

## Universitetskanslersämbetets granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete avseende forskning

Granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete avseende forskning - självvärdering

Lärosäte: Karlstads universitet

Reg. Nr: A-2021-06-5195

## Innehåll

<b>DEL 1 - Lärosätets kvalitetssystem</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1 Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>1.2 Kvalitetssäkringsarbetets utveckling över tid</b> .....	<b>3</b>
<b>1.3 Nuvarande kvalitetssystem</b> .....	<b>4</b>
<b>1.4 Kvalitetsarbete vid Karlstads universitet</b> .....	<b>5</b>
<b>2. DEL 2 – Bedömningsområden</b> .....	<b>9</b>
<b>2.1 Bedömningsområde 1: Styrning, organisation och genomförande</b> .....	<b>9</b>
2.1.1 Bedömningsgrund 1: Lärosätets principer för kvalitetsarbete, ansvars- och rollfördelning och konkreta arbetsformer för säkring och utveckling av kvalitet i forskningen är fastställda och allmänt tillgängliga. De är ändamålsenligt utformade för att understödja det strategiska arbetet på alla nivåer och för att engagera både ledning och medarbetare. ....	9
2.1.2 Bedömningsgrund 2: Lärosätet säkerställer att de löpande följer upp och kontinuerligt samlar in, analyserar och använder ändamålsenlig information med bäring på forskningens kvalitet och relevans. Detta används som underlag för kvalitetsutveckling, strategiska beslut och prioriteringar. ....	17
2.1.3 Bedömningsgrund 3: Lärosätet säkerställer att deras forskning/forskningsmiljöer återkommande genomgår granskningar ur nationellt och internationellt perspektiv med stöd av kollegial granskning. Granskningarna sker på ett ändamålsenligt vis för lärosätet. Lärosätet fångar systematiskt upp och tar hand om de rekommendationer som sådana granskningar ger upphov till. ....	25
<b>2.2 Bedömningsområde 2: Förutsättningar</b> .....	<b>30</b>
2.2.1 Bedömningsgrund 1: främja god forskningssed samt förebygga och hantera oredlighet i forskning .....	30
2.2.2 Bedömningsgrund 2: skapa goda förutsättningar för forskningens och forskningsmiljöernas utveckling och förnyelse.....	33
2.2.3 Bedömningsgrund 3: skapa goda förutsättningar för forskningens frihet .....	36
2.2.4 Bedömningsgrund 4: säkerställa ett nära samband mellan forskning och utbildning i verksamheten .....	38
2.2.5 Bedömningsgrund 5: följa upp sina insatser för att stärka forskningens kvalitet och relevans genom samverkan och ömsesidigt lärande; lärosätet arbetar systematiskt för att forskningsresultat tillkomna vid lärosätet sprids och kommer till nytta .....	40
2.2.6 Bedömningsgrund 6: långsiktigt säkra kompetensförsörjning för forskningens utveckling och förnyelse; lärosätet arbetar systematiskt för att skapa goda förutsättningar för kompetensutveckling samt erbjuder välfungerande karriärstöd för forskare i alla skeden i karriären oberoende av anställningsform .....	42
2.2.7 Bedömningsgrund 7: ge forskningen ett ändamålsenligt stöd; lärosätet har ändamålsenliga processer för prioritering och långsiktig förnyelse av forskningsinfrastrukturer.....	44
2.2.8 Bedömningsgrund 8: främja jämställdhet i forskningens förutsättningar och genomförande.....	48

## DEL 1 - Lärosätets kvalitetssystem

### 1.1 Inledning

Karlstads universitet inrättades 1999 för att dessförinnan, sedan 1977, varit en högskola och innan dess universitetsfilial till Göteborgs universitet från 1967. Karlstads universitet är ett bredduniversitet med utbildning och forskning inom samhällsvetenskap, humaniora, natur- och teknikvetenskap, utbildningsvetenskap, vårdvetenskap och inom det konstnärliga området.

Utbildnings- och forskningsverksamheterna vid universitetet organiseras i två fakulteter. Verksamheterna leds av dekaner som också är ordförande i respektive fakultetsnämnd. Dekanerna utses av rektor med stöd av en valprocess. Fakulteterna ansvarar för kvaliteten i utbildning och forskning samt för samverkan med omvärlden. Vid lärosätet finns också en universitetsgemensam lärarutbildningsnämnd med dekan som har ett särskilt ansvar för lärar- och förskollärarytbildningarna. De centrala stödfunktionerna har till uppgift att ge service åt universitetets fakulteter, ledning och styrelse. Stödfunktionerna arbetar även med uppdrag från och rapportering till myndigheter, departement samt andra externa instanser. Lärosätet äger också ett holdingbolag med tre dotterbolag.

Vid lärosätet erbjuds inom grundnivå och avancerad nivå cirka 75 utbildningsprogram och drygt 650 fristående kurser. Av den samlade utbildningsvolymen återfanns ungefär tre femtedelar av helårsstudenterna på yrkesexamensprogram, en femtedel på generella program och en femtedel på fristående kurser. Det finns drygt 23 000 studenter som bidragit till antingen antalet helårsstudenter eller till antalet helårsprestationer, vilket motsvarar 9 738 helårsstudenter och 8 095 helårsprestationer (avser år 2020). Vid slutet av 2020 fanns 269 personer registrerade som forskarstuderande. Av de forskarstuderande är 137 kvinnor och 132 män. Antalet medarbetare vid Karlstads universitet är cirka 1 300.

### 1.2 Kvalitetssäkringsarbetets utveckling över tid

Karlstads universitet har en lång tradition av ett systematiskt kvalitetssäkringsarbete. Strukturen för hur detta arbete organiserats har dock förändrats över tid. År 2008 var något av en nystart av det kvalitetssäkringsarbete som lett fram till dagens struktur. Universitetet fick kritik av dåvarande Högskoleverket för identifierade brister i det systematiska kvalitetsarbetet, vilket föranledde ett omfattande åtgärdsarbete. En ny organisation inrättades vid lärosätet 2013 där ett tydligare fokus på kvalitetsarbetet lades på fakultetsledningarna. Samtidigt upphörde det tidigare kvalitetsrådet. Syftet med denna förändring var att tydliggöra relationen mellan rektor, fakulteter, lärarutbildningsnämnd och institutioner för att på detta sätt stärka den vertikala kommunikationen mellan de olika beslutsnivåerna på lärosätet och därmed verka för en tydligare och mera transparent arbetsstruktur. Med målet att utgå från en universitetsgemensam modell för kvalitetssäkring och kvalitetsarbete beslutades 2014 att en arbetsgrupp, ledd av vicerektor med ansvar för kvalitetsfrågor, skulle leda arbetet att utveckla och implementera en sådan modell i verksamheten. Under 2015 inleddes "Treklöversamarbetet", bestående av förutom Karlstads universitet, också Linnéuniversitetet och Mittuniversitetet med syfte att genomföra

regelbundna granskningar av utbildningar genom ett kollegialt granskningsförfarande. Första utvärderingscykeln enligt denna modell startade 2018 och avslutas våren 2022. Ett utvecklingsarbete pågår inför en ny utvärderingscykel med planerad start 2023. Under 2017 fastställde rektor en policy för kvalitet i utbildning i enlighet med standarder och riktlinjer för kvalitetssäkring inom det europeiska området för högre utbildning (ESG) samt SUHF:s rekommendationer om kvalitetssäkring av utbildning och forskning. Denna policy ersattes 2019 av en utökad kvalitetspolicy ”Sammanhållet kvalitetssystem vid Karlstads universitet”<sup>1</sup> vilket inkluderar, förutom utbildning, även forskning och de centrala stödfunktionerna. Vägledande för forskning är även de principer för god forskningssed som beskrivs i lärosätets övergripande kvalitetspolicy. Dessa principer stödjer sig på den europeiska kodexen för forskningens integritet (ALLEA<sup>2</sup>) samt Vetenskapsrådets skrift om god forskningssed från 2017<sup>3</sup>. Det nuvarande kvalitetsrådet inrättades 2020.

### 1.3 Nuvarande kvalitetssystem

Karlstads universitets vision för 2030<sup>4</sup> identifierar kvalitet och kvalitetsutveckling i utbildning och forskning som huvudprioriteringar. Kvalitetsarbetet, som också inkluderar kvalitetssäkring av verksamheten, ska stödja universitetets arbete att nå sin vision med tillhörande sex strategiska mål för perioden 2019 - 2023<sup>5</sup>. Strategiska mål är konkretiserade i ett antal framgångsfaktorer. Till framgångsfaktorerna hör nyckeltal som är etablerade i sektorn och därmed användbara i jämförelser över tid i syfte att följa vår egen utveckling.

Nuvarande kvalitetssystem inkluderar därför regelbunden granskning och återkommande granskning samt kontinuerlig uppföljning i syfte att kontrollera, säkra och ge underlag till lärande och utveckling. Kvalitetssäkringsarbetet utgår från att universitetet ska bygga och bibehålla en kvalitetskultur som inkluderar såväl formella strukturer som ett engagemang och ansvarstagande för verksamheten bland medarbetare och studenter. Därtill hör också ett arbetssätt som möjliggör ständiga förbättringar via systematisk uppföljning, analys och återkoppling. Karlstads universitets nuvarande kvalitetssystem har en grund i Sveriges universitet- och högskoleförbunds (SUHF) gemensamma ramverk för kvalitetsarbete och kvalitetsutveckling samt i de standarder och riktlinjer för kvalitetssäkring inom det europeiska området för högre utbildning (ESG).

Universitetets kvalitetssäkring och kvalitetsarbete vägleds av åtta grundprinciper, vilket framgår i modellen i Figur 1.

- Grundprincip 1: Kvalitetskultur
- Grundprincip 2: Systematiskt kvalitetsarbete
- Grundprincip 3: Processer och metoder utifrån syfte och mål
- Grundprincip 4: Enkelhet kontra komplexitet

---

<sup>1</sup> [Sammanhållet kvalitetssystem vid Karlstads universitet](#)

<sup>2</sup> [Europeisk kodex för forsknings integritet](#)

<sup>3</sup> [Vetenskapsrådet: god forskningssed](#)

<sup>4</sup> [Karlstads universitets vision för 2030](#)

<sup>5</sup> [Framgångsfaktorer 2019 - 2023](#)

- Grundprincip 5: Transparens
- Grundprincip 6: Expertkunskap
- Grundprincip 7: Samband mellan utbildning och forskning
- Grundprincip 8: Samband mellan kvalitetssystem och övergripande vision/strategier

#### 1.4 Kvalitetsarbete vid Karlstads universitet

Kvalitetsarbetet vid Karlstads universitet ger underlag till universitetets övergripande vision och mål. Universitetets kvalitetsarbete inkluderar ett antal grundläggande kvalitetsprinciper, en kvalitetsstödjande organisation (gröna boxar) och den administrativa linjeorganisationen (gula boxar) vilket vi valt att illustrera i form av ett sammanhållet "hus" i Figur 1.

Fundamentet i Figur 1 utgörs av universitetets studenter och personal. Streckade linjer illustrerar den vertikala och horisontella kommunikationen mellan de olika funktioner som sammantaget utgör grundstrukturen i vårt kvalitetssäkringsarbete, vilket vi nedan mera ingående redogör för.

Universitetsstyrelsen är universitetets högst beslutande instans med ansvar för, och insyn i, hela universitetets verksamhet samt att arbetet genomförs i enlighet med universitetets mål och övergripande vision. Rektor är myndighetens högsta chef och leder det dagliga övergripande arbetet i universitetsledningen. Universitetsdirektören har det övergripande ansvaret för myndighetsfrågor, kontakter mot departement och är högsta chefen för de centrala stödfunktionerna.

Karlstads universitets organisation är decentraliserad vilket innebär att fakulteterna med tillhörande fakultetsnämnder är de två enheter inom universitetet som ansvarar för kvalitetssäkring och kvalitetsarbetet i utbildning och forskning. Dekanen har även ansvar för att säkra det systematiska kvalitetsarbetet inom fakultetens administrativa avdelningar. Dekanen är verkställande chef för fakulteten samt fakultetsnämndens ordförande. Inom fakulteterna finns institutioner; sju inom Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap och fem inom Fakulteten för hälsa, natur- och teknikvetenskap. Varje fakultet har utvecklat och implementerat lokala tillämpningar av universitetets sammanhållna kvalitetssystem<sup>6</sup>.

Läro-utbildningen vid Karlstads universitet organiseras i en matrisorganisation, där Läro-utbildningsnämnden ansvarar för kvalitetssäkring av läro-utbildningsprogrammen och uppföljning av läro-utbildningsanknuten forskning. Samtliga lärare som medverkar inom läro-utbildningen har sin administrativa hemvist vid Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap respektive Fakulteten för hälsa, natur- och teknikvetenskap. Läro-utbildningsnämnden ger uppdrag till övriga fakulteter om utförande av moment i läro-utbildningsprogrammen. Verksamheten leds av en dekan som är Läro-utbildningsnämndens ordförande. Läro-utbildningsnämnden har utvecklat och implementerat en lokal tillämpning av universitetets övergripande kvalitetsmodell<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> [Lokal tillämpning Fakulteten för Humaniora och Samhällsvetenskap](#) samt [Lokal tillämpning Fakulteten för Hälsa, Natur- och Teknikvetenskap](#)

<sup>7</sup> [Lokal tillämpning Läro-utbildningsnämnden](#)

De Centrala stödfunktionerna har till uppgift att stödja och ge service till universitetets fakulteter och angränsande verksamheter. Syftet är att skapa så goda förutsättningar som möjligt för lärosätets utbildning, forskning och samverkan med näringsliv och samhälle. De Centrala stödfunktionerna ska också utgöra ett strategiskt och administrativt stöd för universitetets ledning och universitetsstyrelsen. De arbetar även mot utbildningsdepartementet, Universitetskanslersämbetet, Universitets- och högskolerådet och andra externa instanser. Avdelningarna inom de Centrala stödfunktionerna leds av universitetsdirektören. De Centrala stödfunktionerna har utvecklat och implementerat en lokal tillämpning av universitetets övergripande kvalitetsmodell<sup>8</sup>

Kvalitetssäkring vid Karlstads universitet handlar om kontinuerlig uppföljning, regelbunden och återkommande granskning. Kontinuerlig uppföljning av utbildning, forskning och de Centrala stödfunktionerna sker fortlöpande i verksamheten med olika metoder och återförs till universitetsledningen via centrala verksamhetsdialoger. Verksamhetsdialoger genomförs fyra gånger per år och involverar, förutom universitetsledning, fakultetsledning och ledningen för Lärarutbildningsnämnden. Verksamhetsdialogerna dokumenteras och ingår som underlag i rektors återrapport till universitetsstyrelsen och utgör också ett underlag för årliga verksamhetsuppdrag som beslutas av rektor och ges till fakulteterna och Lärarutbildningsnämnden.

Universitetsstyrelsen får kontinuerligt återkoppling av kvalitetssäkringsarbetet via den skriftliga rapport som lämnas till styrelsen vid varje sammanträde. Resultat och slutsatser som genereras från kvalitetssystemet utgör även underlag för universitetets nulägesanalys vilket utgör grunden i strategi- och visionsarbetet utgår från. Universitetsstyrelsen har också möjlighet att fördjupa diskussionen kring kvalitetsarbetet i samband med specifika verksamhetspresentationer.

Förutom via verksamhetsdialoger, får universitetsledningen kontinuerlig återkoppling vad gäller verksamhetens kvalitetsarbete via kvalitetsrådet (bestående av prorektor, representanter från fakulteterna, Lärarutbildningsnämnden, de Centrala stödfunktionerna samt en student på grundnivå eller avancerad nivå och en forskarstuderande) samt via de råd som direkt leds av rektor vilka är ledningsrådet (bestående av universitetsledning, fakultetsledning, Avdelningschefer för HR-avdelningen, Kommunikationsavdelningen och Avdelningen för ekonomi och planering samt två representanter för studentkåren) och forskningsstrategiska gruppen (bestående av universitetsledning, fakultetsledning, chef för Grants and Innovation Office och Ekonomichef). Universitetsdirektören har därutöver egen kontinuerlig avstämning månadsvis med dekanerna för fakulteterna och Lärarutbildningsnämnden vilket återkopplas i avstämningsmöten med övriga i universitetsledningen.

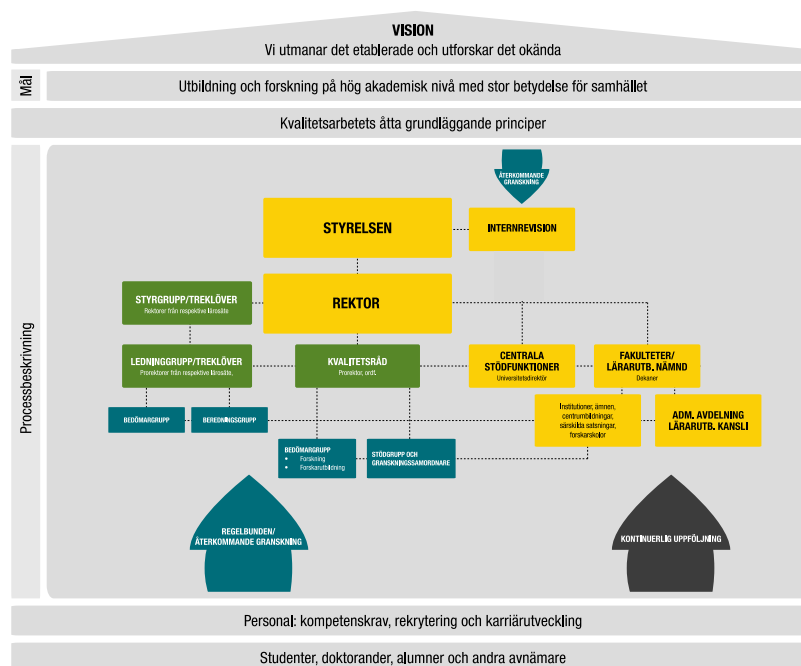
Återkommande och regelbunden granskning av utbildning, forskning och de Centrala stödfunktionerna sker på olika sätt inom olika delar av organisationen. Ansvaret för

---

<sup>8</sup> [Lokal tillämpning Centrala stödfunktioner](#)

universitetets regelbundna och återkommande externa granskning av utbildningsprogram/studiegång som resulterar i en examen åligger styrgruppen och ledningsgruppen för Treklövermodellen. Styrgruppen, som består av rektorerna från de tre samarbetande lärosätena, bemannar och ger uppdrag till ledningsgruppen. Ledningsgruppen består av prorektor/vicerektor eller motsvarande från de tre lärosätena samt en studentrepresentant per lärosäte. Ledningsgruppens uppdrag är att leda och utveckla granskningsmodellen, genomföra årliga uppföljningar och sprida goda arbetsmetoder.

