

Kvalitetsrapport 2023 avseende forskning och miljöanalys (uppdaterad 2024, 2025)

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, kompletterad 2024, 2025)

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.

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.

Under 2025 har ingen ny nulägesanalys gjorts, men kvalitetsdialoger har hållits enligt samma princip som ovan. Fokus har då legat på de aktiviteter och åtgärder som sattes upp under nulägesanalysen 2023 och som följdes upp första gången 2024. Rektors kvalitetsrapport 2025 belyser därmed de steg som tagits sedan föregående år. Samma sak gäller bilagda kvalitetsrapporter för fakulteterna.

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 ledtider¹. 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 rekryteringar². 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 SLU³.

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 mer⁴. Karriärutveckling skulle också kunna inkluderas tydligare i medarbetarsamtal för doktorander och juniora forskare.

¹ Aktivitet nr 4 under A3

² Aktivitet nr 7 under A3

³ Aktivitet nr 5 under A3

⁴ Aktivitet nr 6 under A3

Kvalitetsområde 2. Utveckling och förnyelse

Standard för kvalitetsområdet:

Verksamheten präglas av ett gott ledar- och medarbetarskap och en hållbar 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. efterlyses⁵.

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 uppdatera 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 infrastruktur⁶. Det finns även ett behov av stöd avseende t ex datahanteringsplaner och tillgängliggörande av data⁷.

⁵ Aktivitet nr 1 under A3

⁶ Aktivitet nr 2 under A3

⁷ Aktivitet nr 3 under A3

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 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 forskningskommunikation⁸ samt efterfrågar en diskussion om hur fundraising-funktionen 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

⁸ Aktivitet nr 8 under A3

inom universitetet i frågor rörande god sed i forskning och vetenskaplig publicering.

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
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

<i>Nr</i>	<i>Utmaningar</i>	<i>Aktiviteter</i>	<i>Status</i>	<i>Ansvar</i>
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!

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 Fortlöpande arbete inom olika funktioner. Projektet ”Administrativ förenkling” har inletts under 2025. Syftet är att identifiera och prioritera åtgärder inom det gemensamma verksamhetsstödet som kan förenkla institutionernas administrativa arbete.	Fak, VS

<i>Nr</i>	<i>Utmaningar</i>	<i>Aktiviteter</i>	<i>Status</i>	<i>Ansvar</i>
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. Beslut har tagits inom programmet att ej genomföra planerad proof of concept, då leverantören inte kunde leverera enligt överenskommelse. Prisbild och förordad lagringslösning har presenterats av programmet. Under 2025 har arbete påbörjats med att utreda möjligheter att köpa tjänster av andra lärosäten som komplement till IT-avdelningens tjänster (UPPMAX vid UU och på sikt även HPC2N vid UmU och LUNARC vid LU). Tester pågår av UPPMAX tjänster. Arbete med uppdatering av IT:s tjänstebeskrivningar och prismodell för lagring och infrastruktur tjänster pågår.	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 Det fyraåriga programmet avslutas i och med utgången av 2025, och har slutrapporterats till ledningsrådet. Samarbetsstrukturer och stöd som etablerats under programmet drivs från och med 2026 vidare inom ordinarie verksamhet, t ex front desk/back office för datahanteringsfrågor. Det samlade datahanteringsstödet är nu operativt och tydligt profilerat, stödmaterial finns tillgängligt online,	VS, bibl

<i>Nr</i>	<i>Utmaningar</i>	<i>Aktiviteter</i>	<i>Status</i>	<i>Ansvar</i>
			rådgivning/kurser erbjuds löpande och arbete med e-arkiv pågår.	

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
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 Fortlöpande arbete. Som exempel kan nämnas satsningen "SLU Futures" (SLU.ua.2024.1.1.1-3118), en universitetsövergripande utlysning av BUL-anställningar med tillhörande kommunikationsinsatser som lyfter fram SLU och Sverige som	Fakulteter, VS

<i>Nr</i>	<i>Utmaningar</i>	<i>Aktiviteter</i>	<i>Status</i>	<i>Ansvar</i>
			bas för en forskningskarriär.	
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 Avstämning har skett med berörda prefekter, ingen förändring eller harmonisering görs i nuläget.	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 Ej genomfört.	Rektor, LR

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).

2025: I tillägg till listan ovan lyftes i samband med kvalitetsdialog mellan rektor och fakulteter ett par ytterligare utmaningar och aktiviteter på universitetsnivå, bland annat:

- behov av centralt post award stöd i EU-projekt som koordineras av SLU. Beslut om att utöka resurser till Grants Office för att kunna bidra med detta stöd har tagits.
- svårigheter med ekonomihanteringen av uppdrag inom miljöanalys på grund av att genomförande behöver påbörjas innan formella avtal finns på plats. Möjligheter till särskild hantering vad gäller uppdrag för andra myndigheter utreds.
- behov av ett mer samordnat stöd i mottagandet av internationella forskare.

[2025-12-01]

Bilagor till rektors kvalitetsrapport 2025:

- Kvalitetsrapport avseende forskning och miljöanalys, LTV-fakulteten
- Kvalitetsrapport avseende forskning och miljöanalys, NJ-fakulteten
- Kvalitetsrapport avseende forskning och miljöanalys, S-fakulteten
- Kvalitetsrapport avseende forskning och miljöanalys, VH-fakulteten

Kvalitetsrapport avseende forskning och miljöanalys

Fakultet: LTV

Senast uppdaterat: 2024-05-20

Kvalitetsrapporten baseras på den nulägesanalys som fakulteten har genomfört. Kvalitetsrapporten fyller två funktioner: 1) som underlag för den årliga kvalitetsdialogen mellan fakultetsledningen och rektor, och 2) som dokumentation av kvalitetssäkringsarbetet.

Kvalitetsrapporten består av två delar:

A. Nulägesanalys (ifylls 2023)

Här ska fakulteten:

- kort beskriva hur nulägesanalysen genomförts (A 1).
- ge en övergripande analys av nuläget (A2).
- beskriva de viktigaste utvecklingsåtgärder som planeras vid fakulteten (A 3), samt
- ge förslag på diskussionspunkter som man vill ta upp i kvalitetsdialogen med rektor (A 4).

B. Uppföljning av utvecklingsåtgärder (ifylls 2023, 2024 och 2025)

Inför den årliga kvalitetsdialogen med rektor ska kvalitetsrapporten uppdateras med information om hur genomförandet av åtgärder fortlöper.

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

Rapporten skickas till kvalitetssakring-forskning@slu.se. Planeringsavdelningen meddelar årligen vilket datum som gäller för inlämning av kvalitetsrapporten. Planeringsavdelningen ansvarar för diarieföring av kvalitetsrapporten.

Stödjande dokument: Anvisningar för systematisk kvalitetssäkring av forskning och miljöanalys vid SLU, mm på [medarbetarwebben](#).

A. Nulägesanalys (2023)

A 1. Redovisning av hur verksamheten involverats i kvalitetssäkringen

En arbetsgrupp bestående av dekan, prodekan, fakultetsdirektör och forskningssekreterare vid fakulteten har lett och genomfört större delen av arbetet med kvalitetssäkringen. Arbetet har i hög grad utgått från analyser av institutionernas kvalitetsrapporter, även om gruppen också har gjort kompletterande analyser. Gruppen har genomfört diskussioner med institutionernas prefekt och ställföreträdande prefekt i samband med vårens verksamhetsdialoger mellan fakultet och respektive institution. Dessutom har analyserna arbetats fram via ett gemensamt möte med syftet att utbyta erfarenheter mellan prefekterna vid samtliga sex institutioner den 1 mars samt via diskussioner med fakultetsnämnden vid flera av nämndens möten. Den slutgiltiga rapporten har utarbetats av dekan och forskningssekreterare.

För att tydliggöra kopplingen mellan de olika delarna av rapporten används parenteser i den övergripande analysen (sektion A2) med hänvisningar till de olika utvecklingsåtgärderna och frågorna/utmaningarna som sedan listas i slutet av dokumentet (sektioner A3 och A4).

A 2. Övergripande analys av nuläget

Fakulteten beskriver här, baserat på analys av institutionernas kvalitetsrapporter och dialogen med institutionerna, samt andra relevanta utvärderingar eller underlag, sin sammanlagda bild av hur väl förutsättningarna för hög kvalitet är uppfyllda inom fakulteten. Analysen görs i förhållande till standarder för SLU:s fem [kvalitetsområden](#). I beskrivningen bör exempelvis ingå återkommande teman eller utmaningar som lyfts fram av flera institutioner. Fakulteten ger också sina egna reflektioner kring förutsättningarna för kvalitet, med särskild tonvikt på processer och villkor som fakulteten ansvarar för.

Kvalitetsområde 1. Kompetensförsörjning och kompetensutveckling

Bedömningen är att fakulteten har en välfungerande process för kompetensförsörjning på både fakultets- och institutionsnivå. Denna ingår dessutom i ett ständigt utvecklingsarbete, vilket bland annat framgår av att fakultetsnämnden beslutade om en uppdaterad process den 13 juni 2023 (utvecklingsområde 5).

Fakultetens rekryteringsprocess bedöms generellt fungera väl. Det finns dock möjligheter till utveckling, vilket även institutionerna har identifierat i sina rapporter till exempel vad gäller transparens. Fakulteten kommer därför utveckla nya arbetssätt och rutiner i samband med rekrytering av högre anställningar (utvecklingsområde 5).

Även om rekryteringsprocessen fungerar väl ur formell synvinkel framkommer flera aspekter i institutionernas rapporter som fakulteten bedömer vara viktiga att arbeta med framöver. Det handlar till exempel om utmaningar kring att locka till sig och behålla den kompetens vi behöver, vilket bland annat kopplar till utmaningar kring tydliga och attraktiva karriärvägar (utmaning 2). Som ett resultat av detta ämnar fakulteten att undersöka nyttan av och möjligheter till morgongåvor i samband med rekrytering av professorer (utvecklingsområde 9).

Fakulteten har även identifierat utvecklingsbehov i arbetet med kompetensutveckling, och då särskilt för forskare tidigt i karriären. Detta kopplar delvis till den ovan identifierade utmaningen kring karriärvägar, och hur vi ska kunna behålla den kompetens som behövs för att upprätthålla våra ämnesområden och vår undervisning. Det har också att göra med hur förutsättningarna för att erhålla relevant externfinansiering har utvecklats de senaste åren (utmaning 3). För att aktivt arbeta för en utveckling har fakulteten genomfört satsningar på biträdande lektorer (utvecklingsområde 2) och kommer att utlysa medel för doktorander till juniora docenter (utvecklingsområde 3). Doktorandsatsningen förväntas också bidra långsiktigt till kompetensförsörjningen för våra ämnesområden och undervisningsprogram, samtidigt som den förhoppningsvis bidrar till en jämnare fördelning av fakultetens forskarutbildning mellan våra institutioner och/eller ämnesområden.

Fakulteten genomförde under 2021 en strategisk satsning på nyckelkompetenser. Denna har ännu inte utvärderats fullständigt, men det preliminära intrycket är att det har varit ett framgångsrikt initiativ (speciellt vad gäller möjligheten att knyta till sig extern nyckelkompetens). Fakulteten kommer därför att genomföra ännu en satsning med fokus på externa nyckelkompetenser under 2023, vilket är ytterligare en möjlighet att adressera de kompetensrelaterade utmaningar som har nämnts ovan (utvecklingsområde 5).

Utöver ovanstående har fakulteten även identifierat ett behov av stöd till koordinering av större ansökningar och projekt. Detta skulle innebära en uppbyggnad av stödkompetens som kan avlasta forskarna, vilket förväntas leda till lägre trösklar för att ansöka om och koordinera större ansökningar om externa medel (utvecklingsområde 8). I förlängningen är den förväntade effekten en ökning av beviljade större projekt, och därmed även forskarnas erfarenheter och kompetens gällande det akademiska ledarskapet kopplat till koordinering av större (internationella) ansökningar.

Kvalitetsområde 2. Utveckling och förnyelse

Bedömningen är att fakulteten generellt har de strukturer och förutsättningar som krävs för att skapa goda möjligheter till utveckling och förnyelse i verksamheten. Flera institutioner lyfter fram områden där det finns utvecklingspotential, till exempel att få till en bred kreativ och öppen vetenskaplig diskussion. Här har olika delar av fakulteten olika förutsättningar och kulturer, vilket kan förklaras av olika faktorer (såsom fördelning undervisning/forskning, grad av internationalisering, beroende av externfinansiering, ämnesstyrda traditioner etc.). Fakulteten kommer

därför att vidta åtgärder för att skapa fler ytor för gränsöverskridande utbyte, med målet att främja ett gemensamt lärande på olika nivåer.

En åtgärd är införandet av ett forskningsstrategiskt råd för att skapa en arena på ledningsnivå (utvecklingsområde 4). Syftet är att öka kontakten och diskussionerna över institutionsgränserna för att öka utbytet av erfarenheter mellan dem. En annan åtgärd är en strategisk satsning på tvärvetenskapliga projekt i form av en utlysning av såddpengar (utvecklingsområde 1). Detta kommer stärka det interna samarbetet vid fakulteten, vilket i förlängningen förväntas leda till utvecklingen av nya konstellationer som är attraktiva samarbetspartners såväl nationellt som internationellt.

Fakulteten har även identifierat en risk i att vi har en uppdelning av verksamheten i ämnesområden som inte är optimal, bland annat riskerar vi ha en för låg kritisk massa. Fakultetsnämnden har därför initierat en ämnesområdesöversyn som syftar till att säkerställa att inriktningen av LTV-fakultetens ämnesområden ligger i linje med fakultetens uppdrag och strategi för framtiden, samt att det skapas goda långsiktiga förutsättningar för verksamhetens genomförande (utvecklingsområde 6).

