

## Kvalitetsrapport 2023 avseende forskning och miljöanalys

Kvalitetsrapporten baseras på den nulägesanalys som universitetsledningen har genomfört utifrån fakulteternas kvalitetsrapporter och kvalitetsdialoger mellan fakulteter och universitetsledning. Rektors kvalitetsrapport är en del av dokumentationen av kvalitetssäkringsarbetet. Den består av två delar:

### A. Nulägesanalys (ifylld 2023)

Här ska universitetsledningen:

- kort beskriva hur nulägesanalysen genomförts (A 1).
- ge en övergripande analys av nuläget (A2).
- beskriva de viktigaste problemställningar och utvecklingsåtgärder på universitetsnivå som fångats upp i kvalitetssäkringsprocessen.

### B. Uppföljning av utvecklingsåtgärder (ifylls 2024, 2025 och 2026)

Kvalitetsrapporten uppdateras med information om hur genomförandet av åtgärder fortlöper.

### C. Eventuell komplettering av nulägesanalysen (fr.o.m. 2024)

## A. Nulägesanalys (ifylld 2023)

### A 1. Redovisning av hur verksamheten involverats i kvalitetssäkringen

Under 2023 har nulägesanalys och kvalitetsdialoger inom ramen för SLU:s kvalitetssäkringssystem för forskning och miljöanalys genomförts för första gången. Rektors rapport är baserad på fakulteternas kvalitetsrapporter och kvalitetsdialoger med fakultetsledningarna, vilka i sin tur baseras på institutionernas nulägesanalyser och fakulteternas dialoger med institutionerna. Mer utförlig information om kvalitetssäkringsprocessen finns i de styrande dokumenten Ramverk för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling inom SLU:s forskning och miljöanalys (SLU.ua.2022.1.1.1-2209) samt Anvisningar för systematisk kvalitetssäkring av forskning och miljöanalys (SLU.ua.2022.1.1.1-2210).

Kvalitetsdialogerna mellan rektor och fakulteter ägde rum i samband med de årliga verksamhetsdialogerna. Verksamhetsdialogerna utgår från data rörande fakulteternas ekonomi, personal, kompetensförsörjning och utbildning. Dessa data

har givit en bra bakgrund även till kvalitetsdialogen och berör delvis samma frågor. Även resultaten av kvalitetsdialoger för utbildning och forskarutbildning har diskuterats vid samma tillfälle, vilket kopplar ihop de olika kvalitetssäkringssystemen. Det finns områden, som t ex kompetensförsörjning, som överlappar och berör både forskning, miljöanalys, utbildning och forskarutbildning.

Fakulteter och institutioner har delvis haft olika processer för att genomföra självvärderingar och sammanställa kvalitetsrapporter. Den gemensamma erfarenheten tycks dock vara att processen varit nyttig för verksamheten. Man har uppskattat tillfället att reflektera över kvalitetsfrågor och hur förutsättningarna för att bedriva forskning och miljöanalys av hög kvalitet uppfylls.

Största delen av forskningens och miljöanalysens förutsättningar hanteras där kärnverksamheten äger rum, det vill säga på institutionsnivå, och institutionernas självvärderingar och utvecklingsåtgärder utgör därmed grunden i systemet. I fakulteternas rapporter ligger tyngdpunkten på frågor eller utvecklingsåtgärder som lyfts av flera institutioner och där fakultetsnivån har ett ansvar. Rektors rapport utgör ytterligare en aggregerad nivå, och tar framför allt fasta på frågor som lyfts av flera fakulteter och där ansvaret ligger på den centrala nivån. Rektors kvalitetsrapport är således väldigt övergripande hållen.

För att ge en tydligare helhetsbild av nuläget inom de fem kvalitetsområdena är fakulteternas kvalitetsrapporter bilagda rektors rapport. En rapport som behandlar de behov som framkommit i kvalitetsdialoger och rapporter och som relaterar till verksamhetsstödet finns också bilagd.

