningar publiceras i nyhetsbrev, se till exempel utvärderingen av samproduktion mellan Primus och näringslivet¹⁹, men detta görs ännu inte systematiskt.

KK-miljön Primus gör årliga verksamhetsplaner och verksamhetsuppföljningar som godkänns av såväl styrgrupp, rektor som KK-stiftelsen och som publiceras på intranätet. Uppföljningsresultaten kommuniceras internt till forskargrupper via mail och på möten. Den strategiska referensgruppen får uppföljningen via mail och genomgång på vårmötet. Övriga externa parter får information via nyhetsbrev. Extern kollegial granskning av Primus har bara gjorts en gång, genom ARC18 (se [bedömningsgrund 3.1](#)). Rapporterna har publicerats på webbsidan, efter att ha färdigställts och skickats in till KK-stiftelsen. Internt har de anställda fått information på möten och genom nyhetsartiklar på intranätet. Externa parter har fått sammanfattande information via nyhetsbrev och den strategiska referensgruppen har fått rapporterna, och utvärderingen har diskuterats på möten. För övrigt har Primus ett återkommande nyhetsbrev som publiceras på externwebben och skickas ut till externa partners och alumner. En kommunikationsstrategi och kommunikationsplan för Primus togs fram i september 2019 i samarbete med kommunikations-avdelningen.

Styrkor och utvecklingsområden

En styrka är högskolans interna och externa kommunikation av forskning, både på ett vetenskapligt och populärvetenskapligt sätt, genom forskningsmiljöernas och forskarnas webbsidor, öppna forskningsföreläsningar och högskolans digitala magasin Västpunkt.

En annan styrka är att högskolan har ett fungerande system för uppföljning och utvärdering av de vitala forskningsmiljöerna sedan flera år, vilket systematiskt har förbättrats utifrån erfarenheter. Resultaten av nämndens kvalitetsgranskningar förmedlas till högskolans ledning genom högskolans ledningssystem, vilket möjliggör strategiska beslut för att åtgärda problem som handlar om högskoleövergripande stöd och struktur. Den interna kommunikationen fungerar tillfredsställande, men externkommunikation av resultaten kan systematiseras och förbättras. Den sker idag endast via nyhetsbrev på webbsidan och som skickas till dem som anmält sig.

Fokus i kvalitetssäkringssystemen har varit internkommunikation, vilket fungerat systematiskt mellan styrelse, ledning, nämnder och medarbetare. Med ökat egenansvar för kvalitetssäkring krävs större transparens och öppenhet, vilket innebär att högskolan behöver utveckla systematiska rutiner för att kommunicera, sprida och tillgängliggöra resultat externt. Utveckling av externkommunikation ligger med i förvaltningens verksamhetsplan för kommande period.

Ett arbete för utveckling av kvalitetssidorna på webben startade tidigt 2019. Vidare pågår ett projekt för att utveckla en projektdatabas som ska underlätta och säkra kommunikation runt alla forskningsprojekt.

¹⁸ <https://www.hv.se/om-oss/press-och-media/nyhetsbrev/>

¹⁹ <https://www.hv.se/forskning/forskningsmiljoer/kk-miljon-primus/div.-texter/utvarering-primus--samproduktion>

4 Bedömningsområde: Jämställdhet

Lärosätet säkerställer genom sitt kvalitetssäkringsarbete att jämställdhet främjas i forskningens förutsättningar och genomförande. Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Det handlar om såväl jämn könsfördelning som att uppmärksamma attityder, normer, värderingar och ideal som påverkar villkoren för kvinnor och män.

Jämställdhetsarbetet är en integrerad del i lärosätets kvalitetsarbete. Det omfattar såväl jämställda karriärvägar och jämställda möjligheter till kompetensutveckling som ett aktivt jämställdhetsarbete så att män och kvinnor kan bedriva forskning på lika villkor. Lärosätet främjar jämställda arbetsvillkor som gör det möjligt att kombinera familj och arbete, barn och karriär.

Lärosätet arbetar systematiskt för en jämn könsfördelning i grupper som bereder och beslutar ärenden avseende forskningens förutsättningar och genomförande samt tillämpar jämställda beredningsprocesser. Med hjälp av information som tas fram genom kvalitetssäkringsarbetet identifierar lärosätet förbättrings- och utvecklingsbehov. Lärosätet har systematiska processer och rutiner för att säkerställa att åtgärder som planeras och genomförs på ett ändamålsenligt sätt kommuniceras och får en god spridning inom och utanför organisationen.

Bedömningsgrunder:

1 Lärosätet främjar jämställdhet i forskningens förutsättningar och genomförande.

Lärosätets redogörelse:

4.1 Jämställdhet

Lärosätet främjar jämställdhet i forskningens förutsättningar och genomförande.

Övergripande ramverk och processer som stödjer jämställdhet

Jämlikhet mellan könen, det vill säga jämställdhet, är en central del i Högskolan Västs arbete med att skapa ett inkluderande lärosäte, inom både utbildning och forskning, och återfinns i flera av de styrande dokumenten. Den övergripande värdegrunden anger att högskolan ska vara ett inkluderande lärosäte. *”Verksamheten vid Högskolan Väst utgår från och försvarar principen om alla människors lika värde där demokrati och mångfald bidrar till social välfärd, rättvisa och hållbar samhällsutveckling”*. Den strategiska plattformen beskriver att inkludering, arbetsmiljö, mångfald och jämställdhet är några av de viktiga och mest centrala delarna i högskolans arbete för den hållbara högskolan: *”Vi strävar efter delaktighet hos medarbetare, studenter och samarbetspartners. Vi är öppna mot omvärlden och välkomnande mot dem vi möter och drivs av att möjliggöra människors potential, oavsett kön, ålder och bakgrund. Jämlikhet och allas lika värde är självklart. Vi vet att mångfald gör oss starkare och att ömsesidig samverkan är vår viktigaste framgångsfaktor”*.²⁰