Kvalitetsområde 3. Infrastruktur

För den infrastruktur som fakulteten avsätter medel till i anslagsfördelningen finns det en underliggande finansieringsmodell som fördelar kostnaderna, och därmed även ansvaret, på tre nivåer: fakultet, institution och projekt. Detta skapar en struktur som svarar upp relativt väl mot de tre ingående delstandarderna inom området. Modellen är inte helt implementerat gällande alla infrastrukturer, men arbete med genomlysning och tillämpning av modellen pågår i arbetet med anslagsfördelningen 2024. En sådan modell skapar alltså goda förutsättningar för att fakulteten ska kunna driva sina egna infrastrukturer på ett ändamålsenligt sätt. Fakulteten har även använt sig av utvecklingsledare för specifika infrastrukturer för att säkra upp en adekvat utveckling av dem.

Samtidigt uttrycker institutionerna ett stort behov av medel för att upprätthålla den nivå på sin forskningsinfrastruktur som krävs för att bedriva forskning av hög kvalitet. Fakulteten kommer därför under 2023 genomföra en genomlysning av sin avsättning av medel till forskningsinfrastruktur med syfte att optimera nivån för och balansen mellan olika infrastrukturer (utvecklingsområde 7).

Finansieringen av infrastruktur, och i synnerhet forskningsinfrastruktur, är dock fortsatt en stor utmaning som vi behöver fortsätta arbeta med för att hitta bra vägar framåt (utmaning 1). En möjlighet här skulle kunna vara att utveckla en fundraisingfunktion för fakulteten som fick i uppdrag att bidra till finansieringen av infrastruktur (utvecklingsområde 11).

Vad gäller infrastruktur vill fakulteten även betona den pluralism som finns i nuvarande kombination av vita och gröna infrastrukturer vid fakulteten. Vi anser att detta utgör en unik miljö som kan skapa goda utvecklingsmöjligheter i framtiden, och vi ämnar därför att fortsatt stödja denna mångfald för att säkerställa en gynnsam

utveckling av en bredd av ämnen på lång sikt. Den gröna infrastrukturen erbjuder spännande möjligheter vad gäller living labs och liknande driftsätt, vilket är en möjlighet som ska utforskas inom bland annat campusutvecklingsarbetet.

Dessutom finns tankar och idéer gällande utseende av en vicedekan för forskningsinfrastruktur på fakulteten, för att säkerställa att vi kan arbeta än mer aktivt med infrastrukturfrågor de kommande åren.

Kvalitetsområde 4. Samverkan och ömsesidigt lärande

Bedömningen är att fakulteten generellt håller en hög nivå vad gäller arbetet med att bedriva relevant samverkan, inte minst med hjälp av den samverkansstödjande resurs som enheten för samverkan och utveckling utgör. Det finns alltså en väl utbyggd struktur för fakultetens anställda att utveckla samverkan i samband med sin övriga kärnverksamhet (forskning, undervisning och fortlöpande miljöanalys). Det finns dock ytterligare områden som fakulteten har identifierat och som skulle kunna bidra till ökad effektivitet i vår samverkan. Ett av dessa är att undersöka möjligheten till externfinansiering av foma-programmet Bebyggd miljö (utvecklingsområde 10).

Institutionerna lyfter samtidigt fram problematiken med att hög nivå av samverkan ofta har negativ påverkan på möjligheterna att meritera sig akademiskt. Fakulteten har tidigare haft finansiella stödstrukturer för att premiera samverkan (exempelvis rapporter och faktablad), och som skulle kunna motverka detta, men har tagit bort dessa.

Flera institutioner lyfter osäkerheten kring hur utvecklingen inom öppen vetenskap kommer att påverka dem och hur de förväntas agera i olika situationer. Fakulteten identifierar detta som ett viktigt område där vi har en bra samverkan över SLU för att hitta rätt nivå vad gäller information/stöd till institutionerna och de enskilda forskarna (utmaning 6).

Forskningskommunikation är också ett ämne som varit ständigt återkommande i dialogerna med institutionerna. Många forskare känner sig otillräckliga när det gäller kommunikationen av deras forskning, och de upplever inte att de får den hjälp de skulle behöva. Fakultetens samlade bedömning är att forskningskommunikation blir allt viktigare och som konsekvens av detta har fakulteten permanentat satsningen Forskningskommunikation@ltv (utmaning 7).

Ytterligare ett område som har kommit fram i dialogerna med institutionerna är hanteringen av remisser. Denna kräver mycket tid och kommer ofta med alldeles för kort varsel (utmaning 4).

Kvalitetsområde 5. God forskningssed

Den generella bedömningen är att fakulteten har goda förutsättningar att leva upp till standarden inom området. Inrättandet av ett forskningsstrategiskt råd (utvecklingsområde 4) förväntas dock kunna bidra till ytterligare utveckling eftersom det skapar

en arena för erfarenhetsbyte, till exempel kring hur man kan stimulera till diskussioner om god forskningssed.

Övrigt

Utifrån dialogerna med institutionerna och det som framkommer i deras rapporter bedömer fakulteten att det finns många olika uppfattningar av SLU, till exempel med avseende på hur lärosätet fungerar organisatoriskt, inom och mellan våra institutioner (detta gäller exempelvis FGI:erna, utmaning 5). Detta skapar visserligen goda möjligheter för diskussion om utvecklingsmöjligheter, men det riskerar också att leda till oinformerad och därmed suboptimala beslut som snarare hindrar utvecklingen. Samtidigt kan det ses som en oundviklig effekt av lärosätens styrmodell med hög autonomi långt ut i verksamheten. En möjlig väg framåt skulle kunna vara en ökad harmonisering över olika organisatoriska gränser samt, via ökad transparens och informationsaktivitet, en ökad förståelse för SLU:s organisation, styrning, rollfördelning etc.

A 3. Planerade åtgärder på fakultetsnivå

Här beskrivs de åtgärder för att stärka förutsättningarna för hög kvalitet som fakulteten prioriterar och planerar att genomföra under den närmaste treårsperioden.

Under rubriken *Bakgrund och syfte* beskrivs motivering för respektive åtgärd och vad man förväntar sig att uppnå.

Nr	Utvecklingsåtgärd	Bakgrund och syfte
1	Tvärvetenskapliga projekt	Strategisk satsning i form av utlysning av såddpengar till tvärvetenskapliga och tematiska forskningsprojekt. Syftet med satsningen är att fortsatt utveckla och stärka kvaliteten i vår forskning, möta nya kunskapsbehov och öka den externa forskningsfinansieringen genom att anlägga ett tvärvetenskapligt angreppssätt tillsammans med ett systemperspektiv som går över institutionsgränserna. Satsningen förväntas också bidra till utveckling och högre kvalitet i utbildningen. Denna strategiska satsning på såddpengar bör leda till framgångsrika ansökningar av större externfinansierade forskningsprojekt som är i linje med fakultetens och institutionernas strategier. FN beslutade den 12 april 2023 att bevilja såddpengar till fyra

		tvärvetenskapliga och tematiska forskningsprojekt (500 tkr per projekt).
2	BUL-satsning	Strategisk satsning i form av utlysning av medel till BUL:ar. Syftar till att råda bot på bristen på biträdande lektorer vid fakulteten genom att stödja institutionerna ekonomiskt för deras rekrytering. Detta initiativ är en satsning på strategisk kompetens och ökad attraktionskraft för att utveckla och stärka kvaliteten på forskning och utbildning vid fakulteten. Eftersom tvärvetenskaplighet och ett systemperspektiv bedöms vara viktigt i framtiden kommer ansökningar som omfattar mer än en institution att prioriteras. FN beslutade 8 mars 2023 att bevilja medel till två BUL:ar (1,3 mnkr per år i fyra år).
3	Doktorandsatsning	Strategisk satsning i form av utlysning av medel till doktorandfinansiering (75 %). Sökande till medlen kommer att vara forskare med docentur från 2017-2023. Det finns ett stort behov av disputerade inom flera av fakultetens ämnen, ämnen som dessutom i flera fall har svårt att beviljas externa medel (särskilt efter Formas ändrade regler för antal beviljade projekt). Syftet är att bygga ett fundament i fakultetens kompetensförsörjning där ett inflöde av doktorander kan bidra till förnyring, fakultetens kompetensförsörjning och forskningsutveckling.
4	Forskningsstrategiskt råd	Inrätta ett strategiskt forskningsråd vid fakulteten bestående av dekan, vice dekan FoU, prefekter, forskningssekreterare, representant från forskningskommunikation@LTV, adjungerad prefekt från sydsvensk skog och GO-representant. Syftet är att skapa en arena för strategiska diskussioner och resonemang som ska leda till utveckling av fakultetens forskning såväl kvantitativt som kvalitativt, framförallt vad gäller externfinansiering, tvärvetenskap och synlighet. Detta arbetssätt förväntas leda till ökad framgång för fakulteten att attrahera

		<p>externa forskningsmedel, och då speciellt vad gäller större projekt.</p> <p>Rådet förväntas också konkret kunna bidra till ett utvecklingsarbete vid fakulteten gällande bristen kring vetenskaplig dialog, seminariekultur mm. som har kommit fram i institutionernas rapporter.</p>
5	Strategisk kompetensförsörjning av högre anställningar	<p>Vidareutveckling av fakultetens process för strategisk kompetensförsörjning samt nytt arbetssätt och nya rutiner i samband med rekrytering av högre anställningar. Detta syftar till att få en mer transparent process som i högre grad även tar hänsyn till aspekter såsom jämställdhet och kopplingen forskning-undervisning.</p> <p>Utöver ovanstående genomförs en strategisk satsning i form av utlysning av medel till nyckelkompetenser för att stärka forskningens och utbildningens kunskapsförsörjning inom och mellan fakultetens ämnen. Denna riktar sig till såväl befintliga medarbetare som till externa nyckelkompetenser som fakulteten önskar att strategiskt knyta till sig. Upp till 300 tkr per person och år i upp till tre år.</p>
6	Ämnesområdesöversyn	<p>Översyn av fakultetens ämnesområden som syftar till att säkerställa att inriktningen av LTV-fakultetens ämnesområden ligger i linje med fakultetens uppdrag och strategi för framtiden, samt att det skapas goda långsiktiga förutsättningar för verksamhetens genomförande. Målet med översynen är att ta fram en utvecklingsplan som kan skapa förutsättningar för fakultetens ämnesområden att säkerställa genomförandet av fakultetens uppdrag. Utvecklingsplanen ska ligga till grund för fakultetsnämndens beslut om förändringar av ämnesområden.</p>
7	Forskningsinfrastruktur	<p>Institutionerna uttrycker stort behov av medel för att upprätthålla den nivå på sin forskningsinfrastruktur som krävs för att bedriva forskning av hög kvalitet. Detta gäller i allt högre grad ”mellandyr”</p>

		<p>utrustning. Fakulteten kommer därför genomföra en genomlysning av sitt stöd till forskningsinfrastruktur med syfte att optimera nivån för och balansen mellan olika infrastrukturer.</p> <p>Fakulteten vill betona den pluralism som finns i nuvarande kombination av vita och gröna forskningsinfrastrukturer, och ämnar fortsatt stötta en sådan för att säkerställa en gynnsam utveckling av en bredd av ämnen. Den gröna infrastrukturen erbjuder spännande möjligheter vad gäller living labs och liknande driftsätt, vilket är en möjlighet som ska utforskas.</p>
8	Strategiskt koordineringsstöd för större ansökningar och projekt	Undersöka behov och möjligheter att tillhandahålla en resurs till institutionerna som aktivt kan bidra till sökande och drift av större projekt.
9	Finansiella förutsättningar vid professorsrekrytering	Undersöka möjligheter till morgongåvor (eller liknande) i samband med rekrytering av professorer.
10	Externfinansiering foma-programmet Bebyggd miljö	Undersöka möjligheter till externfinansiering av foma-programmet Bebyggd miljö, till exempel via Boverket.
11	Fundraising	Undersöka möjligheter att utveckla en fundraisingfunktion för fakulteten.

A 4. Förslag till diskussionspunkter vid kvalitetsdialogen med rektor

Här beskrivs frågor och utmaningar som fakulteten vill ta upp i dialogen med rektor om hur förutsättningarna för hög kvalitet kan stärkas.

Frågor/utmaningar
<p><i>1. Forskningsinfrastruktur</i> Hur ska olika typer av forskningsinfrastruktur finansieras? Vilka kostnader ska täckas av de olika nivåerna? (central/fakultet/institution)</p>
<p><i>2. Rekrytering, meritering och kompetensflykt</i> Hur ska vi arbeta på institutions-, fakultets- och universitetsnivå för att locka till oss och behålla den kompetens vi behöver? Vilka möjligheter har vi för att skapa attraktiva karriärvägar? När är intern rekrytering ett alternativ till extern sådan? Finns</p>

<p>en risk att vi tappar kompetens för att man upplever att ”gräset är grönare” någon annanstans.</p> <p>En institution har gjort en intressant observation: de har över hundra sökande till postdok-anställningar men får ca. ett 10-tal om de lyser ut en BUL, UL eller professor. Är våra högre anställningar relevanta i ett internationellt perspektiv?</p>
<p><i>3. Förutsättningar för externfinansiering av doktorander</i></p> <p>Många upplever svårigheter med att få externa bidrag som täcker alla fyra åren för en doktorand. Det fjärde årets medfinansiering är problematiskt för de flesta institutioner. Nu har Formas dessutom gjort om förutsättningarna för att kunna ha mer än ett projekt samtidigt, vilket försvårar möjligheterna till att finansiera både sig själv och en doktorand via sådana medel. Hur ska vi agera på olika organisatoriska nivåer utifrån detta?</p>
<p><i>4. Remisser</i></p> <p>Det framgår av SLU:s strategi att vi ska utveckla vår expertroll. Men vad har vi för förväntningar på vad forskare ska leverera vad gäller remisser och liknande? Inte ovanligt med kort svarstid på remisser. Vad är rimligt och vilken kultur vill vi ha angående detta på SLU?</p>
<p><i>5. Ett SLU</i></p> <p>Finns stora skillnader mellan olika delar av SLU vad gäller både förutsättningar och arbetssätt/processer som gör att vi har en lång väg kvar till Ett SLU. Detta blir synnerligen tydligt för våra FGI:er. Där får olika anställda helt olika förutsättningar beroende på vilken fakultet deras ämnesområde tillhör, trots att de är anställda vid samma institution. Bör denna skillnad kvarstå? Om inte, vilka möjliga lösningar finns det? Finns även en historik vad gäller anslaget till fakulteterna som inte nödvändigtvis är optimal. När är det läge att vi ser över detta?</p> <p>Andra aspekter som kommer fram i institutionernas rapporter är att många inte förstår grundutbildningens organisation. Dels verkar programnämndernas roll vara otydlig och/eller olika vid de olika fakulteterna, dels anger vissa forskare och ämnesansvariga att de inte vet hur de ska bidra med sin forskningsexpertis inom utbildningen.</p> <p>På senare tid har även möjligheten att kunna bli docent i ett annat ämne än vid ens egen fakultet aktualiserats. Ska detta vara möjligt eller finns det anledningar till att inte tillåta sådan flexibilitet?</p>
<p><i>6. Open science</i></p> <p>Flera institutioner lyfter osäkerheten kring hur open science kommer påverka dem och hur de förväntas agera i olika situationer. Vem ansvarar för att hitta och nå ut med rätt nivå vad gäller information/stöd till institutionerna och de enskilda forskarna?</p>
<p><i>7. Kommunikation</i></p> <p>Forskningskommunikation är ett ämne som ständigt återkommer i dialoger med institutionerna. Många forskare känner sig otillräckliga när det gäller kommunikationen av deras forskning, och de upplever inte att de får den hjälp de skulle behöva. Har vi hamnat rätt vad gäller överbyggnad för kommunikation vid SLU? Om ja, hur ska vi lyckas kommunicera förutsättningarna på ett bra sätt?</p>

A 5. Övriga kommentarer

Ämnesprofessorer har uppskattat att få vara delaktiga i det formella utvecklingsarbetet vid SLU. Genom processen för kvalitetssäkring av forskning och foma har ett tidigare uttalat behov nu blivit uppfyllt.