Kvalitetsrådet ansvarar för universitetets regelbundna och återkommande externa granskning av forskning- och forskarutbildning. Rektor beslutar om tidsplan, val av utvärderingsenheter och kluster. Utfallet av den återkommande och regelbundna granskningen återförs till universitetsledningen, fakultetsledningarna och Lärarutbildningsnämnden vilka alla på olika nivåer vidtar nödvändiga kvalitetsförbättrande åtgärder.



Figur 1. Karlstads universitets kvalitetsarbete

Internrevisionen bidrar till universitetets kvalitetsarbete genom de granskningar av intern styrning och kontroll, som sker enligt årsplan som universitetsstyrelsen fastställer. Universitetsstyrelsen fastställer också rapporterna med uppdrag till rektor att omhänderta de rekommendationer internrevisionen lämnar. Internrevisionens rapporter återges löpande för universitetsstyrelsen. Andra återkommande granskningar genomförs av Riksrevisionen och Universitetskanslersämbetet. De centrala stödfunktionerna genomför även egeninitierade återkommande granskningar med fokus på bäst praxis och effektivitet.

Sammantaget genererar universitetets kvalitetssystem ett antal olika underlag relaterat till kvalitetssäkring i utbildning, forskning och i de centrala stödfunktionerna. Resultat från universitetets kontinuerliga, återkommande och regelbundna granskning är grunden för lärosätets budget-, strategi- och visionsarbete som engagerar, följs upp och beslutas av universitetsstyrelsen. I syfte att utveckla Karlstads universitets kvalitetskultur, och i enlighet med universitetets grundläggande kvalitetsprinciper, sprids bäst praxis internt i organisationen i samband med kvalitetssäkring i utbildning, forskning och de Centrala stödfunktionerna.



## DEL 2 – Bedömningsområden

### 2.1 Bedömningsområde 1: Styrning, organisation och genomförande

Bedömningsområdet innehåller följande bedömningsgrunder:

1. Lärosätets principer för kvalitetsarbete, ansvars- och rollfördelning och konkreta arbetsformer för säkring och utveckling av kvalitet i forskningen är fastställda och allmänt tillgängliga. De är ändamålsenligt utformade för att understödja det strategiska arbetet på alla nivåer och för att engagera både ledning och medarbetare.
2. Lärosätet säkerställer att de löpande följer upp och kontinuerligt samlar in, analyserar och använder ändamålsenlig information med bäring på forskningens kvalitet och relevans. Detta används som underlag för kvalitetsutveckling, strategiska beslut och prioriteringar.
3. Lärosätet säkerställer att deras forskning/forskningsmiljöer återkommande genomgår granskningar ur nationellt och internationellt perspektiv med stöd av kollegial granskning. Granskningarna sker på ett ändamålsenligt vis för lärosätet. Lärosätet fångar systematiskt upp och tar hand om de rekommendationer som sådana granskningar ger upphov till.

*2.1.1 Bedömningsgrund 1: Lärosätets principer för kvalitetsarbete, ansvars- och rollfördelning och konkreta arbetsformer för säkring och utveckling av kvalitet i forskningen är fastställda och allmänt tillgängliga. De är ändamålsenligt utformade för att understödja det strategiska arbetet på alla nivåer och för att engagera både ledning och medarbetare.*

Forskning vid Karlstads universitet bedrivs främst i forskargrupper eller i Forsknings centrum, ofta med utgångspunkt från samhällets behov och med relevans för aktörer i det omgivande samhället. Forskningen genomförs inom traditionella akademiska ämnen och inom mångvetenskapliga områden med utgångspunkt från samhällets behov. Som stöd för forskningen avser lärosätets sammanhållande kvalitetssystem att stärka forskningens kvalitet och främja en positiv utveckling av forskningsverksamheten. I Del 1 definieras Karlstads universitets kvalitetssystem (se Figur 1) som anger de ramar inom vilket kvalitetsarbetet bedrivs. I denna del (Del 2 Forskning) redovisas de förutsättningar, i form av organisation, ansvarsfördelning och interna styrdokument, samt de rutiner och arbetsätt

som används för att arbeta med kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling inom universitetets forskningsverksamhet. Det inkluderar aktiviteter genom vilka Karlstads universitet identifierar processer och resurser som krävs för att uppnå universitetets övergripande mål och strategier för forskningsverksamheten. För att lärosätets forskning ska uppnå högsta vetenskapliga kvalitet måste all forskning, i enlighet med universitetets övergripande modell, genomgå återkommande extern sakkunniggranskning och kontinuerlig kollegial granskning.

Karlstads universitet ska bedriva forskning på hög akademisk nivå med stor betydelse för samhället. Forskningen ska vara av hög kvalitet och bidra till ny kunskap. Ett strategiskt mål är att universitetets forskning och utbildning ska vara nära sammankopplade. Målet om värenommerad och excellent forskning är centralt i universitetets övergripande vision. Arbetet är därför inriktat på att utveckla kreativa och stödjande miljöer för såväl forskning som utbildning.

Karlstads universitetets övergripande kvalitetsmodell är en förutsättning för den strategiska utvecklingen av forskningsverksamheten vid lärosätet. Den övergripande modellen beskriver de principer som styr kvalitetsarbetet (se Del 1) och hur lärosätet på central nivå arbetar systematiskt med att följa upp, utvärdera och utveckla verksamheten. Det systematiska och universitetsövergripande kvalitetsarbetet för forskning är ungt (implementerades 2020) och har utvecklats i takt med den universitetsövergripande kvalitetsmodellen. Erfarenheter från Treklövermodellens arbetsprocesser för systematiskt kvalitetsarbete i utbildning (se Del 2 självvärderingsrapport utbildning), liksom tidigare forskningsutvärderingar kopplade till strategiska satsningar, har starkt bidragit till utvecklingen av lärosätets nuvarande modell för återkommande kvalitetssäkring av forskning. Följande rapport beskriver hur Karlstads universitet arbetar med den universitetsövergripande modellen för att systematiskt följa upp, utvärdera och utveckla kvalitetssystemet och kvalitetsarbetet i forskning. För att det systematiska kvalitetsarbetet ska vara ändamålsenligt har fakulteterna och Lärarutbildningsnämnden utvecklat och implementerat lokala anpassningar av kvalitetssystemet utifrån egna förutsättningar och behov.

I Del 1 definieras Karlstads universitetets övergripande kvalitetssystem och de ramar inom vilket kvalitetsarbetet bedrivs. I dokumentet ”Sammanhållet kvalitetssystem vid Karlstads universitet”<sup>9</sup> beskrivs kvalitetsarbetets grundläggande principer, organisation, personal och rekrytering, kvalitetsarbete och kvalitetsutveckling i centrala stödfunktioner, utbildning och forskning. Dokumentet är offentligt och tillgängligt på universitetets webbplats. Kvalitetssystemet är decentraliserat och därmed anpassat till respektive fakultets verksamhet. Som en konsekvens finns lokala anpassningar av systemet för respektive fakultet<sup>10</sup> samt för Lärarutbildningsnämnden<sup>11</sup>. En lokal anpassning finns även för det

---

<sup>9</sup> [Sammanhållet kvalitetssystem vid Karlstads universitet](#)

<sup>10</sup> [Lokal tillämpning Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap](#) och [Lokal tillämpning Fakulteten för hälsa, natur- och teknikvetenskap](#)

<sup>11</sup> [Lokal tillämpning Lärarutbildningsnämnden](#)

centrala stödet<sup>12</sup>. Även de lokala anpassningarna är tillgängliga att ta del av på lärosätets webbplats.

Verksamhetsdialoger mellan universitetsledning och respektive fakultetsledning samt Lärarutbildningsnämnden är ett verktyg för kontinuerlig uppföljning av forskningsverksamheten. I dialogen diskuteras såväl framgångar som avvikelser från planerade målsättningar och aktiviteter inom forskningsverksamheten. Centrala stödfunktioner bistår universitetsledningen, fakulteterna och Lärarutbildningsnämnden med att samla in, förbereda och analysera bakgrundsdata till dessa verksamhetsdialoger. Analyser med särskild bäring på forskningens kvalitet och relevans utgörs av andel externa forskningsmedel och publikationer men även verksamhetens utveckling kopplat till lärosätets övergripande strategi avseende internationellt arbete, samverkan, forskarutbildning och anknytning till utbildning följs systematisk upp.

Fakulteternas och Lärarutbildningsnämndens verksamhetsuppdrag baseras på mål och delmål i universitetets strategiska plan (se ordning för centrala verksamhetsuppdrag och verksamhetsdialoger<sup>13</sup>). Ovannämnda verksamhetsdialoger kring verksamheten och dess utveckling föregår alltid formandet av nya verksamhetsuppdrag. Verksamhetsuppdragen ska stödja universitetets övergripande strategi<sup>14</sup> och beslutas av rektor inför varje nytt årsskifte. Verksamhetsuppdragen omsätts senare till lokala uppdrag som ges av fakulteten till institutioner och forskningscentrum. Utformning av lokala uppdrag beror på fakultetens verksamhetsuppdrag, strategiska planer och analyser samt tidigare verksamhetsrapporter från institutioner och forsknings centrum. Lokala uppdrag utdelas av dekan efter genomförda dekandialoger. Kvalitetsarbetet är på detta vis en integrerad del av verksamhetsstyrningen. Tabell 1 sammanfattar lärosätets verksamhetsstyrning och ansvarsfördelning vad gäller kvalitetsarbetet i lärosätets forskningsverksamhet.

Forskningen vid Karlstads universitet bedrivs i forskargrupper kopplat till institutioner och i forsknings centrum. Forskargrupper samlar forskare inom ett eller flera ämnen. Forsknings centrum utgör en fastare organisering av forskargrupperingar utöver de som utgörs av ämnen och institutioner. Ett forskningscentrum kännetecknas innehållsmässigt av att den har en inriktning av att både förvalta och utveckla kunskaper kring ett specifikt tematiskt område. Syftet är att underlätta och utveckla samarbeten över institutions- och/eller fakultetsgränser. Ett forskningscentrum utgör dessutom en kontaktyta för samverkan inom forskning med olika delar av samhället. Inrättandet av ett forskningscentrum innebär att universitetet gör en långsiktig satsning på forskningsområdet, vilket förväntas skapa goda förutsättningar för forskningsmiljöers och forskningens utveckling och förnyelse.

Ett forskningscentrum inrättas av rektor på förslag av fakultetsnämnd, eller i förekommande fall lärarutbildningsnämnden, efter beredning inom fakultet eller lärarutbildningsnämnden och efter samråd med samtliga dekaner. Centrum placeras organisatoriskt direkt under dekanen vid värd fakulteten och det är värd fakultetens fakultetsnämnd som ansvarar för

---

<sup>12</sup> [Lokal tillämpning Centrala stödfunktioner](#)

<sup>13</sup> [Ordning för centrala verksamhetsuppdrag och verksamhetsdialoger](#)

<sup>14</sup> [Karlstads universitets vision och strategi 2030](#)

kvalitetssäkringen av forskningscentrets verksamhet. Även Lärarutbildningsnämnden kan agera värd fakultet.

Föreståndaren leder den dagliga verksamheten vid forskningscentrumet och förutsätts vara tillsvidare anställd lärare vid Karlstads universitet. Föreståndaren utses av rektor på tre år efter förslag från dekan vid värd fakulteten. Omfattningen av föreståndarskapet bestäms av dekanen som också anvisar det administrativa stöd som föreståndaren kan behöva ha. Ett forskningscentrum ska även ha en rådgivande kommitté i vilken företrädare för interna och externa aktörer ingår. En doktorandrepresentant inbjuds att delta. I kommitténs ansvarsområden ingår att arbeta för kunskapsspridning, bidra till initiering av forskningsprogram och forskningsprojekt, bygga kunskapsnätverk samt främja forsknings- och utvecklingsarbete i omvärlden. Uppdraget omfattar även att utveckla verksamhetsplaner och stötta granskningar av verksamheten. Ordförande och ledamöter utses på tre år av rektor efter förslag från värd fakultetens fakultetsnämnd. Den rådgivande kommittén är beslutsför när minst hälften av ledamöterna är närvarande.

Forsknings centrum får förvalta projekt, men har ingen anställd personal, utan verksamheten bedrivs med personal anställda på universitetets institutioner. Ett forskningscentrum bedriver som regel inte utbildning. Ett avsteg från denna huvudregel kan göras då extern finansiering kräver det. Forskarstuderande är alltså placerade och antagna vid ett ämne med examensrätt på aktuell nivå inom organisationen.

Tabell 1. Lärosätets verksamhetsstyrning och ansvarsfördelning vad gäller kvalitetsarbete i forskning

Organisation	Verksamhetsansvar	Kontinuerlig uppföljning	Återkommande granskning
Universitetsledning: Rektor, styrelse	<p>Beslut: övergripande strategi. Beslut gällande fördelningsmodell för forskningsanslag samt därtill beslut om budget.</p> <p>Beslut: verksamhetsuppdrag till Fakultet/Läroarbetsnämnd/Centrala stödfunktioner</p>	Beslut: systemstöd utvärdering av forskning	Beslut: modell för utvärdering av forskning
Fakulteter	<p>Rapport till ledning i verksamhetsdialoger och via Stratsys.</p> <p>Beredning av långsiktiga planer</p> <p>Beslut: fördelning av forskningsanslag</p>	<p>Följa upp bibliometrisk analys och externfinansiering av forskning</p> <p>Omsätta resultat i åtgärder</p>	<p>Bidra till självvärderingar, övrigt underlag</p> <p>Beslut och uppföljning av handlingsplan</p>
Läroarbetsnämnden	<p>Rapport till ledning i verksamhetsdialoger och via Stratsys</p> <p>Beslut: fördelning av forskningsanslag</p>	<p>Följa upp bibliometrisk analys och externfinansiering av forskning</p> <p>Omsätta resultat i åtgärder (innehåll)</p>	Bidra till självvärderingar, övrigt underlag
Centrala stödfunktioner	<p>Rapport till ledning i verksamhetsdialoger och via Stratsys</p> <p>Beslut: uppdrag till avdelningar</p> <p>Beslut: Ekonomiska ramar för berörda stödverksamheter.</p> <p>Uppföljning av utdelade uppdrag</p>	Utvecklar och förvaltar systemstöd och sammanställer uppföljande information	Samordning och stöd för underlag
Institutioner	Rapportera till fakultetsnämnd	<p>Följa upp bibliometrisk analys och externfinansiering av forskning</p> <p>Omsätta resultat i åtgärder</p>	<p>Bidra till självvärderingar och handlingsplaner/övrigt underlag</p> <p>Fullfölja handlingsplan</p>
Forskningscentrum och forskargrupper	Rapportera till fakultetsnämnd	<p>Skriva årsberättelse/verksamhetsberättelse</p> <p>Följa upp bibliometrisk analys och externfinansiering av forskning samt omsätta resultat i åtgärder</p>	<p>Bidra till självvärderingar och handlingsplan, övrigt underlag</p> <p>Fullfölja handlingsplan</p>

I augusti 2012 beslutade rektor att inrätta en grupp med ansvar för att övergripande utveckla och driva universitetets externa forskningsfinansieringsprocess. Gruppen har sedan inrättandet fokuserat på forskningsfinansieringsprocessen i enlighet med beslutet. Gruppen har också fokuserat på andra universitetsövergripande strategiska utvecklingsområden avseende Karlstads universitets forskningsverksamhet såsom allmänna satsningar på verksamhetsutveckling, satsningar på forskares kompetens- och karriärutveckling, satsning och utveckling av övergripande partnerskap avseende forskning och innovation med andra lärosäten och andra aktörer i näringsliv och offentlig sektor. Idag benämns gruppen därför, Forskningsstrategiska gruppen (FSG) och består av rektor, prorektor, dekaner samt avdelningschef för Grants and Innovation Office och chef för Avdelningen för ekonomi- och planering. Övriga deltagare som deltar på FSGs månatliga möten adjungeras utifrån agenda och behov. FSG är därmed det universitetsövergripande forum som följer upp och analyserar information med bäring på forskningsverksamhetens utveckling som sedan blir underlag för kvalitetsutveckling, strategiska beslut och prioriteringar på lärosätetsnivå.

