Stockholms universitets grundläggande principer för kvalitetssäkring av forskning

Typ av dokument	Policy
Beslutad av	Rektor
Beslutsdatum	2025-01-23
Dnr	SU FV-0290-25
Giltighetstid	2025-01-23- tillsvidare
Ersätter dokument	Stockholms universitets grundläggande principer för kvalitetssäkring av forskning, dnr SU FV-0889-24, 2024-03-14.
Ansvarig förvaltningsavdelning	**Ledningssekretariatet Rektors kansli**
Ansvarig handläggare	**Ulrika Bjare**

Beskrivning:

Dokumentet redogör övergripande för principerna i Stockholms universitets kvalitetssystem för forskning och ska läsas som ett komplement till universitets kvalitetspolicy.

Stockholms universitet

1. Inledning

Detta dokument ger en övergripande redogörelse för principerna i Stockholms universitets kvalitetssystem för forskning och ska läsas som ett komplement till universitetets kvalitetspolicy. Principerna omfattar hela forskningsverksamheten vid universitetet och vänder sig därmed till kärnverksamheten och berörda delar inom verksamhetsstödet. Dokumentet ger även externa aktörer en inblick i universitetets grundläggande syn på kvalitetssäkring av forskning.

2. Forskningens inbyggda kvalitetssäkring

Kvalitetssäkrande mekanismer inom forskning finns i stort antal och är av varierande karaktär. Forskningens vetenskapliga metod syftar i sig självt till att vara kvalitetssäkrande och är i praktiken en av hörnstenarna i universitets och högskolors kvalitetssäkring. Häri ligger flera av de principer som återkommer som centrala begrepp inom kvalitetsarbete såsom extern granskning, återkoppling och revidering samt transparens och öppenhet. Att lärare och forskare tydligt redogör för sina använda metoder och att desamma är lämpliga för forskningsstudien i fråga, är ett krav för att resultat ska publiceras i sakkunniggranskade publikationskanaler. Rimligheten i dragna slutsatser granskas regelmässigt av oberoende lärare och forskare, och det är mer regel än undantag att författare av vetenskapliga publikationer reviderar sina manuskript eller kompletterar sina studier som en del av denna granskningsprocess.

Att lära sig att förhålla sig till och arbeta efter dessa principer är en central del i forskarutbildningen. För att erhålla en doktorsexamen krävs en gedigen sakkunniggranskning inför och vid disputation, samt i många fall även extern granskning av publikationer som föregår avhandlingen. Forskarkarriären efter disputation genomsyras också av dessa forskningens inneboende kvalitetssäkrande mekanismer. Utöver fortsatt granskning av vetenskapliga publiceringar granskas forskares externa projektansökningar av jävsprövade, externa och ofta internationella experter. Parallellt med detta granskas även forskarnas hela verksamhet vid rekryteringar och befordringar. Att i dag bedriva ett aktivt forskningsarbete vid ett svenskt lärosäte utan att regelbundet växelverka med dessa kvalitetssäkrande mekanismer är inte möjligt. Om dessa mekanismer kan visas vara fullt ut verksamma inom universitetets enheter, exempelvis genom att följa olika indikatorer kopplade till mekanismerna, är detta i sig en stark signal om att kvaliteten på forskningen är hög.

Givet forskningens starka inbyggda kvalitetssäkrande mekanismer är det viktigaste för Stockholms universitet att säkerställa en organisation, en styrning och ett arbetssätt som låter dessa mekanismer ha så stor verkan som möjligt och undanröjer det som hindrar dem.

Stockholms universitet

Utöver dessa generella principer och arbetssätt kvalitetssäkras forskningen vid Stockholms universitet genom ett flertal interna riktlinjer, ställningstaganden, arbetsformer och löpande åtgärder. Dessa sammanfattas nedan under rubriker som summerar varje styckes kärna.