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!

Utvecklingsåtgärd nr: 1 Rubrik: Tvärvetenskapliga projekt	Status för åtgärden Genomfört
2024: Beslut togs den 12 april 2023. Utvärdering av dessa fyra projekt är planerad till 2025.	
2025: Två av fyra projekt är genomförda medan övriga två projekt planeras bli klara under året. Utvärdering av resultaten från satsningen pågår.	
2026:	

Utvecklingsåtgärd nr: 2 Rubrik: BUL-satsning	Status för åtgärden Genomfört
2024: Beslut togs den 8 mars 2023. Rekrytering av två BUL:ar pågår.	
2025: En BUL är rekryterad, den andra behöver lysas ut igen.	
2026:	

Utvecklingsåtgärd nr: 3 Rubrik: Doktorandsatsning	Status för åtgärden Genomfört
2024: Beslut togs den 15 mars 2024. Samtliga tio annonser har, eller kommer snart att, publiceras. Uppbyggande av nätverk för handledarna pågår.	
2025: Samtliga doktorander rekryterade. Nätverket för handledarna är igång och uppskattas av deltagarna.	
2026:	

Utvecklingsåtgärd nr: 4 Rubrik: Forskningsstrategiskt råd	Status för åtgärden Genomfört
2024: Beslut om att inrätta rådet togs den 21 april 2023. Rådet har sammanträtt tre gånger sedan dess för att diskutera bl.a. fofin-remissen, internationalisering och nomineringar till priser och medaljer.	
2025: Rådet har börjat hitta sin form och utgör alltmer det forum för strategiska forskningsdiskussioner som var tänkt. GO deltar på mötena, vilket uppskattas av rådet.	
2026:	

Utvecklingsåtgärd nr: 5 Rubrik: Strategisk kompetensförsörjning av högre anställningar	Status för åtgärden Påbörjat
2024: FN beslutade om uppdaterad kompetensförsörjningsprocess den 14 juni 2023. FN beslutade om riktlinjer för processen för rekrytering av dels professor och dels lektorer och BUL:ar den 13 december 2023. Den strategiska satsningen på externa nyckelkompetenser kommer att genomföras efter ämnesområdesöversynen för att kunna nyttja insikter därifrån.	
2025: Arbete enligt kompetensförsörjningsplanen. Processen kommer ses över inför nästa uppdatering. Satsning på externa nyckelkompetenser påbörjas när ämnesområdesöversynen är klar; troligtvis under 2026.	
2026:	

Utvecklingsåtgärd nr: 6 Rubrik: Ämnesområdesöversyn	Status för åtgärden Genomfört
2024: FN beslutade om en övergripande utvecklingsplan för LTV-fakultetens ämnesområden den 4 oktober 2023 och om definitioner och principer för ämnesområden, ämnesansvariga, ämnesmedel och strategiska satsningar den 3 april 2024. Dessa innebär att institutionerna ska genomföra ett arbete för att utveckla sina respektive ämnesområden. Utifrån detta utvecklingsarbete kommer FN att besluta om reviderade ämnesområden under 2024 samt 2025.	
2025: Institutionerna arbetar med implementering av FN-beslutet enligt tidsplan. Avgående prefekter slutför innan halvårsskiftet medan övriga är klara till HT-25. Beslut i FN inför 2026.	
2026:	

Utvecklingsåtgärd nr: 7 Rubrik: Forskningsinfrastruktur	Status för åtgärden Påbörjat
2024: Under 2023 och 2024 har fakultetens stöd till följande forskningsinfrastrukturer gått igenom: trädgårdslaboratoriet, växtproteinfabriken, genetiska samlingar för frukt och bär samt SLU Open Food Lab. Detta arbete kommer resultera i förändringar inför anslagsfördelningen 2025.	
En vicedekan för forskningsinfrastrukturer har tillsatts från och med september 2023 för att bidra i fakultetens arbete med forskningsinfrastruktur. Bland annat	

<p>genomförs en översyn och revidering av fakultetens riktlinjer för prioritering och finansiering av forskningsinfrastruktur.</p> <p>Utöver ovanstående genomförs en workshopserie om större forskningsinfrastruktur vid fakulteten under 2024. Syftet är att dels visa upp de resurser som finns att tillgå, dels att få återkoppling om vilka framtida behov som fakultetens medarbetare har kopplat till dessa faciliteter.</p>	
<p>2025: Vicedekan för forskningsinfrastruktur är numer prodekan, men behåller uppdraget. Nya regler för prioritering och finansiering av forskningsinfrastruktur beslutades av FN i början av 2025. Workshopserien fortsätter med åtminstone ett tillfälle under 2025.</p> <p>Ny finansieringsmodell för trädgårdslabbet implementerad inför 2025. Översyn av finansiering och avgifter för forskningsväxthusen och Lönnstorp under 2025 (SLU Jordforsk), samt utredning av Rehabiliteringsträdgårdens framtid. Förberedelser inför uppförandet av nytt forskningsväxthus: ska gå i samklang med Västra Noden-projektet.</p> <p>Strategiskt satsning på småskalig utrustning är genomförd och innebar att ca. 2 559 tkr fördelades på sex olika utrustningar/infrastrukturer.</p> <p>Under 2025 kommer dekan även besluta om hantering av resterande material från Balsgård, samt inför återställande av mark 2026 och försäljning av mark och lokaler 2027.</p>	
2026:	
<p>Utvecklingsåtgärd nr: 8 Rubrik: Strategiskt koordineringsstöd för större ansökningar och projekt</p>	<p>Status för åtgärden Ej påbörjat</p>
2024:	
2025: Avvaktar eventuell central satsning.	
2026:	

<p>Utvecklingsåtgärd nr: 9 Rubrik: Finansiella förutsättningar vid professorsrekrytering</p>	<p>Status för åtgärden Genomfört</p>
2024:	
2025: FN beslutade under 2024 om etableringsbidrag för nyrekryterade/nybefordrade professorer (ej gäst och adjungerade).	
2026:	

<p>Utvecklingsåtgärd nr: 10 Rubrik: Externfinansiering foma-programmet Bebyggd miljö</p>	<p>Status för åtgärden Genomfört</p>
---	---

2024:
2025: Har undersökt möjligheterna till externa uppdragsgivare under 2024, men utan framgång. Kommer inte fortsätta vara en prioriterad utvecklingsåtgärd.
2026:

Utvecklingsåtgärd nr: 11 Rubrik: Fundraising	Status för åtgärden Ej påbörjat
2024:	
2025: Avvaktar eventuell central satsning.	
2026:	

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]



Kvalitetsrapport avseende forskning och miljöanalys

Fakultet: **NJ-fakulteten**

Senast uppdaterat: **2025-04-23**

A. Nulägesanalys (2025)

A 1. Redovisning av hur verksamheten involverats i kvalitetssäkringen

Under våren 2025 har fakultetsledningen träffat alla institutionsledningar och gått igenom institutionernas kvalitetsrapporter med fokus på aktiviteter enligt den liggande åtgärdsplanen, samt institutionernas mest angelägna rekryteringsbehov.

Dialogerna har följt den struktur som återfinns i kvalitetsrapporterna, och har kompletterats med fria diskussioner utifrån respektive institutions önskemål. I samtliga dialoger har institutionernas arbete med kompetensförsörjning diskuterats.

En generell slutsats efter kvalitetsdialogerna är, liksom tidigare år, att NJ-fakultetens institutioner generellt har goda strukturer på plats och en hög kvalitet i verksamheten. Sen har institutionerna olika förutsättningar för och har kommit olika långt i sitt arbete med åtgärder för att säkra kvaliteten i verksamheten. Institutionerna gör också olika prioriteringar av sitt arbete med åtgärder efter medarbetarundersökningen 2024 och för att stärka det akademiska samtalet på institutionerna.

A 2. Övergripande analys av nuläget (i huvudsak från 2023)

Kvalitetsområde 1. Kompetensförsörjning och kompetensutveckling

Institutionerna lyfter regelmässigt den utmaning som ligger i de långa ledtiderna vid rekryteringar till högre akademiska anställningar. Många institutioner framhåller att de långa rekryteringsprocesserna medför risk att förlora kandidater i processen. Fakultetsledningen konstaterar härvidlag att det är en ständigt pågående process att

skapa förståelse och acceptans ute på institutionerna för de långa ledtiderna. Det kan också konstateras att det är en generell svårighet för institutionsledningarna att effektivt driva institutionens del av rekryteringsprocessen vid högre akademiska anställningar. Detta är en utmaning givet att professorsrekryteringar är sällanhändelser på en enskild institution, att prefekter byts, och att dessa normalt saknar erfarenhet av och överblick över alla stegen i rekryteringsprocessen. Här finns det utrymme för fakultetsledningen att dels bistå med tydligare anvisningar, dels på ett tydligare sätt initiera och leda processer kring rekrytering till högre anställningar.

Institutionerna nämner även de svårigheter som råder vid internationella rekryteringar generellt, t.ex. av postdocs och doktorander, med att ordna uppehållstillstånd m.m. Stora förhoppningar ställs till olika snabb-spår hos Migrationsverket. Flera institutioner rapporterar ökande svårigheter att rekrytera kompetent personal, särskilt svenska doktorander.

Institutioner upplever en betydande osäkerhet runt hur man gör och var man ska annonsera vid rekryteringar. Här kan finnas behov av att ta fram information om lämpliga kanaler liksom statistik över var sökande hittar annonserna.

FGI:erna framhåller skillnaderna mellan fakulteterna vad gäller basanslag till ämnesområden, hur BUL- och UL-tjänster finansieras och startbidrag till professorer som en sak som skapar interna slitningar, inte minst i samband med rekrytering av högre akademiska anställningar. Därutöver framhåller FGI:erna svårigheten att hantera divergerande råd och anvisningar vad gäller anställning av forskare som erhåller särskilda medel i konkurrens som förutsätter en anställning vid SLU (t.ex. mobility grant).

De flesta institutioner har olika typer av processer för att hjälpa yngre forskare eller utländska forskare att utvecklas och lära sig navigera i det svenska akademiska systemet. Forskare och lärare upplever allmänt att kompetensutveckling inom t ex pedagogik och digital undervisning är tillgänglig. Det är dock oklart hur många som utnyttjar dessa möjligheter och hur kompetensutveckling i övrigt sker på ett systematiskt sätt.

Kvalitetsområde 2. Utveckling och förnyelse

Institutionerna rapporterar väldigt olika i denna aspekt. Frågan är svårtolkad och delvis överlappande med kvalitetsområde 1. Institutionerna lyfter i flera fall den svåra balansgången mellan kontinuitet och förnyelse vad gäller inriktning på verksamhet och vid rekryteringar. Institutionerna ser också svårigheter i att tillhandahålla ett systematiskt stöd till etablerade forskare vad gäller kompetensutveckling. Under denna punkt lyfter också flera institutioner svårigheten att styra undervisning och lärarnas insatser.

Det efterfrågas gemensamma riktlinjer för professorers och lektorers undervisningsansvar, vilket är en fråga som vållar en del slitningar internt på institutionerna, men även mellan institutioner som deltar i gemensamma kurser.

Det organiserade JLV-arbetet fungerar mycket bra på både fakultets- och institutionsnivå, mycket tack vare ett aktivt arbete i fakultetsledning och kansli, med en konkret och detaljerad handlingsplan för JLV-arbete. Flera institutioner är dock bekymrade över den ojämna könsfördelningen inom högre akademiska anställningar, och att trenden i detta inte är åt rätt håll. Det saknas i detta avseende strategier och idéer på institutionerna och i stället hänvisas (korrekt) till fakultet, LFN och rektorsnivån att hantera. På vissa håll arbetar institutionerna med att coacha yngre forskare i syfte att därigenom stötta (även) kvinnliga forskare i karriären och med att kontakta och uppmana kvinnliga forskare att söka utannonserade anställningar.

Generellt får fakulteten betrakta just könsfördelningen vid rekrytering till högre akademiska anställningar som en utmaning.