De flesta av de problemställningar och utvecklingsåtgärder på central nivå som listas i rektors kvalitetsrapport är sedan tidigare kända, har diskuterats i andra sammanhang och i vissa fall finns redan beslut om satsningar eller åtgärder. Att de nu har lyfts upp till rektorsnivån i kvalitetssäkringsarbetet utgör en slags kontroll på att systemet fångar upp viktiga utvecklingsområden, samt att frågorna får en systematisk uppföljning inom ramen för kvalitetssäkringssystemet.

## **A 2. Övergripande analys av nuläget**

*Kvalitetsområde 1. Kompetensförsörjning och kompetensutveckling*

***Standard för kvalitetsområdet:***

***Kompetensförsörjningen baseras på behov inom forskning, miljöanalys och utbildning. Rekrytering sker i öppen konkurrens. Medarbetarna ges möjlighet till kompetensutveckling.***

Kompetensförsörjning och rekryteringsprocessen

Arbetet med kompetensförsörjningsplanering upplevs i stort som systematiskt och långsiktigt, och rekryteringsprocessen som öppen, transparent och meritbaserad. Kompetensförsörjningen baseras på behov inom forskning, miljöanalys och utbildning, men den höga graden av externfinansiering försvårar den strategiska kompetensplaneringen. Den långsiktiga utvecklingen inom ett visst ämnesområde riskerar att bli avhängig externa forskningsfinansiärers prioriteringar och resurser.

Inom vissa ämnesområden upplever man svårigheter att rekrytera kompetent personal, inte minst till högre akademiska anställningar. Orsakerna till detta kan variera, i vissa fall är det historiska skäl med t ex brist på externfinansiering inom ett fält som lett till en faktisk brist på forskare med rätt profil. Långa rekryteringstider anges också som en möjlig orsak, där man riskerar att tappa kandidater längs vägen. Det pågår ett ständigt arbete med att utveckla en effektiv process och korta ner ledtider<sup>1</sup>. Det finns även ett behov av att synliggöra SLU:s verksamhet och attraktivitet som arbetsgivare för att få fler att söka våra anställningar. Olika typer av rekryteringssatsningar görs på fakultetsnivå beroende på fakultetens behov. En viktig övergripande strävan är att stärka kopplingen mellan forskning och utbildning, genom att öka andelen akademisk personal som arbetar inom båda verksamhetsgrenarna.

Skillnader i hur finansiering av högre anställningar hanteras vid olika fakulteter inom de fakultetsgemensamma institutionerna (FGI:erna) lyfts som en svårighet i rekryteringssammanhang, liksom skillnader i processer för olika fakulteter när det gäller rekryteringar<sup>2</sup>. Fakulteterna lyfter också svårigheter i samband med internationella rekryteringar, främst med anledning av problematik kring uppehållstillstånd från Migrationsverket.

Könsfördelningen vid rekrytering av högre akademiska anställningar är en utmaning vid vissa fakulteter. Här påtalas ett behov av stöd när det gäller formulering av könsneutrala annonser, samt även texter som tydliggör generella fördelar med att arbeta i Sverige och på SLU<sup>3</sup>.

#### Kompetensutveckling och karriärvägledning

Den samlade bilden är att medarbetarna erbjuds kompetensutveckling på lika villkor och oavsett kön. Många medarbetare upplever sig dock inte kunna avsätta den tid som krävs för kompetensutveckling. Det finns också önskemål om bättre system för att kunna följa upp medarbetarnas kompetensutveckling.

Flera fakulteter ser behov av utökad karriärvägledning för yngre forskare eller utländska forskare, som behöver hjälp med att navigera i det svenska akademiska systemet. SLU:s arbete inom ramen för Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) är ett viktigt verktyg i detta, och bör synliggöras mer<sup>4</sup>. Karriärutveckling skulle också kunna inkluderas tydligare i medarbetarsamtal för doktorander och juniora forskare.