3. Rekrytering av lärare

Lärarna vid Stockholms universitet driver universitetets kvalitetsutvecklingsarbete. De är långsiktigt forskningsverksamma och bedriver den verksamhet som sammanfattas i universitetets strategier. Lärarna kan väljas och utses till universitetets viktigaste beslutsfattande positioner. Vidare har de den huvudsakliga påverkan på universitetets forskningsinriktning, inte minst i planering av nyrekryteringar och strategiska vägval gällande forskningsområden. Lärarrekryteringar är av dessa anledningar universitetets viktigaste processer och beslut med stor bäring på kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling.

Stockholms universitets anställningsordning och Stockholms universitets besluts- och delegationsordning är två centrala dokument för att säkerställa en välfungerande anställningsprocess. En kritisk punkt är beslutsnivån för utlysning av nya lärartillsättningar. Genom att förlägga denna till områden/fakulteter säkerställer universitetet att nyrekryteringar sker inom strategiskt lämpliga ämnesområden. Detta skapar goda förutsättningar för omprioritering av befintliga forskningsområden samt möjligheter för nya områden att växa fram.

Vidare är det av största vikt att tillsätta utlysta anställningar med de mest kompetenta individerna. För detta krävs öppen och lättillgänglig information om utlysningar och anställningsvillkor, inklusive framtida karriärvägar, som är nationellt och internationellt konkurrenskraftiga och attraktiva. Arbetet som de av området/fakulteten utsedda lärarförslagsnämnderna utför tillsammans med externa experter med att sakkunniggranska och bedöma kandidater är centralt för kvalitetssäkringen av rekryteringsprocessen. Sakkunnigbedömningarna omfattar såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet liksom samverkan och ledningserfarenhet.

Liksom öppenhet, konkurrens och sakkunniggranskning är Stockholms universitets arbete för jämlikhet, jämställdhet och likabehandling viktigt ur kvalitetshänseende. Detta arbete bidrar till att säkerställa att hela forskarsamhället ser Stockholms universitet som en attraktiv arbetsgivare samtidigt som det säkerställer att bedömningar av kandidater görs på ett objektivt och neutralt sätt, vilket i sin tur säkrar att kvaliteten sätts främst vid rekryteringar och andra urvalsprocesser. En mångfacetterad arbetsplats och forskningsmiljö skapar även förutsättningar för ett dynamiskt arbete.

Stockholms universitet

4. Förutsättningar

Förutsättningar för högkvalitativ forskning skapas på flera nivåer. Individer ska ges personliga möjligheter att verka och utvecklas samtidigt som de ska ingå i en välfungerande och effektiv organisation präglad av gott ledarskap. Stockholms universitet strävar efter att underlätta för forskare att etablera och bevara nationella och internationella samarbeten samt skapa tydliga incitament och kraftfulla stöd för att söka medel för forskarinitierade projekt. Ett välfungerande verksamhetsstöd är här centralt.

Universitetet erbjuder ett brett utbud av såväl obligatoriska som valbara kompetens-utvecklingsutbildningar för medarbetare och chefer. Samtliga medarbetare ges möjlighet till kompetensutveckling som en del av anställningen. Utöver detta bidrar universitetets platta organisation och kollegiala kultur till ett ömsesidigt lärande medarbetare emellan, exempelvis genom mentorskap och stöd för arbete med bidragsansökningar. Att universitetets lärare aktivt deltar i forskningsråds och stiftelsers bedömningsarbete fungerar också kompetens-utvecklande. Organisationens enkelhet är ett viktigt inslag i att skapa transparens, delaktighet och en förståelse hos alla medarbetare för hur universitetet styrs.