Kvalitetsområde 3. Infrastruktur

Fakultetens institutioner hanterar i storleksordningen 10–15 infrastrukturer i form av laboratorier för materialvetenskap, kemi och biokemi, molekylärbiologi, mikrobiologi, markvetenskap och växtvetenskap, databaser och datavårdskap inom miljöanalys, samt två ackrediterade laboratorier för miljöanalys (vattenprover). Det föreligger en utbredd uppfattad svårighet att finansiera dessa, men denna svårighet är i praktiken i de flesta fall fullt hanterlig. Vissa institutioner har i dessa avseenden goda rutiner för kontinuerlig uppgradering och finansiering av central infrastruktur.

Fakultetens strategi är att finansiera eller subventionera infrastruktur som är unik för vår fakultet. Statsanslag anslås därför varje år till att driva och underhålla fältforskningsstationer, växtodlingsfaciliteter och långliggande jordbruksförsök.

Det föreligger ett behov av att bättre samordna den fältbaserade växtodlingsforskningen och att bättre integrera den med SLU Fältforsk och SLU Långliggande jordbruksförsök. En utredning kring detta görs och arbete med en förbättrad organisation inleds under 2023.

Kvalitetsområde 4. Samverkan och ömsesidigt lärande

Institutionernas samverkan är generellt omfattande och mångfasetterad. Flera institutioner bedriver betydande myndighetssamverkan inom miljöanalys. Den samhällsvetenskapliga forskningen vid institutionen för stad och land är t.ex. i stor utsträckning baserad på samverkan, med ett stort internationellt inslag.

Fakultetens teknikinriktade forskning har i flera fall potential för innovation, vilket även utnyttjas. Grundvetenskapligt inriktad forskning samverkar i den grad det behövs. Jordbruksvetenskap bedrivs i flera fall i nära samverkan med externa aktörer. Samverkan inom jordbruks- och livsmedelssektorn är god, men kan utvecklas för att erbjuda tydligare ingångar till SLU.

Kvalitetsområde 5. God forskningssed

Fakultetens institutioner bedriver ett systematiskt arbete om god forskningssed genom seminarier och återkommande diskussioner om definitioner och

gränsdragningar. Institutionerna lyfter genomgående fram den obligatoriska doktorandkursen i forskningsetik som central i sammanhanget. Det kan dock konstateras att det inte finns strukturer på plats på institutionerna eller på fakulteten centralt för att systematiskt granska vetenskapliga arbeten i jakt på brister avseende god forskningssed. Detta är möjligen en brist, men samtidigt knappast en realistisk väg annat än genom något slags process för stickprov.

Bedömningen är således att det på NJ-fakulteten bedrivs ett tillräckligt omfattande och systematiskt arbete med att hålla frågan aktuell och därigenom värna en god forskningssed. Det går inte att fullt ut vaccinera sig mot avvikelser, och sådana får hanteras när de fångas upp av de ordinarie mekanismerna inom forskningen.

A 3. Planerade åtgärder på fakultetsnivå

Nr	Utvecklingsåtgärd	Bakgrund och syfte
1	Tydligare process vid rekrytering av professorer	Det råder en otydlighet om vem som ska initiera dessa processer och hur omprövning av ämnesområden sker. Därutöver behöver kontinuerligt informeras till institutionerna hur rekryteringsprocessen ser ut
2	Policy för professorers och lektorsers undervisning	Institutionerna behöver stöd i sin planering av undervisningen vad gäller professorers och lektorsers arbetsuppgifter och finansiering
3	Ny organisation runt fältforskningsverksamheten	Syftar till att säkerställa en hög standard på utrustning och metoder och att skapa mervärden med en samlad organisation

A 4. Förslag till diskussionspunkter vid kvalitetsdialogen med rektor 2025

Frågor/utmaningar
Överväg ett projekt som syftar till att sammanställa och bättre tillgängliggöra regelverk, erfarenheter och råd och tips för enklare etablering av internationella medarbetare och studenter. Etablera ett snabbspår till lämplig bank som ska kunna bistå SLU-anställda med att öppna konton mm.
Överväg en tidsbegränsad satsning med mål att öka EU-finansieringen, t.ex. genom en riktad satsning på central medfinansiering och ett ökat stöd med framförallt ekonomiadministration och rapportering.

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!

Utvecklingsåtgärd nr: 1	Status för åtgärden
Rubrik: Tydligare process vid rekrytering av professorer	Genomfört
2024: Tydliga rutiner för hur processen leds och drivs har tagits fram och kommunicerats med institutionerna. En ny sida på webben håller på att lanseras med checklista och tidsramar. Detta leder till ökad tydlighet för institutionerna och minskar risken för onödigt arbete.	
2025: Fortsatt arbete med att utveckla annonsmallar i samarbete med övriga fakulteter.	
2026:	

Utvecklingsåtgärd nr: 2	Status för åtgärden
Rubrik: Policy för professorers och lektorsers undervisning	Genomfört
2024: Vid verksamhetsdialogerna 2024 (liksom vid budgetdialogerna 2023) har fakultetsledningen betonat vikten av att professorer ska undervisa och att de normalt inte ska ersättas för detta. Motsvarande förväntan finns inte för universitetslektorer. Dessa har en omvänd förväntan, dvs att de med fakultetens anslag för lön ska forska på minst 35 % av sin arbetstid.	
2025: Fortsatt dialog med institutionerna vid verksamhet- och budgetdialoger	
2026:	

Utvecklingsåtgärd nr: 3	Status för åtgärden
Rubrik: Ny organisation runt fältforskningsverksamheten	Genomfört
2024: Sedan sommaren 2023 pågår ett strukturerat arbete med att formulera ett program för jordbrukets fältforskning. Fakultetsnämnden har tillstyrkt programmet som ska fastställas före sommaruppehållet för att starta 1 januari 2025. Planerna har väckt en del oro i delar av fältorganisationen, vilken hanterats genom en omfattande dialogverksamhet.	
2025: Programmet startade 1 jan 2025. En programchef har rekryterats med tillträde 1 januari 2025. Uppstartsfas inledd och dialog med LTV ang. inkludering av Lönnstorps försöksstation.	
2026:	

C. Eventuell komplettering av nulägesanalysen (2024 och 2025)

Fakultetsledningen konstaterade våren 2024 att den nulägesanalys som gjordes 2023 i allt väsentligt var aktuell även 2024. Detsamma gäller för föreliggande omgång under våren 2025.

Ett betydande arbete hade genomförts vad gäller att kraftsamla fakultetens infrastruktur för tillämpad jordbruksforskning inom ramen för *programmet för jordbrukets fältforskning* som startade upp sin verksamhet 1 januari 2025 under ledning av en programchef som rekryterades under hösten 2024. Under våren 2025 har en dialog med LTV-fakulteten genomförts avseende förutsättningarna att ansluta även LTV:s forskningsstation Lönnstorp till programmet. En sådan anslutning kommer sannolikt att ske i närtid

Fakultetsledningen arbetar fortsatt, med stöd av fakultetskansliet, med att strömlinjeforma processen runt rekrytering till högre akademiska anställningar. Detta sker bl.a. genom förbättrad information om processen på medarbetarwebben, och genom att ständigt förfina de mallar som institutionerna ska använda. Fakultetsledningen arbetar fortsatt systematiskt med strategisk rekrytering i syfte att stärka verksamheter och specifikt ämnesområdena på fakulteten.

Satsningen på tvärvetenskap fortskrider och hanteras nu i huvudsak centralt.

I samband med dialogerna med NJ-fakultetens institutioner är det några viktiga frågor som återkommer. De flesta av dessa är inte i grunden nya, men deras aktualitet har ökat. Dessa frågor är:

1. **Medfinansiering av externfinansierade forskningsprojekt. Flera av fakultetens institutioner har nått taket för sin externfinansieringsgrad och klarar inte längre av att medfinansiera många externfinansierade projekt som kräver detta. Frågan bedöms i grunden olöslig såvida inte särskilda medel avsätts. Frågans aktualitet har ökat i skenet av de starka incitament som finns att öka volymen EU-finansiering.**
2. **GU-ekonomi. Det sker en snabb anpassning till minskade anslag, men utmaningen är väldigt stor att tillräckligt snabbt minska kostnaderna. Förändringen är mycket plågsam för många institutioner och institutionerna befarar sänkt kvalitet som en konsekvens.**
3. **Foma. Sena beställningar från NV och HaV skapar stress och dålig arbetsmiljö. Det förefaller svårt att helt åtgärda problemet i kontakten mellan institutioner och uppdragsgivande myndigheter. Svårt också att frigöra medel/tid för kompetensutveckling för personalen, där många går på 90 % uppdragsmedel eller mer. Kostnader för datalagring ökar och börjar bli svårhanterliga, och det är svårt att få uppdragsgivarna att acceptera kostnader för detta (gäller även forskning)**

4. EU-finansierade projekt. Institutionerna upplever sig få ett bra stöd av Grants Office i ansökningsprocessen, men efter att ansökan beviljats så saknas motsvarande stöd. Stora skillnader i regelverk mellan EU-fonder skapar stora svårigheter för institutionerna att hantera den administrativa delen av projekten. Strategiskt hinder för ökning av mängden EU-medel.
5. Upplevda brister i mottagandet av utländska doktorander och postdocs. Det upplevs att det saknas systematik och tillräckligt bred kännedom om hur man ska göra för att lösa olika problem och behov. Kunskapen finns delvis centralt och kanske hos vissa prefekter, men den når inte ända fram till dem som sköter det praktiska mottagandet.
6. Vissa väldigt internationella miljöer känner av svårigheter att utföra undervisning på svenska. Det beror på många internationella rekryteringar av högre akademiska anställningar.
7. Könsfördelningen bland högre akademiska anställningar har på vissa institutioner blivit kraftigt snedfördelad på kort tid. Det gäller framförallt institutionerna för växtbiologi och ekologi, medan inst. för växtproduktionsekologi är på väg i den riktningen. Institutionerna upplever att detta är en sak som ligger helt utom deras kontroll.
8. Vissa institutioner lyfter att det är ett problem med de få professorsanställningarna (befordringsmöjligheten). Det anses bland lärarna/forskarna innebära ett tak för karriären och göra det svårare att konkurrera om externa medel.

Kvalitetsrapport avseende forskning och miljöanalys

Fakultet: Fakulteten för skogsvetenskap

Senast uppdaterat: 9 maj 2025

Kvalitetsrapporten baseras på den nulägesanalys som fakulteten har genomfört. Kvalitetsrapporten fyller två funktioner: 1) som underlag för den årliga kvalitetsdialogen mellan fakultetsledningen och rektor, och 2) som dokumentation av kvalitetssäkringsarbetet.

Kvalitetsrapporten består av två delar:

A. Nulägesanalys (ifylls 2023)

Här ska fakulteten:

- kort beskriva hur nulägesanalysen genomförts (A 1).
- ge en övergripande analys av nuläget (A2).
- beskriva de viktigaste utvecklingsåtgärder som planeras vid fakulteten (A 3), samt
- ge förslag på diskussionspunkter som man vill ta upp i kvalitetsdialogen med rektor (A 4).

B. Uppföljning av utvecklingsåtgärder (ifylls 2023, 2024 och 2025)

Inför den årliga kvalitetsdialogen med rektor ska kvalitetsrapporten uppdateras med information om hur genomförandet av åtgärder fortlöper.

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

Rapporten skickas till kvalitetssakring-forskning@slu.se. Planeringsavdelningen meddelar årligen vilket datum som gäller för inlämning av kvalitetsrapporten. Planeringsavdelningen ansvarar för diarieföring av kvalitetsrapporten.

Stödjande dokument: Anvisningar för systematisk kvalitetssäkring av forskning och miljöanalys vid SLU, mm på [medarbetarwebben](#).

A. Nulägesanalys (2023)

A 1. Redovisning av hur verksamheten involverats i kvalitetssäkringen

Föreliggande nulägesanalys är baserad på analys av institutionernas kvalitetsrapporter, gemensam kvalitetsdialog mellan fakultetsnämnd och prefektråd, samt reflektioner från dekan och vicedekaner.

Fakultetsledningen har under 2022 och 2023 arbetat med kvalitetssäkringen tillsammans med prefektrådet (PR-S) och fakultetsnämnden (FN-S). Arbetet inleddes i augusti 2022 med en första avstämning och efterföljande uppdatering vid det korta PR-S (veckomötet varje måndag) den 5 september 2022. Vi har därefter löpande haft det som en återkommande punkt på våra korta PR-S. En längre avstämning och dialog skedde med PR-S vid heldagsmötet 5 december. Den 1 mars 2023 hade FN-S och PR-S en gemensam kvalitetsdialog med fokus på innehållet i institutionernas rapporter. Inför det mötet hade prefekterna lämnat in tre utmaningar inför fakultetens kommande kvalitetssäkringsarbete vilket resulterade i att vi diskuterade de högst prioriterade frågorna och utmaningarna som fakulteten bör ta vidare. Prodekan och vicedekaner har på motsvarande sätt löpande medverkat i arbetet sedan augusti 2022.

A 2. Övergripande analys av nuläget

Fakulteten beskriver här, baserat på analys av institutionernas kvalitetsrapporter och dialogen med institutionerna, samt andra relevanta utvärderingar eller underlag, sin sammanlagda bild av hur väl förutsättningarna för hög kvalitet är uppfyllda inom fakulteten. Analysen görs i förhållande till standarder för SLU:s fem [kvalitetsområden](#). I beskrivningen bör exempelvis ingå återkommande teman eller utmaningar som lyfts fram av flera institutioner. Fakulteten ger också sina egna reflektioner kring förutsättningarna för kvalitet, med särskild tonvikt på processer och villkor som fakulteten ansvarar för.

Kvalitetsområde 1. Kompetensförsörjning och kompetensutveckling

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

*1.1 Arbetet med kompetensförsörjningsplanering är systematiskt och långsiktigt, och inkluderar jämställdhets- och lika villkorsperspektiv. **OK***

Fakulteten har tagit fram en ny tvåårig process för kompetensförsörjningsarbetet gällande högre läraranställningar (professor, universitetslektor och biträdande universitetslektor; inklusive gästansättningar och adjungeringar) som genomförs första gången under 2023. Utifrån SLU:s och fakultetens strategier, och med beaktande av institutionernas verksamhetsbehov, identifieras den kompetens som behövs för att bedriva forskning, forskarutbildning, miljöanalys och samverkan i enlighet med fakultetens uppdrag. Målet är att upprätta en långsiktig kompetensförsörjningsplan för att säkra kompetensförsörjningen.

