

Sociologi och Genusvetenskaps enhetsstrategi för arbetsmiljö, forskning och utbildning 2018–2023

Vi vid enheten för sociologi och genusvetenskap sätter forskning och utbildning i en god arbetsmiljö och ett solidariskt medarbetarperspektiv i centrum. Vår kollegiala samhörighet ska vara inriktad mot en välfungerande, inspirerande och kreativ arbets- och studiemiljö med nyfikna, kompetenta och engagerade lärare, forskare och studenter där vi har relevanta och tillräckliga administrativa så väl som tekniska funktioner. I vår verksamhet ska vi främja det vetenskapliga samtalet, integrera forskning och utbildning samt värna varandras kompetenser och nyttja dem på bästa sätt. Det uppnår vi genom kollegialt samarbete, god bemanning och minimal intern konkurrens. Respekt och tillit är ledord för den sociala arbetsmiljön. De allmänna kollegiala målen för vår enhet är:

- Kontinuitet och långsiktighet
- Att kollegiets medlemmar känner sig delaktiga i verksamhetens utformning
- En personalsammansättning som gynnar hög kvalitet i forskning och utbildning
- Att vi trivs och har roligt på jobbet

Syftet med vår enhetsstrategi är att tydliggöra de principer vi följer för att uppnå målen ovan och de visioner vi strävar mot. Dokumentet består av en introducerande del som beskriver vår organisation och de rutiner för stöd och inspiration som finns för att tillhandahålla en så god arbetsmiljö som möjligt. Därefter kommer en forskningsstrategi för de båda ämnen där forskningens inriktningar, mål och etiska principer slås fast och slutligen följer en Utbildningsstrategi i vilken visioner för undervisningens utformning och organisering presenteras.

Del I. Strukturer för ledning, stöd och inspiration

Precis som vid universitetet i övrigt organiseras arbetet i vårt kollegium inom två parallella strukturer som delvis interagerar med varandra och som på olika sätt ger förutsättningar för anställda att utföra sitt arbete. För att kunna förbättra verksamhetens förutsättningar har vi kontinuerliga samtal för att synliggöra när de två strukturerna möts (dvs. fungerar/samverkar) och när de krockar. Enheten för sociologi och genusvetenskap utgår ifrån avdelningens arbetsordning där ämneskollegiet utgör basen för organisationens två ansvarsstrukturer. Linjestrukturen utgörs av arbetsplatsträffar, avdelningens ledningsgrupp och avdelningschef. Linjens ansvarsområden är framförallt sådant som handlar om förutsättningar såsom arbetsmiljö, personalfrågor och ekonomi. Den kollegiala strukturen utgörs av forskarkollegium, enhetens ledningsgrupp och två ämnesföreträdare. Ansvarer handlar här om mer innehållsliga verksamhetsfrågor som ämnesutveckling, forskning och utbildning.

I vårt arbete med att skapa en transparent organisationsstruktur har vi utgått från arbetsmiljölagstiftningen och från Mittuniversitetets riktlinjer för lika villkor. AFS 2015:4 behandlar *Organisatorisk och social arbetsmiljö* och omfattar fem områden; ledning och styrning; kommunikation: delaktighet och handlingsutrymme; fördelning av arbetsuppgifter och krav, resurser och ansvar. Målet för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är enligt AFS (2015:4) att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa.

Inom *Organisatorisk och social arbetsmiljö* läggs ett stort ansvar på arbetsgivaren som bl.a. ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten, att vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa och att tid till återhämtning säkerställs. Arbetsgivaren ska vidare se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet. Exempel på anpassning är att minska arbetsmängd, ändra prioriteringsordning, variera arbetsuppgifterna, ge möjligheter till återhämtning, tillämpa andra arbetssätt, öka bemanning eller tillföra kunskaper för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning.

Inom sociologi och genusvetenskap arbetar vi aktivt med att skapa och vidareutveckla stödjande strukturer för alla anställda inom ämnena. Det handlar både om stödfunktioner som är strukturellt inrättade men minst lika viktigt är att vi ska stödja varandra som kollegor i det vardagliga arbetet. Syftet är att skapa kontinuitet i verksamheten och bidra till goda arbetsvillkor och en bra arbetsmiljö.

Det kollegiala stödet är också viktigt för *den professionella utvecklingen* i vid bemärkelse och på alla nivåer. En professionell utveckling är viktigt för avdelningens forskning och roll i det vidare forskarsamhället, vilket förutsätter att den enskildes utveckling och meritering underlättas och stärks. Resurser måste tilldelas i den omfattning som krävs för att hantera kraven och uppnå målen för arbetet. Resurser kan vara: arbetsmetoder och arbetsredskap, kompetens och bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på arbetsinsats, möjligheter till kontroll i arbetet, socialt stöd från chefer och kollegor och möjligheter till återhämtning. Dessa utgångspunkter har legat till grund för de stödstrukturer som tagits fram. Nedan beskrivs hur vi ser på arbetet för allas lika villkor inom enheten, enhetens organisatoriska struktur och de principer som gäller för det kollegiala samarbetet samt för stöd och inspiration. Beskrivningar av liknande insatser för utbildning och forskarutbildning finns i del II och III.

Lika villkor

Organisering för goda och jämlika arbetsmiljöer är en avgörande förutsättning för att lika villkor kan råda i enheten och därför vill vi att ett sådant tankesätt genomsyrar både organisation, arbetsprocesser och ledning. Arbetsprocesser och ledning inom ramen för sociologi och genus har som det framgår ovan organiserats med hänsyn till Mittuniversitetets arbets- och ansvarsfördelning och med utgångspunkt att vi ska arbeta aktivt för delaktighet och förankring, ansvarsfördelning, lika villkor och förbättrade arbetsvillkor för alla anställda.