Utgångspunkten för det strategiska jämställdhetsarbetet är arbetet med jämställdhetsintegrering (JiHU) samt högskolans arbete med lika villkor utifrån diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder. Arbetet med jämställdhetsintegrering och lika villkor är inkorporerat i högskolans övergripande verksamhetsplan och följs årligen upp i samband med årsredovisning och

²⁰ Högskolan Väst Strategisk plattform (dnr 2017/1391), <https://www.hv.se/om-oss/vision-strategier-och-satsningar/vision-och-strategisk-plattform/karnvarden/>

övrig verksamhetsuppföljning. Arbetet följs också upp i samordningsgruppen för lika villkor och jämställdhet, där ledning, lärare, studenter, fackliga representanter och HR finns representerade i syfte att ständigt utveckla och förbättra arbetet med jämställdhet och lika villkor. Vidare finns arbetet med jämställdhetsintegrering och lika villkor beskrivet i två separata planer, "Högskolan Västs plan för lika villkor" samt "Plan för jämställdhetsintegrering vid högskolan Väst".²¹

Handlingsplanen för jämställdhetsintegrering pekar ut tre prioriterade områden för perioden 2017-2019: att (1) motverka könsbundna studieval till högskolans utbildningar, att (2) förbättra kvinnor och mäns genomströmning i utbildningarna samt att (3) motverka ojämställda karriärvägar inom akademien. Arbetet konkretiseras genom fyra piloter med syfte att dra generella slutsatser och erfarenheter för att därefter kunna integrera perspektivet bredare på lärosätet.²² Det plandrivna arbetet utgår från en intersektionell förståelse av jämställdhet, med normmedvetenhet och normkritik som pedagogiskt verktyg. Begreppen kommer därför att återkomma i den fortsatta redogörelsen av bedömningsgrunden. Det är vår fulla övertygelse att det systematiska och prioriterade arbetet med jämställdhetsintegrering både har en direkt och indirekt positiv påverkan på utbildning och forskning.

Arbete med att främja jämställdhet i forskningen

Jämställdhet ingår sedan flera år som en kvalitetsdimension i uppföljningen av högskolans vitala forskningsmiljöer. Insatser har genomförts i syfte att göra de processer och arbetsätt som är kopplade till frågor som resursfördelning, karriärvägar, kompetensutveckling och möjligheten att kombinera arbete med föräldraskap, mer transparenta. Syftet är också att öka förståelsen hos personer som fattar beslut kring forskning, karriärvägar och arbetsvillkor, till exempel chefer, forskningsledare, kollegiala nämnder, ansvariga för forskningsmiljöer med flera.

Högskolan lägger generellt stor vikt vid att ha ett klimat som gör det möjligt för medarbetarna att kombinera arbete och familjeliv/föräldraskap. Vid inbokning av möten försöker man undvika tidiga morgnar och sena eftermiddagar i den mån det är möjligt (för att underlätta för föräldrar som ska lämna och hämta barn). I övrigt finns det en öppenhet för att föräldrar kan behöva arbeta hemifrån och/eller förskjuta sin arbetstid.

Anställningsnämnden har prioriterat arbetet med jämställdhet och lika villkor i sitt uppdrag. Flera viktiga insatser och ändringar har gjorts för att säkra att jämställdhet och lika villkor är en del i nämndens kvalitetsarbete- och uppdrag, och jämställdhet är en dimension som beaktas i nämndens praktiska arbete. Arbetet med lika villkor och jämställdhet ses som en kvalitetsdimension som ska stärka nämndens roll som högskolans organ för anställning och befordran av lärare (dnr 2019/216). Nämnden har också kompetensutvecklat sig kring jämställdhet och lika villkor samt upprättat en handlingsplan för perioden 2019–2020 med särskilt fokus på frågorna. Där framgår det bland annat att nämnden ska kunna granska sakkunnigutlåtande utifrån jämställdhet och lika villkors perspektiv, förstå betydelsen av rekryteringsgruppens sammansättning och kunna ifrågasätta hur sammansättningen ser ut samt arbeta fram ett förslag på intervjuguide utifrån jämställdhet och lika villkors perspektiv.

Anställningsnämnden har också inkorporerat jämställdhets- och lika villkorsperspektivet i de styrande dokument nämnden ansvarar för, genom att slå fast att jämställdhet mellan kvinnor och män ska främjas och att det är en kvalitetsaspekt i rekryterings- och befordransarbetet. Riktlinjerna pekar också ut att arbete med jämställdhet och inkludering är att betrakta som en

²¹ <https://www.hv.se/globalassets/dokument/lika-villkor/hogskolan-vast-plan-for-lika-villkor--2018-551-a-21.pdf>; <https://www.hv.se/globalassets/dokument/lika-villkor/atgardslista-for-arbetet-med-lika-villkor-2018-2020.pdf>; <https://www.hv.se/om-oss/vision-strategier-och-satsningar/lika-villkor-och-jamstalldhet/jamstalldhetsintegrering/>

²² Läs mer på <https://www.hv.se/om-oss/vision-strategier-och-satsningar/lika-villkor-och-jamstalldhet/jamstalldhetsintegrering/pilotsatsningar/>

”övrig merit” vid anställning av lärare (tillsammans med fler hållbarhetsdimensioner). Nämnden strävar efter en jämn könsfördelning för sammansättningen av ledamöterna.

Ett område som aktualiserats både inom institutionsledning, forskningsmiljöer och i de kollegiala nämnderna är vikten av att använda sig av transparenta processer vid fördelning av resurser, medel och uppdrag för att främja jämställdhet på ett systematiskt sätt. Den högskoleövergripande nämnden (FFUN, numera FUN) har jobbat med att utveckla processen kring att använda sig av externa granskare vid fördelning av forskningsmedel, och hur urval av granskare där görs (där jämställdhet nu är en dimension som beaktas). Det har visat sig, när nämnden granskat processen, att det oftast är män som sätts som granskare. För att säkerställa att jämställdhetsaspekten beaktas vid val av granskare har tydliga strukturer för arbetet tagits fram, via tre kriterier: (1) som minst docent, (2) inget jäv, och (3) vartannat förslag ska vara man och varannan kvinna (flera möjliga namn lyfts fram så urval finns). Ett exempel där detta tillämpas är arbete med urval av externa granskare i KK-miljön Primus.