Jämställdhets- och likavillkorsperspektiv är integrerade i alla delar av fakultetens rekryteringsarbete, t. ex. utformning av annonstext och instruktion till sakkunniga som tydliggör vikten av JLV-aspekten. Arbetet med detta bedrivs även i ett fakultetsövergripande nätverk för rekrytering som leds av enhetschef på personalavdelningen. Fakulteten och nätverket strävar ständigt efter att förbättra arbetet på detta område.

*1.2 Rekryteringsprocessen är öppen, transparent och meritbaserad. **OK***

Rekrytering av högre läraranställningar följer rådande lagstiftning och SLU:s regelverk. Vår samlade bedömning är att rekryteringsprocessen generellt är öppen, transparent och baseras på skicklighet och förtjänst.

*1.3 Medarbetarna erbjuds möjlighet till kompetensutveckling, på lika villkor och oavsett kön. **Delvis***

De flesta institutionerna anger att kompetensutveckling erbjuds på lika villkor. Ett tänkbart hinder till kompetensutveckling är att andra verksamheter prioriteras högre av enskilda medarbetare. Sammantaget upplevs integreringen av jämställdhets- och lika villkorsperspektiv fungera när det gäller kompetensutveckling.

Tydligare information om den akademiska karriärvägen tas upp som önskemål av flera institutioner, särskilt gällande undervisning och hur den värderas och premieras. De nya titlarna/karriärvägen för miljöanalys är tydligt kopplad mot forskning. Det är därför viktigt att fakulteten, i dialog med institutionerna, fortsatt utvecklar möjligheter för kompetensutveckling för de miljöanalytiker som vill satsa på en karriär inom miljöanalys.

1.4 Etablering och utveckling av forskare tidigt i karriären understöds särskilt. OK

Stöd för meritering och inkludering i nätverk är betydande för att forskare tidigt i karriären skall kunna etablera sig och utvecklas. De flesta institutioner har någon typ av stöd för forskare tidigt i karriären, särskilt för doktorander och post-docs. Vid fakulteten har vi noterat att stödet till t. ex. BULar ser väldigt olika ut på institutionsnivå, och att det finns förbättringspotential. Fakulteten har utsett en vice-dekan för karriärvägledning av juniora forskare för att arbeta med dessa frågor.

Hur resurser, tid och arbetsuppgifter fördelas mellan olika forskare kan på olika sätt påverka deras karriär och förutsättningar att meritera sig. Den lägre andelen kvinnor med högre anställningar vid fakulteten utgör en utmaning när olika nämnder, arbetsgrupper etc. eftersträvar jämn könsbalans i sin sammansättning. Det är dels en utmaning att hitta rätt kandidater för uppdraget, dels en utmaning för de enskilda kvinnorna som upplever en högre arbetsbelastning samtidigt som detta arbete inte alltid premieras i karriärutvecklingen.

Kvalitetsområde 2. Utveckling och förnyelse

Standard för området: Verksamheten präglas av ett gott ledar- och medarbetarskap och en hållbar arbetsmiljö på lika villkor. Former och utrymme finns för att utveckla och förnya verksamheten.

2.1 Verksamheten arbetar systematiskt för att främja lika villkor, jämställdhet och en god arbetsmiljö som är fri från diskriminering. OK

God arbetsmiljö: Institutionerna inser vikten av att fortsätta satsa på att säkerställa en god arbetsmiljö som är inkluderande och fri från diskriminering.

Fakulteten för skogsvetenskap arbetar med tydliga delegationer och uppdrag till pro- och vicedekaner, till prefekter och till föreståndare. Institutionerna inser vikten av att fortsätta satsa på att säkerställa en god arbetsmiljö som är inkluderande och fri från diskriminering.

2.2 Verksamheten erbjuder goda möjligheter till kreativ och öppen vetenskaplig diskussion, där medarbetarnas kompetens tas till vara. Delvis

Vi har i dialog med prefekterna identifierat ett behov av att utöka den akademiska debatten för att på sätt bättre skapa kreativa miljöer där vi fullt ut nyttjar medarbetarnas kompetens. Fakulteten har därför tagit initiativ till en utökad seminarieverksamhet som startats upp. På institutionsnivå finns också en aktiv seminarieverksamhet, men det lyfts även där ambitioner om att utöka denna. Sammantaget bedömer vi därför att arbetet är systematiskt med dessa frågor.

2.3 En kontinuerlig strategisk diskussion förs om prioriteringar och behov av åtgärder för utveckling och förnyelse. OK

2.4 Verksamheten utvecklas och förnyas genom såväl internt som nationellt och internationellt samarbete, inklusive mobilitet. OK

2.5 Forskarutbildningen är en integrerad del i verksamheten och bidrar till utveckling och förnyelse. OK

2.6 Verksamheten utvecklas och förnyas genom medverkan i utbildning på grund- och avancerad nivå. OK

Strategiska diskussioner angående utveckling och förnyelse av verksamheten förs på flera nivåer, både i FN, i prefektråd och på institutionsnivå. Dekaner, vicedekaner och prefekter har regelbundna månads- och veckomöten där prioriteringar och aktuella frågor där verksamhet som berör samtliga delstandarder för detta kvalitetsområde kan diskuteras. Sammantaget bedömer vi därför att arbetet med dessa frågor är systematiskt.

Kvalitetsområde 3. Infrastruktur

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

3.1 Medarbetarna har kännedom om och tillgång till nödvändig infrastruktur inom SLU och externt. Delvis

Fakulteten kommer under våren 2023 att sammanställa de infrastrukturer som finns vid fakultetens institutioner för att göra dem än mer tillgängliga. Många medarbetare känner till vilka strukturer som finns men många gör inte det och denna kartläggning kommer att råda bot på detta.

3.2 Resurser för infrastruktur fördelas och prioriteras baserat på behoven inom forskning, miljöanalys och utbildning. OK

Det är en utmaning att hitta finansiering till infrastrukturer och samarbetet kring infrastrukturer behöver utökas. För att fakulteten ska kunna prioritera strategiskt vilka infrastrukturer som ska få finansiering varje år har riktlinjer som bygger på rektors forskningsinfrastrukturriktlinjer tagits fram. Alla som har behov av infrastrukturfinansiering kommer därmed att få ansöka varje september och ett fåtal kommer att beviljas finansiering från fakulteten i enlighet med fakultetens strategiska överväganden.

Det finns ett stort behov av molntjänster som lagringsutrymme och att vi effektiviserar vår datalagring så att inte varje forskare bygger sina egna system utan man utnyttjar och utvecklar gemensamma system för förvaltning och tillgängliggörandet av data.

Sammantaget är kvalitén på infrastrukturerna vid fakulteten god och det finns identifierade förbättringar som vi arbetar med. En utmaning är att alltför infrastrukturer, stödsystem och miljöanalysverksamheter läggs ut på fakulteterna att själva ta ansvar för.

3.3 Infrastrukturen utvecklas i takt med vetenskaplig och teknisk utveckling. OK

Infrastrukturerna som finns idag speglar verksamhetens behov och förstudier pågår inför de nya behov som uppstått med tiden. Infrastrukturer utvecklas i takt med vetenskaplig och teknisk utveckling.

Kvalitetsområde 4. Samverkan och ömsesidigt lärande

Standard för området: Samverkan med det omgivande samhället leder till ömsesidigt lärande och utveckling av ny kunskap och kompetens.

4.1 Verksamheten utvecklas genom samverkan med intressenter utanför akademien.

OK

4.2 Samverkan med omgivande samhälle utvecklas och planeras strategiskt, där kompetens och erfarenheter kopplade till samverkan tas tillvara.

OK

4.3 Öppen vetenskap i form av publikationer, beslutsunderlag och tillgängliggörande av data utvecklar verksamheten och dess samverkan med omgivande samhälle.

OK

Fakulteten har omfattande och strukturerad samverkan med det omgivande samhället, genom bland annat enskilda medarbetare, plattformar, centra, miljöanalytkoordinatorer och samverkansuppdragstagare. Samverkan sker överallt och på alla nivåer i verksamheten, i former som bidrar till ömsesidigt lärande som gemensamma projekt, doktorander, adjungerade lektorer och professorer, examensarbeten, studiebesök och exkursioner.

Verksamheten utvecklas via aktiv samverkan med intressenter utanför akademien. Samverkan är en möjlighet för yngre medarbetare för att få del av det kontaktnät som finns kopplat till SLU. Vi strävar efter att ta vara på och sprida samverkanskompetensen och erfarenheterna på bästa sätt.

4.4 Medverkan i statliga utredningar, remisser, policyarbete och andra typer av expertuppdrag utvecklar verksamheten och dess samverkan med omgivande samhälle.

OK

4.5 Kanaler och verktyg för kommunikation av ny kunskap finns att tillgå och utnyttjas inom verksamheten.

OK

Fakulteten och institutionerna har strategiskt satsat på att utveckla och bredda kommunikation externt. Det finns ett aktivt kommunikationsnätverk med kommunikatörer som arbetar operativt både på fakultets- och institutionsnivå med olika typer av kanaler. Vår vetenskap och data är öppen tillgänglig i möjligaste mån. Samverkan med andra myndigheter för att stödja deras genomförande av uppdrag och framtagande av beslutsunderlag är omfattande. På motsvarande omfattande sätt medverkar fakulteten med expertkunskap.

4.6 Möjligheterna att utveckla resultat från verksamheten till innovationer är kända och utnyttjas.

Delvis

Många institutioner lyfter att det finns en kännedom om centralt stöd för att utveckla resultat till innovationer, men de flesta har ingen uttalad aktivitet eller struktur fokuserad på innovationsutveckling. Den lyfts i stället som en av många saker som prioriteras ned/bort i det löpande arbetet.

Kvalitetsområde 5. God forskningssed

Standard för området: Verksamheten bedrivs med vetenskaplig integritet enligt god forskningssed.

5.1 Etiska riktlinjer och principer för god forskningssed är väl kända och efterlevs i verksamheten. **OK**

5.2 Inom verksamheten förs en kontinuerlig diskussion om vetenskaplig integritet och forskningens oberoende. **OK**

Etiska riktlinjer och principer är kända och efterlevs enligt vår samlade bedömning i verksamheten. Det förs en kontinuerlig diskussion om vetenskaplig integritet och forskningens oberoende vid fakulteten och på institutionerna via prefekterna. Jävsdeklarationer är idag ett standardförfarande för vetenskapliga tidskrifter. Dialog om god forskningssed har skett inom ramen för öppna föreläsningar, prefektmöten, fakultetsnämnd, fakultetens övriga nämnder och råd, inom ramen för interna utbildningar, i dekanrönikor och vid fakultetsdagarna. Vid fakulteten har vi startat en seminariserie - *Lets talk science* - för att ytterligare stimulera den vetenskapliga diskussionen vid fakulteten. Vår bedömning är att fakulteten och SLU centralt fortsatt behöver uppmuntra till fortlöpande föredrag och diskussionsforum. Inom ramen för utbildning av nyanställda introduceras vad god forskningssed vid SLU innebär och dialog om god forskningssed bör fortsatt vara en självklar del av medarbetarsamtalet. Sammanfattning av institutionernas inspel och dialoger är att det är aktiv diskussion på institutionsnivå om god forskningssed och vad det innebär i praktiken.

5.3 Misstankar om oredlighet, dvs. avvikelser från god forskningssed, följs upp och åtgärder vidtas vid behov enligt SLU:s interna riktlinjer. **OK**

A 3. Planerade åtgärder på fakultetsnivå

Här beskrivs de åtgärder för att stärka förutsättningarna för hög kvalitet som fakulteten prioriterar och planerar att genomföra under den närmaste treårsperioden.

Under rubriken *Bakgrund och syfte* beskrivs motivering för respektive åtgärd och vad man förväntar sig att uppnå.

Nr	Utvecklingsåtgärd	Bakgrund och syfte
	Skapa och stimulera akademisk kommunikation	Förnyat fokus i samhället på universitetens oberoende roll. Syftet är att stimulera fri forskning för att bidra till lösningar på samhällets utmaningar.
	Stödja internationalisering	Ökat fokus på internationalisering av våra utbildningar och vår kunskap. Syftet är att bredda rekryterings-, kompetens- och kunskapsutbytet mellan SLU och internationella partners.
	Rollutveckling av JLV-representanter	Skapa förutsättningar för institutionernas systematiska JLV-arbete genom att utveckla beskrivning, ansvar, förutsättningar och kompetens.
	Effektivare fördelning uppdrag inom administration och undervisning för att möjliggöra för underrepresenterade grupper att meritera sig.	Underrepresenterade grupper belastas idag oproportionerligt av administration, uppdrag och undervisning. Syftet är att ge alla lika förutsättning till meritering givet samma typ av anställning.
	Översikt av institutionernas arbete för att stödja forskare tidigt i karriären	Stödet till forskare tidigt i karriären ser olika ut på institutionsnivå. En översikt kan visa på förbättringsområden, goda exempel och bidra till en ökad samsyn.
	Tydliggöra utvecklingsmöjligheter och karriärvägar för miljöanalytiker	SLUs fortlöpande miljöanalysmedarbetare har delvis haft ett eget karriärspår tidigare. Syftet är att tydliggöra kopplingen mellan miljöanalys och vetenskaplig meritering för karriärutvecklingen.

A 4. Förslag till diskussionspunkter vid kvalitetsdialogen med rektor 2025

Här beskrivs frågor och utmaningar som fakulteten vill ta upp i dialogen med rektor om hur förutsättningarna för hög kvalitet kan stärkas.