Det är framför allt lärarna och forskarna själva som skapar excellenta forskningsmiljöer, snarare än valet av styrmodell eller organisation. Att värna personalens faktiska tid till forskning har därför hög prioritet. I praktiken innebär detta att lärarnas och forskarnas administrativa åtaganden inte ska vara mer omfattande än nödvändigt. Detta ställer dels stora krav på den centrala universitetsförvaltningen att på ett effektivt sätt avlasta den forskande personalen i syfte att frigöra forskningstid, dels på ett effektivt verksamhetsstöd vid institutionerna. Universitetet strävar efter en arbetsmiljö där även framgångsrika och aktiva forskare känner att de har möjlighet och lust att, frivilligt och med kollegialt förtroende, ta sig an ledningsuppdrag, såsom att vara prefekt eller studierektor. Detta är centralt för att säkerställa en välfungerande och kvalitetsutvecklande styrning.

Extern finansiering är central för merparten av universitetets forskning och att söka externa bidrag för forskningsfinansiering är en nödvändig del av lärares och forskares arbetsuppgifter. Erhållna bidrag skapar förutsättningar för forskarinitierade projekt inom potentiellt nyskapande områden. Sökandet av bidrag har även positiva konsekvenser som att forskarnas idéer, planer och möjligheter att genomföra komplexa projekt sakkunniggranskas av externa jävsprövade experter innan de genomförs. Lärarанställningar ska dock i grunden finansieras med anslagsmedel för att skapa en långsiktigt hållbar arbetssituation som möjliggör strategisk styrning och utveckling. Stockholms universitet ska inte vara vad som brukar kallas ett ”forskarhotell”. Av samma anledning ser Stockholms universitet mycket positivt på användandet av meriteringsanställningar med tydliga karriärvägar såsom de biträdande lektoraten. De ger juniora forskare en tydlighet i vad som förväntas av dem och hur framtiden

kan utvecklas. På så vis kan kompetenta sökande attraheras från den internationella pool av juniora, starka forskare som ännu inte fått sin första mer permanenta anställning.

En ytterligare viktig del av kvalitetssäkringen av forskningen är system för att identifiera och hantera ärenden runt forskningsetik och oredlighet i forskning. Universitetets forskningsetiska policy är här ett centralt dokument som kompletteras med utbildningar och stöd inom detta område från Avdelningen för forsknings- och samverkansstöd. Ett öppet arbetsklimat med en levande och tillåtande dialog mellan verksamma lärare, forskare och ledningen bidrar också till att fånga upp forskningsetiska frågeställningar som relaterar till pågående eller planerad forskning.

5. Tillitsbaserad kollegial styrning

Stockholms universitet har en enkel linjeorganisation, där besluts- och delegationsordningen tydligt anger ansvar och befogenheter. Organisationen är platt där vicerektor/dekan är chef för prefekterna och del av universitetsledningen vilket säkerställer korta kommunikations- och informationsvägar mellan institutionerna och universitetsledningen. Den effektivitet som detta medför är en hörnsten i universitetets kvalitetsarbete. Organisationen syftar till att säkerställa att frågor som är viktiga för institutionerna når ledningen och även till att underlätta en god organisationskännedom i verksamheten. Sammantaget skapar detta ett engagemang och en ansvarskänsla hos personalen för universitetets hela verksamhet, en viktig framgångsfaktor framför allt för prefektrollen, som är en nyckelposition för universitetets forskningsarbete. Det skapar också en förståelse hos universitetsledningen för institutionernas olika förutsättningar och möjligheter vilket möjliggör en flexibel styrning på institutionsnivå utifrån de rådande förhållandena. Styrningen ska vara tillitsbaserad och kollegialt förankrad. Det senare realiseras bland annat genom kollegiala val till olika berednings- och beslutsfunktioner som universitet genomför.

Stockholms universitets lärare och forskare är flitigt anlitade som experter och utvärderare av bidragsansökningar till forskningsråden samt vid bedömningar av andra lärosätens forskningskvalitet. Den höga expertisen hos universitetets lärare och forskare, och deras goda kännedom om den egna verksamheten, innebär att det i normalfallet finns en mycket god kompetens att bedöma den egna verksamhetens kvalitet och funktionalitet. I särskilda fall, när så är motiverat, används externa experter för att bedöma verksamheten ur andra perspektiv. Den löpande generella utvecklingen sker dock genom dialog med Stockholms universitets egna personal. För att motverka de låsningar som kollegialiteten kan innebära, är ett aktivt samarbete mellan universitetets tre beslutsnivåer – universitetsledning, områden/fakultet och institution – och deras företrädare – rektor, vicerektor/dekan och prefekt – centralt.