För att möjliggöra att lärare och forskare kan applicera jämställdhetsperspektivet och intersektionella perspektiv i forskning arbetar några forskningsmiljöer med värdegrundsfrågor och normkritik. En poänggivande högskolepedagogisk kurs i normkritisk pedagogik²³, NPH600, där jämställdhet och genuskunskap ingår, har utvecklats och ges av den högskolepedagogiska enheten på Högskolan Väst. Normmedvetenhet är ett viktigt verktyg för att skapa förståelse för de mekanismer som kan bidra till ojämställdhet i forskningens förutsättningar.

Den vitala forskningsmiljön Barn och ungdomsvetenskap (BUV), hemmahörande på institutionen för individ och samhälle, har integrerat jämställdhetsperspektivet i sin verksamhetsplan för perioden 2019-2021. Förutom att kvantitativt följa upp andelen doktorander, forskningsaktiva adjunkter, lektorer/docenter och professorer utifrån andel kvinnor och män kommer nämnden att under perioden göra en jämställdhetsanalys av kompetens och meriteringsmöjligheter/situationer. Analysen görs inte på numerisk nivå utan på kulturnivå, en kvalitativ analys med syfte att fånga eventuella ojämställda förhållanden och situationer för forskningsaktiva inom miljön. Resultatet återrapporteras i enlighet med högskolans verksamhetsuppföljningssystem. En annan viktig aspekt som kan bidra till mer jämställda förhållanden är målet i verksamhetsplanen att alla doktorer och docenter inom miljön ska ha en tydlig meriteringsplan.

Vidare analyserar BUV-miljön sedan 2018 fördelning av forskningsmedel utifrån diskrimineringsgrunden kön och kommer att fortsätta göra det (verksamhetsplan 2019-2021). BUV-miljön har också tagit fram riktlinjer för fördelning av forskningsmedel inom miljön i syfte att göra fördelningsprocessen så transparent som möjligt, en strategi som också gynnar jämställdheten.

Institutionen för ingenjörsvetenskap (IV) har analyserat fördelningen av forskningsmedel ur ett jämställdhetsperspektiv, utifrån det regeringsuppdrag som gavs alla lärosäten 2018. Någon snedfördelning har vid dags datum inte kunnat identifieras, men forskningsmiljön behöver fördjupa analysen i samband med JiHU-arbetet då institutionen till stor del är finansierad av externa forskningsmedel och tid för forskning oftast förutsätter att externfinansiering finns. Det har även utretts hur könsfördelningen sett ut bland de tilldelade vad gäller anslagsmedel, samt hur stor andel av medlen som tilldelats kvinnor respektive män. Resultatet visar att fördelningen varierar från år till år och att det inte går att utläsa någon systematisk skillnad i tilldelningen av medel utifrån kön. Institutionen avser dock att kontinuerligt följa upp fördelningen av forskningsmedel utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Andra insatser som gjorts på institutionen är att vid forskningsansökningar inom ramen för KK-miljön används externa personer för granskningen av ansökningarna. Det ska vara jämn könsfördelning bland de externa granskarna och

²³ Kursen erbjuds naturligtvis till samtliga medarbetare, även administrativ personal

beredningsgruppen som sammanställer inkomna utlåtanden består av två kvinnor och två män.

Institutionen för ekonomi och IT har medvetet arbetat med jämställdhet vid meriteringsstöd för lektorer/docenter i syfte att öka andelen kvinnor inom kategorierna docent och professor, i enlighet med nationellt uppdrag. I nuläget utgör kvinnor 35 procent av professorerna, 50 procent av docenterna och 46 procent av lektorerna.

Institutionen för hälsovetenskap (IH) har ökat transparensen genom att utlysa uppdrag, projekt och meriteringsprogram internt samt använda externa sakkunniga som granskar ansökningarna. Institutionen planerar också att införa frågor kring möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap i medarbetarsamtalsmallen. Alla åtgärder som institutionen gör, eller planerar att göra för att säkra jämställda och jämlika förutsättningar för personalen, finns nedtecknade i den lokala planen för lika villkor. En särskild gruppering på institutionen följer, tillsammans med ledning, regelbundet upp arbetet.

Karriärvägar

På institutionen för ingenjörsvetenskap (IV) det finns en överrepresentation av kvinnor på administrativa/koordinerande poster, vilket kan vara problematiskt ur ett jämställdhetsperspektiv. Detta innebär att kvinnorna i organisationen, särskilt när det gäller disputerade forskare, kan bli hårt belastade med administrativa uppdrag och därmed hindras i sin fortsatta akademiska meritering. Överrepresentation av kvinnor på administrativa/koordinerande poster i kombination med att kvinnor inom forskningsverksamheten ofta efterfrågas i nämnder och grupper skulle kunna leda till en obalans vad gäller jämställda karriärvägar, men det behöver utredas närmare innan det kan slås fast att kvinnors karriärvägar och kompetensutveckling påverkas av ovan nämnda faktorer. Vidare kan det konstateras att kvinnor i högre grad än män valt att avsluta sina forskarstudier, vilket lett till att det för närvarande genomförs en avhoppsanalys. Resultatet av avhoppsanalysen hoppas kunna användas för att planera eventuella insatser. Det ska dock påpekas att det totala antalet kvinnliga doktorander har varit få, vilket försvårar analysen. Men området kommer vara ett fortsatt fokus i institutionens JiHU-arbete.