Fakultetsnämnderna ansvarar ytterst för kvalitet och kvalitetsutveckling av forskning samt för att arbetet bedrivs i enlighet med universitetets strategi. I samband med varje års ekonomiska fördelning granskar fakultetsnämnden den vetenskapliga produktionen och utfallet vad gäller externa medel. Dessutom granskas detta inför prioriteringar av forskningsanslag till strategiska satsningar och forskningsgrupper. Vid Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap utses ledamöter ur fakultetsnämnden (prodekan och 2 ledamöter) som bereder och följer upp fakultetens principer för forskningsfinansiering och kriterier för satsningar i linje med universitetets övergripande strategi. Fakultetsnämnden på Fakulteten för hälsa, natur- och teknikvetenskap har delegerat till Forskningsutskottet (FU) att verka för en kvalitetshöjning av fakultetens forskning och att bereda fakultetens långsiktiga strategier och handlingsplaner (verksamhetsplaner) vad gäller forskning. Dessutom bereder FU policydokument och liknande gällande forskning och för att arbetet bedrivs i enlighet med universitetets strategi. I FU ingår förutom dekan fyra lärarrepresentanter, företrädesvis professorer, och två doktorandrepresentanter. Lärarrepresentanterna utses av fakultetsnämnden för en period av tre år i taget och doktorandrepresentanterna utses av studentkårens doktorandsektion. Utskottet har en strategisk roll och ger en kollegial syn på forskningsrelaterade frågor.

Läro- och lärutbildningen och den läro- och lärutbildningsanknutna forskningen organiseras i en matrisorganisation vilket innebär att verksamheten är fördelad på fakulteternas institutioner, medan Läro- och lärutbildningsnämnden har ett övergripande och samordnande ansvar. Enligt universitetsstyrelsens beslut om fördelning av forskningsmedel avsätts en flexibel ram för Läro- och lärutbildningsnämnden att fatta beslut om. Läro- och lärutbildningsnämnden stödjer genom dessa medel uppbyggnaden av ämnesövergripande ämnesdidaktiska och utbildningsvetenskapliga forsknings centrum och för läro- och lärutbildningen strategiska satsningar.

Läro- och lärutbildningsnämnden fattar även strategiska beslut för att utveckla den läro- och lärutbildningsanknutna forskningen och forskarutbildningen. Detta sker efter dialog och samordning med universitets-, fakultets- och institutionsledningarna samt forskargrupperna. Läro- och lärutbildningen har ett beredande organ, forskningsrådet, som är en mötesplats mellan

dekan och företrädare för de forskningscentrum som nämnden stödjer, där frågor om forskningens utveckling och samverkan mellan forskning och lärarutbildning avhandlas. En doktorandrepresentant inbjuds att delta i samtalen.

### **Universitetets verksamhetsstöd till forskning**

Karlstads universitets verksamhetsstöd för forskning ska ge ett administrativt, beredande och verkställande stöd för styrelsen, ledning samt fakulteterna. Därvid ska stödet säkerställa ett enhetligt, rättssäkert och effektivt arbetssätt i administration och myndighetsutövning<sup>15</sup>.

Lärosätets stödverksamhet för forskning består i huvudsak av förvaltningens Centrala stödfunktioner och fakulteternas administrativa avdelningar, Lärarutbildningsnämndens kansli samt i ett fåtal fall forskningsnära stöd avseende budgetplanering och projekthantering inom enskilda institutioner. Universitetsdirektören har det övergripande ansvaret för universitetets administrativa processer och för att de håller hög kvalitet. Biträdande universitetsdirektör är universitetsdirektörens ställföreträdare. Avdelningarna leds av avdelningschefer med ansvar för planering, genomförande och uppföljning av verksamhet inom respektive avdelnings verksamhetsområde. Det innebär också ett ansvar för kvalitet och kvalitetsutveckling. Universitetsdirektör, biträdande universitetsdirektör och avdelningschefer utgör stödfunktionernas ledningsgrupp. I ledningsgruppens arbete deltar också de administrativa cheferna vid fakulteterna samt Lärarutbildningsnämndens kansli. För styrning och uppföljning av kvalitetsutvecklande projekt används styrgrupper. Det finns även en särskilt inrättad styrgrupp för forskningsadministrativa frågor.

Fakulteternas administrativa avdelningar och Lärarutbildningsnämndens kansli leds av en administrativ chef, som är underställd dekan. Enheten utgör en gemensam och sammanhållen administrativ resurs för hela fakulteten. Enheten ska ge administrativt stöd till dekan, fakultetsnämnd, institutioner, lärare och studenter. Arbetssättet ska kännetecknas av flexibilitet där verksamhetens behov sätts i fokus.

Den enskilde medarbetaren har ansvar för att inom ramen för sina arbetsuppgifter verka för och delta i kvalitetsutvecklande arbete. Att den enskilda medarbetaren ges förutsättningar att arbeta kvalitetsutvecklande är avgörande för det engagemang i kvalitetsfrågor som Centrala stödfunktioner eftersträvar. Det systematiska kvalitetsarbetet, i form av kontinuerlig uppföljning och återkommande granskning, inom de Centrala stödfunktionerna och fakulteternas administrativa avdelningar beskrivs i det centrala stödets lokala tillämpning av lärosätets övergripande kvalitetssystem.

---

<sup>15</sup> [Arbetsordning för centrala stödfunktioner](#)

## Kontinuerlig uppföljning inom verksamhetsstöd för forskning

Avdelningschefer och fakulteternas administrativa chefer ansvarar för att inom sitt område identifiera kvalitetshöjande aktiviteter i förhållande till de verksamhetsmål och verksamhetsuppdrag som givits av rektor. Dessa aktiviteter kan röra såväl forsknings- som utbildningsadministration eller annan administrativ verksamhet som ankommer på myndigheten. Aktiviteterna preciseras av respektive avdelning och innebär ett utvecklingsarbete som avdelningen självt initierar, avsätter resurser till och följer upp. På denna nivå kan det exempelvis handla om mindre omfattande utveckling av rutiner, arbetssätt eller system. Utvecklingsbehov kan identifieras av verksamheten eller inom avdelningen. Aktiviteterna dokumenteras och följs upp i verksamhetsplaneringsverktyget Stratsys. För att sprida information och underlätta koordinering av olika insatser presenteras de olika verksamhetsplanerna i stödfunktionernas ledningsgrupp.

För att tydliggöra behov av administrativ utveckling inom forskning och utbildning finns en styrgrupp för respektive process inrättad. I styrgrupperna ingår de administrativa cheferna från fakulteterna och berörda chefer inom Centrala stödfunktioner. Ordförande i den forskningsadministrativa styrgruppen är Avdelningschef för Grants and Innovation Office. Forumens syfte är att informera om pågående utvecklingsbehov till stöd för kärnverksamheten och för att diskutera hur nya behov av utveckling ska hanteras. När större behov identifieras, planeras avdelningsövergripande projekt där arbetet rapporteras till respektive styrgrupp.

Förbättringsbehov i administrativa processer identifieras också av universitetets internrevisor som lämnar sina rapporter till universitetsstyrelsen. I de fall iakttagelserna berör stödfunktioner ger universitetsdirektören uppdrag till ansvarig verksamhet att beskriva hur dessa hanteras. Universitetsdirektören ansvarar för återkopplingen till styrelsen.

Den kontinuerliga uppföljningen inom Centrala stödfunktioner sker, utöver genom ledningsgruppsmöten, i olika steg. Respektive avdelningschef ansvarar inom sin avdelning för att återkommande följa upp verksamhetsplaneringen tillsammans med sina medarbetare. Universitetsdirektör har återkommande avstämningar med respektive avdelningschef. I dessa avstämningar behandlas bland annat de aktiviteter som ger stöd till forskningsverksamheten enligt avdelningens verksamhetsplanering, samt därtill förda resurser för detta arbete. Chefen för Grants and Innovation Office rapporterar särskilt kring den forskningsadministrativa styrgruppens arbete.

Varje avdelningschef deltar i en dialog med universitetsdirektör och biträdande universitetsdirektör under vårterminen där det givna verksamhetsuppdraget och resurser för genomförandet följs upp. Dialogerna dokumenteras med minnesanteckningar. Inför verksamhetsårets slut sker en uppföljning av avdelningarnas verksamhetsplanering, sammanhållen av biträdande universitetsdirektör. Avstämningen dokumenteras.



Vid två tillfällen varje år (vår- och hösttermin) sker verksamhetsdialog mellan fakulteternas och lärarutbildningens dekaner, rektor och universitetsdirektör. I dessa dialoger diskuteras bland annat upplevelsen av stöd och behov av utveckling. Centrala stödfunktioner presenterar i samband med dialogen också övergripande aktuellt arbete enligt verksamhetsplanering. Under 2021 har bland annat strategiskt viktiga kvalitetsfrågor som den resursmässiga balansen mellan forsknings- respektive utbildningsadministration diskuterats, men också mer löpande kvalitetsarbete såsom hur remisser av förslag på förändringar inom forskarutbildningens administration förankrats.

### **Återkommande granskning av verksamhetsstöd för forskning**

Den återkommande granskningen av kvalitetsarbete inom forskningsadministration utgörs dels av de återkommande externa granskningar som genomförs av bland andra Riksrevisionen och Universitetskanslersämbetet (juridisk tillsyn), dels de lagstadgade interna revisioner som myndigheten är ålagd så som ekonomisk revision och miljörevision. Forskningsadministrationen utvärderas också i regionala, nationella och internationella granskningar i samband med projekt. Exempel på detta under 2021 är utvärderingen av Akademin för smart specialisering och lärosätets återkommande granskning av forskning initierat inom ramen för egna kvalitetssystemet. I förekommande fall ska ansvarig chef upprätta en handlingsplan utifrån iakttagelser i granskningarna och tillse att åtgärder genomförs.

*2.1.2 Bedömningsgrund 2: Lärosätet säkerställer att de löpande följer upp och kontinuerligt samlar in, analyserar och använder ändamålsenlig information med bäring på forskningens kvalitet och relevans. Detta används som underlag för kvalitetsutveckling, strategiska beslut och prioriteringar.*

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

### **Kollegial granskning**

På Karlstads universitet, liksom i det övriga internationella och nationella akademiska samhället, baseras den kontinuerliga granskningen av forskning till stor del på ett kollegialt arbete, så kallad peer review granskning. Till stor del handlar kollegial granskning om dialog och ömsesidigt lärande. Kollegialt samtal är grunden för den kvalitetskultur som är en viktig och naturlig del av det vardagliga arbetet vid Karlstads universitet.

Beroende på syfte, vilka frågor som ska besvaras och vad som ska uppnås kan den kollegiala granskningen se olika ut. Exempel på metoder som kan samlas under begreppet kollegial granskning vid Karlstads universitet är:

- Seminarieverksamhet med ”diskutant/opponent” förfarande
- Granskningsförfarande av avhandlingsmanuskript
- Redaktionskommittéer för bedömning och återkoppling för artiklar och andra bidrag som lämnats in för publicering
- Peer review-förfarande vid publicering
- Auskultation med återkoppling i handledarsituationer
- Skriftlig/muntlig återkoppling i forskningsmedelsansökningar
- Kontinuerlig dialog i olika forskningsnätverk och på forskningskonferenser

Dialoger, utlåtanden och återkoppling i kollegiala granskningar är ett lärande i forskarkollegiet. Den kollegiala granskningen bygger på en oberoende och opartisk granskning som säkerhet för överdrifter, direkta fel, plagiat och andra osäkerheter. De förutsättningar som krävs för ett gott och konstruktivt kollegialt samtal varierar men knyter bland annat an till god forskningssed.

På lärosätetsnivå stöds kollegial granskning av tydliga processer, som till exempel rekrytering eller vid ansökan om forskningsstöd från värd fakulteten, vid diskussion om arbetstid för opponentskap som en del i handledarutbildning, tillgång till möteslokaler och/eller stöd för redaktörskap. Hur väl kollegial granskning fungerar och hur det bidrar till en god kvalitetskultur följs upp i institutionens arbete, i års- och verksamhetsrapporter till fakulteten och i lärosätets granskning av forskning.

## **Forskningsfinansiering**

Lärosätets forskningsfinansiering består av externfinansiering och fördelning av interna forskningsanslag. Externfinansieringen fördelas inte centralt utan följer forskningsfinansiärens beslutade programformer. De interna forskningsanslagen fördelas enligt beslutade principer.

### *Externa forskningsanslag*

Lärosätet förmåga att erhålla externa bidrag är en av flera indikatorer på forskningens kvalitet och relevans. Externa forskningsmedel är dessutom viktigt för den fortsatta utvecklingen och för att finansiera de personella och infrastrukturella resurser som lärosätet tillhandahåller. Flera metoder tillämpas på lärosätet för att uppmuntra och stödja forskare att erhålla externa forskningsmedel. Exempel på metoder som tillämpas är tid av tjänst för att skriva ansökan, information om aktuella utlysningar, rådgivning som stöd i ansökningsprocesser samt utbildning i ansökningskrivande. Utfallet följs kontinuerligt upp och sammanställs av Grants and Innovation Office. Underlaget belyser pågående forskningsprojekt, beviljandegrad, sökt och beviljat belopp, samfinansiering, fördelning mellan män och kvinnor hos sökande samt anställningsform. En sammanfattning

presenteras halvårsvis på lärosätetsnivå samt nedbrutet fördelat per fakultet, institution/forskningscentrum och forskningsämne. Fördjupade analyser genomförs dessutom årligen för de nationella forskningsråden, Stiftelsen för Kunskaps- och kompetensutveckling (KK-stiftelsen) samt Horizon2020/Europa.

Analyserna följs upp inom den Forskningsstrategiska gruppen, inom fakulteter och institutioner. Analyserna utgör ett viktigt underlag för prioriteringar och strategiskt arbete avseende forskningsverksamheten. För lärosätesövergripande åtgärder och satsningar fattas beslut inom den Forskningsstrategiska gruppen under ledning av rektor. Det avser exempelvis prioriteringar av ansökningar till KK-stiftelsen samt nominering av forskare till riktade forskningsfinansierings- eller ledarskapsprogram, initiering av Marie Skłodowska-Curie Postdoctoral Fellowship Program med syfte att rekrytera och stötta yngre framgångsrika forskare, projekt inom Akademien för Smart för Specialisering satsningen på ERC-training program och ledarskapsprogrammet REAL (Research Leader Initiative).

Dekaner använder analyserna för att besluta om riktade insatser i form av workshops eller individuell rådgivning för att informera om eller stimulera till att öka antalet ansökningar till enskilda finansiärer. Med syfte att sprida erfarenheter inom lärosätet arrangeras regelbundet aktiviteter i samverkan med representanter från berörd forskningsfinansiär och med forskare som tidigare erhållit medel från respektive forskningsfinansiär. Riktade informationstillfällen har på detta sätt bland annat arrangerats för de statliga forskningsråden, Vinnova, KK-stiftelsen, Horizon 2020 och Stiftelsen för strategisk forskning. Workshops och rådgivning syftar till att förbättra medarbetarnas förmåga att attrahera externa forskningsmedel genom att höja kvaliteten i ansökningskrivandet.

Att erhålla externa forskningsmedel handlar inte enbart om tid och att skriva välformulerade ansökningar. Förutsättningar för den enskilda medarbetaren inkluderar även möjligheter att involvera externa samarbetspartners, deltagande i forskningskollegium och att formulera aktuella och relevanta forskningsidéer. Sådana aspekter följs upp i lärosätets granskning av forskningsverksamheten.

### *Interna forskningsanslag*

En genomlysning av universitetets fördelningsprinciper (2018/2019) resulterade i ett delvis nytt fördelningssystem som svarar mot lärosätets vision och strategi 2030. De av universitetsstyrelsen beslutade principerna ska vara transparenta, enkla att förstå i sin helhet och enkla att ta fram underlag till. En utvärdering av fördelningsprinciperna planeras till 2022.

Den beslutade fördelningsmodellen fördelar erhållet anslag till omkostnader för infrastruktur, lärarutbildningsanknuten forskning samt rektors centrala resurs. Ramarna till lärarutbildningsanknuten forskning samt till rektors centrala resurs är flexibla och fastslås genom rektorsbeslut. Rektors centrala resurs används till lärosätesöverskridande utvecklingsprojekt. Fördelning av rektors centrala resurs följer en särskild

handläggningsordning och beslut föregås av en dialog i samband med centrala verksamhetsdialoger. Under 2021 har rektors centrala resurs bland annat använts för att stödja forskningsinfrastruktursatsningar som Max IV och ESS, för uppbyggnad av forskningsmiljöer vilket inkluderat professorssatsningar, för adjunktforskarskola, för att stödja doktorandsektionens arbete och för att genomföra jämställdhetsintegreringsarbete.

Anslagsmedel fördelas till fakulteterna utifrån antal disputerade heltidsekvivalenter, andel forskarexamina, andel helårsstudenter och erhållna externa medel. Hur fakulteterna fördelar anslagsmedel styrs av egna fördelningsmodeller som svarar mot Karlstads universitets strategiska mål för forskning. Fakulteterna fördelar anslagsmedlen för forskning och forskningsutbildning utifrån liknande modeller men med vissa skillnader i procentuell fördelning mellan olika aktiviteter samt olika enskilda satsningar beroende på fakultetens specifika mål.

Fakultetsnämnden beslutar om fakultetens forskningsbudget som inkluderar anslag till respektive institution, dekans strategiska resurs, medfinansiering, forskarutbildning, lokal/infrastruktur, särskilt stöd och incitamentsmedel. Anslag till respektive institution fördelas per ämne och bryts ned i antal helårsstudenter, heltidsekvivalenter avseende professorer, docenter och lektorer samt ersättning till föreståndare vid forskningscentrum. Incitamentsmedel baseras på andel externa medel och publikationer. Dekanernas strategiska resurs för forskning utgör ett stöd för oplanerade händelser eller för fakultetsöverskridande utvecklingsprojekt. Under 2021 användes dekanernas strategiska resurs till medfinansiering av beviljade forskningsprojekt, till utveckling av forskarutbildningskurser, anslagsfinansierade doktorander och strategiska uppdrag.