Stockholms universitet

Vidare bedriver universitetet ett övergripande strukturerat arbete kring strategier, åtgärdsplaner och verksamhetsuppföljning vilket även det fungerar kvalitetssäkrande. Universitetets forskare arbetar inom ett ständigt föränderligt system som styrs av vetenskapliga, politiska och finansiella förutsättningar och mål samt av rådande samhällsutmaningar. För att kvalitetssäkra och utveckla verksamheten krävs att organisationen och arbetssätten möjliggör snabba anpassningar av forskningen för att fånga möjligheter inom ramen för dessa dynamiska omständigheter. Detta är ett viktigt skäl till valet av att arbeta tillitsbaserat med utgångspunkt i organisationens stora kunskap om verksamhetens utmaningar, möjligheter, sammanhang och förutsättningar.

6. Sakkunniggranskning

Forskningens viktigaste kvalitetssäkrande mekanism är sakkunniggranskningen. Sådan granskning kan vara såväl intern som extern, nationell eller internationell, beroende på frågeställning. Sakkunniggranskning används i samband med vetenskapliga publiceringar, bidragsansökningar, disputationer, rekryteringar och befordringsärenden samt vid utvärderingar av forskningsämnen, verksamhetsområden och institutioner.

Flera av de viktiga kvalitetsaspekterna av forskningsverksamheten såsom omfattningen av sakkunniggranskning, söktryck vid rekryteringar, publiceringar etc. följs regelbundet upp på institutions- och ämnesnivå genom ett centralt framtaget indikatorunderlag. Detta underlag fungerar som utgångspunkt för diskussion vid regelbundna kvalitetsdialoger om forskningen mellan institutioner, områden/fakultet och universitetsledning. Vid behov av ytterligare granskning av forskningen, arbetsprocesser eller organisation används fokusutvärderingar där externa experter ingår som bedömare.

Indikatorer används för att just indikera olika aspekter av verksamheten samt för att fungera som diskussionsunderlag. Bibliometri eller andra kvantitativa sätt att mäta kvaliteten i verksamheten kan dock inte ersätta de kollegiala samtalen eller organisationens djupa kunskap. Förenklade kvantitativa metoder riskerar att leda till felaktiga analyser och i förlängningen till en icke-ändamålsenlig styrning. Detta ställningstagande understryks av att Stockholms universitet skrivit under både *San Francisco Declaration of Research Assessment* (DORA) och *The Agreement on Reforming Research Assessment framtaget av Coalition for the Advancement of Research Assessment* (CoARA). Båda dessa framhåller vikten av kvalitativa utvärderingsmetoder. DORA:s övergripande rekommendation lyder: “Do not use journal-based metrics, such as Journal Impact Factors, as a surrogate measure of the quality of individual research articles, to assess an individual scientist’s contributions, or in hiring, promotion, or funding decisions.”

Därtill är Stockholms universitet drivande i arbetet kring övergång till öppen tillgång till vetenskapliga publikationer och öppna forskningsdata. Detta arbete har både kvalitetssäkrande

Stockholms universitet

och kvalitetsdrivande aspekter. En hög transparens och öppenhet underlättar för extern granskning samt skapar förutsättningar för utökat akademiskt samarbete såväl som för utvecklad samverkan med omgivande samhälle.

Sammanfattningsvis består kvalitetssäkringssystemet för forskning vid Stockholms universitet av en rad komponenter som i sin tur bygger på ett stort antal styrdokument, regler, arbetsordningar och policyer, allt baserat på de inbyggda mekanismerna för kvalitetssäkring inom forskningssystemet som helhet.