Vidare strävar institutionen för ingenjörsvetenskap efter att alltid ha representation av minst en kvinna i alla grupper som bereder och beslutar ärenden avseende forskningens förutsättningar och genomförande, så som ämnesråd, betygsnämnder, opponentuppdrag och sakkunniguppdrag. Det är dock ofta svårt att hitta ämneskunniga kvinnor inom produktionsteknik med behörighet för dessa uppdrag. Forskningskommittén vid institutionen, som berett ansökningar kring forskningsfinansiering baserat på anslagsmedel, har i flera omgångar haft en kvinnlig ordförande och könsfördelningen bland ledamöterna har varit jämn. Från och med hösten 2019 hanteras dessa ärenden av institutionsnämnden. Styrgruppen och referensgruppen för KK-miljön Primus bestod initialt av få kvinnor, vilket har setts över och förbättrats. Under våren 2019 hölls en workshop för doktorandhandledare kring normkritiskt förhållningssätt i syfte att öka förståelsen kring de normer som påverkar män och kvinnor i en forskningsverksamhet.

Styrkor och utvecklingsområden

Högskolan har en hög ambition vad gäller jämställdhetsarbetet, både som myndighet och som utbildningsanordnare och det speglas tydligt i värdegrund, strategisk plattform och övergripande verksamhetsplan. Arbetet med jämställdhetsintegrering och lika villkor är inkorporerat i högskolans övergripande verksamhetsplan och följs årligen upp i samband med årsredovisning och övrig verksamhetsuppföljning. Arbetet följs också upp i samordningsgruppen för lika villkor och jämställdhet, där ledning, lärare, studenter, fackliga representanter och HR finns representerade i syfte att ständigt utveckla och förbättra arbetet med jämställdhet och lika villkor. Vidare

finns arbetet med jämställdhetsintegrering och lika villkor beskrivet i två separata planer, "Högskolan Västs plan för lika villkor" samt "Plan för jämställdhetsintegrering vid högskolan Väst". Högskolans systematiska jämställdhetsarbete skapar goda förutsättningar för att främja jämställdhet i forskningens genomförande.

Nämnderna (Anställningsnämnden och FFUN/FUN) har systematiskt kompetensutvecklat ledamöterna inom jämställdhet och har förbättrat riktlinjer, rutiner och processer för att främja jämställdhet i anställningsprocesser och i forskningens genomförande, vilket är en styrka.

Högskolans arbete med jämställdhetsintegrering (JiHU) har skapat stor medvetenhet kring jämställdhetsfrågorna, men de olika forskningsmiljöerna och institutionerna har kommit olika långt i sitt systematiska arbete och fortsatt fokus på kompetensutveckling för framförallt chefer och forskningsledare är nödvändigt. Därför är just jämställdhet kopplat till karriärvägar och resursfördelning två delar att systematiskt följa upp och utveckla inom högskolans arbete med jämställdhet.

5 Bedömningsområde: Samverkan

Lärosätet samverkar med det omgivande samhället och samverkan beaktas systematiskt som en del av lärosätets kvalitetssäkringsarbete. Lärosätet har utarbetat processer som långsiktigt stöttar, följer upp och stimulerar till samverkan samt säkrar kvaliteten i den samverkan som bedrivs. Lärosätet identifierar även de utvecklingsbehov som finns av samverkan utifrån lärosätets förutsättningar.

Lärosätet informerar om sin verksamhet och verkar för att forskningsresultat tillkomna vid lärosätet sprids och, i vid bemärkelse, kommer till nytta. Lärosätet arbetar för att, där det är relevant och med hänsyn tagen till forskningens frihet och integritet, stärka forskningens kvalitet och utveckla forskningsverksamheten genom samverkan. Lärosätet stöttar och uppmuntrar olika samverkansformer och former för ömsesidigt lärande.

Med hjälp av information som tas fram inom kvalitetssystemet samt hos externa aktörer så som forskningsfinansiärer och samverkansparter identifierar lärosätet behov av utveckling och vidtar kvalitetshöjande åtgärder avseende den samverkan som bedrivs.

Bedömningsgrunder:

1. *Lärosätet arbetar systematiskt för att främja forskningens nyttiggörande i vid bemärkelse och för att stärka forskningens kvalitet och relevans genom samverkan och ömsesidigt lärande.*

Lärosätets redogörelse:

5.1 Samverkan

Lärosätet arbetar systematiskt för att främja forskningens nyttiggörande i vid bemärkelse och för att stärka forskningens kvalitet och relevans genom samverkan och ömsesidigt lärande.

Samverkan är sedan länge en central del i Högskolan Västs verksamhet och är en integrerad dimension i kvalitetssäkringssystemet för forskning och utbildning. Kunskap i samverkan är ett ledord, och samverkan är en central strategi för att uppnå hög kvalitet i utbildning och forskning.²⁴ Med samverkan avser vi ett ömsesidigt förhållande mellan högskolan och våra partners i det omgivande samhället. En utgångspunkt för högskolans syn på samverkan är insikten om att det utvecklas avancerad kunskap i samhället vid sidan om de akademiska institutionerna. Det är kunskap som högskolan vill interagera med i syfte att driva på kunskapsutvecklingen och för att nya kunskaper ska komma till användning. Högskolans övertygelse är att detta ömsesidiga lärande och samverkan främjar relevans, nyttiggörande och kvalitet i forskningen.

Samverkansprofilen syns i högskolans övergripande vision: "Vi är en aktiv samhällsaktör som tillsammans med omvärlden skapar kunskap och gör den tillgänglig för fler." Den tydliggörs genom verksamhetsidén: "Tillsammans med omgivande samhälle skapar och sprider vi kunskap, kompetens och lärande. För det är i mötet mellan akademi, arbetsliv och omgivande samhälle som det bäst skapas insikter, problemlösningar och utveckling som möter dagens och framtidens behov och utmaningar."

²⁴ Strategier för forskning, samverkan och utbildning, beslutade av Högskolestyrelsen 2017-10-12, dnr 2017/1391 A10.