#### *Kvalitetsområde 2. Utveckling och förnyelse*

##### ***Standard för kvalitetsområdet:***

##### ***Verksamheten präglas av ett gott ledar- och medarbetarskap och en hållbar***

---

<sup>1</sup> Aktivitet nr 4 under A3

<sup>2</sup> Aktivitet nr 7 under A3

<sup>3</sup> Aktivitet nr 5 under A3

<sup>4</sup> Aktivitet nr 6 under A3

***arbetsmiljö på lika villkor. Former och utrymme finns för att utveckla och förnya verksamheten.***

Den allmänna bilden är att strategiska diskussioner förs regelbundet på såväl institutions- som fakultetsnivå, och att arbetet med utveckling och förnyelse till stor del sker på ett systematiskt sätt. Detta gäller i hög grad det organiserade JLV-arbetet, som upplevs fungera mycket bra på både fakultets- och institutionsnivå. Vid institutionerna finns en hög medvetenhet om vikten av att kontinuerligt verka för en god arbetsmiljö.

Ett par fakulteter har i dialogen med institutionerna identifierat ett behov av en bredare vetenskaplig diskussion och akademisk debatt. Ett par fakulteter lyfter också svårigheten att styra lärarnas delaktighet i undervisning och att frågan vållar slitningar både internt på institutionerna, och mellan institutioner som medverkar i gemensamma kurser. Detta är till största delen en fråga om att tydliggöra förväntningar gentemot professorer och lektorer och att stärka chefer i den här typen av arbetsledning.

Administrativa uppgifter, inklusive administration kopplat till utbildningarna, upplevs som tids- och energikrävande och skapar stress. Bättre samordning av administrativa processer vid SLU, förenklad rapportering etc. efterlyses<sup>5</sup>.

*Kvalitetsområde 3. Infrastruktur*

***Standard för kvalitetsområdet:***

***Infrastruktur för forskning och miljöanalys speglar verksamhetens behov och utveckling, samt präglas av tillgänglighet och effektiv resursanvändning.***

Sammantaget är bedömningen att tillgången till infrastruktur motsvarar verksamhetens behov. SLU har en bred palett av forskningsinfrastruktur relaterat till universitetets uppdrag. Många medarbetare känner till vilka forskningsinfrastrukturer som finns att tillgå, men synligheten av dem kan förbättras för att göra dem än mer tillgängliga för användare både inom och utom SLU. Flera av de infrastrukturer som finns idag skulle kunna samutnyttjas mer effektivt.

Till stor del finns goda rutiner för att kontinuerligt uppgradera och utveckla infrastrukturen. Hög grad av digitalisering inom forskning och miljöanalys leder till ökande behov av datahantering, och flera fakulteter ser att behoven av lagringsutrymme inte täcks av dagens infrastruktur<sup>6</sup>. Det finns även ett behov av stöd avseende t ex datahanteringsplaner och tillgängliggörande av data<sup>7</sup>.

Flera fakulteter påtalar svårigheter att finansiera forskningsinfrastruktur, och planerar åtgärder för att öka samarbete och samutnyttjande kring infrastruktur. Det noterades dock att brist på finansiering kan ha att göra med en uppfattning bland

---

<sup>5</sup> Aktivitet nr 1 under A3

<sup>6</sup> Aktivitet nr 2 under A3

<sup>7</sup> Aktivitet nr 3 under A3

institutionerna att alla medel för att införskaffa och etablera en infrastruktur behöver finnas från start. Avskrivningstiderna är dock långa och användaravgifter eller samfinansiering från andra intressenter kan utgöra en viktig resurs.

#### *Kvalitetsområde 4. Samverkan och ömsesidigt lärande*

##### ***Standard för kvalitetsområdet:***

***Samverkan med det omgivande samhället leder till ömsesidigt lärande och utveckling av ny kunskap och kompetens.***

Samverkan med det omgivande samhället och det ömsesidiga lärandet bedöms generellt vara omfattande, mångfasetterat och en viktig del av utvecklingen av institutionernas verksamhet. Flera institutioner har dessutom betydande myndighetssamverkan inom fortlöpande miljöanalys.