Frågor/utmaningar
<p>Kompetensförsörjning och karriärmöjligheter</p> <p>Rörlighet är en förutsättning för akademisk utveckling, förnyelse och excellens, men efter våra dialoger med institutionerna upplevs att SLU/S-fak tappar kompetens utöver den normala rörligheten samt i vissa fall har svårt att rekrytera. En nyckelfråga är hur konkurrerar vi med andra lärosäten och institut när våra forskare är del av internationell och ganska rörlig arbetsmarknad? Hur gör vi för att både attrahera och behålla nyckelkompetens som vi investerat i?</p> <p>Ett viktigt mål för S-fak är att öka mångfalden och i fokus för vår interna diskussion är andelen kvinnor på högre läraranställningar, särskilt professorer. För att öka andelen kvinnor behöver vi en större andel kvinnor i rekryteringsbasen. Återkommande är en diskussion hur vi undviker att förlora för många unga forskare för att den akademiska karriären upplevs osäker eftersom den bygger på konkurrens. Hur främjar vi delaktighet i nätverk och i inkluderande miljöer som bidrar till att öka mångfalden? Hur får vi till en fördelning av gemensamma arbetsuppgifter ("akademiskt hushållsarbete") som upplevs som rättvis mellan olika grupper?</p> <p>S-fak har påbörjat ett kartläggnings- och utvecklingsarbetarbete angående meritering på lika villkor. Vi ser det som centralt att fakultet(erna) och SLU:s centrala funktioner samverkar på bästa sätt här. Hur gör vi det?</p> <p>Fråga: Karriärutveckling och det akademiska systemet i Sverige. Tydliga karriärvägar. Möjlighet till befordran till professor.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Hur kombinerar vi SLU:s kompetensförsörjningsbehov med individens behov av akademisk meritering för bättre konkurrenskraft? I vår/SLU:s internationella forskningsvardag finns en win-win möjlighet här. ➔ Tydliga karriärvägar för undervisning, forskning och miljöanalys från doktorand till pension efterfrågas. Vidare understryks att lika-villkorsperspektivet måste finnas med under hela denna karriärlivscykel. ➔ En aspekt som vi tappat bort i våra interna diskussioner är att forskning är en konkurrensutsatt verksamhet, vilket leder till en upplevd otrygghet trots att alla efter postdoc-stadiet är tillsvidareanställda. Det är en fråga vi behöver lyfta och förstå. ➔ Medarbetare, främst doktorander, postdoktorer och BUL:ar, uttrycker ett stort behov av information om karriärutveckling och det akademiska systemet i Sverige. Främst lyfts det av utländska medarbetar tidigt i karriären enligt vår uppfattning. <p>Forskarskolor och plattformar anordnar till viss del aktiviteter angående dessa frågor om karriärutveckling and det akademiska systemet. Vid S-fak har FN-S inrättat ett uppdrag som vicedekan för karriärvägledning av juniora forskare. Vi arbetar också med att stärka prefekternas självförtroende och ansvar här. Till stöd för detta är det önskvärt att vi tillsammans på SLU implementerar en utbildning om detta till gagn för alla fakulteter.</p>

<p>→ Här behöver vi lyfta prefekterna och de seniora forskningsledarnas roll som vägledare och guider i systemet. Det ansvaret är idag inte lika självklart för många ledare i akademien som tidigare.</p> <p>Institutionerna och vicedekaner har framfört stor vikt att diskutera befordran till professor. Rörlighet är en förutsättning för akademisk excellens, men det upplevs att S-fak tappar kompetens utöver den normala rörligheten. Hur konkurrerar vi med andra lärosäten och institut? Hur gör vi för att behålla nyckelkompetens?</p> <p>→ Vi har i våra dialoger med institutionerna fångat upp att SLU kan ha för stort fokus på ämnesområden, både när det gäller befattningar och hur statsanslaget fördelas. Rådigheten på institutionsnivå behöver öka.</p>
<p>Fråga att diskutera: Omvärldsanalys, behov och kompetensplanering på bred front – hur stärker vi oss mot konkurrensen från andra universitet/institut och är även fortsatt det självklara valet både nationellt och internationellt.</p>
<p>Grundutbildning – finansiering och meriteringsvärde</p> <p>Finansieringen av undervisningen (per timme) vid fakulteten är relativt andra bra men trots detta anser flera institutioner att medlen inte räcker till för att täcka upp den totala tid som behövs för undervisning. Hur ser vi till att kompetensutveckla för mer tidseffektiv förberedelse och undervisning – vad kan vi tillsammans på SLU göra för att fortsatt hålla en hög kvalitet på undervisningen?</p> <p>Hur kan vi arbeta vi tillsammans på alla nivåer med att höja statusen på undervisning inom forskningsintensiva miljöer? Den behöver höjas vilket skulle kunna uppnås om det blev en naturlig del av allas vardag – men det finns dock för lite undervisningsvolym att dela på för att alla ska kunna ta del av den.</p>
<p>Fråga: Hur lyfter vi fram prestationer och god kvalitet inom grundutbildningen, och särskilt beaktar lärarkarriären i relation till den konkurrensutsatta forskningen? Vi behöver arbeta mer med detta på institutions- och fakultetsnivå, men vad kan vi göra tillsammans med SLU centralt?</p> <p>→ Samarbete kan behövas över fakultetsgränserna, främst inom grundutbildningen. Undervisning på fyra orter som vi har på S-fak medför merkostnader. Hur kan vi på SLU gemensamt stötta och samordna fakulteterna i detta som exempelvis med adekvat finansiering och tid för kompetensutveckling av lärare?</p>
<p>Ekonomi och administration</p> <p>Stödverksamheten behöver vara ett operativt stöd och inte en verksamhet som bara vägleder. Det gäller bland annat IT som behöver förutsättningar att vara ett stöd genom ändrad finansieringsmodell där de inte behöver agera som konsulter utan kan vara det stöd som efterfrågas. Det är viktigt för fungerande datalagring och system som kan hantera överföring och beräkningar.</p>
<p>Fråga/Observation: En klassiker. Sällananvändare eller expert på våra stödsystem. Många av de stödsystem som införs för ekonomiförvaltning, för beställningar, för bokning av tjänstebilar, för bokning av lokaler saknar en stödjande funktion som är direkt tillgänglig och lämnar till (sällan)användarna att lösa problemen. De skapar uteslutande merarbete – och kostar därtill. Återkommande i våra dialoger med institutionerna tas det upp att arbete förskjuts från stödpersonalen (experter) till den akademiska personalen (sällananvändare). En del av Martins förenklingsarbete?</p>
<p>Forskning, infrastruktur och miljöanalys</p>

Fråga: Drift och utveckling av infrastrukturer – hur ska vi finansiera detta? Vi behöver en bättre modell för att täcka kostnaden för nationell infrastruktur där enskilda institutioner ansvarar för infrastrukturen och där rektor/fakultet medfinansierar verksamheten, exv. ICOS.

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!

Utvecklingsåtgärd nr: 1	Status för åtgärden
Rubrik: Skapa och stimulera akademisk kommunikation	Påbörjat
Bakgrund och syfte: Förnyat fokus i samhället på universitetens oberoende roll. Syftet är att stimulera fri forskning för att bidra till lösningar på samhällets utmaningar.	
<p>2024: Under 2023 startade den interna seminarieserien "Lets talk science" i syfte att ha en vetenskaplig diskussion där det är högt i tak kring aktuella och ibland medialt diskuterade och debatterade ämnen. Lets talk science fortsätter under 2024.</p> <p>Under våren 2024 startade en skogspodd som kommer att fortsätta in under hösten 2024. Podden ska bland annat lyfta målkonflikter och belysa dem brett för att öka kunskapen kring dessa.</p>	
<p>2025: Skogspodden och Lets talk science fortsätter under 2025. Under 2024 påbörjades en serie utbildande föredrag (som fortsätter nu under 2025) för fakultetens anställda där vi lärde oss mer och COP, Naturrestaureringslagen och vad som händer inom EU med avseende på skogsövervakning. Medieträning erbjuds forskare under 2025 och det finns en påbörjad diskussion kring hur vi kan stärka våra forskare i att sprida sina resultat vidare genom att träna dem redan under forskarutbildningen genom att erbjuda en kurs i medieträning och hur du enkelt kan pitcha din forskning. Ett allt hårdare medieklimat gör många rädda för att diskutera sin forskning och detta måste vi se till att åtgärda.</p> <p>Kommunikationsinsatserna på fakulteten kommer tydligare att kopplas samman inom olika kategorier; interna samt externa workshops för strategiskt viktiga ämnesområden som understöds av kompetensutveckling via bl a exkursioner. Två ggr per år genomförs seminarier vid KSLA för den beslutsfattande nivån. Kontexten för mycket av kommunikationen kommer att vara framtidens skogsskötsel.</p>	
2026:	

Utvecklingsåtgärd nr: 2	Status för åtgärden
Rubrik: Stödja internationalisering	Påbörjat
Bakgrund och syfte: Ökat fokus på internationalisering av våra utbildningar och vår kunskap. Syftet är att bredda rekryterings-, kompetens- och kunskapsutbytet mellan SLU och internationella partners.	
<p>2024: Internationella kommitténs och vicedekanens arbete har stort fokus på att främja internationalisering av utbildningen vid S fak och underlätta forskarnas</p>	

<p>internationella arbete. Sfak tecknade under 2023 ett masterprogramavtal för dubbel-degree med fem kanadensiska universitet (TRANSFOR-M-programmet). Sfak har avancerat med att definiera det strategiska arbetet inom Perfect-Match-programmet där 2 till 3 nyckelpartneruniversitet har identifierats i samband med Sfak Bachelors- och Masterprogram. Nästa steg har redan initierats, vilket innebär strategiska besök vid dessa partneruniversitet för att fördjupa och stärka utbildnings- och forskningssamarbetet.</p>
<p>2025: Internationella kommitténs och vicedekanens arbete att främja internationalisering av utbildningen vid Sfak och underlätta forskarnas internationella arbete fortsätter under 2025. Vi har ett nära samarbete med SLU:s mobilitetsgrupp samt med vicedirektör för internationalisering.</p> <p>Verka för att våra forskningsinfrastrukturer nyttjas än mer som en arena/plattform för internationell samverkan och samarbeten.</p> <p>Fortsätta studentrekryteringsarbetet kring TRANSFOR-M programmet.</p> <p>Arbeta med att utöka och stärka samarbetet med strategiska partneruniversitet inom Sfak Perfekt Match-programmet tex. Alberta University (Kanada), Technische Universität Dresden (TUD, Tyskland), Brno Universitet (Polen), Freiburg University (Tyskland), osv. Målet är att öka antalet utbytesstudenter mellan vår fakultet och dessa nyckeluniversitet samt att höja kvaliteten på den internationella utbildningen och erfarenheten.</p> <p>Samarbete med Skogsstyrelsen kring Forest Europé och exkursioner under Expert Level Meeting 24-25 september 2025 och förberedelser inför en ministerkonferens om skog i Sverige 2-3 juni 2026. Årligt möte med Skogsstyrelsen om internationellt samarbete. Mötet syftar till att stärka samarbetet inom internationalisering som ett bidrag till att öka nivån av internationalisering inom forskning och utbildning, med fokus på utvecklingsländer. Det ska även främja engagemang och skapa möjligheter att attrahera finansiering. Mötet arrangeras av den Internationella kommittén, SLU Global och VD för internationalisering.</p>
<p>2026:</p>

<p>Utvecklingsåtgärd nr: 3 Rubrik: Rollutveckling av JLV-representanter</p>	<p>Status för åtgärden Påbörjat</p>
<p>Bakgrund och syfte: Skapa förutsättningar för institutionernas systematiska JLV-arbete genom att utveckla beskrivning, ansvar, förutsättningar och kompetens.</p>	
<p>2024: Under 2023 har rollen för JLV-representanterna utvecklats genom workshop och framtagande av en rollbeskrivning och delegation för uppdraget. Kompletterat till detta har ett årshjul för verksamheten tagits fram utifrån de olika processerna som JLV-representanterna är involverade i. Under 2024 kommer ett antal interaktiva kompetensutvecklingsaktiviteter genomföras utifrån bl.a. analys av medarbetarenkät och Lins-rapporter samt utveckling av verktyg för skyddsround, medarbetarsamtal och medarbetarundersökning.</p>	

<p>Vicedekanerna för internationalisering och för JLV samarbetar för att det internationella perspektivet ska lyftas i frågeställningar som syftar till att identifiera bristande jämställdhet.</p>
<p>2025: Under våren fattade rektor ett beslut om att föra samman arbetsmiljö och JLV till inkluderande arbetsmiljö. Detta beslut innebär att vi behöver se över hur vi arbetar med dessa frågor vid fakulteterna. JLV representanternas funktion vid institutionerna och kopplingen gentemot ledningen måste ses över. Alla medarbetar vid institutionerna behöver bli delaktig i att hitta lösningar på hur vi stärker JLV arbetet som individ, arbetsgrupp, institution och fakultet. Detta arbete kommer att börja under hösten 2025 då fokus under våren är den nya medarbetapolicyn.</p> <p>Prodekanen strukturerar det övergripande arbetet med JLV-frågorna och då denna fråga berör samtliga vicedekaners områden kommer ett utvidgat samarbete i dessa frågor att initieras under året.</p>
<p>2026:</p>

<p>Utvecklingsåtgärd nr: 4 Rubrik: Effektivare fördelning uppdrag inom administration och undervisning för att möjliggöra för underrepresenterade grupper att meritera sig.</p>	<p>Status för åtgärden Påbörjat</p>
<p>Bakgrund och syfte: Underrepresenterade grupper belastas idag oproportionerligt av administration, uppdrag och undervisning. Syftet är att ge alla lika förutsättning till meritering givet samma typ av anställning.</p>	
<p>2024: Under 2023 har ett arbete kring akademiskt hushållsarbete initierats på både institutions- och fakultetsnivå. Arbetet fortsätter under 2024. En gemensam ansökan på temat kommer, tillsammans med NJ och andra nordiska universitet, skickas in till NIKK under våren 2024. Ambitionen är att ta fram ett praktiskt verktyg för att stödja detta arbete.</p>	
<p>2025: På FN/PR i mars 2025 diskuterades ”Könsobalansen inom akademien” utifrån en rapport från Lunds universitet. Läckande pipelines, inkludering eller icke inkludering i nätverk, meritvärdering och skattning av kompetens samt lönestruktur och tilldelning av forskningsmedel var fyra områden som lyftes i rapporten och som diskuterades under mötet. Tanken är att lyfta denna diskussion vidare till institutionerna så att vi ökar medvetenheten, men även så att alla kan bidra utifrån olika perspektiv. Vad kan jag göra som individ, vad kan gruppen, institutionen och fakulteten göra? Detta arbete påbörjas under hösten 2025. Rapporten är skriven utifrån forskning och utbildningsperspektivet och karriärutvecklingen som forskare. Liknande underlag skraddarsytt för icke forskande personal behöver tas fram för att alla ska kunna delta i arbetet.</p>	
<p>2026:</p>	