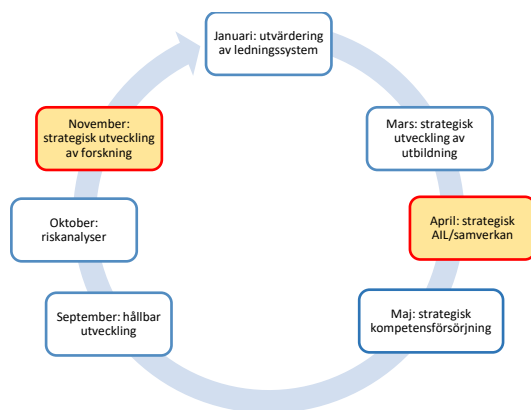
Visionen bryts ner i högskolans strategi för forskning och utbildning, samt treåriga målsättningar i den övergripande verksamhetsplanen, som i sin tur ska avspeglas i arbetsenheternas verksamhetsplaner. Högskolans övergripande forskningsstrategi är att forskningen ska bedrivas i nationellt och internationellt samarbete med andra lärosäten samt i samverkan med partners i civilsamhälle, offentlig sektor och näringsliv. Forskningen ska i hög utsträckning vara tillämpningsbar och ha hög samhällsrelevans. Forskningsresultat ska publiceras i vetenskapliga tidskrifter av hög rang men också spridas på ett populärvetenskapligt sätt. Den aktuella forskningen ska i så hög grad som möjligt prägla högskolans alla utbildningar.

För att skapa förutsättningar för en aktiv samverkan använder sig högskolan av så kallade AIL-plattformar. Det är en gränsöverskridande arena för samproduktion av kunskap och kompetens, där studenter, forskare och arbetslivet möts i en gemensam eller virtuell miljö. De tre AIL-plattformarna är Produktionstekniskt Centrum, Fyrbodals Hälsoakademi och Kommunakademien Väst. Deras verksamhet beskrivs längre fram i detta avsnitt.

AIL-rådet är rektors samordnings-, arbets- och referensgrupp för högskoleövergripande strategiska frågor som rör arbetsintegrerat lärande (AIL) och samverkan. Rådet sammanträder två till tre gånger per termin och startades 2016 som ett resultat av två Vinnova-projekt om högskolors samverkan. Det leds av vicerektor för AIL och inkluderar prorektor, representanter från varje institution, de vitala forskningsmiljöerna, förvaltningen och Kommunakademien Väst.

Högskolan Västs styrelse beslutade i oktober 2018 att fastställa strategiska indikatorer för verksamheten. Två av tre strategiska indikatorer handlar om AIL-certifiering. Det är AIL-certifiering av utbildningsprogram och AIL-certifiering av prioriterade samverkanspartner och lärcentra. För att säkerställa att alla studenter möts av och kritiskt kan förhålla sig till AIL-konceptet, dess innehåll, mervärde och utmaningar, ska samtliga utbildningsprogram vara AIL-certifierade till 2023. Certifieringen är ett viktigt steg i att kvalitetssäkra AIL-konceptet och ska också gälla för alla högskolans prioriterade samverkanspartners, i civilsamhälle, näringsliv och offentlig sektor. Alla lärcentra ska vara AIL-certifierade, i syfte att säkerställa ömsesidig samverkan som bidrar till utveckling av utbildning och forskning. Arbetet och utredning med certifiering har nyligen påbörjats, med bred förankring på institutionerna, i forsknings- och utbildningsnämnden och med koppling till kvalitetssäkringssystemet. AIL-rådet fungerar som referensgrupp för arbetet och avstämning sker i högskolans ledningsgrupp. En extern expert har anlåtts för att bistå högskoleledningen, främst vicerektor för AIL, och AIL-rådet i arbetet med att planera, driva och utvärdera processen och främja implementeringen av certifieringsarbetet. Kriterierna ska vara fastställda 2020.

Nytt för 2019 är att högskolans ledningsgrupp (HLG) har beslutat om nya arbetsformer, där strategiska diskussioner kring centrala teman ska föras vid bestämda tidpunkter varje år (se Figur 9). Strategisk samverkan och AIL ska diskuteras i april. Det strategiska årshjulet beslutades i våren 2019 och började implementeras kvartal fyra då den strategiska diskussionen om utveckling av forskning ägde rum. Kvalitativa underlag till dessa strategiska diskussioner kommer från institutionerna och från nämnderna och förvaltningen bistår med önskvärda kvantitativa data. Diskussionerna ger inspel till arbetet med övergripande verksamhetsplan för kommande år, som i sin tur ska styra innehållet i de arbetsenheternas verksamhetsplaner.



Figur 9. Det strategiska årshjulet för diskussioner i högskolans ledningsgrupp (HLG)

Högskolans interna forskningsresurser är koncentrerade till tre så kallade vitala forskningsmiljöer som utses av högskolestyrelsen: Barn- och ungdomsvetenskap (BUV), Lärande i och för det nya arbetslivet (LINA) och Produktionsteknik Väst (PTV). Forskningen inom de vitala miljöerna är starkt orienterad mot tillämpad forskning och samverkan med det omgivande samhället. Vid sidan om de vitala forskningsmiljöerna finns KK-miljön Primus och övrig forskning på institutionerna. Nedan beskrivs forskningsmiljöerna samt deras relation till och samverkan med omgivande samhälle och kvalitetsarbetet som bedrivs däremellan.

KK-miljön Primus

För att ytterligare stärka forskningen har högskolan sedan 2018 ingått avtal med KK-stiftelsen om en tioårig satsning på högskolans forskningsmiljö Primus, som förenar forskning och utbildning inom produktionsprocesser, produktionssystem och industriellt arbetsintegrerat lärande, I-AIL. De två förstnämnda är delar av den vitala forskningsmiljön PTV, medan I-AIL är en del av LINA.

En KK-miljö syftar till att stärka lärosätets förmåga att arbeta strategiskt och kvalitetssäkrat med utveckling och profilering av forskning och utbildning tillsammans med externa partners. Inom en utvald del av verksamheten ska högskolan utifrån en strategisk plan samlat kunna utveckla verksamheten och genomföra insatser (projekt) med stöd från KK-stiftelsen. Högskolan ska ha ett välutvecklat kvalitetssäkringssystem för miljön och forsknings- och utbildningsinsatserna ska ske i nära samverkan med företag.

Visionen är att Primus ska vara en internationellt erkänd och nationellt ledande forskningsmiljö inom produktionsteknik och arbetsintegrerat lärande som bidrar till industriell hållbar utveckling och tillväxt.