På det hela taget anses formerna för samverkan och ömsesidigt lärande fungera väl och de behov som finns skiljer mellan fakulteterna. En fakultet påtalar behov av förbättrad organisation av stödet för forskningskommunikation, tydligare avgränsningar när det rör ansvar för samverkan respektive forskningskommunikation<sup>8</sup> samt efterfrågar en diskussion om hur fundraisingfunktionen skulle kunna stötta samverkan kring exempelvis forskningsinfrastrukturer. En fakultet ser behov att i delar av verksamheten utveckla samverkan och samverkansingångar eftersom fördelningen upplevs ojämn mellan olika forskningsområden. Ytterligare en fakultet lyfter behovet att diskutera och tydliggöra SLU:s uppdrag, särskilt vad SLU-förordningen innebär för SLU:s verksamhet utöver det som åläggs i högskolelag och högskoleförordning.

#### *Kvalitetsområde 5. God forskningssed*

##### ***Standard för kvalitetsområdet:***

***Verksamheten bedrivs med vetenskaplig integritet enligt god forskningssed.***

Den samlade bedömningen är att verksamheten bedrivs med vetenskaplig integritet, att etiska riktlinjer och principer för god forskningssed är kända i verksamheten och att avvikelser från god forskningssed följs upp. Det finns ett antal givna kontrollpunkter inbyggda i vetenskapssystemet, som t ex peer-review granskning av artiklar, etiska prövningar, externa bedömningar vid anställningar och ansökan om projektmedel, samt disputationer.

Flera fakulteter påtalar vikten av att doktorander får med sig kunskaper om god forskningssed och etablerar ett gott arbetssätt under sin utbildning. Obligatoriet att gå forskarutbildningskurs i etik och vetenskapsfilosofi är viktigt, och det behöver finnas tillräckligt med utbildningstillfällen på de olika orterna. Fortbildning av handledare i dessa frågor är också väsentligt. SLU:s nämnd för hantering av frågor om god sed i forskning (GSF) har ett proaktivt uppdrag att tillhandahålla utbildning inom universitetet i frågor rörande god sed i forskning och vetenskaplig publicering.

---

<sup>8</sup> Aktivitet nr 8 under A3

Det görs ingen systematisk intern granskning av vetenskapliga arbeten för att identifiera brister i god forskningssed, utan fokus ligger på förebyggande arbete. Det pågår kontinuerligt diskussion kring god forskningssed i olika forum vid institutioner och fakulteter.

### A 3. Utmaningar och planerade aktiviteter på universitetsnivå

Kvalitetssäkringsprocessen har visat att det i de allra flesta aspekter finns mycket goda förutsättningar för att bedriva forskning och miljöanalys av hög kvalitet vid SLU. I tabellerna nedan listas de problemställningar och utvecklingsåtgärder som rektor och ledningsrådet valt att arbeta vidare med under kommande fyraårsperiod för att ytterligare förbättra förutsättningarna. Vissa utmaningar delar vi med högskolesektorn som helhet.

Tabell 1. Gemensamma utmaningar för högskolesektorn, långsiktigt arbete.

<i>Nr</i>	<i>Utmaningar</i>	<i>Aktiviteter</i>	<i>Status</i>	<i>Ansvar</i>
1	Stort administrativt arbete på institutioner	Fortsatt arbete för samordning och förenkling av processer.	Påbörjat/pågående arbete	Fakulteter, VS
2	Behoven av lagringsutrymme för forsknings- och miljöanalysdata täcks inte av dagens infrastruktur.	Arbete pågår. REB 2021-08-26: Finansiering av förstärkt IT-infrastruktur (SLU.ua.2021.1.1.1-2911)	Beslutad aktivitet	VS
3	Behov av stöd avseende datahanteringsplaner och tillgängliggörande av data, samt stöd för beräkning och hantering av stora datamängder.	Arbete pågår. REB 22-03-18: Utvecklingsprogram för hantering och tillgängliggörande av forsknings- och miljödata i syfte att stödja SLU:s strategiska mål inom digitalisering (SLU.ua.2022.1.1.1.-669)	Beslutad aktivitet	VS, bibliotek

Tabell 2. Utmaningar som kräver kontinuerligt internt utvecklingsarbete.