### **Kontinuerlig uppföljning av forskning på fakultetsnivå**

Uppföljning av forskning skiljer sig något åt vid respektive fakultet och vid Lärarutbildningsnämnden.

Vid Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap sker en återkommande rapportering av uppdrag inom forskning och forskarutbildning i institutionsdialoger med fakultetsledningen. Dialoger utgör en grund för beslut om eventuella åtgärder, för handlingsplaner samt för nya eller förändrade uppdrag inför nästa verksamhetsår. Exempel på beslut som berör forskning kan inkludera inrättandet av nya doktorandtjänster eller biträdande lektorat. Forsknings centrum och forskargrupper följer inte samma dialogprocess utan följs i stället upp i form av årliga verksamhetsberättelser. Enligt anvisning ska följande områden behandlas i verksamhetsberättelsen: forskning, forskarutbildning, personal, internationalisering, samverkan, lokaler och utrustning, uppföljning och utveckling av verksamheten samt en SWOT-analys. Verksamhetsberättelserna redovisas och diskuteras i fakultetsnämnden och behov av stöd kan lyftas. Fakultetsnämndens inspel återkopplas sedan till centrumföreståndare eller motsvarande via fakultetens dekan. Återkopplingen kan till exempel beröra kompetensprofil, behov av ökad internationalisering eller engagemang i

forskarskolor samt redovisning av eventuella beslut fattade i fakultetsnämnden angående stöd.

Vid Fakulteten för hälsa, natur- och teknikvetenskap författar alla institutioner en årsberättelse som inkluderar forskning och forskarutbildning med avseende på: större händelser under året, rekrytering, ekonomi, kvalitetsarbete, digitalisering, internationalisering, samverkan, jämställdhet samt hållbar utveckling. Bilagor till årsberättelsen inkluderar bakgrundsmaterial som belyser personal, ekonomi, externa forskningsmedel och vetenskapliga publikationer. Samtliga ämnen som driver forskarutbildning har också i uppdrag att skriva och lämna in en årsrapport liksom fakultetens två forskarskolor. Årsrapporter följs återkommande upp av fakultetsnämnden. De årsrapporter som behandlar forskarutbildningen följs även upp av fakultetens forskarutbildningsutskott.

Läro- och forskarutbildningsnämnden begär in verksamhetsberättelser från de forskargrupper och centrum som nämnden stöder via sitt forskningsanslag. I verksamhetsberättelserna presenteras en analys av gruppens publicering samt erhållna externa forskningsmedel. Forskningens utveckling och betydelse för läro- och forskarutbildningen berörs och analyseras även i verksamhetsdialoger. Forskarnas deltagande i läro- och forskarutbildningen påverkar fortsatt medelstilldelning. Läro- och forskarutbildningsnämnden följer speciellt upp forskningsansökningar och erhållna externa medel i verksamhetsberättelser från ämnesdidaktiska och utbildningsvetenskapliga forskningsmiljöer. Syftet är att stimulera till fler ansökningar samt ökad samverkan med andra forskarmiljöer inom universitetet och med andra lärosäten. Läro- och forskarutbildningsnämnden styr dock inte inriktningen på ansökningarna.

### **Bibliometrisk analys**

Bibliometriska analyser är ett verktyg som stödjer bedömning av forskningens kvalitet, synlighet och relevans. Bibliometri inkluderar statistik över publiceringsvolym, publiceringsnivåer, citeringsinflytande, samarbeten och öppen tillgång. Analyserna används för jämförelser med andra lärosäten, i interna och externa utvärderingar samt för strategisk publicering.

Återkommande bibliometriska analyser genomförs i syfte att systematiskt följa upp produktion och genomslag av lärosätets vetenskapliga publikationer. Underlag till analysen inhämtas från lärosätets publikationsdatabas DiVA, Web of Science och Norska listan. Universitetsbiblioteket ansvarar för den kontinuerliga kvalitetssäkringen av materialet i publiceringsverktyget DiVA.

Lärosätesövergripande sker en analys och redovisning i lärosätets årsredovisning som beslutas av universitetsstyrelsen. Utöver årsredovisningen genomförs återkommande två större analysarbeten. Ett analysarbete är den årliga bibliometriska analysen som utgör ett stöd för universitetsledning, fakultetsledning och prefekter genom att presentera en

nulägesbild på lärosätes-, institutions- och individnivå. Analyserna presenteras som exempel i års- och verksamhetsrapporter.

Fakulteternas och institutionernas uppföljning av vetenskapliga publikationer avspeglas främst i fördelning av incitamentsmedel. Andra åtgärder som vilar på bibliometriska data kan vara beslut om fakultetsfinansierade artikelskolor där seniora forskare ger stöd till doktorander och yngre forskare i olika publiceringsstrategier och vetenskapligt skrivande; allt med syfte att nå önskad målgrupp, accepteras i högkvalitativa publiceringskanaler, spridas fritt och indexerats i databaser som används för nationell medelstildelning och internationell universitetsranking.

Ett annat analysarbete sker när bibliometriska analyser genomförs som underlag i lärosätets återkommande granskning avseende forskning och forskarutbildning.

Universitetsbiblioteket erbjuder även trendanalyser och visualiseringar vid externa granskningar som inte genomförs inom ramen för det interna kvalitetssäkringsarbetet, till exempel uppföljning av viss projektfinansiering. Universitetsbiblioteket erbjuder också rådgivning och tolkning av bibliometriska data, när kvaliteten i rekryteringshandlingar ska bedömas och säkerställas

### **Forskningskommunikation, innovation och nyttiggörande**

Samverkan med samhället och näringslivet handlar bland annat om demokratiutveckling där en viktig ingrediens är forskningskommunikation. Med en väl fungerande forskningskommunikation kan lärosätet stärka omvärldens förtroende för universitetet och dess verksamhet. Den kan skapa ett intresse för kunskapsbildning och på så sätt attrahera studenter och medarbetare. Forskningskommunikation är för Karlstads universitet ett medel för att stärka universitetets relationer och samverkan med samhället<sup>16</sup>.

Kontinuerlig kommunikation av forskning tillgodoses genom ett kommunikationsstöd inom varje fakultet samt utökat kommunikationsstöd till lärosätets större forskningsmiljöer. Metoder som används i forskningskommunikation med samhället och näringslivet är nyhetsbrev, impact cases, ”forskningspodden” där nyblivna doktorander intervjuas om sin forskning samt föreläsningsserien ”Möt en forskare”, där forskare presenterar sin forskning för allmänheten.

I syfte att utveckla och stärka lärosätets forskningskommunikation har ett universitetsövergripande nätverk inrättats. Nätverket bildades som ett direkt svar på ett behov av erfarenhetsutbyte bland lärosätets forskningskommunikatörer. Nätverket har representanter från kommunikationsavdelningen, Universitetsbiblioteket, Grants and Innovation Office samt från ett av universitetets största forskningscentrum. Utöver nätverkets varaktiga deltagare bjuds doktorander och forskare in för att belysa särskilda

---

<sup>16</sup> [Kommunikationspolicy](#)

fokusområden. Nätverket har ingen beslutandefunktion, utan deltagarna är fria att väcka frågor och presentera idéer i nätverket för att sedan ta kunskapen tillbaka till den egna verksamheten för beslut om eventuella aktiviteter. Vid varje nätverksträff förs minnesanteckningar och värdskapet växlar mellan de olika deltagarna.

Ett utfall av nätverkets arbete är ett instagramkonto (Kauresearch) för forskningsrelaterade inlägg. Inläggen är på engelska för att betona forskningens internationella karaktär och görs omväxlande av forskare, doktorander och kommunikatörer. Inläggen handlar om pågående forskning, resultat och vardagen som forskare. Antalet följare utvärderas kontinuerligt och utvecklingen av kontot diskuteras på nätverkets träffar. Uppföljning av kommunikationsaktiviteter sker i enskilda forskningsprojekt av projektledare som rapporterar till forskningsfinansiärer. Kommunikationsaktiviteter rapporteras även i årliga verksamhetsberättelser och årsberättelser till fakultetsledningen.

Kursen ”Att kommunicera vetenskap” erbjuds universitetets doktorander. Syftet är att utveckla en kompetens i att sprida och kommunicera den egna forskningen. Kursen utvärderas enligt lärosätets rutiner för kursutvärderingar.

I kvalitetsarbetet sker även en kontinuerlig uppföljning av medarbetares medverkan i kunskaps- och innovationssystemet. Innovation handlar om kunskap som skapar värde för samhälle, företag och individer. Nyttiggörande koncentrerar sig på att sprida resultatet av den vetenskapliga forskningen så att den kommer till användning. Innovation och nyttiggörande är viktiga beståndsdelar i universitetets arbete vad gäller samverkan. Flera metoder tillämpas för att uppmuntra och stödja forskare till innovation och nyttiggörande. Exempel är lärosätets innovationsstöd som kan erhållas redan vid forskningsformuleringsfasen till nyttiggörandet av forskningsresultat samt stöd för att vidareförädla idéer till exempel genom uppstart av bolag eller licensiering av immateriella rättigheter. Lärosätets arbete kring innovation och nyttiggörande sker inom ramen för Innovationskontoret Fyrklövern som består av Karlstads universitet, Linnéuniversitetet, Mittuniversitetet (administrativ samordnare) och Örebro universitet. Dessa fyra likvärdiga parter samarbetar i nätverksbaserad form och med en gemensam målbild vad gäller kvalitetsutveckling avseende innovationsstöd. Ett antal indikatorer följs upp kontinuerligt i Fyrklöverns arbete. En indikator är antalet utvärderade idéer från forskare och studenter; antal som erhållit verifieringsmedel samt antalet överlämningar till inkubatorer. En idé definieras och avgränsas utifrån främst två kriterier: att den är kunskapsbaserad och har ursprung i den akademiska miljön samt att den är en potentiell innovation.

Ledningsgruppen och styrgruppen för Fyrklövern följer utvecklingen kontinuerligt som en del i utvecklingen av det stöd som ges, och för att identifiera områden som behöver prioriteras. I ledningsgruppen deltar chefen för lärosätets Grants and Innovation Office och i styrgruppen deltar prorektor. Årliga sammanställningar redovisas i lärosätets årsredovisning samt i fakulteternas verksamhets/årsberättelser.

## Löpande uppföljning av aktiviteter i lärosätesövergripande partnerskap

Karlstads universitet har etablerat avtal för samverkan med ett antal organisationer. Dessa lärosätesövergripande partnerskap bygger på gemensamma intressen och intentioner. De syftar till att skapa långsiktiga relationer för ömsesidig kunskapsutveckling som ska bidra till att stärka respektive organisations positioner, såväl var för sig som gemensamt. Även samarbetet och aktiviteter enligt dessa avtal följs löpande upp. Ordningen för dessa uppföljningar följer av det ingångna avtalet.

Ett exempel på hur löpande uppföljning kan ske är samverkansavtalet om klinisk forskning mellan Region Värmland och Karlstads universitet. Syftet är att skapa långsiktighet, att stärka den kliniska forskningen och bidra till forskning med hög kvalitet och relevans för hälso- och sjukvård. Programmet har en övergripande ledningsstruktur som består av en styrgrupp på högsta ledningsnivå och en arbetsgrupp. Styrgruppen fattar beslut i strategiska frågor, fastställer bedömningskriterier för projektansökningar och fördelning av projektmedel. Styrgruppen följer upp projekt, halvtids- och slutvärdering, satsningar och ekonomi på en övergripande nivå. Arbetsgruppen bereder beslut och ansvarar för att utveckla forskningssamverkan och sprida kunskap. Arbetsgruppen rapporterar direkt till styrgruppen.

För kvalitetssäkring tillämpas en gemensamt utformad och fastlagd ansökningsprocess. Alla ansökningar föredras och godkänns av rektor respektive verksamhetschef innan de skickas in för bedömning. Externa bedömare anlitas i bedömningsprocessen. Arbetsgruppen sammanställer årligen projektens utveckling med stöd i underlag från respektive projektledare. Arbetsmodellen diskuteras återkommande i samband med årlig rapportering och vid avtalsperioders utgång. Som ett resultat har till exempel externa bedömare ersatt interna bedömare i bedömningsprocessen.

Ett annat exempel är Karlstads universitet och Karlstad kommun som samverkar på ledningsnivå samt inom olika ämnesområden, olika förvaltningar och bolag. Sedan 2018 har lärosätet tillsammans med kommunen valt att tydliggöra och prioritera olika utvecklingsområden. En gemensam handlingsplan definierar prioriterade aktiviteter som lång- och kortsiktigt stärker kvaliteten och bidrar till måluppfyllnad i respektive organisation. Innehållet i handlingsplanen är indelat i fyra huvudområden; Forskning, Personalutbyte, Synlighet och Kompetensförsörjning. Området Forskning handlar om att etablera kommundoktorander och gemensamma forskningsprojekt. Området är under uppstart men arbetet med en kommundoktorand har som exempel processats av kommunens utvecklingsdirektör och ansvarig dekan under 2021 vilket resulterat i ett konkret doktorandprojekt med planerad start 2022. Utpekade aktiviteter inom respektive huvudområde återrapporteras till styrgruppen. Slutrapportering och utvärdering av handlingsplanen kommer ske sista kvartalet 2022.



*2.1.3 Bedömningsgrund 3: Lärosätet säkerställer att deras forskning/forskningsmiljöer återkommande genomgår granskningar ur nationellt och internationellt perspektiv med stöd av kollegial granskning. Granskningarna sker på ett ändamålsenligt vis för lärosätet. Lärosätet fångar systematiskt upp och tar hand om de rekommendationer som sådana granskningar ger upphov till.*

Återkommande granskning av forskning är en av de metoder som lärosätet tillämpar för att systematiskt genomlysna hela forskningsverksamheten. Övriga metoder för granskning beskrivs i detalj i Del 1 (avsnitt 5). Lärosätets återkommande granskning ska säkerställa att forskningen uppfyller vedertagna kvalitetsmål utifrån både ett nationellt och internationellt perspektiv samt utgå från lärosätets strategiska plan. Granskningen syftar till att stimulera till reflektion kring befintlig kvalitetskultur och goda arbetssätt, och till att identifiera områden som behöver förbättras i verksamheten och hur det ska ske.

Vid återkommande granskning av forskning bedöms utvärderingsenhetens befintliga prestationsnivå och möjligheter till kvalitetsutveckling genom extern kollegial granskning. En utvärderingsenhet utgörs av en institution eller ett forskningscentrum. Systemet är också konstruerat för att kunna utvärdera nya typer av forskningskonstellationer som kan tillkomma genom framtida riktade satsningar. Modellen implementerades 2020 i form av en pilot. Under 2021 har ytterligare tre enheter granskats (bedömrappport lämnas under våren 2022). Erfarenheterna från piloten har tillvaratagits och följts upp både lokalt inom den granskade miljön och inom fakultetsnämnd samt av universitetsledning.

Karlstads universitet har en god vana av att genomföra utvärderingar. Processen för återkommande granskning av forskning baseras därför till stor del på erfarenheter från den tidigare satsningen på starka och excellenta grupper. Satsningen, som pågick under perioden 2014 till 2020, var då en del av lärosätets strategiska plan för att profilera starka forskningsverksamheter. Satsningen fastställdes av rektor som en del i en ny modell för att finansiera lärosätets forskning. Inrättandet av starka och excellenta forskargrupper utgick från en intern genomlysning och prioriteringsprocess med fastställda kriterier, följt av en granskning med stöd av externa bedömare. Efter två år utvärderades grupperna utifrån samma kriterier som vid inrättandet och med särskilt fokus på hur väl forskningsmiljöerna utvecklats gentemot uppställda mål. Arbetssätt och lärdomar från regelbundna granskningar av utbildning (den så kallade Treklövermodellen) har också tillvaratagits vid utformningen av nuvarande granskningsprocess för forskning.

Återkommande granskning sker enligt en övergripande sexårsplan som inkluderar all forskning på universitetet. Den övergripande planen följs upp med årsplaner som beslutas av rektor i samråd med dekaner och kvalitetsrådets ordförande. Varje granskning genomförs

med stöd av en extern bedömargrupp samt utifrån en fastställd handläggningsordning<sup>17</sup> och årscykel (se Figur 2).



Figur 2. Årscykel för återkommande granskning av forskning vid Karlstads universitet.

Den externa bedömargruppen ska vara tillräckligt omfattande och ha en balanserad sammansättning för att på så sätt säkerställa välgrundade och objektiva slutsatser om kvaliteten i utvärderingsenhetens forskning. Det krävs även god förståelse för internationella forskningsaktiviteter, tvärvetenskaplig forskning, samverkan och det svenska universitets- och högskolesystemet.

Bedömningsunderlag utgörs av en självvärderingsrapport, bakgrundsdata och ett platsbesök som syftar till att ge bedömarna en möjlighet att ställa kompletterande frågor utifrån utvärderingsenhetens självvärdering och för att möta aktiva forskare på alla nivåer. Under pandemin har platsbesöket genomförts digitalt med tillfredsställande resultat. Bakgrundsdata belyser andel forskande personal, meriteringsnivåer, antal forskarstuderande, förmåga att söka och erhålla externa medel, publiceringsmönster och publicering med öppen tillgång, samverkanspartners och nyttiggörande av forskning.