För alla forskningsprojekt inom Primus krävs samverkan och medfinansiering av minst två företag. De projektförslag som tas med i verksamhetsplanen till KK-stiftelsen genomgår en omfattande intern och extern kvalitetsgranskning, både med avseende på vetenskaplig kvalitet och på kvalitet i samverkan med företagen. För granskningen av samproduktion med företag anlitas personer verksamma i industrin. Projektförslag som inte motsvarar de krav som ställs tas inte med. De projekt som får medel följs upp varje år och när de avslutas. Projekten utvärderas i förhållande till vetenskaplig kvalitet, kvalitet på samproduktion och i förhållande till hur de bidrar till den långsiktiga visionen för forskningsmiljön. Det strategiska arbetet i Primus ska vara en motor för systematisk kvalitetssäkring av all forskning på högskolan.

För långsiktig utveckling har Primus knutit till sig en strategisk referensgrupp. Ordförande i styr-

gruppen är verkställande direktören för det statliga industriforskningsinstitutet RISE. I den strategiska referensgruppen sitter också företrädare för Teknikföretagen, metallforskningsinstitutet SWERIM, Volvo Cars, GKN Aerospace, Scania, Sandvik, AB Volvo, Stiftelsen Innovatum, Trollhättans stad, Västra Götalandsregionen samt Högskolan Västs rektor. Den strategiska referensgruppen samlas en gång på våren för att diskutera hur planerade forskningsinsatser överensstämmer med samverkansmålen i Primus. På hösten samlas den strategiska referensgruppen för att göra långsiktiga omvärldsanalyser med betydelse för forskningsinriktningen i Primus.

I KK-miljön talar man om samproduktion tillsammans med företagen. Forskningen planeras och utförs tillsammans företagen, och en stor del av forskningsresultaten redovisas i vetenskapliga artiklar som samförfattats av forskare från högskolan och forskare på företagen. Utgångsläget beträffande samproduktion i Primus har dokumenterats i den ARC-utvärdering (Assessment of Research and Co-production) som alla nya KK-miljöer genomgår. Andra KK-miljöer har låtit sin ARC-utvärdering omfatta all forskning på lärosätet, medan Högskolan Väst valde att begränsa den till Primus.

Den externa analysen gjordes av Damvad Analytics, som konstaterade att samproduktionen i forskningsmiljön är mycket hög, över nationellt och internationellt genomsnitt. Andelen samförfattade artiklar ligger på över 40 procent. Företagen uttrycker också att samverkan med Högskolan Väst fungerar väl. De förbättringsområden som ändå identifierades handlar om att bredda samverkan för att minska det beroende som idag finns till vissa företag. Utöver den externa analysen av samproduktion i Primus gjorde högskolan en självvärdering, och helheten utvärderades av en extern expertpanel som gjorde platsbesök med intervjuer. Expertpanelens utvärdering och rekommendationer kommer att användas i arbetet med att ta fram en ny treårsstrategi för Primus 2021–2024. Hela arbetet med ARC18 finns dokumenterat och kommenterat i en rapport från högskolan till KK-stiftelsen.²⁵

Forskningssamverkan i Primus ska ytterligare stärka nyttiggörandet av forskningsresultat vid Högskolan Väst. Inom ramen för framförallt produktionsteknik på PTC (Produktionstekniskt Centrum) har detta skett under en lång tid tillsammans med forskningspartners inom gemensamma projekt för samproducerad forskning och kompetensutveckling. Flera innovationer har utvecklats från idé till produkt/tjänst på en konkurrensutsatt marknad och införlivats i nya produkt- och processkoncept. Det senaste exemplet är ett nybildat start-up bolag (Procada) som fokuserar på en helt automatisk robotbaserad additiv tillverkning. Implementering av ny kunskap har skett via deltagande forskare och företagsrepresentanter på olika nivåer inom företagen. Dessutom har deltagande av studenter via examensarbeten och utbildningskonceptet *co-operative education* gett en bra bas för rekrytering och spridning av kunskap och forskningsresultat. För att ytterligare stärka förmågan till nyttiggörande kommer högskolan att vidareutveckla Primus samproduktionsmodell både strategiskt och operationellt.

Produktionsteknik Väst (PTV) och Produktionstekniskt Centrum (PTC)

Den vitala forskningsmiljön Produktionsteknik Väst (PTV) ligger helt inom ramen för KK-miljön Primus där samproduktion är en förutsättning för kvalitetsutveckling. Forskningen inom PTV var etablerad och i vissa delar världsledande redan innan högskolan fick stöd av KK-miljöprogrammet.

Forskarna i PTV är fysiskt samlokaliserade med industrin i samverkansarenan Produktionstekniskt Centrum, PTC, en kort bit från högskolans huvudcampus. PTC är även en av Högskolan

²⁵ ARC18 report, dnr 2018/951 A24

Västs tre AIL-plattformar. Huvudparterna är Högskolan Väst, SWERIM, IUC Väst, Stiftelsen Innovatum och GKN Aerospace. Lokalerna rymmer kontor både för högskolans forskare och för industriforskare, och gemensam utrustning i form av processutrustning, analysinstrument, datorsystem, robotar etc. Samlokaliseringen underlättar kontakt, nätverkande och samarbete mellan högskolan och industrin, och den gemensamma utrustningen sänker kostnaden för båda parter. Även doktoranderna i produktionsteknik har sina arbetsplatser på PTC.

Under 2018 pågick totalt 68 forskningsprojekt i PTV med extern finansiering och externa parter. Externfinansieringen i sig ställer krav på noggrann och systematisk uppföljning och dokumentation av projekten samt en komplett slutrapport där resultat och nyttiggörande presenteras. Vanligtvis leder ett avslutat projekt till nya projekt till följd av resultaten. De dominerande medfinansiärerna är GKN Aerospace, Sandvik och Siemens. Därtill finns ett stort antal samverkansföretag som ger medfinansiering av mindre storlek. Det finns en risk med att miljön är beroende av ett fåtal dominerande partner, och därför planeras kommande aktiviteter som strategiskt identifierar och inbjuder befintliga och nya företag att öka sin samverkan med miljön.