<p>Utvecklingsåtgärd nr: 5 Rubrik: Översikt av institutionernas arbete för att stödja forskare tidigt i karriären</p>	<p>Status för åtgärden Påbörjat</p>
--	---

<p>Bakgrund och syfte: Stödet till forskare tidigt i karriären ser olika ut på institutionsnivå. En översikt kan visa på förbättringsområden, goda exempel och bidra till en ökad samsyn.</p>	
<p>2024: Stödet till forskare tidigt i karriären ser olika ut på institutionsnivå. En översikt kan visa på förbättringsområden, goda exempel och bidra till en ökad samsyn. Prefekterna har påbörjat arbetet med att stödja forskare tidigt i karriären, men institutionerna är i olika fas. Fakultetens kompetensförsörjningsarbete och arbetet med KAW-satsningarna är också en del i detta. Arbetet med karriärvägledning av juniora forskare kommer att fortsätta under 2025.</p>	
<p>2025: Se även JLV arbetet och hur vi tänker arbeta med att stötta forskare i karriären utifrån detta perspektiv från forskarutbildning till professor. KAW-satsningarnas uppstart ger möjligheter till gemensamma arrangemang som också blir framåtsyftande för att stödja forskare tidigt i karriären. Vicedekanan för detta område interagerar med forskarskolorna. En undersökning angående processen för utnämning av docenter genomfördes under 2024. Nyligen utnämnda docenter fick svara på frågor angående processen, SLU:s riktlinjer för docentutnämning samt utvärdering av de sökandes kompetens. Resultatet presenterades för fakultetens docentnämnd och EPU och kommer att tas tillvara under året. Under 2025 kommer vi att arbeta närmare med grupper som representerar forskare tidigt i karriären (postdoktorer, BUL och UL), och anordna frivilliga workshops om möjligheter till professionell utveckling som utbildning i stipendieskrivande och ledarskapsförmåga. Forskarskolan Silva fortsätter arbetet med ScaN – Silva CAreer & Network - som syftar till att ge stöd till forskarstuderande om karriärvägledning, etablera kontakter och/eller för att uppnå nya färdigheter.</p>	
<p>2026:</p>	

<p>Utvecklingsåtgärd nr: 6 Rubrik: Tydliggöra utvecklingsmöjligheter och karriärvägar för miljöanalytiker</p>	<p>Status för åtgärden Påbörjat</p>
<p>Bakgrund och syfte: SLUs fortlöpande miljöanalysmedarbetare har delvis haft ett eget karriärspår tidigare. Syftet är att tydliggöra kopplingen mellan miljöanalys och vetenskaplig meritering för karriärutvecklingen.</p>	
<p>2024: Under hösten 2023 diskuterade nämnden för utnämning av seniora analyspecialister, prefekter vars institutioner har mycket miljöanalysverksamhet och seniora miljöanalyspecialister under ledning av Göran Ståhl förutsättningar, möjligheter och problem med titeln senior miljöanalyspecialist. En nära koppling mellan forskning och miljöanalys efterfrågas och förväntas av våra avnämare. Att en senior miljöanalyspecialist därmed ska ha ett visst antal vetenskapliga publikationer stödjer denna förväntan. Miljöanalyspecialister som arbetar vid SLU gör det på medel från andra myndigheter och dessa medel är inte avsedda för att skriva artiklar utan för att bistå myndigheterna med underlag. SLU/fakulteter/institutioner måste därför skapa förutsättningar för att en</p>	

miljöanalysspecialist ska få tid för att skriva artiklar och sampublicera med forskare och därmed meritera sig till senior miljöanalysspecialist. Arbetet med att skapa dessa förutsättningar fortsätter under 2024.
2025: Vid S-fak har vi 2 seniora miljöanalysspecialister vilket är ett lågt antal. För att vi ska kunna få fler från fakulteten som söker denna titel behöver prefekterna vid institutionerna och deras avdelningschefer identifiera potentiella sökande och ge dem förutsättningar för att uppnå möjligheten att söka. Detta görs med fördel under medarbetarsamtalen och därefter att medarbetaren får möjlighet att undervisa, arbeta internationellt samt publicera vetenskapligt för att kunna uppnå tillräcklig meritering för att kunna söka.
Fortsatt aktivt arbete för att identifiera forskningsbara frågor där FoMa utgör underlag. Det lyfts att statusen för FoMa behöver höjas i organisationen och bakgrunden till att detta lyfts behöver undersökas vidare och åtgärdas på sikt.
2026:

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).

Inga avgörande förändringar har inträffat som föranleder ny(a) åtgärd(er).

[Datum för kompletteringen]

Postadress

Fakultet: Veterinärmedicin & husdjursvetenskap]

Senast uppdaterat: [2023-04-03]

Kvalitetsrapporten baseras på den nulägesanalys som fakulteten har genomfört. Kvalitetsrapporten fyller två funktioner: 1) som underlag för den årliga kvalitetsdialogen mellan fakultetsledningen och rektor, och 2) som dokumentation av kvalitetssäkringsarbetet.

Kvalitetsrapporten består av två delar:

A. Nulägesanalys (ifylls 2023)

Här ska fakulteten:

- kort beskriva hur nulägesanalysen genomförts (A 1).
- ge en övergripande analys av nuläget (A2).
- beskriva de viktigaste utvecklingsåtgärder som planeras vid fakulteten (A 3), samt
- ge förslag på diskussionspunkter som man vill ta upp i kvalitetsdialogen med rektor (A 4).

B. Uppföljning av utvecklingsåtgärder (ifylls 2023, 2024 och 2025)

Inför den årliga kvalitetsdialogen med rektor ska kvalitetsrapporten uppdateras med information om hur genomförandet av åtgärder fortlöper.

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

Rapporten skickas till kvalitetssakring-forskning@slu.se. Planeringsavdelningen meddelar årligen vilket datum som gäller för inlämning av kvalitetsrapporten.

Planeringsavdelningen ansvarar för diarieföring av kvalitetsrapporten.

Stödjande dokument: Anvisningar för systematisk kvalitetssäkring av forskning och miljöanalys vid SLU, mm på [medarbetarwebben](#).

A. Nulägesanalys (2023-2025)

A 1. Redovisning av hur verksamheten involverats i kvalitetssäkringen

[Här beskrivs kortfattat på vilket sätt fakultetsledningen har genomfört dialog med institutionerna samt hur man utarbetat kvalitetsrapporten (förankring, vilka som medverkat i arbetet, etc.). (max ca 0,5 A4)]

kvalitetsrapporter om kvalitetssäkring av forskning och miljöanalys samt genom diskussion med institutionsföreträdare/ -ledning vid verksamhetsdialogerna (2h per institution). Sammanställd statistik från planeringsavdelningen, fakultetskansliet samt institutionerna själva

För 2023 har dekan, prodekan, och båda forskningssekreterarna, Ann-Sofi Bergqvist (ASB) & Olle Håstad) läst kvalitetsrapporterna. ASB har sammanställt och kommenterat rapporterna. Vid institutionerna har förankringen varit varierande fr KV (bara ledningsgruppen → AFB medarbetarenkäter, flera möten mellan olika grupper vid institutionen, under 3,5 mån.

Under ASB:s sjukskrivning 2024 har forskare Åsa Ohlsson läst och sammanställt kvalitetsrapporterna. Olle Håstad har granskat och rapporten och stämt av med fakultetsledningen.

2025: Kvalitetsanalysen har genomförts genom inhämtande och sammanställning av institutionernas kvalitetsrapporter om kvalitetssäkring av forskning och miljöanalys samt diskussion med respektive institutionsledning vid verksamhetsdialogerna (2h per institution) och gemensam diskussion och utveckling av kvalitetsmål med Dekan, prodekan, forskningssekreterare och prefekter på VH-fakulteten.

A 2. Övergripande analys av nuläget

Kvalitetsområde 1. Kompetensförsörjning och kompetensutveckling

Sammanfattning av nulägesanalysen (ca. 0,5 -1 A4-sida).]

Kompetensförsörjning vid institutionerna på VH-fakulteten, inklusive försörjning av doktorander, är främst baserad på extern forskningsfinansiering vilket är en styrka för områden med god extern forskningsfinansiering men en svaghet för områden med låg forskningsfinansiering och försvårar långsiktig strategisk kompetensförsörjning.

Arbetet med kompetensförsörjningsplaner för högre tjänster följer fakultetens mallar. Kompetensförsörjningsplaner för andra anställningar sker i dialog med medarbetare och ämnesansvariga vid institutionerna. Rekryteringsprocessen till högre tjänster är i stort transparent, öppen och meritbaserad. Dialogen om kompetensförsörjning mellan institutionerna och fakultetsledningen är systematisk, kontinuerlig och fungerande. VH:s profil och unika undervisningsansvar i Sverige gör att kvalifikationerna ibland behöver smalnas av. Institutionerna anger att de arbetar med god framförhållning för tillsättningar av biträdande lektorat, universitetslektorat och professorer, för verksamhetens kontinuitet. Dock påpekas från alla institutioner problematik med BUL-anställningar (BUL:ar blockerar karriärvägar för viktig kompetens med forskaranställning, då de anslagsfinansierade lektoraten viks åt BUL redan i förväg) och brist på andra relevanta mellantjänster, vilket blir en flaskhals för kompetensförsörjningen och snävar in rekryteringsbasen för högre tjänster.

Det är av stor vikt att fakulteten har stabila riktlinjer för rekrytering, behörighet, bedömningsgrunder och meriter. Det arbete som kontinuerligt sker mellan institutionerna och LFN samt FN är bra och utvecklas i positiv riktning. Processen har tydligt effektiviserats de senaste åren, men det finns en

förhoppning från institutionerna om att processen skall kunna snabbas upp ytterligare. Långa processer med rekrytering skapar även problematik med kapitalöverskott.

Vad gäller utveckling av forskare tidigt i karriären behövs tydligare information om karriärvägar, samt fler insatser på institutions, VH- & SLU-nivå. Nuvarande insatser på dessa olika nivåer har kartlagts. Karriärsutveckling behöver formaliseras tydligare i medarbetarsamtalen, inte minst för alla forskare tidigt i karriären, inklusive doktorander: Rutinerna för samtal och information om karriärsutveckling harmonieras mellan institutionerna sen omorganisationen på VH. Institutionerna inkluderar nu karriärsutveckling i medarbetarsamtalen för doktorander. En institution har infört medarbetarsamtal med studierektor för forskarutbildningen om karriärsutveckling för doktoranderna. I den nya organisationen vid VH har det tydliggjorts att ämnesansvariga ansvarar för övriga anställdas karriärsutveckling, inklusive införande av årligt karriärssamtal med ämnesföreträdare, utöver medarbetarsamtal med närmsta chef. (Se även utvecklingsåtgärder).

Medarbetare uppmuntras att kvalificera sig till docentkompetens samt undervisande personal att meritera sig till excellent lärare.

Flera medarbetare genomför veterinär specialistutbildning på nationell eller europeisk nivå (Diplomate) vid sidan av ordinarie tjänst.

Kvalitetsområde 2. Utveckling och förnyelse

Sammanfattning av nulägesanalysen (ca. 0,5 -1 A4-sida.)]

Det är viktigt att medarbetare ges möjlighet att vidareutbilda sig genom att gå kurser, aktivt delta på konferenser och vetenskapliga seminarier. Idag kan hybridmöten och digitala möten till en viss del ersätta resor med flyg som har betydelse för SLU:s klimatavtryck, men inte minst för medarbetare tidigt i karriären att det viktigt med fysiska möten för att kunna etablera nätverk.

Institutionerna erbjuder medarbetarna möjlighet till kompetensutveckling och det tas upp vid medarbetarsamtal. Trots detta är det få som har möjlighet att prioritera att fortbilda sig. Några går på lunchseminarium el dylikt och ibland någon kortare kurs med EPU.

Uppdrag som prefekter och avdelningschef, samt tid till undervisning och tillhörande administration (inkl. forskarutbildning), är arbetsmoment som tar tid från forskningen. Dessa engagemang kan även leda till att det är svårare att prestera inom forskningen då dessa andra uppgifter ofta upplevs ha kortare deadlines och forskningen därför prioriteras ner. Många av våra forskare upplever att de har för mycket administrativa uppgifter och att det leder till ökad stress. En kontinuerlig strategisk diskussion förs om prioriteringar och behov och verksamheten skulle gynnas av en begränsning av och färre administrativa uppgifter/rapporterande pålagor. Ett av motiven till VH:s omorganisation var att effektivisera administration och ge bättre möjlighet för ledar- och chefskap. Under införandet av den nya organisationen har dock omorganisationen och verksamhetsutvecklingen i sig tagit mycket extra tid från såväl forskning som undervisning, men bedömningen är att det handlar om uppstartsinsatser under 2023 - 2026.

En utmaning är att få medarbetare som ställer upp som ombud för brandskydd, kemikalier, arbetsmiljö, JLV samt miljö. Vid utvecklingen av de nya större institutionerna har uppgifterna/uppdragen samlats på färre personer som kan arvoderas i högre grad.

I samband med integration mellan UDS och VH-fakulteten finns stor potential att utveckla samarbeten mellan klinik och pre-klinik, in silico (modellering och simulering).