Utvärderingsenheten bedöms utifrån följande kriterier:

<sup>17</sup> [Handläggningsordning för återkommande granskning av forskning](#)

- Vetenskaplig produktion och genomslag
- Nyttiggörande av forskning
- Förutsättningar: organisation och ledarskap, kompetens och kompetensförsörjning, kapacitet
- Förnyelse och forskningsinfrastruktur
- Samverkan och interaktion med omgivande samhälle
- Inkluderande kultur: Internationalisering, jämställdhet och disciplinär öppenhet
- Samband mellan utbildning och forskning

Bedömargruppens rapport ska vara ett underlag för kvalitetshöjande åtgärder, underlag för beslut samt för att utveckla lärosätets övergripande vision och strategi. Utvärderingsenheten ansvarar för att analysera utfallet och att skriva en handlingsplan efter avslutad granskning. Handlingsplanen beslutas och fastställs av fakultetsnämnden. Handlingsplanen ska inkludera åtgärder som stärker forskningens kvalitet och främjar framstående forskning, den ska följas upp och åiterrapportering ska ske till respektive fakultetsnämnd.

Under 2021 avslutades pilotgranskningen vid Institutionen för geografi, medier och kommunikation. Enligt fastställd handlingsordning har handlingsplan upprättats och beslutats av berörd fakultetsnämnd. Handlingsplanen lyfter fram kritiska områden som ska åtgärdas liksom förslag till framtida utvecklingsområden. För att stimulera lärande lyfter handlingsplanen även fram god praxis som förväntas spridas internt på universitetet i syfte att utveckla universitetets kvalitetskultur. Utifrån bedömargruppens rapport har lärosätet identifierat flera aspekter av betydelse för fortsatt kvalitetsutveckling. Erfarenheterna från pilotomgången visade att arbetsprocessen fungerade tillfredsställande. Identifierade brister i handläggningsordningen resulterade i en mindre revision till stöd för kommande granskningar. Framförallt handlade revisionen om förtydliganden i arbetsprocessen såsom instruktioner till utvärderingsenheten och arbetssätt för den stödgrupp som tar fram bakgrundsdata. För att säkerställa att det skriftliga underlaget bistår bedömargruppen med ändamålsenlig information sker uppföljning efter varje granskningsomgång. Under hösten 2021 inleddes granskningar av Institutionen för sociala och psykologiska studier, Institutionen för hälsovetenskaper och Centrum för forskning om samhällsrisker. Bedömarrapporter publiceras och ska följas upp under våren 2022.

### **Återkommande uppföljning av aktiviteter i lärosätetsövergripande partnerskap**

Karlstads universitet har etablerat avtal för samverkan med ett antal organisationer. Dessa lärosätetsövergripande partnerskap bygger på gemensamma intressen och intentioner. De syftar till att skapa långsiktiga relationer för ömsesidig kunskapsutveckling som ska bidra till att stärka respektive organisations positioner, såväl var för sig som gemensamt. Även samarbetet och aktiviteter enligt dessa avtal följs återkommande upp. Ordningen för dessa uppföljningar följer av det ingångna avtalet.

Ett avtal omfattar Karlstads universitet och Region Värmland inom Akademin för smart specialisering och är ett exempel på återkommande uppföljning av lärosätesövergripande partnerskap. Detta samarbete fokuserar förnyelse av värmländskt näringsliv, offentlig sektor samt forskning och utbildning vid Karlstads universitet. Begreppet ”Smart specialisering” handlar om att identifiera starka regionala områden med potential till internationell konkurrenskraft. Partnerskapet som styrs gemensamt, fungerar som en mötesplats för forskare, företag, samhällsaktörer, finansiärer och entreprenörer med stora möjligheter till informationsspridning och nyttiggörande av forskningsresultat.

Akademin för Smart Specialisering har en övergripande ledningsstruktur som består av en styrgrupp på högsta lednings- och politisk nivå och en arbetsgrupp. Styrgruppen inkluderar rektor, prorektor, universitetsdirektör och regionråd samt regional utvecklingsdirektör. Styrgruppen fastställer avsiktsförklaringen, följer upp projekten, satsningarna och budgeten på en övergripande nivå, samt beslutar i strategiska frågor. Arbetsgruppen hålls samman av en partnerkoordinator från respektive organisation och har till uppgift att granska projektansökningar, kontinuerligt följa upp projekt och aktiviteter, bevaka möjligheter till medfinansiering samt utveckla planen med tillhörande budget. Till och med 2020 hade forsknings- och innovationsprojekt etablerats motsvarande ca 165 mkr.

Projekten knyter an till olika industriella sektorer som definierats i den värmländska forsknings- och innovationsstrategin (Smart specialisering) samt till utveckling inom den offentliga sektorn. Utöver de projekt som finansieras direkt finns angränsade projekt som bidrar till Värmlands utveckling, både nationellt och EU-finansierade, i de involverade forskargrupperna (motsvarande 300 mkr). För lärande mellan projekten arrangeras så kallade ERFA-möten 2-3 gånger per år med olika teman som syftar till fortsatt och gemensam utveckling.

Partnerskapet genomgår återkommande utvärderingar. OECD, med stöd av den nordiska forskningsinstitutionen Nordregio, nådde 2019 en överenskommelse med Karlstads universitet och Region Värmland om att utvärdera Akademin utformning, genomförande och effektivitet. Syftet med utvärdering var att bedöma Akademin roll inom Värmlands forsknings- och innovationsstrategi för smart specialisering, identifiera utmaningar och förbättringsmöjligheter samt att ge rekommendationer för den framtida utformningen av det strategiska partnerskapet mellan Karlstads universitet och Region Värmland. Parallellt med utvärderingen genomförde Region Värmland en uppdatering av sin strategi för smart specialisering.

I sin slutrapport lyfter OECD<sup>18</sup> Akademin som ett gott exempel i Europa vad gäller forskningssamverkan mellan akademi, näringsliv och offentlig sektor. Framgången i Värmland hänger samman med en mobilisering för ett samlat regionalt ledarskap. Den tillit som finns mellan aktörerna i regionen pekas ut som en tydlig framgångsfaktor. Dessutom läggs vikt vid jämställda arbetsplatser, genusintegrering och normförändringar. För

---

<sup>18</sup> [Evaluation of the Academy for Smart Specialisation. Final report June 2020](#)

Karlstads universitet har Akademin bidragit till en systematisk uppbyggnad av forskningskapaciteten vilket bidragit till utveckling av nya och befintliga utbildningar på universitetet. Arbetet i Akademin har också genererat ytterligare extern forskningsfinansiering som stärker universitetet i forskningssamarbetet med övriga samhället. Kvalitetsutvärderingen genererade ett antal rekommendationer som ligger till grund för det fortsatta arbetet under 2022. Det handlar bland annat om att ytterligare stärka relationen mellan ”kunskapsutbyte och samarbete” med undervisnings- och forskningsverksamheten, att stärka och utveckla internationalisering och att prioritera förmågan att generera externa medel till forsknings- och innovationsverksamheten. Två olika Vinnväxtinitiativ (DigitalWell Arena och Vinnväxt Paper Province 2.0) är viktiga i det fortsatta arbetet, både vad gäller innehåll i verksamheten och avseende arbetssätt och positionering. Målet är att fortsatt skapa värdefulla synergier mellan internationella projekt (till exempel Horisont Europa), nationella projekt och initiativ med den regionala utvecklingen i både näringsliv och offentlig verksamhet.

## 2.2 Bedömningsområde 2: Förutsättningar

### Bedömningsområdet innehåller följande bedömningsgrunder:

Lärosätet arbetar systematiskt för att

1. främja god forskningssed samt förebygga och hantera oredlighet i forskning
2. skapa goda förutsättningar för forskningens och forskningsmiljöernas utveckling och förnyelse
3. skapa goda förutsättningar för forskningens frihet
4. säkerställa ett nära samband mellan forskning och utbildning i verksamheten
5. följa upp sina insatser för att stärka forskningens kvalitet och relevans genom samverkan och ömsesidigt lärande; lärosätet arbetar systematiskt för att forskningsresultat tillkomna vid lärosätet sprids och kommer till nytta
6. långsiktigt säkra kompetensförsörjning för forskningens utveckling och förnyelse; lärosätet arbetar systematiskt för att skapa goda förutsättningar för kompetensutveckling samt erbjuder välfungerande karriärstöd för forskare i alla skeden i karriären oberoende av anställningsform
7. ge forskningen ett ändamålsenligt stöd; lärosätet har ändamålsenliga processer för prioritering och långsiktig förnyelse av forskningsinfrastrukturer
8. främja jämställdhet i forskningens förutsättningar och genomförande

### 2.2.1 Bedömningsgrund 1: främja god forskningssed samt förebygga och hantera oredlighet i forskning

Principer för god forskningssed ingår som en del i Karlstads universitets sammanhållna kvalitetssystem. Dessa principer stödjer sig på den europeiska kodexen för forskningens integritet (ALLEA) och Vetenskapsrådets publikation God forskningssed från 2017. Principer för god forskningssed syftar till att understödja att alla som är involverade i forskning reflekterar över sitt ansvar och forskningens konsekvenser. Principerna ska även hjälpa akademisk personal och lärosätet i stort att reflektera över praktiska, etiska och intellektuella utmaningar och ställningstaganden som är en del av att forska. Detta avsnitt fokuserar lärosätets förebyggande arbete för att främja god forskningssed, en beskrivning av den forskningsetiska granskningsprocessen samt processer för att hantera misstanke om oredlighet i forskning.

Information och vägledning är verktyg för att förebygga och främja god forskningssed. På Kau.se ges vägledning till anställda i frågor kring god forskningssed. Där återfinns en beskrivning över forskarens ansvar samt information om lagen om etikprövning med länk

till etikprövningsmyndigheten och lärosätets forskningsetiska granskningsprocess<sup>19</sup>. Ett länkat dokument ger även vägledning till anställda vid misstanke om avvikelser från god forskningssed. Ett utvecklingsområde är att addera ytterligare information kring etiska dilemman och frågeställningar som man som forskare kan ställas inför.

En annan metod för att främja god forskningssed är att skapa förutsättning för och kontinuerligt uppmuntra till diskussion kring etiska frågeställningar i forskning. Flera verktyg är applicerade på universitet där ett sätt är att integrera etikfrågor i utbildning. Forskarskolorna vid Fakultet för hälsa, natur- och teknikvetenskap har utvecklat två etikkurser. En grundläggande etikkurs som erbjuds alla doktorander vid fakulteten samt en påbyggnadskurs för doktorander som utför forskning som involverar människor på ett eller annat sätt. Alla forskarutbildningsämnen vid Fakultet för hälsa, natur och teknikvetenskap har definierat grundkursen i etik som obligatorisk i forskarutbildningen. Flera doktorander vid Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap deltar också i kurserna som en del av sin forskarutbildning. Inom båda forskarskolorna vid Fakultet för hälsa, natur och teknikvetenskap erbjuds seminarieverksamhet med fokus på etikfrågor i forskarens vardag. Universitetsbiblioteket erbjuder den universitetsövergripande kursen ”Informationssökning” till forskarstudenter. Kursen behandlar god forskningssed. Ett annat erbjudande till forskare och doktorander är ”Science skills to go” en kurs som fokuserar på informationssökning, referenshantering, öppen tillgång, upphovsrätt samt akademisk läsning och skrivning. Den universitetspedagogiska enheten ansvarar för universitetets handledarutbildning och erbjuder dels en grundläggande handledarkurs, som dessutom är ett krav för medarbetare som önskar beföring till docent eller professor, dels en fortsättningskurs som ges i seminarieform för att fler ska kunna ta del av innehållet. God forskningssed är här en integrerad del i form av kursmoment och litteratur som belyser etiska frågeställningar i handledarrollen, lagstiftning och disciplinära traditioner.

Ett utvecklat stöd som inkluderar vägledning syftar till att öka medvetenheten hur man som forskare bör förhålla sig till de regler och villkor som gäller i forskningssamarbeten. En viktig del är att projektgruppen gemensamt identifierar risker samt söker överenskommelse om hur de ska hanteras före projektstart. Avtal och överenskommelser i samarbetsprojekt reglerar vanligtvis roller och ansvar, immateriella rättigheter, forskningsdata, publicering av resultat samt författarskap. Det är också viktigt att identifiera hur roller och bidrag kan förändras under forskningsprojektet med hänsyn till etiska och juridiska aspekter. Ett stöd i detta arbete är forskarhandboken<sup>20</sup> som bland annat ger vägledning vid genomförande av forskningsprojekt och spridning av forskningsresultat.

Karlstads universitet stödjer omställningen till ett öppet vetenskapssamhälle genom olika initiativ. Det handlar bland annat om fri tillgång till vetenskapliga publikationer online och god hantering av forskningsdata som ska göra en framtida återanvändning av forskningsmaterialet möjlig.

---

<sup>19</sup> [Hemsida för ansvar och etik](#)

<sup>20</sup> [Forskarhandboken](#)

Universitetsbiblioteket verkar för att Karlstads universitets forskningspublikationer görs öppet tillgängliga i största möjliga utsträckning. Karlstads universitet är anslutet till Kungliga bibliotekets Bibsamavtal som innebär kostnadsfri eller rabatterad publicering i ett stort antal tidskrifter. Därutöver administrerar och tillhandahåller universitetsbiblioteket en särskild fond för forskare att söka medel hos för öppen publicering i tidskrifter som inte täcks av nationella avtal. Tillgängliggörande av forskningsdata är ytterligare ett verktyg för att främja öppen vetenskap. Vid universitetet finns forskningsdatagruppen som ansvarar för att utveckla infrastruktur, riktlinjer och stöd som ska möjliggöra att data kan tillgängliggöras. Avdelningen Grants and Innovation Office ansvarar för att samordna arbetet och kontinuerlig uppföljning sker utifrån det systematiska kvalitetsarbetet inom de Centrala stödfunktionerna och inom den Forskningsstrategiska gruppen. Utifrån identifierade behov inom lärosätet och med stöd av SUHF:s färdplan för öppen vetenskap ska en handlingsplan för det fortsatta arbetet utvecklas under 2022.

Enligt Karlstads universitets beslutade regler för forskning ska alla, nya och pågående, forskningsprojekt inklusive doktorandprojekt genomgå en etisk granskning<sup>21</sup>. Detta gäller alla projekt oavsett finansieringsform. Under alla skeden i etikgranskningsprocessen har forskaren ansvar för forskningsprojektet. Forskaren måste se till att beslutet och tillhörande handlingar diarieförs vid Karlstads universitet.

Etikrådgivare verksamma på fakulteterna granskar och ger råd till forskare/forskargrupper huruvida ett projekt kan falla under etikprövningslagen. Om inte projektet anses falla under lagen signeras etikrådgivarens granskning av ansvarig dekan, dokumenteras och diarieförs. Forskningsprojekt som kan omfattas av lagen granskas istället av lärosätets forskningsetiska kommitté. Den forskningsetiska kommittén bedömer om projektet omfattas av etikprövningslagen samt ger rekommendationer i syfte att kvalitetssäkra ansökningar till Etikprövningsmyndigheten. I uppdraget ingår även att genomföra riskanalyser och vara rådgivande i dataskydd- och informationssäkerhetsfrågor.

Den forskningsetiska kommittén består av fem ledamöter och två gruppmedlemmar från lärarkollegiet. Doktorsexamen är ett behörighetskrav. Kandidater föreslås av Fakultetsnämnder och lärarutbildningsnämnden. Rektor beslutar om ledamöter, ordförande och vice ordförande. Mandatperiod är på tre år. Vidare ingår två externa ledamöter med erfarenhet från lednings- eller utredningsarbete samt forskningsetiska frågor. Representant och suppleant för forskarstuderande respektive studenter utses av den studentsammanslutning som erhållit kärstatus. Etikrådgivarna från respektive fakultet, dataskyddsombud och informationssäkerhetsansvariga har närvaro- och yttranderätt vid kommitténs sammanträden.

Avvikelse från god forskningssed kan handla om oredlighet i forskning (fabricering, förfälskning, plagiering), andra avvikelser från god forskningssed (till exempel

---

<sup>21</sup> [Forskningsetisk granskningsprocess vid Karlstads universitet](#)



självplagiering, selektiv citering, underhålla forskningsresultat, överdrivna resultat) samt andra regelbrott (till exempel att behandla personuppgifter i strid med gällande regler). Om en misstanke om avvikelse från god forskningssed uppkommer i universitetets verksamhet ska detta hanteras enligt en fastlagd handlägningsordning<sup>22</sup>. En anmälan om misstänkt oredlighet ska ske till rektor. Med misstanke avses att det utifrån konkreta omständigheter finns anledning att anta att allvarlig avvikelse från god forskningssed har begåtts.

När en anmälan om misstänkt oredlighet i forskning inkommer, ska Karlstads universitet med minsta möjliga dröjsmål genomföra en inledande bedömning för att ta reda på om det finns skäl att vidare utreda anklagelse om vetenskaplig oredlighet på ett eller annat sätt.

En inrättad utredningsgrupp utreder skyndsamt anmälan. Utredningsgruppen består av ledamöter från varje fakultet och lärarutbildningsnämnden, en universitetsjurist som ordinarie ledamot samt ytterligare en universitetsjurist som suppleant. Utredningsgruppens ledamöter har nominerats utifrån vetenskaplig kompetens, integritet, erfarenhet och sakkunskap och är tillsatta genom rektorsbeslut på tre år. Efter utredning och vid misstanke om oredlighet lämnas ärendet vidare till en nationell nämnd (Nämnden för oredlighet i forskning). Om misstanke om andra avvikelser från god forskningssed finns, sker en fullständig utredning till vilken utredningsgruppen kan adjungera ytterligare kompetens. Efter utredning lämnas ärendena till rektorsbeslut.