Innovationsarbetet och nyttiggörandet är ett område under uppbyggnad på högskolan. Strukturen för både den interna innovationsrådgivningen och för samverkan med forskningspartner och externa aktörer i regionen ska vidareutvecklas. Detta gäller förståelse och kunskap om innovationsprocess, verifiering och kommunikation av teknologikutveckling, skapa strukturer och policyer för samverkan och nyttiggörande, som sedan kan utvecklas till mer konkret rådgivning både inom forskningsprojekt och till enskilda forskare/aktörer. Det kommer att öka nyttiggörandet i befintlig verksamhet och skapa möjlighet för utveckling av nya företag med stöd av befintliga regionala, nationella och internationella ekonomiska stödresurser.

Lärande i och för det nya arbetslivet (LINA)

I den vitala forskningsmiljön Lärande i och för det nya arbetslivet, LINA, ska formulering av syften och frågeställningar i projekten ske i nära dialog med de verksamheter där forskningen genomförs. Forskningsdesignen i LINA-projekt är orienterad mot samhällsutveckling och förändring samtidigt som miljön prioriterar resurser för att kunna snabbt kunna svara på inspel och inviter från omvärlden. En stor del av forskningen sker i samverkan med offentlig sektor och civilsamhället, men LINA-forskare är också engagerade i KK-miljön Primus och kärnområdet industriellt arbetsintegrerat lärande (I-AIL).

Visionen är att LINA ska vara en nationellt ledande och internationellt erkända forskningsmiljö inom arbetsintegrerat lärande. Forskningen är flervetenskaplig och praktisknära, för att bidra till förståelse, stöd och utveckling av arbetsintegrerat lärande i ett arbetsliv i förändring. Forskningen ska adressera problematik och utmaningar med hög relevans för det omgivande samhället och planeras och genomföras i nära samarbete med aktörer i omvärlden. Särskilt betonas vikten av att forskningsfrågor formuleras i nära dialog med berörda verksamheter. Merparten av miljöns projekt har en aktions-orienterad dimension, och har således en uttalad ambition att medverka till förändring och utveckling. Ett exempel på samverkansforskning är Vinnova-projektet SESMA i samarbete med bilföretaget NEVS, Trollhättans stad, Innovatum och RISE. Ett annat är Hälsofrämjande integration, ett projekt i samarbete med Uddevalla kommun med fokus på samarbete mellan olika offentliga aktörer med ansvar för integration och folkhälsofrågor.

Barn- och ungdomsvetenskap (BUV)

Även den tredje vitala forskningsmiljön, Barn- och ungdomsvetenskap (BUV), har starkt fokus på samverkan och forskning med hög samhällsrelevans och anknytning till AIL. Miljön har utvecklat en strukturerad samverkansmodell. Initiativ kommer oftast från samhällsverksamheter som har identifierat ett problemområde, och ledningen för BUV avgör om området är relevant i förhållande till forskningsmiljöns inriktning. Om verksamheten har specifika önskemål om frågeställningar, till exempel önskemål om en specifik utvärdering, anses detta vara uppdragsforskning och hanteras av högskolans uppdragsavdelning.

Om det finns ett gemensamt intresse mellan högskolans forskare och verksamheten utannonseras projektet bland miljöns forskare och tilldelas den som bedöms lämpligast. Forskaren och verksamheten formulerar tillsammans den frågeställning som ska studeras. I förlängningen ska både verksamheten och forskningen kunna dra nytta av resultatet. Forskaren ansvarar för projektets design. Kunskapsutbyte ska ske även under projektets gång och inte enbart i samband med slutrapportering. Ansvaret för finansiering delas av Högskolan Väst och verksamheten, och ramarna för samarbetets regleras av ett avtal.

För att kvalitetssäkra forskningen besvarar såväl forskaren som verksamheten ett antal frågor vid projektstarten, för att synliggöra och hantera båda parter förväntningar på projektet och samarbetet, samt vid projektets avslutande. Samtliga kontaktdata, dokument (ansökningar, avtal, projektbeskrivningar med mera), före- och efterfrågor samt publikationer finns samlade i en samverkansdatabas. För att värna om projektets samhällsnytta finansierar BUV-miljön framtagningen av en populärvetenskaplig rapport, en arbetsinsats som genomförs av en professionell konsult inom området, efter det att forskaren har producerat en text av vetenskaplig karaktär.

Utöver samverkansforskning anordnar BUV årligen ett tiotal seminarier och två konferenser (Barnkonferensen och Forskning och praxis i samma rum) där såväl forskare som praktiker deltar som åhörare och som presentatörer. En viktig form för förmedling av forskning (nyttiggörande är i detta hänseende svårt att uttala sig om) är de rapporter i korthet som produceras främst inom ramen för samverkansprojekten.

Lärande och vårdande för hållbar hälsa (LOV)

Institutionen för hälsovetenskap, IH, har väl utarbetade samverkansytter med vårdverksamheter i region och kommun. Som ett led i att kvalitetsutveckla och förbättra samverkan i utbildning och forskning har kliniska lektorat inrättats med start 2016. Disputerade sjuksköterskor i klinisk verksamhet ses i ökande grad som värdefulla resurser i vårdverksamheten, och utgör en bro mellan den patientnära vårdverksamheten och akademien. En strategi är framarbetad för att stärka kvaliteten i utbildningar och att skapa bryggor för kunskapskapande mellan vårdverksamheter och utbildningarna vid IH.

Högskolan har i flera år fört samtal med vårdverksamheten kring anställningar för disputerade sjuksköterskor och det finns nu en gemensam positiv syn på samverkan. Det ger goda förutsättningar för att identifiera problem och kunskapsluckor som kan bli föremål för utveckling av gemensamma vårdforskningsprojekt.