Möjligheterna att utveckla forskningen har blivit bättre i och med utvecklingen av de nya institutionerna. Vi känner varandra bättre och vet att vi har fler kompetenser "i rummet bredvid". Nya avdelningar och kostnadsställen kan ge större flexibilitet.

Kvalitetsområde 3. Infrastruktur

[Sammanfattning av nulägesanalysen (ca. 0,5 -1 A4-sida).]

VH:s medarbetare känner till vilken infrastruktur som finns inom SLU och i vissa fall även externt, men det är ett område som kräver ständig uppdatering och uppföljning. Fakultetens och institutionernas djuranläggningar och laboratorier är essentiella för VH:s forskning och undervisning, men kostsamma.

Lagring av data är en stor infrastrukturutmaning där lösningar via SLU IT upplevs som dyra och ibland otillräckliga.

En institution erbjuder sin medarbetare att använda ChatGPT, Grammarly och Biorender under 2025 och kommer att utvärdera nyttan av det efter årets utgång

Flera institutioner saknar tillräcklig basfinansiering för sin laboratorieverksamhet, vilket innebär utmaningar i att budgetera och genomföra enskilda externfinansierade projekt. Laboratoriesamarbetet inom VHC är ett område där mer kan göras för att få ut synergier under åren som kommer. . Samordning av laboratorielokaler, -metoder, -personal etc. vid VHC sker kontinuerligt. (Se åtgärdslistan.) En institution minskar stora delar av sin labblokalyta för bl a foderanalyslabb där lokaler sägs upp samtidigt som andra delar, så som fisklaboratoriet utökas.

Finns möjlighet i att ändra uppdragsbeskrivningen för SLU:s centralt anställda kommunikatörer, från strategi- och ledningsstöd till att i större utsträckning inkludera målet "kunskapsspridning"? Enligt institutionerna fanns tidigare ett behov av personer som är aktiva, uppsökande och själva kompetenta skribenter (i dialog med forskarna). Numera finns en kommunikatör på alla institutionerna och det fungerar mycket bra.

Kvalitetsområde 4. Samverkan och ömsesidigt lärande [Sammanfattning av nulägesanalysen (ca. 0,5 -1 A4-sida).]

Samverkan och ömsesidigt lärande är en viktig del av VH:s verksamhet och förekommer i hög grad mellan VH:s institutioner och det omgivande samhället såsom organisationer, företag och myndigheter.

Exempel på myndigheter SLV, SVA, SJV, Naturvårdsverket och EFS (Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige). Samverkan förekommer även med länsstyrelser och departement.

Delade tjänster mellan VH:s institutioner och Växa Sverige, Gård & Djurhälsan, Hushållningssällskapet Sjuhärad och Nordens ark.

Industridoktorander inom t ex smådjurssjukvård (Anicura och Evidentia), lantbruksteknik, Kronfågel och RISE.

Adjungerade professorer, lektorer och adjunkter från SVA, Gård & Djurhälsan och Anicura. Vid SVA

finns ett flertal docenter och doktorander som är knutna till VH:s institutioner. Forskningsarbeten pågår mellan alla VH:s institutioner, mellan VH:s institutioner och andra institutioner vid SLU, andra svenska och utländska universitet. **Då flera av de tidigare samverkanlektorerna vid VH fått anställningar som professorer, hoppas fakulteten att samverkansuppdrag inom motsvarande ämnen, ska utlysas från SLU, för att upprätthålla och utöka samverkan från fakulteten.**

Kvalitetsområde 5. God forskningssed

[Sammanfattning av nulägesanalysen (ca. 0,5-1 A4-sida)]

Inom forskningen finns det flera uppenbara kvalitetskontroller såsom disputationer, sakkunniggranskning av vetenskapliga artiklar, docenttillsättning, seminarier, djuretiska och humanetiska prövningar, extern bedömning av sökande vid tjänster och finansiering. Forskningsetik en viktig del i utbildningen av våra forskningshandledare samt är en obligatorisk kurs under doktorandutbildningen. När det gäller forskningssed är det oerhört viktigt att man under forskarutbildningen får med sig ett arbetssätt som inte ger utrymme för oegentligheter samt att doktoranden får stöd i att säkerställa kvaliteten i sitt arbete.

En speciell del i introduktionssamtalet med nya medarbetare kring god forskningssed har införts vid en av de nya institutionen 2024 och finns också i avdelningschefernas delegation. Målet är att diskutera god forskningssed och att undvika framtida oegentligheter.

Vi behöver vara uppmärksamma på att det kan finnas kulturella skillnader och möjligen ha speciella introduktionssamtal kring detta när vi anställer nya medarbetare. Vi behöver också se över val av tidskrifter.

Ett viktigt område är att datahanteringsplaner skall finnas för alla projekt från 2022. Det är ett krav vid ansökningar om EU anslag (Horizon och ERC) att datahanteringsplanen skall bifogas, och vid Formas och VR anslag skall det finnas en plan vid revision. **Detta informeras om på olika sätt vid institutionerna bl a vid forskningsdiskussioner och introduktionssamtal med nyanställda.**

En ytterligare viktig aspekt är publicering i Open Access tidskrift i enlighet med SLU policy om att tillgängliggöra data och rön för allmänheten. En utmaning i att tillgängliggöra data, är hantering av skyddsvärd information. Vad som är skyddsvärd är ofta oklart för den enskilda forskaren. Till exempel kan sammanställning av allmänt tillgänglig information resultera i sammanfattningar som utgör skyddsvärd information.

Diskussion kring val av tidskrifter: Finns på SLU-nivå och har förekommit och förekommer på institutionsnivå vid VH. Målet är att publicera i tidskrifter som gynnar god forskningssed.

[Eventuella ytterligare kommentarer]

A 3. Planerade åtgärder på fakultetsnivå

Här beskrivs de åtgärder för att stärka förutsättningarna för hög kvalitet som fakulteten prioriterar och planerar att genomföra under den närmaste treårsperioden.

Under rubriken **Bakgrund och syfte** beskrivs motivering för respektive åtgärd och vad man **förväntar sig att uppnå.**

Nr	Utvecklingsåtgärd	Bakgrund och syfte
1	Laboratoriesamarbetet inom VHC (och hela SLU)	Ett område där samordning har startat, men mer kan göras för att tillvarata synergier och samarbeten när det gäller metoder, utrustning, kompetenser och resurser som teknisk personal inom VH och SLU. Ökad dialog mellan forskare kring kompetens och faciliteter behövs. Med bättre dialog och kännedom om möjligheter till samarbeten kan resurser nyttjas mer effektivt och därmed ge bättre stöd till forskare och doktorander. Seminarier och visning för info om befintliga & uppdatering av infrastrukturer för SLU & UU
2	Fler möjligheter till karriärutveckling & information om denna, för unga forskare	a) En kartläggning av dessa aktiviteter vid SLU, fakultet och institutioner. Därefter bedömning om ytterligare insatser behövs och i så fall vilka b) Information & stöd till inkommande och utgående & hemvändande post docs. Medfinansiering fr VH av OH som inte täcks av Marie Curie post doc anslag. Information och seminarium Marie Curie post doc anslag ihop med GO

Vid behov kan fler rader läggas till i tabellen.

A 4. Förslag till diskussionspunkter vid kvalitetsdialogen med rektor

Här beskrivs frågor och utmaningar som fakulteten vill ta upp i dialogen med rektor om hur förutsättningarna för hög kvalitet kan stärkas.

Frågor/utmaningar
<p>Brist på relevanta mellantjänster som gynnar kompetensförsörjningen. Biträdande lektorat kan bidra negativt till kompetensförsörjningen, framförallt i miljöer och områden med hög externfinansieringsgrad. Tillsättning av en BUL hindrar/skär av karriärvägen och möjligheten till framtida meriteringsanställning för alla de externfinansierade forskare som finns inom ämnet/området eftersom BUL:en hindrar att lektorat utlyses i konkurrens.</p> <p>Tydliggöra möjligheter och förväntningar på forskare i alla stadier av forskar-lärarkarriären, inklusive förväntningarna på såväl ämnesansvariga som nydisputerade.</p>
<p>Kompetensförsörjning baserad till stor del på externa anslag, vilket är sårbart och svårt att bedriva systematiskt och långsiktigt</p>

Hur får vi adjunkter att forska mer/övergå till doktorandanställning? En institution anställer inte odisputerade adjunkter. Flera institutioner har disputerade adjunkter som har extern finansiering eller är med i andras projekt för att få >5% forskning. Avtalsfrågorna behöver lösas för att stimulera rörelse och samverkan mellan klinik och akademi.

För att t ex få kliniker att delta mer i forskning och stimulera rörelse mellan klinik och akademi: - Locka både anställda kliniker och rekrytera nya kliniker genom erbjudande om viss % forskning i anställningen.

Ny organisation VH fakulteten – nya möjligheter?

Ökade möjligheter till forskningssamarbete mellan forskare och forskargrupper inom de nya institutionerna, vilket kan bidra till fler och större forskningsansökningar. Enklare samarbeten mellan prefekter och fakultetsledning, när prefekterna bara är tre. Ökat samarbete mellan de administrativa cheferna vid institutionerna samt utbyte och samarbete avseende administrativ personal.

(Data hanteringsplaner för alla nya forskningsprojekt: Förbättrade samt mer info om **dataagringsmöjligheter** behövs.

Alla får information om detta. Finns ej tillräcklig kapacitet för lagring av stora mängder data vid SLU. De som behöver söker och betalar för externa lösningar).

(Flera rader kan läggas till vid behov)

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!

Generell återkoppling till 2024 års uppföljning av kvalitetsrapport för forskning och miljöanalys

Alla institutioner utom en har inkommit med uppdateringar av rapporten. Genomgående lyfter fakultetens institutioner att mycket av arbetet är påbörjat, men att arbetet med omorganisationen och utökningen av veterinärprogrammet har påverkat detta negativt under det gångna året. På grund av detta har man därför inte nått så långt i alla åtgärder som man hoppats.

Generell återkoppling till 2025 års uppföljning av kvalitetsrapport för forskning och miljöanalys

Alla institutioner har inkommit med uppdateringar av rapporten. Genomgående lyfter fakultetens institutioner att mycket av arbetet är påbörjat, men arbetet med omorganisationen och utvecklingen av nya större institutioner har haft ogynnsam påverkan på kvalitetsarbetet initialt (2024-2025) på grund av pågående förändringsarbete i verksamheten. På grund av detta har man inte nått så långt i alla åtgärder som man hoppats, men tror att arbetet kan få bättre fart under 2025.

Utvecklingsåtgärd nr: 1 Rubrik: Laboratoriesamarbetet inom VHC	Status för åtgärden Påbörjat
<p>2024: Arbeta med att se över och informera om aspekter i relation till detta har påbörjats i olika utsträckning inom fakulteten under ledning av vicedekan för infrastruktur Johan Dicksved. Under omorganisationen har omstrukturering och utvärdering av fakultetens behov av olika labbmiljöer, utrustning och övrig relaterad infrastruktur så som t.ex. datalagring lyfts. Diskussioner och arbete kring det har skett både inom institutioner och inom fakultetsövergripande laboratoriegrupper. Arbetet beräknas pågå under hela 2024.</p>	
<p>2025: Institutionsövergripande seminarium och visning av laboratorieinfrastruktur har genomförts under 2024. Pågående samarbeten mellan fakultetens tre institutioner avseende labbinfrastruktur och personal sker kontinuerligt sedan flera år. Möten 2 ggr/termin i den labbgrupp som finns på VHC. Samarbete mellan labbcheferna vid de 3 institutionerna rörande övergripande frågor som t ex serviceavtal, kommer starta (rekrytering av en labbchef pågår). Översynen av labbverksamheten pågår kontinuerligt. Under 2025 uppdateras listan över labbinfrastruktur på VHC, internutbildning av en del av labbpersonalen kommer genomföras samt seminarium/visning anordnas av annan labbinfrastruktur som finns på campus Ultuna och som är av intresse för VH:s forskning. Mål: Optimalt utnyttjande av befintliga labblokalerna och -personal för att tillvarata och utveckla synergier och samarbeten när det gäller metoder, utrustning, kompetenser och resurser samt för att stimulera forskning Planerad uppföljning av målen 2026</p>	
<p>2026:</p>	

Utvecklingsåtgärd nr: 2 Rubrik: Karriärutveckling doktorander och juniora forskare	Status för åtgärden Påbörjat
<p>2024: Olika aktiviteter och utvärderingar har genomförts på fakulteten för att bland annat stärka forskare tidigt i karriären, men även för att generellt öka den vetenskapliga kompetensutvecklingen. Fakulteten har implementerat ett strukturerat strategiskt arbete med rekryteringsprocesserna till högre anställningar vilket bedöms utfallit väl.</p> <p>Fakulteten har satsat på samarbete med andra starka lärosäten tidigare med doktorander och gästprofessorer. Detta arbete fortsätter under 2024.</p> <p>Genomgående indikeras från institutionernas håll att de påbörjade åtgärderna kommer lyftas och inkorporeras i de nya institutionernas arbete under 2024. Arbetet fortgår.</p>	
<p>2025: Arbetet har implementerats hos de nya institutionerna framför allt vad gäller karriärutveckling för doktorander i medarbetarsamtal samt i den individuella studieplanen. För övriga anställda fortgår arbetet med att ämnesansvariga vid institutionerna har tagit över ansvaret för karriärutveckling, vilket inkluderar införande av årligt karriärssamtal med ämnesföreträdare, utöver medarbetarsamtalen med närmsta chef.</p>	

Vår forskarskola anordnar varje år seminarier och workshops om karriärutveckling och -möjligheter samt angränsande ämnen för doktorander och juniora forskare. Även doktorandrådet ordnar aktiviteter om karriärutveckling för doktorander.

2026:

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).

Fakultetens organisation så som den var ordnad när nulägesanalysen genomfördes är efter 2023 inte längre aktuell. Arbetet med fakultetens utvecklingsåtgärder fortgår från och med 2024 enligt den nya organisationen.

2024-03-26

2025-03-31