Lärosätet har valt att inrätta en utredningsgrupp för möjlighet att samla erfarenhet, utveckla arbetsrutiner och idka kompetensutveckling. Detta leder till en snabbare och rättssäkrare behandling av ärendena. Utredningsgruppen har dock under det dryga år den verkat endast haft två ärenden att bereda. Båda har utretts internt och lett till beslut om avskrivning.

### *2.2.2 Bedömningsgrund 2: skapa goda förutsättningar för forskningens och forskningsmiljöernas utveckling och förnyelse*

För att bygga upp och utveckla forskningsmiljöer strävar universitetet efter att alla lärare ska vara knutna till ämnesmiljöer och forsknings centrum där det bedrivs forskning. Det ska finnas en seminarieverksamhet för att sprida och diskutera nya forskningsrön. För att bygga, utveckla och förnya forskarmiljöerna måste forskarutbildade lärare ges möjlighet att bedriva forskning. Universitetets principer för intern fördelning av forskningsmedel fastställdes senast i form av ett universitetsstyrelsebeslut 2019. Principerna är tänkta att ge långsiktighet och stödja koppling mellan utbildning och forskning enligt de strategiska målen. De ska också vara transparenta, enkla att förstå i sin helhet och enkla att ta fram underlag till. Principerna för fördelning av forskningsanslag syftar till att stimulera till en ökad andel doktorander, stödja meritering av forskare och ge incitament för publicering och att söka mer externa forskningsmedel. Fördelningen utgör en bas och särskilda satsningar görs och

---

<sup>22</sup> [Vägledning vid misstanke om avvikelse från god forskningssed](#)

har gjorts över tid på olika vis för att profilera verksamheten, utveckla och stärka forskningsmiljöer.

En främjande miljö för forskning innebär för vissa ämnesområden även tillgång till infrastruktur såsom laboratorier och utrustning. Det beaktas i resursfördelningsmodellen och även vid behov i fakulteternas och rektors strategiska satsningar. Av Karlstads universitets Lokalförsörjningsplan<sup>23</sup> framgår att vi utvecklar våra lokaler i syfte att erbjuda attraktiva och kunskapsstödande lokaler som möter framtidens krav och utmaningar. Målet är en stabil tillgång till ändamålsenliga och inspirerande universitetsmiljöer med närhet och öppenhet mellan studenter, lärare, forskare och stödpersonal. Beslut tas av universitetsstyrelsen och arbetet leds av och följs regelbundet upp av Avdelningen för campusservice.

För att ge bästa förutsättningar för forskningsmiljöernas utveckling och förnyelse krävs ett framsynt HR-arbete med fokus på rekrytering och goda villkor för kompetensutveckling. Därför har universitetet genomfört den process som lett fram till EU-kommissionens utmärkelse HR Excellence in Research Award.

Inom ramen för Euraxess (EU-kommissionens nätverk för forskare, lärosäten och mobilitet) träffas deltagande lärosäten i Sverige regelbundet för att diskutera aspekter kopplade till HRS4R. Euraxess ger goda möjligheter till jämförelser vad gäller villkor och förutsättningar för forskare och forskning på svenska lärosäten.

Akademisk mångfald främjar forskningens kvalitet och skapar goda möjligheter till förnyelse genom att nya värdefulla insikter och kunskaper uppstår. Internationella samarbeten i form av gemensamma projekt eller nätverk samt deltagande vid forskningskonferenser är därför avgörande för att kritiskt värdera och utveckla forskningsidéer. På samma sätt är det viktigt för forskningsmiljöernas utveckling att rekrytera och behålla internationellt framstående forskare och erbjuda anställda forskare möjlighet till vistelser vid lärosäten utomlands.

Karlstads universitet bedriver ett omfattande arbete kopplat till ökad internationalisering på flera olika nivåer, med flera avdelningar som ansvarar och inom ramen för olika forum. Bakgrunden till att arbetet har utvecklats under senare år var det regleringsbrev som reglerade att lärosätena skulle verka för ökad internationalisering. Bland annat togs en internationaliseringsstrategi fram och därtill en handlingsplan för internationalisering för perioden 2020-2023<sup>24</sup>. Vidare verkar vi för ökad internationalisering inom ramen för arbetet med HRS4R som innebär att vi värderar och verkar för ökad mobilitet inom EU.

---

<sup>23</sup> [Lokalförsörjningsplan](#)

<sup>24</sup> [Handlingsplan för internationalisering](#)

Uppföljning av internationaliseringsstrategin sker i återkommande verksamhetsdialoger som ledningen genomför med fakulteterna. Under dessa dialoger redovisas hur långt verksamheterna kommit i arbetet med att implementera de i handlingsplanen stipulerade aktiviteterna som korresponderar med de sex strategiska mål för åren 2020-2023 som universitetsstyrelsen beslutat om. Utöver dessa uppföljningar genomfördes en workshop under våren 2021 med syftet att dels dela med sig av de olika erfarenheter som finns inom fakulteterna och ämnesmiljöerna, dels redovisades kommande planerade aktiviteter. Under våren 2024 äger ett seminarium rum, där uppföljning och utvärdering av genomförda aktiviteter 2020-2023 sker.

Andelen internationella medarbetare på universitetet är en stadigt växande grupp och HR har en etablerad process för och stödjer prefekterna i det extra arbete som internationell rekrytering innebär. Processbeskrivningar och rutiner finns på plats för allt från uppehålls- och arbetstillstånd, praktiska frågor som behöver lösas vid flytt till annat land och modeller för själva rekryteringen. Detta säkerställer en systematik i arbetet. Vidare har universitetet upphandlat inflyttarstöd som institutionerna kan avropa för att säkerställa bästa möjliga start i Karlstad och Sverige med stöd i allt från skola till barnen, bostad, öppna bankkonto till att bygga upp ett socialt nätverk. Universitetets språkpolicy ger anvisningar till hur man ska ge stöd till icke svensktalande medarbetare. Grundregeln är svenska som språk men en rekommendation är att vid möten använda presentationsbilder på engelska för att underlätta förståelse, deltagande och inflytande på verksamheten. Alla strategiska dokument, regler och riktlinjer ska översättas helt eller i sammanfattad form till engelska i största möjliga utsträckning. Praxis är att information som berör medarbetare vid universitetet översätts till engelska i såväl artiklar, informationssidor och som i e-post från chefer. Nyhetsbrev från Grants and Innovation Office och Universitetsbiblioteket samt information till nyanställda är tvåspråkig.

Forskningsfinansiärer ställer krav på forskningens förnyelse och utveckling. Ett exempel på en finansiär som haft stor påverkan på Karlstads universitets utveckling är Stiftelsen för kunskaps- och kompetensutveckling (KK-stiftelsen). KK-stiftelsen ställer krav på utvecklingsstrategier både vad gäller mottagande forskarmiljö, men också för lärosätet som helhet. Detta har resulterat i ökat krav på kommunikation mellan universitetsledning och ansökande forskare/forskarmiljöer. Karlstads universitet har därför en tydlig och fastställd beredningsprocess för strategiska ansökningar till KK-stiftelsen. Beredningsprocessen innebär att rektor deltar och beslutar om vilka ansökningar som kan prioriteras och utvecklas vidare. Denna prioriteringsordning gäller även för andra finansiärer som EU och Wallenbergstiftelsen. Arbetet med att identifiera prioriterade ansökningar sker halvårsvis och leds av lärosätets Forskningsstrategiska grupp. Denna arbetsmetod har utvärderats och resultatet visar bättre förankring på olika nivåer i organisationen, en överblick av strategiskt viktiga forskningsinitiativ, bättre koordinering av resurser och stödfunktioner vid kvalitetssäkring av ansökningar. Beredningsprocessen har resulterat i väl genomarbetade ansökningar som faller inom ramen för lärosätets prioriterade områden. Detta understöds av det stabila inflöde av externa bidrag som tilldelas forskare vid Karlstads universitet.

Inom och mellan fakulteterna finns olika forum där forskningsverksamhetens utveckling och förnyelse diskuteras och leder till konkret handling. Som exempel kan nämnas ledningsgrupperna inom institutioner eller forskningscentrum, institutionernas professors- och ämnesråd liksom möten inom enskilda forskargrupper. Det strukturella kvalitetsarbetet avspeglas här av att de alla genomförs med en viss regelbundenhet. Ämnesspecifika traditioner och behov styr inriktningen på frågeställningar och strategiskt arbete. Hur väl dessa forum fungerar och i vilken mån de bidrar till utveckling och förnyelse belyses i lärosätets återkommande forskningsgranskningar.

Förutsättningar, möjlighet till förnyelse och utveckling i forskning utvärderas enligt universitetets återkommande granskningsmodell. Handlungsplaner beskriver hur resultatet från granskningarna tillvaratas och hur forskningen och forskningsmiljöerna kan fortsätta att utvecklas och förnyas.

### *2.2.3 Bedömningsgrund 3: skapa goda förutsättningar för forskningens frihet*

Karlstads universitets vision poängterar vikten av ett prövande förhållningssätt där nyfikenhet, mod och uthållighet karakteriserar universitetets kreativa akademiska miljöer. Grundforskning har en viktig plats på universitetet men det ska också finnas rum för mångvetenskaplig och behovsmotiverad forskning. Lärosätet står för ett demokratiskt synsätt, jämställdhet och mångfald.

I enlighet med Högskolelagen värnar lärosätet forskningens frihet genom att ge forskare rätten till att fritt välja forskningsproblem, fritt utveckla forskningsmetoder och att forskningsresultat fritt får publiceras utifrån de ramar som finns. Principer för god forskningssed syftar till att understödja att alla som är involverade i forskning reflekterar över sitt ansvar och forskningens konsekvenser. Principerna ska även hjälpa akademisk personal och lärosätet i stort att reflektera över praktiska, etiska och intellektuella utmaningar och ställningstaganden som är en del av att forska. Forskare förväntas ta hänsyn till forskningsfronten när de utvecklar sina forskningsidéer samt utför, analyserar och dokumenterar forskningen på ett noggrant och väl genomtänkt sätt. Misstanke om forskningsförsummelse ska hanteras enligt fastställd ordning.

Infrastruktur som verkar för att garantera lärarnas akademiska frihet inkluderar organisering och styrning. Karlstads universitet är en decentraliserad organisation vilket innebär att det står våra forskare, forskargrupper och forskningscentrum fritt att utveckla strategier och planer för sin del av verksamheten. Det finns ingen styrning vad gäller de forskningsfrågor som ställs, på de metoder som appliceras, eller på publiceringsstrategier. Lärosätet erbjuder bland annat möjlighet till akademiska samtal och tid för kollegial granskning.

Hot och hat mot forskare samt spridning av desinformation i förhållande till forskning blir allt vanligare. Det kan på sikt inskränka den akademiska friheten och universitetets och högskolors viktiga roll i att bygga och sprida ny kunskap. Karlstads universitet har därför en handlingsplan för hantering av hot, våld och obehagliga situationer<sup>25</sup>. Handlungsplanen beskriver hur sådana situationer ska förebyggas, minskas eller elimineras. Förebyggande

<sup>25</sup> [Handlingsplan för hantering av hot, våld och obehagliga situationer](#)

arbete inkluderar ledarutveckling, uppföljning, information till nya medarbetare och utredningsskyldighet. Handlingsplanen redogör också för chefens och medarbetarens ansvar. Universitetets rekryteringsprocesser värnar om akademisk frihet och ett demokratiskt synsätt genom att ett öppet förfarande tillämpas vid anställning och befordran av forskare.

Möjligheten att fritt förfoga över forskningsanslag ses av forskare som en viktig förutsättning för forskningens frihet. Karlstads universitet fördelar lärosätets erhållna anslag för forskning till fakulteterna som använder olika fördelningsnycklar för att sprida forskningsanslaget ut i verksamheten. Denna har sedan frihet att utnyttja medlen i enlighet med lokala visioner och strategier samt regelverk.

Vid ansökningar om externfinansiering till forskningsprojekt väljer forskare själva hur de vill förhålla sig till utlysningar från forskningsfinansiärer. Universitetet bistår med stöd och resurser för ansökningskrivande utan synpunkter på ansökans innehåll. Ansökningsstöd kan utdelas vid båda fakulteterna, men Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap använder det i högre utsträckning som ett systematiskt verktyg i syfte att öka sin externfinansieringsgrad. I vissa fall sker en prioritering av ansökningar. En sådan prioritering sker utifrån universitetets vision och strategi utan direkt styrning av forsknings- eller metodfrågor. En prioritering kan som exempel vara att stödja ansökningar som bidrar till fler forskarstuderande inom ett strategiskt viktigt område.

Krav på medfinansiering från det egna lärosätet är vanligt i samband med externfinansierade forskningsprojekt. Såväl anslag fördelade till institution som till fakultet kan användas för medfinansiering liksom rektors centrala resurs. Arbets- och delegationsordning styr vem som kan fatta beslut om universitetets åtagande och baseras på det ekonomiska åtagandets storlek. Beslut fattas i samband med ansökan om projektet. I beslutsunderlaget ingår en ekonomisk kalkyl som förklarar de ingående parternas respektive åtaganden samt en översiktlig beskrivning av projektet. Beslut om medfinansiering sker utifrån universitetets vision och strategi utan direkt koppling till forsknings- eller metodfrågor. En prioriteringsgrund kan vara att öka universitetets externfinansierade forskning.

I forskningssamarbeten ska alla parter ta ansvar för att värna integritet i forskningen. Detta säkerställs genom att samarbetspartners redan vid inledningen av ett samarbete kommer överens om forskningens förutsättningar och mål samt hur resultat och information om forskningen ska hanteras och kommuniceras. Universitetets jurister bistår med hjälp vid avtalskrivning mellan samarbetspartners.

Att fritt kunna söka och sprida kunskap samt att fritt kunna vetenskapligt granska olika företeelser i samhället är grunden för akademisk frihet. Biblioteket ger tillgång till i princip all publicerad vetenskap, antingen via egna prenumerationer och inköp eller via fjärrlån. Tillsammans med lärosätets jurister verkar biblioteket för att upphovsrätten för publicering och återanvändning av forskningsresultat inte exklusivt överförs till kommersiella

vetenskapliga förlag utan forskare ska fritt kunna förfoga över sitt material. Karlstads universitet värnar även om att forskningspublikationer görs öppet tillgängliga i största möjliga utsträckning.

Forskningens integritet och arbete med att främja god forskningssed följs upp vid återkommande granskning av forskning. I självvärderingens första avsnitt om organisation och ledning ombeds utvärderingsenheten att lyfta fram arbetsmetoder som stärker god forskningssed. I ett annat avsnitt beskriver man det egna arbetet med internationalisering, jämställdhet och disciplinär öppenhet. I avsnittet om samverkan och interaktion med omgivande samhälle ombeds utvärderingsenheten dessutom att reflektera över egna arbetsmetoder för att stärka forskningens kvalitet och utveckla forskningsverksamheten genom samverkan med hänsyn tagen till forskningens frihet och integritet.

#### *2.2.4 Bedömningsgrund 4: säkerställa ett nära samband mellan forskning och utbildning i verksamheten*

Ett av Karlstads universitets strategiska mål för 2019-2023 är att lärosätet ska profileras av välrenommerade akademiska miljöer på högsta nivå där forskning och utbildning är nära sammankopplade. Målet uttrycker vikten av att ha förutsättningar för hög kvalitet i forskning och utbildning, men att det helt avgörande är relationen mellan de båda. Som framgångsfaktorer för att konkretisera målet anges att interna resursfördelningsmodeller stödjer koppling mellan utbildning och forskning och ger långsiktighet samt ett kontinuerligt och systematiskt kvalitetsarbete. Målet speglar ett synsätt som präglat uppbyggnaden av Karlstads universitets forskning, att forskningssatsningar särskilt ska riktas mot områden med betydelsefull utbildning, områden som ofta också har stor regional betydelse. Därför har Karlstads universitet förhållandevis god balans mellan forskning och utbildning, genom att de starka forskningsmiljöerna i regel är knutna till universitetets yrkesutbildningar och andra centrala utbildningsområden. Däremot är inte verksamheternas omfattning av samma storlek, då omslutningen av forskningen bara är en tredjedel av utbildningens.

Karlstads universitet har satsat på att bygga upp starka ämnesmiljöer, kompletterat med Forskningscentrum. Dessa fungerar inte som forskningsinstitut utan är starkt integrerade med utbildningsverksamheten. I satsningen på starka och excellenta forskningsmiljöer som universitetet gjorde 2014-2022 var ett kriterium för excellens att forskare skulle undervisa på grundnivå, avancerad nivå eller forskarnivå på minst 20 procent för att kunna återöppnas. De två grupperna som utsågs till excellenta, Datavetenskap och Centrum för tjänsteforskning, har tydlig koppling till ingenjörsutbildning respektive

ekonomiutbildningar. Bland de starka grupperna fanns till exempel Research on subject-specific education med stor betydelse för lärarutbildningens forskningsförankring.

Vid fördelningen av forskningsanslag mellan fakulteter används antal helårsstudenter som ett kriterium. Vid Fakulteten för hälsa, natur- och teknikvetenskap sker den interna fördelningen av forskningsanslaget utifrån HST där avancerad nivå viktas högre för att skapa ökad balans mellan utbildning och forskning på utbildningstunga ämnen.