<i>Nr</i>	<i>Utmaningar</i>	<i>Aktiviteter</i>	<i>Status</i>	<i>Ansvar</i>
4	Långa processer kan påverka möjligheter att rekrytera kompetent personal till högre akademiska anställningar.	Fortsatt arbete med att utveckla processerna för rekrytering till högre anställningar i syfte att korta tiden, utan att påverka rättssäkerheten.	Påbörjat/pågående arbete	Fakulteter, VS

<i>Nr</i>	<i>Utmaningar</i>	<i>Aktiviteter</i>	<i>Status</i>	<i>Ansvar</i>
5a	Inom vissa ämnesområden finns för få sökande med rätt profil till högre akademiska anställningar.	Fortsatt arbete med att synliggöra SLU:s verksamhet på olika sätt (i forskningsnätverk, med forskningskommunikation etc.)	Påbörjat/pågående arbete	Fakulteter, VS
5b	Inom vissa ämnesområden finns för få sökande med rätt profil till högre akademiska anställningar.	Utveckla texter i rekryteringsannonser för att bättre lyfta fram fördelar med SLU och Sverige som arbetsplats, samt tillse att skrivningar i annonser är könsneutrala, i syfte att förbättra sökbilden	Påbörjat/pågående arbete	Fakulteter, VS
6	Behov av karriärvägledning för yngre forskare eller utländska forskare.	Fortsatt arbete inom HRS4R samt nyttja detta i karriärstöd till yngre forskare och information om det svenska akademiska systemet.	Påbörjat/pågående arbete	Fakulteter, VS

Tabell 3. Utmaningar avhängiga val av organisationsstruktur eller processer inom SLU.

<i>Nr</i>	<i>Utmaningar</i>	<i>Aktiviteter</i>	<i>Status</i>	<i>Ansvar</i>
7	Skillnader i finansiering och processer mellan fakulteter vid tillsättning av högre akademiska anställningar inom FGI:er	Ta ställning till om fakulteternas processer fortsatt ska vara olika och hantera FGI:erna i särskild ordning, eller om fakulteternas processer bör harmoniseras.	Gå vidare med diskussion	Rektor, LR
8	SLU:s synlighet ojämn över olika ämnesområden	Reflektera över nuvarande modell, där synligheten för olika områden beror av satsningar på forskningskommunikation på institutions- och fakultetsnivå.	Gå vidare med diskussion	Rektor, LR

## A 5. Övriga kommentarer

[Eventuella förslag eller synpunkter kring kvalitetssäkringsprocessen eller övergripande reflektioner som inte ryms ovan.]

## B. Uppföljning av utvecklingsåtgärder

*Inför den årliga kvalitetsdialogen med rektor (2024, 2025 och 2026) ska fakulteten beskriva hur långt man kommit i genomförandet av åtgärder och vilka förändringar det har lett till. Även faktorer som påverkar genomförandet och/eller effekten av åtgärderna bör beskrivas.*

Kopiera tabellen nedan för varje åtgärd i tabell A 3!

<b>Utvecklingsåtgärd nr: ....</b>
<b>Rubrik:.....</b>
<b>Status för åtgärden: ...</b>
<b>2024:</b>
<b>2025:</b>
<b>2026:</b>

## C. Eventuell komplettering av nulägesanalysen (fr.o.m. 2024)

Detta avsnitt ifylls endast om avgörande förändringar har inträffat sedan 2023, som föranleder ny(a) åtgärd(er).

[Eventuell komplettering av nulägesanalysen]

[Datum för kompletteringen]