Högskolan Väst deltar i två vetenskapliga projekt inom ramen för Vårdforskning i samverkan (VIS).²⁶ Syftet är att verka för utveckling och synliggörande av vårdforskning och dess nyttiggö-

²⁶ Se vardforskningsamverkan.se

rande, specifikt genom ökat samarbete mellan forskare hos projektparterna för att stärka forskningens kvalitet, ökat samarbete mellan forskare och aktörer inom hälso- och sjukvården för att förbättra nyttiggörande av forskningsresultat, ökad synlighet av vårdforskningen och ökad påverkan på policyområden med relevans för vårdforskning.

Under hösten 2019 pågår rekrytering av fem externt finansierade doktorander. Flera av dessa projekt är samverkansprojekt mellan institutionen för hälsovetenskap och vårdgivarna.

Fyrbodals hälsoakademi

Fyrbodals hälsoakademi är högskolans AIL-plattform för samverkan mellan NU-sjukvården, Högskolan Väst och Västra Götalands primärvård (Närhälsan). Syftet är att stärka parternas möjligheter att bedriva framgångsrik utbildning, forskning och verksamhetsutveckling på ett sådant sätt att resultaten kommer parterna och samhället till nytta, att fördjupa befintliga och få igång nya forsknings- och utvecklingsprojekt, utbildningsinsatser och innovationer.

NU-sjukvården och Närhälsan får genom samarbetet en ökad tillgång till forskare och studenter där studier och utvecklingsarbete bedrivs tillsammans med högskolan. Högskolan får tillgång till ett brett forskningsfält. Nya konstellationer av forskare kan finna varandra för utveckling av flervetenskapliga projekt och som därmed också ökar chanserna för extern finansiering.²⁷

Den gemensamma huvudinriktningen för forskning och utveckling är verksamhetsutveckling inom hälso- och sjukvården. Tre områden som prioriteras är (1) sköra äldre, (2) psykisk hälsa/ohälsa och (3) välfärdsteknologi. Inom dessa tre områden finns flervetenskapliga forskargrupper som bedriver flera olika forskningsprojekt.²⁸

Organiseringen och kvalitetsuppföljningen av arbetet sker via arbetsutskottet bestående av en representant från varje medverkande part samt verksamhetsledaren. Där ingår verksamhetsledaren för hälsoakademin, högskolans prorektor, prefekt vid institutionen för hälsovetenskap samt forsknings- och utvecklingschefer från NU-sjukvården och Primärvården i Fyrbodals. Minst en gång per år adjungeras högskolans rektor, sjukhusdirektör i NU-sjukvården²⁹ och regionens primärvårdsdirektör. Arbetsutskottet bereder ärenden och tar fram förslag till beslut som sedan behandlas och beslutas i styrgruppen. Styrgruppen utser verksamhetsledare och ska ge rekommendationer för den löpande förvaltningen av verksamheten, samt för ledning och uppbyggnad av Fyrbodals Hälsoakademi.

Kommunakademin Väst

Tillsammans med de 14 kommunerna i området Fyrbodals³⁰ har högskolan etablerat AIL-plattformen och samverkansarenan Kommunakademin Väst (KAV). Syftet är ökad samverkan kring utbildning, forskning och utveckling. Ett av flera viktiga områden framåt är ett långsiktigt arbete för att öka övergången till högre utbildning i hela Fyrbodals. KAV verkar för att parterna i ömsesidighet genom samverkan och samproduktion ska "... *bedriva gemensam kunskaps-, kompetens- och verksamhetsutveckling som bidrar till nytta för Fyrbodals kommuner och Högskolan Väst samt samhället i stort*" (dnr 2017/8 B 60). Kommunerna och högskolan ska tillsammans initiera utvecklings- och forskningsprojekt för att säkra kompetensförsörjningen inom regionen på kort och lång sikt.

²⁷ <https://www.fyrbodalshalsoakademi.se/om-oss/>

²⁸ <https://www.fyrbodalshalsoakademi.se/projekt/>

²⁹ NU-sjukvården är ett samarbete mellan Norra Älvsborgs Länssjukhus och Uddevalla sjukhus.

³⁰ Fyrstadsområdet Trollhättan, Uddevalla, Lysekil och Vänersborg, kommunerna i norra Bohuslän och kommunerna i Dalsland.

Forsknings-samverkan inom KAV bedrivs inom områdena (1) Ökad övergången till högre utbildning, (2) Behovsstyrd kompetensutveckling och (3) Utveckling av verksamheter i kommunal och privat sektor. KAV har i samverkan med forskningsmiljön LINA och Forum för skolutveckling anordnat konferenser och seminarier dit forskare bjuds in för att presentera idéer för vidare forsknings- och utvecklingsinsatser.

Styrkor och utvecklingsområden

Högskolan Västs breda och långvariga inriktning mot samverkan med det omgivande samhället är en styrka. Genom ledningssystemet säkras inriktningen från högskolans övergripande vision och profilen AIL, och vidare genom vår verksamhetsidé, strategierna för utbildning och forskning, verksamhetsplaner och verksamhetsuppföljningar på alla nivåer. Samverkan en inbyggd dimension i kvalitetssystemet, det är ett systematiskt och strukturerat arbetssätt på hela högskolan och utgår från vision och strategier.

Forskning i samverkan är utmärkande för de stora delarna av högskolans forskningsverksamhet: de vitala forskningsmiljöerna, AIL-plattformarna och KK-miljön Primus. Denna breda förankring och systematik stärker forskningens kvalitet och relevans samt främjar forskningens nyttiggörande, vilket syns tydligt i den höga andelen externfinansierad forskning i förhållande till de statliga anslagen för forskning.

Högskolan kommer att arbeta vidare med den påbörjade utvecklingen och uppföljningen av de strategiska indikatorerna. Den kommande AIL-certifieringen ger högskolan tydliga kvalitetskriterier och ett kvalitetssystem för att ännu bättre kunna följa upp samverkan i forskningen. Certifieringen kommer att inledas 2020, och från och med då kommer indikatorn kring samverkan i forskning att följas upp. Likaså kommer de nya arbetsformerna i högskolans ledningsgrupp, med årliga strategiska diskussioner kring centrala teman, att bidra till särskilt fokus på både forskning och samverkan.