Forskningens betydelse för utbildningen är att försäkra att den vilar på vetenskaplig grund och är aktuell. Den vetenskapliga miljö som forskningen tillhandahåller skapar möjligheter för kompetensutveckling för alla lärare, även för dem som inte bedriver egen forskning. Det sker genom interna och externa vetenskapliga seminarier och andra aktiviteter. De lärare som bedriver forskning har ett särskilt ansvar att erbjuda forskningsnära studieuppgifter. Särskilt handlar det om seminarier och handledning av självständiga arbeten i anslutning till aktuell och pågående forskning. Detta gäller särskilt på avancerad nivå, men förekommer även på grundnivå. Ett exempel på hur detta sker är hur kursen för examensarbete i matematikdidaktik inom grundlärarprogrammet är organiserad, där uppsatserna koncentreras till teman i anslutning till den pågående forskningen. I Karlstads universitets självvärdering för utbildning ges fler exempel på hur studenter engageras i forskningsliknande uppgifter i anslutning till pågående forskningsprojekt.

För att underlätta uppföljning av sambandet mellan forskning och utbildning har Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap tagit fram en definition av forskningsanknytning för att tydliggöra vad som avses med att utbildningen vilar på vetenskaplig/konstnärlig grund och vad som är det nära sambandet mellan utbildning och forskning. Forskningsanknytning av utbildning kan ske på olika sätt beroende på olika utbildningars karaktär. Ett exempel är att studenten tillägnar sig kunskaper om specifika forskningsresultat inom huvudområdet, ett annat exempel är att studenten utvecklar det vetenskapliga skrivandet och ett vetenskapligt förhållningssätt.

Utbildningarnas forskningsanknytning följs upp inom ramen för utbildningsutvärderingar (Treklövermodellen). Genom utvärderingarna säkerställs och utvärderas sambandet mellan forskning och utbildning med specifika frågor i självvärderingen där den utvärderade utbildningen förväntas beskriva, analysera, värdera och exemplifiera hur studenter tar del av aktuell forskning genom personsamband, innehållssamband eller på annat sätt, samt hur erfarenheter från forskningsfronten tas tillvara inom utbildningen och hur den förmedlas till studenterna.

Även i den återkommande granskningen av forskning är sambandet mellan utbildning och forskning en av sex bedömningsgrunder. Utvärderingsenheterna ska där redogöra för hur forskningen bidrar till relevanta utbildningsprogram samt ge exempel på åtgärder som vidtagits för att stärka sambandet och hur de följs upp.

### *2.2.5 Bedömningsgrund 5: följa upp sina insatser för att stärka forskningens kvalitet och relevans genom samverkan och ömsesidigt lärande; lärosätet arbetar systematiskt för att forskningsresultat tillkomna vid lärosätet sprids och kommer till nytta*

Samverkan kan ske på många olika sätt och samverkansrelationer varierar både i djup och i balans. Det innebär att uppföljningen av samverkan måste lämna utrymme både för att den kan följas upp med likartade indikatorer och med kvalitativa beskrivningar. De olika förutsättningarna för uppföljning av samverkan visar sig också i lärosätets kontinuerliga uppföljning samt i den återkommande.

#### **Kontinuerlig uppföljning av forskningens kvalitet och relevans genom samverkan**

Karlstads universitet tillhandahåller kontinuerligt data kring samverkansindikatorer som mäter både vad enskilda forskare gör (till exempel sampublicering med externa parter, populärvetenskaplig publicering, mediemedverkan och deltagande i samhällsdebatten) och mer övergripande faktorer som rör ett visst forskningsområde (till exempel antalet forskningsprojekt i samarbete med näringsliv och offentlig sektor, antalet adjungerade lärare, antalet verifierade idéer).

Informationen om indikatorerna används som underlag i olika verksamhetsutvecklande processer såväl på individuell nivå som i den kontinuerliga uppföljningen mellan chef och medarbetare som på gruppnivå. Indikatorerna återfinns i exempelvis bibliometrisk analys och inom ramen för Innovationskontoret Fyrklöverns arbete. Utöver att sammanställningar på lärosätetsnivå används som underlag internt tillhandahåller universitetet data om samverkansaktiviteter i externa nationella och internationella utvärderingar av olika forskningssamarbeten. Ett exempel är OECDs granskning av Akademin för smart specialisering.

#### **Återkommande uppföljning av forskningens kvalitet och relevans genom samverkan**

I den återkommande uppföljningen av forskningsenheter utvärderas nyttiggörande av forskning samt samverkan och interaktion med omgivande samhälle. Forskningsenheten ska i självvärderingen redogöra för hur den arbetar för att stärka forskningens kvalitet och utvecklar forskningsverksamheten genom samverkan. Den ska ge exempel på samverkan och interaktion med omgivande samhälle samt kommentera i vilken utsträckning forskningsverksamhet har fått betydelse för samverkanspartners och/eller det omgivande samhället.



## Systematiskt arbete för att forskningsresultat sprids och kommer till nytta

Hur forskningsresultat sprids och omsätts till nytta för omgivande samhälle är naturligt avhängigt av sammanhang och till exempel traditioner inom vetenskapsområdet. Vid lärosätet finns därför flera exempel och en stor variation på arbetssätt.

Som exempel har vissa forskningsgrupper börjat arbeta med ”impact cases” som metod för att illustrera hur samverkan och ömsesidigt lärande bidrar till utveckling av inte bara den egna miljön utan även till samverkanspartners utveckling. Detta är dock inte en metod som tillämpas generellt på universitetet.

Samverkan har också resulterat i att testmiljöer utvecklas och implementeras på lärosätet. Ett exempel är testmiljön kring 5G för företag, entreprenörer och andra som utvecklar nya innovativa tjänster. Testmiljön som finns i universitets lokaler ska användas för forskning och utveckling inom näringsliv, offentlig sektor och den akademiska världen. Satsningen i Karlstad är också en del av Health Innovation of Sweden (HIOS) som är ett samarbete mellan universitet och innovationshubbar i Sverige.

Karlstads universitet är ett av fyra lärosäten som har fått huvudansvaret för att utveckla och pröva hållbara samverkansmodeller mellan akademi och skola vad gäller forskning, skolverksamhet och lärarutbildning (ULF - Utveckling, Lärande, Forskning). Projektet präglas av jämlika villkor mellan skola och akademi. Det innebär till exempel att yrkesgrupper inom skolan också ska kunna ta initiativ till utvecklings- och forskningsprojekt, inte bara forskare. Projektet ska skapa långsiktigt hållbara samverkansmodeller för forskning och utveckling.

ULF utvärderas löpande av en norsk forskargrupp<sup>26</sup>. Den löpande utvärderingen har identifierat att förankring i befintliga samverkansstrukturer är en framgångsfaktor. Att bygga vidare på och utveckla befintliga nätverk och redan utvecklade samverkansmodeller har gett ett stort mervärde. Kvalitetsarbetet har även identifierat ett antal utmaningar där en del handlar om integrering och återföring av kunskaper till lärarutbildningen. En aspekt som direkt relaterar till forskningskvalitet är behovet av ökat engagemang från yrkesprofessionen vilket inkluderar utökad kompetensutvecklingstid och processtöd.

Uppdrags AB är Karlstads universitets helägda dotterbolag som sedan slutet av 2004 sköter affärens runt all uppdragsutbildning på universitetet. Uppdragsutbildning är ett möjligt verktyg för forskning att omsättas till utbildning vid sidan av utbildning på grundnivå och avancerad nivå. Forskningsresultat som under 2021 spridits genom uppdragsutbildning har bland annat handlat om nya arbetsmetoder inom socialtjänsten, agil projektledning, kontaktsjuksköterskans roll i cancervård samt skolutveckling.

---

<sup>26</sup> [Utbildning, lärande, forskning. En evalueringsstudie – delrapport 3](#)

I avsnittet ”Bedömningsområde 1, bedömningsgrund 2” beskrivs hur universitetet systematiskt arbetar med forskningskommunikation för att sprida resultat av forskning, innovationer och möjliggöra nyttiggörande.

### *2.2.6 Bedömningsgrund 6: långsiktigt säkra kompetensförsörjning för forskningens utveckling och förnyelse; lärosätet arbetar systematiskt för att skapa goda förutsättningar för kompetensutveckling samt erbjuder välfungerande karriärstöd för forskare i alla skeden i karriären oberoende av anställningsform*

Detta avsnitt är uppdelat i två delar. Det första fokuserar på individuell kompetensutveckling för enskilda forskare. Det andra fokuserar på lärosätets strategiska arbete med kompetensförsörjning.

#### **Individuell kompetensutveckling**

Karriärvägledning och stöd för individuell kompetensutveckling sker i årligt medarbetarsamtal mellan chef och medarbetare. Samtalet ska resultera i en dokumenterad och överenskommen individuell kompetensutvecklingsplan som följs upp vid nästkommande års samtal. I universitetets mallar för medarbetarsamtal finns frågor och utgångspunkter samt stöd för dokumentation av samtalet.

Karlstads universitets kompetensutvecklingsarbete ska utgå från individens behov i relation till verksamhetens behov och vision. Huvudansvaret för kompetensutveckling ligger hos berörda chefer. Enligt arbetstidsavtalet har universitetslärare 10-20 procent av arbetstiden avsatt för kompetensutveckling avhängigt typ av anställning. Fördelningen av kompetensutvecklingstid ska följas upp vid medarbetarsamtalen.

Kompetensutvecklingstiden används dels till vetenskaplig meritering, dels till exempelvis forskarhandledarutbildning, att följa utvecklingen och forskningen inom det egna ämnesområdet, chefs- och ledarskapsutveckling, projektledning och pedagogisk utveckling. Utöver detta erbjuds möjligheter till mobilitet som innebär att medarbetare kan besöka andra lärosäten såväl i Sverige som i andra länder. Det finns även möjlighet att söka medel för att hålla konferenser. Som stöd och resurs för högskolepedagogisk kompetensutveckling finns Universitetspedagogiska enheten.

Karlstads universitet erhöll utmärkelsen HR Excellence in Research Award 2020. Utmärkelsen innebär ett åtagande om systematisk verksamhetsutveckling med hjälp av verktyget HRS4R. Arbetet utgår från den GAP-analys som genomfördes och den handlingsplan<sup>27</sup> som upprättades i samband med ansökan. Ett utvecklingsområde som lyftes var tillgången till karriärstöd. Som ett resultat implementerades ”Kollegialt handledarskap” som numera erbjuds nyanställda forskare. Vidare har ett mentorprogram för forskare oavsett skede i karriären utvecklats och implementerats. Doktorandhandledarna erbjuds i dag

---

<sup>27</sup> [Samlingssida för HRS4R med GAP-analys och handlingsplan](#)

fortbildning efter genomgången handledarutbildning. Universitetspedagogiska enheten har utvecklat sin verksamhet och erbjuder numera löpande fortbildning i form av seminarier och föreläsningar. Numera samlas allt tillgängligt karriärstöd på en egen webbsida för ökad tillgänglighet<sup>28</sup>. På HR-avdelningen finns en ansvarig person med uppdrag att utveckla karriär- och kompetensplaneringen vid lärosätet. Utmärkelsen HRS4R har medfört att lärosätet nu implementerar “The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers”. Koden är utfärdad av EU-kommissionen och ger rekommendationer för god praxis vid rekrytering och anställning av forskare på alla karriärnivåer. Regelbundna externa granskningar från EU-kommissionen sker för att säkerställa att universitetet arbetar aktivt med kompetensutvecklingsmöjligheter. En implementeringsgrupp med representation från HR, Grants and Innovation Office och kärnverksamheten ansvarar för implementeringen och för att kontinuerligt uppdatera handlingsplanen. Detta sker genom fokusgrupper, workshops, enkäter och möten med forskare och forskningsledning. Utvecklingen av forskares villkor genom HRS4R är en fortlöpande, långsiktig process som ligger i linje med universitetets mål för ökad internationalisering och att vara en attraktiv arbetsgivare.

För att bibehålla och stärka sin ställning behöver forskare kontinuerligt hålla sig uppdaterade på utvecklingen inom forskningsfältet men även söka möjligheter till kompetensutveckling i relation till sitt arbete. Grants and Innovation Office erbjuder CTRIVE® (Competence development Tool for Research: Intellectual Value Enhancement), en kurs med nio delmoment i workshopform som tillsammans ger forskaren både konkreta råd och strategisk syn på sin egen forskning.

Ett annat initiativ för att vidareutveckla kompetensförsörjningsmöjligheterna är Research Leader Initiative (REAL). Initiativet är ett forskarledarprogram med start 2022. Det övergripande syftet är att stärka forskningen genom det akademiska ledarskapet. REAL genomförs i samarbete mellan fem lärosäten och riktar sig till forskare i början på karriären.

### **Strategiskt kompetensförsörjningsarbete**

Strategisk kompetensförsörjning är en fortlöpande process i syfte att säkerställa att rätt kompetens finns för att nå verksamhetens mål på kort och lång sikt. Universitetets institutioner och avdelningar ska årligen ta fram kompetensförsörjningsplaner som utgår från verksamhetens mål och som inkluderar analys av rekryteringsbehovet på kort och lång sikt. Planerna ska vara vägledande i kompetensförsörjningsarbetet och fungera som ett stöd för berörda chefer samt utgöra ett underlag för universitetsgemensamma diskussioner, prioriteringar och satsningar. Samtliga enheter vid universitetet har idag en plan som följs upp och revideras årligen. Arbetet med kompetensförsörjningsplanerna samordnas av HR-avdelningen som årligen analyserar dem på en övergripande nivå och återrapporterar till universitetsledningen och styrelsen.

---

<sup>28</sup> [Karriärstöd](#)

Arbetet med kompetensförsörjningsplaner utgår från strategi och handlingsplan för rekrytering av lärare och forskare<sup>29</sup>. I denna strategi beskrivs den långsiktiga inriktningen för arbetet med att rekrytera lärare och forskare samt aktiviteter som ska genomföras de kommande åren. Rekryteringsstrategin är vägledande och utgör ett stöd för rekryterande chefer, rekryteringsgrupper, ledningsgrupper och stödfunktioner som på olika sätt är delaktiga i arbetet med att rekrytera och attrahera nya medarbetare till Karlstads universitet. Rekryteringsstrategins olika aktiviteter drivs av utsedda ansvariga, följs årligen upp av HR-avdelningen och rapporteras till universitetsledningen. Utöver rekryteringsstrategin finns ytterligare styrande dokument som sätter upp mål och riktlinjer för det strategiska kompetensförsörjningsarbetet. Här kan särskilt nämnas ledar- och medarbetarpolicyn, anställningsordningen, planen för jämställdhetsintegrering, handlingsplan för internationalisering, miljöpolicy samt språkpolicy. Dessa behöver universitetets ledare förhålla sig till när kompetensförsörjningsplaner tas fram samt vid rekrytering och kompetensutveckling.

Utifrån framskrivna kompetensförsörjningsplaner genomförs kontinuerligt åtgärder på olika nivåer i organisationen. Universitetsstyrelsen har nyligen beslutat om tio biträdande lektorat som en universitetsövergripande satsning med syfte att långsiktigt främja utvecklingen av forskningsmiljöer och forskningens förnyelse. Satsningen riktar sig till nydisputerade forskare och erbjuder en anställning där 75 procent av tiden viks för forskning. Det ska även ges möjlighet till vetenskaplig såväl som pedagogisk meritering. Rekryteringsprocessen har kommit i gång och tillsättningen förväntas bli klar 2022. Ett annat exempel är beslutat stöd till lektorsforskning på Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap och Fakulteten för hälsa, natur- och teknikvetenskap har tagit initiativ till en finansierad forskningsledarutbildning för forskare i början av karriären. Ytterligare ett exempel är en adjunktsforskarskola inom lärarutbildningen.

### *2.2.7 Bedömningsgrund 7: ge forskningen ett ändamålsenligt stöd; lärosätet har ändamålsenliga processer för prioritering och långsiktig förnyelse av forskningsinfrastrukturer*

Processer för prioritering och långsiktig förnyelse av forskningsinfrastruktur är delvis knutet till lärosätets budgetprocess. I budgeten fördelas huvuddelen av forskningsanslaget till fakulteterna som i sin tur fördelar medel till forskningsverksamheter inom sitt område. Men tre olika avsättningar görs på central nivå innan fördelningen mellan verksamheter sker. Forskningsinfrastruktur utgör en av dessa tre avsättningar.

---

<sup>29</sup> [Strategi för rekrytering av lärare och forskare 2021-2023](#)

Avsättningen som görs ska täcka verksamheternas avskrivningskostnader för utrustning (undantaget den utrustning som är externfinansierad) samt speciallokaler som laborationslokaler, verkstäder och dylikt. Även på fakultetsnivå gör båda fakulteterna avsättningar och åtagande för infrastruktur.

I budgetprocessen fördelas också de investeringsramar som lärosätet har att tillgå för att finansiera anläggningstillgångar genom lån hos Riksgälden. Anläggningstillgångar utgörs ofta av forskningsinfrastruktur. Uppföljningen av beviljad ram och planeringen följs upp i samband med ekonomiska prognoser som diskuteras mellan rektor och fakultetsledningar i verksamhetsdialoger samt i samband med bokslut. På detta viset säkerställs att lärosätet långsiktigt kan finansiera och planera för investeringar i infrastruktur.

Det åligger fakulteten att ta fram rutiner för prioritering och förvaltning av fakultetens totala forskningsinfrastruktur. Uppföljning av forskningsinfrastruktur sker inom ordinarie process för årlig verksamhetsuppföljning och som en del av återkommande granskning av forskning. I den återkommande granskningen förväntas utvärderingsenheten redogöra för hur den arbetar för att stärka förutsättningarna för sin forskning och då beakta forskningsinfrastruktur.<sup>30</sup>

I samband med uppföljningen diskuteras fakulteternas behov av förnyelse alternativt anpassning av befintlig infrastruktur vilket senare utgör underlag i budgetprocessen och ovan beskriven fördelning av investeringsram.

Institutionernas behov kring uppbyggnad samt underhåll av forskningsinfrastruktur samlas regelbundet in vid fakulteterna. Forskningen vid lärosätet har också behov av att kunna använda nationell samlad infrastruktur. Fakulteten för hälsa, natur- och teknikvetenskap samverkar inom forskningsinfrastrukturerna MAX IV och ESS, samt inom särskilda mindre omfattande områden. Vid Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap samverkar forskare inom SveDigArk – Svensk nationell infrastruktur i digital arkeologi. Fakulteterna finansierar till stor del denna samverkan, men möjlighet finns också att ansöka om medel från rektors centrala resurs.

För utvecklingsverksamhet kring stöd och utveckling av forskningsstöd sker en samverkan mellan förvaltningens Centrala stödfunktioner och fakulteternas administrativa avdelningar samt Lärarutbildningsnämndens kansli i den Forskningsadministrativa styrgruppen, FASG. Därutöver finns stöd för utvecklingsprojekt av forskningsstöd genom IT-beställarråd och en särskild utvecklingsorganisation.

FASG består av administrativa chefer med olika ansvarsområden kopplade till forskningsadministration. Styrgruppen har till uppgift att föreslå, utreda och driva utvecklingsprojekt och aktiviteter som avser att utveckla det administrativa stödet i form av processer, metoder, riktlinjer och verktyg för forskningsverksamheten. FASG utgör därför

---

<sup>30</sup> Rektorsbeslut 63/21 Reviderad handläggningsordning återkommande granskning forskning

en grundförutsättning för den kontinuerliga granskningen av stödet till forskningsverksamheten.

För projekt som etableras avseende utveckling av det forskningsadministrativa stödet utgör FASG även styrgrupp för det specifika projektet. För satsningar och projekt som FASG föreslår där en projektbudget krävs så hanteras den via den ordinarie budgetprocessen eller via specifika budgetskanden enligt universitetets riktlinjer innan projektet formellt startas. Exempel på större initierade projekt som hanterats med denna styrning är universitetets projektarbete kring ändamålsenlig forskningsdatahantering.

I många fall kan den projekthantering som styrgruppen ansvarar för kopplas till IT-relaterade förbättringar. Universitetet har en inarbetad struktur för anskaffning och förvaltning av IT-resurser, inkluderat IT-resurser för forskningsändamål. Vid anskaffning av it-resurser, särskilt viktig vid digitala molntjänster, finns en etablerad process där behov identifieras, aktuella mjukvarulicenser utvärderas, risk- och sårbarhetsanalyser för informations- och IT-säkerhet genomförs samt tjänsten- och personuppgiftsbiträdesavtal granskas. För större satsningar finns IT-beställarrådet, med representanter från hela verksamheten, vars uppdrag är att prioritera hur och när IT-utvecklingsresurser ska användas. Forskningsadministrativa styrgruppen ansvarar för att de forskningsstödrelaterade projekten fångas upp i dessa processer.

Vid Karlstads universitet finns även Rethink:Kau, som är en funktion inom Avdelningen för verksamhetsstöd och som arbetar med användarcentrerad verksamhetsutveckling. Utvecklingsprojekt utgår ifrån verksamhetens behov och idéer. Samordning sker mellan ordförande i FASG och avdelningschef för Verksamhetsstöd kring de utvecklingsprojekt som är aktuella för forskningsstöd.

Rethink:Kau genomför bland annat återkommande uppföljningar av projekt som syftar till systemstödsutveckling. Syftet är att utvärdera vilka effekter som respektive projekt åstadkommit i verksamheten. I den senaste sammanställningen utvärderades projekt eller förbättringsåtgärder som genomförts perioden 2016-2020. Sammanställningen innehåller exempelvis uppföljningar av införande av olika IT-system och förbättringar i dessa som på olika sätt, direkt eller indirekt, riktas till lärosätets forskare. Sammanställningen innehåller förbättringsarbetenas effektmål, genomförande och resultat samt i viss mån uppgifter om fortsatt arbetet.

I Centrala stödfunktioners kvalitetsarbete ingår så kallade nöjdhetsmätningar. Den senaste genomfördes under 2017 och föregicks av en undersökning 2013. Dessa enkätundersökningar har riktats till samtliga medarbetare och byggt på frågor om upplevt bemötande samt upplevd kvalitet i service samt infrastruktur. Enkätundersökningens genomförande behöver utvecklas för att bättre fånga upp annat än övergripande synpunkter om forskningsinfrastruktur. En ny reviderad undersökning planeras 2022.

## **Andra exempel på forskningsstöd och infrastruktur som tillhandahålls av de centrala stödfunktionerna**

### *Universitetsbiblioteket*

Universitetsbiblioteket utgör en viktig del av forskningens infrastruktur, exempelvis genom inköp och fjärrlån av vetenskaplig litteratur i såväl tryckt som elektronisk form (böcker, tidskrifter, databaser m.m.).

### *Forskningsdatagruppen*

Som ett led i omställningen till öppen vetenskap har lärosätet avsatt strategiska medel för att bygga upp ändamålsenlig infrastruktur och stöd för hantering och tillgängliggörande av forskningsdata vid lärosätet. För detta ändamål bildades Forskningsdatagruppen, en tvärfunktionell grupp med specialistkunskaper som omfattar hela forsknings- och därmed datahanteringscykeln. Arbetet samordnas och följs av den Forskningsadministrativa styrgruppen. Vid behov av större satsningar sker prioritering utifrån beslut av förvaltningschef och dekaner.

Med utgångspunkt i en enkätundersökning bland lärosätets forskare har behov och prioriteringar för forskningsdatahantering kunnat presenteras. Idag finns en övergripande policy och riktlinjer för hantering av forskningsdata vid Karlstads universitet. Det finns systemstöd för att skriva datahanteringsplaner och universitetet har under 2021 implementerat Sunet Drive, en samlad digital lagringslösning för att hantera forskningsdata. Tekniska lösningar för ett e-arkiv och tillgängliggörande av forskningsdata är utredda och förberedda för implementering. Forskningsdatagruppen erbjuder kontinuerligt rådgivning till forskare och uppföljning av inkomna ärenden ger en god indikation på vilka områden som bör prioriteras. Informations- och utbildningsmaterial kommuniceras via webbplatsen kau.se och vid enskilda utbildningstillfällen.

### *Forskarhandbok*

Under 2015-2016 utvecklade avdelningarna inom verksamhetsstöd för forskning gemensamt Forskarhandboken. Forskarhandboken riktar sig till forskare som söker externa medel. Den ger en översikt över forskningsprocessen utifrån sex områden; ideutveckling, identifiering av finansieringskällor, utveckling av ansökan, inlämning av ansökan, genomförande av projekt och spridning av forskningsresultat. Arbetet med Forskarhandboken bidrog till att oklarheter gällande rutiner och dokumentation inom forskningsadministrationen kunde åtgärdas.

Forskarhandboken finns nu tillgänglig på kau.se, på både svenska och engelska och uppdateras kontinuerligt med aktuell information om interna och externa villkor, mallar och rutiner som gäller när forskare ska söka externa forskningsmedel.

### *Kommunikationsverktyg för forskare*

Utvecklingen av en verktygslåda för forskningskommunikation riktad till forskare har påbörjats och innehåller i dagsläget mallar för kommunikationsplaner och mall för

vetenskaplig poster, båda på svenska och engelska. Arbetet är dels ett resultat av enskilda forskares efterfrågan, dels resultat från den nationella enkätundersökningen som Vetenskap och Allmänhet genomförde 2019 ”Jag vill, men hinner inte! Forskares syn på kommunikation och öppen vetenskap”. Utvecklingen av verktygslåda är även en del i arbetet med Human Resources Strategi för forskare, HRS4R – en implementering av The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

### *2.2.8 Bedömningsgrund 8: främja jämställdhet i forskningens förutsättningar och genomförande*

Karlstads universitets strategiska arbete kring jämställdhet ska skapa en kultur där varje medarbetare vill och har möjlighet att utvecklas och bidra till att målen för verksamheten uppnås.

Arbetet med jämställdhet och antidiskriminering sammanfattas i aktiva åtgärder i enlighet med Diskrimineringslagen<sup>31</sup>. Jämn könsfördelning är en av tre huvudpunkter i dokumentet och omfattar alla typer av arbeten i organisationen, inom olika kategorier av arbetstagare samt inom ledande positioner. Det innebär att jämn könsfördelning ska beaktas i bland annat kompetensförsörjningsarbete, vid rekrytering och i verksamhetsutveckling.

Från och med 1 januari 2022 har universitetet en Gender equality plan för forskningsansökningar enligt Horizon Europe, EU:s ramprogram för forskning och innovation. Dokumentet är framtaget efter de riktlinjer som angetts från Horizon Europé, fastställt av rektor, och publicerat på Karlstads universitets hemsida samt intranät.

Det finns vid lärosätet väl förankrade rutiner kring forskningsetik och andra regelverk som kan ha betydelse för jämställdhetsområdet vid forskningens genomförande.

#### **Ansvarsfördelning**

Det övergripande ansvaret för arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor ligger hos rektor, men ansvaret är delegerat till respektive chef inom fakulteterna, den gemensamma administrationen och universitetsbiblioteket.

Dekaner och chefer inom administrationen har ansvar för att det bedrivs ett systematiskt och målinriktat arbete med jämställdhet och mångfaldsfrågor inom den egna arbetsenheten. Detta görs i samråd med representanter för personalorganisationer och studentkår.

---

<sup>31</sup> Aktiva åtgärder mot diskriminering vid Karlstads universitet



HR-strateg med inriktning arbetsmiljö och lika villkor har inom ramen för sin anställning ansvar för samordning av det jämställdhetsarbete som rör personal på universitetet.

Universitetets arbete med jämställdhetsintegrering enligt regleringsbrev samordnas av biträdande universitetsdirektör. Expertkompetens för genomförandet hämtas från en avdelad resurs vid ämnet genusvetenskap. Arbetet rapporteras kontinuerligt till universitetets ledningsgrupp muntligen och genom så kallade progressrapporter.

### **Jämställdhetsintegrering**

Inom ramen för jämställdhetsintegreringsarbetet har alla medarbetare de senaste åren erbjudits introducerande utbildningsinsatser kring jämställdhet, normer och normkritik. Inom ramen för integreringsuppdraget har lika karriärvillkor, jämställda beslutsprocesser samt jämställt budgetarbete prioriterats när det kommer till områden som berör forskningens förutsättningar.

Arbetet preciseras i verksamhetsuppdrag till fakulteterna och Lärarutbildningsnämnden vilka följs upp i verksamhetsdialoger med rektor. Fakulteterna omsätter verksamhetsuppdragen till lokala uppdrag vid institutionerna och följer upp dessa i återkommande dialoger mellan fakultets- och institutionsledning.

Lärosätet arrangerar kontinuerligt i samarbete med sex andra lärosäten utbildningsdagar om olika aspekter av jämställdhet. Exempel på innehåll är jämställdhet som kvalitetsaspekt i högre utbildning, jämställdhet och karriärmöjligheter och jämställda ekonomiska resurser. Dessa utbildningsdagar har olika målgrupper utifrån arbetsuppgifter och befattningar, men är öppna och tillgängliga för all personal.

Via lärosätets intranät finns en resurssida med material och exempel kring hur jämställdhet och genus kan integreras i undervisning, en egenproducerad poddserie om jämställdhet i akademien samt länkar till utbildningsmaterial för olika målgrupper av personal.

I introduktionsutbildning för nya chefer ingår jämställdhetsintegrering. Chefer uppmanas också att delta i Jämställdhetsmyndighetens introduktionskurs om jämställdhetsintegrering för ledare och chefer i statlig verksamhet. Vid lärosätet erbjuds handledning för prefekter som vill arbeta med en specifik jämställdhetsproblematik. Handledningen sker över ett års tid med kompetens från ämnet genusvetenskap. Insatsen har resulterat bland annat i ett utvecklingsarbete kring gender budgeting som kommer lyftas på universitetsnivå under 2022.

Karlstads universitet innehar utmärkelsen HR Excellence in Research (HRS4R). Utmärkelsen bygger på hur väl lärosätet lyckas implementera EU-kommissionens ”Europeiska stadgan för forskare och riktlinjer för rekrytering av forskare” där krav ställs på representativ könsfördelning på alla personalnivåer, även på handlednings- och

ledningsnivå. Vidare ställs krav på att jämställdhetsfrågan prioriteras vid rekrytering och adekvat könsfördelning i urvals- och bedömningskommittéer.<sup>32</sup>

### **Arbetsvillkor**

HR-avdelningen ansvarar för information om arbetsvillkor som ska främja ett jämställt och väl balanserat arbetsliv och inkluderar bland annat regler kring föräldraledighet och ersättningar såsom graviditetspenning och föräldrapenningtillägg. Detta innebär att HR-avdelningen tillgängliggör instruktioner samt beskriver hur man går tillväga för att göra en ansökan, vilka rättigheter medarbetare har samt annan praktisk information.

Karlstads universitet har också kompletterat Villkorsavtalet med lokala kollektivavtal som reglerar arbetstid för lärare och administrativ och teknisk personal. Lärare har årsarbetstid och administrativ och teknisk personal har flexitid. Antalet semesterdagar är relaterad till ålder.

Medarbetare med reglerad arbetstid erbjuds en friskvårdstimme per vecka i den mån arbetet tillåter.

### **Könsbalans i ledarskap och beslutsfattande**

Karlstads universitet eftersträvar könsbalans och uppmärksammar sammanhang där ett kön blir underrepresenterat. Jämställdhet genomsyrar rutiner och förhållningssätt i arbetet med ledarskap, kompetensförsörjning, arbetsvillkor, arbetsmiljö samt administrativt stöd. Jämställdhet och normkritik integreras i ledarutvecklingsprogram och högskolepedagogiska utbildningar.

Beslutsfattande som sker inom området rekrytering berörs av jämställdhetsperspektivet genom ett tydligt ställningstagande från Karlstads universitet. Information kopplad till jämställdhet finns i Karlstads universitets rekryteringshandbok, anställningsordning, kompletterande bestämmelser till anställningsordningen samt i en så kallad HR-guide som betonar vikten av att arbeta med jämställdhet i alla delar av rekryteringsprocessen från sammansättning av rekryteringsgruppen, framtagande av kravprofil, nätverkande, rekryteringskanaler, kompetensutveckling till tankar om ett jämställt bemötande. Rekryteringsgrupper vid Karlstads universitet ska i den mån det är möjligt bestå av representanter för både män och kvinnor. Sakkunniga som hanterar ansökningar i rekryteringar ska enligt reglerna i Högskoleförordningen vara representerade av både män och kvinnor om inte synnerliga skäl talar emot det.

---

<sup>32</sup> [Europeiska stadgan för forskare och riktlinjer för rekrytering av forskare](#)

## Jämställdhet vid rekrytering och karriärutveckling

Karlstads universitets strategi för rekrytering av lärare och forskare 2021-2023<sup>33</sup> anger att inom grupperingar med ojämn könsfördelning ska andelen av underrepresenterat kön öka samt att universitetets lärare och forskare ska ha kunskap om hållbar utveckling, lika villkor och genusaspekter relaterat till de utbildningar de verkar i.

En rekryteringsutbildning har 2021 erbjudits till personal som kontinuerligt arbetar med personalrekrytering i någon form, främst nya prefekter. Utbildningen består av två delar och går igenom rekryteringsprocessens steg samt intervjuutbildning. Utbildningen hålls av HR-specialister, anställda på universitetet.

Universitetet arbetar även med en digital rekryteringsutbildning som ska finnas tillgänglig löpande för personal som i sin roll arbetar med rekrytering och där jämställdhetsaspekten tas upp.

Den ovan nämnda HR-guiden för jämställdhet vid rekrytering innehåller praktiska tips och råd för hur man i rekryteringsprocessen kan säkerställa jämställdhet i rekryteringens alla led.

## Jämställdhet i återkommande granskning forskning

Utvärdering av jämställdhet är en del av universitetets kvalitetssystem med en övergripande sex-årsplan som inkluderar all forskning på universitetet. En av sju bedömningsgrunder är ”Inkluderande kultur” som innefattar jämställdhet tillsammans med internationalisering och disciplinär öppenhet.

I bedömningsunderlaget till den externa bedömargrupp som genomför granskningen ska utvärderingsenheten beskriva hur de arbetar för att stärka forskningskulturen inom enheten med avseende på bland annat jämställdhet. All statistik som ingår i underlaget enligt fastställda anvisningar ska också presenteras könsuppdelad där sådana uppgifter är möjliga.

De externa bedömnarnas slutsatser liksom efterföljande handlingsplaner ska göras tillgänglig för anställda och övriga intresserade. Utvärderingsenheten ansvarar för att analysera utfallet och att skriva en handlingsplan, utifrån angiven mall, efter avslutad granskning.

Handlingsplanen beslutas och fastställs sedan av fakultetsnämnden. Handlingsplanen ska inkludera åtgärder och följas upp med återrapportering till fakultetsnämnden. Resultatet av återkommande granskningar, inklusive handlingsplaner och uppföljning, rapporteras kontinuerligt i verksamhetsdialoger med universitetsledningen. I samtliga led ingår förekomsten av iakttagelser runt forskning

---

<sup>33</sup> [Strategi för rekrytering av lärare och forskare 2021-2023](#)