I en akademi där individuella prestationer och individuell meritering premieras är det lätt hänt att rådande samhälleliga ojämlikhetsstrukturer upprepas och cementeras. För att motverka detta krävs ett systematiskt arbete inom såväl organisation som forskning och utbildning. Målet för

enhetens arbete för lika villkor är att jämlikhet ska råda i organisationen och att alla ska mötas med respekt och värdighet och ges lika möjligheter att delta i såväl kollegialiteten som i utbildningen.

Vi har inom kollegiet en viss bredd i representation vad gäller t.ex. genus, ålder, social bakgrund och familjesituation. Vi arbetar för att skapa ett språk och strategier för att synliggöra vad det kan innebära för våra (o)lika villkor och hur vi kan värna och ta tillvara vår mångfald på bästa sätt – bland annat genom de strukturer för stöd och inspiration som presenteras nedan. I andra avseenden t.ex. vad gäller hudfärg, etnisk och religiös tillhörighet, språk, könsuttryck och funktionsförutsättningar är vi just nu en homogen och ganska normenlig grupp, något vi försöker vara medvetna om och har som ambition att förändra. Vi har inom enheten dålig kunskap om hur vi strategiskt ska förändra detta och har för avsikt att under de närmaste åren undersöka hur enheter som skapat inkluderande miljöer arbetat och vad det finns för verktyg.

Principer för tillsättning av poster och uppdrag

I både linje och kollegial struktur finns olika poster och uppdrag som ska besättas. Vissa tillsätts på avdelningsnivå och andra på ämnesnivå. Enheten för sociologi och genusvetenskap har verksamhet på Mittuniversitetets båda campusorter. Inom enheten strävar vi efter att fördela poster och uppdrag jämnt mellan dessa. Tillsättningar sker genom nomineringsprocesser som garanterar god insyn och alla medarbetares möjlighet till inflytande, såväl kontinuitet som förnyelse ska beaktas vid tillsättningar. Alla anställda ska få möjlighet till den kompetensutveckling som uppdrag innebär. Därför ser vi en fördel med att sprida uppdragen på så många som möjligt. För att stödja den enskildes utveckling uppmuntras särskilt nydisputerade att ta på sig uppdrag, vilket både är en form av kollegialt ansvarstagande och en individuell merit. På så vis fördelas även arbetsbelastning, makt och inflytande inom kollegiet.

Till vissa positioner eller uppdrag är det avdelningschefen som utser representanter och i andra fall är det ämneskollegiet. Nedan beskrivs kort de poster och uppdrag som skall tillsättas av anställda inom sociologi och genusvetenskap.

- *Ämnesföreträdare* utses av fakultetsnämnden efter hörande av ämneskollegiet och berörda linjechefer för en period av 3 år. Ämnesföreträdare i sociologi och genusvetenskap ska leda arbetet i ämneskollegiet och utvecklingen av ämnet. (Övriga ansvarsområden anges i arbetsordningen).
- *Studierektor* utses av avdelningschefen efter hörande av ämneskollegiet för en period av 3 år. Studierektorn ska vara tillsvidareanställd och i normalfallet vara vetenskapligt kompetent. Studierektorn har det övergripande ansvaret för personalplaneringen inom sociologi och genusvetenskap. (Övriga ansvarsområden anges i arbetsordningen).
- *Programansvarig* utses av avdelningschefen på förslag från ämneskollegiet och programrådet för 3 år i normalfallet.
- *Programrådsrepresentanter* ska utses för samtliga program där sociologi och/eller genusvetenskap ingår som ämne och utses av avdelningschef på förslag från ämneskollegiet och programrådet.

- *Kursansvarig* utses av studierektor för varje kurs. Undervisande lärare kan vara kursansvarig och examinator för kursen.
- *Examinator* ska utses för samtliga kurser och är benämningen på de lärare som fastställer betyg för en kurs.
- *Projektledare* ska finnas för varje forskningsprojekt och ansvarar för forskningsprojektets genomförande, budget och redovisning.
- *Doktorandhandledare* utses av forskarkollegiet.

Utöver dessa poster tillkommer uppdrag på avdelnings- eller fakultetsnivå, t.ex. representanter i råd och nämnder, lika villkors-ombud, representanter i LSG, skyddsombud. I mån av intresse och utrymme i tjänsteplaneringen uppmuntras alla i kollegiet att åta sig uppdrag.

Strukturer för stöd och inspiration inom kollegiet

I ett gott arbetsklimat, trivs människor med sina arbetskamrater och sina arbetsuppgifter, och detta i kombination med hög kompetens, nyfikenhet och arbetslust främjar god forskning och framgång. Vi tror på samarbete, på möten mellan erfarenhet och ungdomlig kreativitet och att assistenter, adjunkter och doktorander behöver ingå i sammanhang och projekt med seniora forskare för att få insyn i forskningsledares vardagsarbete.

De nätverk och kontakter vi har är till stor del knutna till våra specialiserade forskningsinriktningar och till antingen RCR eller FGV. Sammantaget utgör ämnenas regelbundna ÄK- och FK-möten, en livaktig högre seminarieriserie samt längre gemensamma internat en god infrastruktur för att finna en lagom balans mellan å ena sidan strategiska diskussioner och gemensamma inriktningar och å andra sidan den frihet och obundenhet som är ett oundgängligt villkor för framgångsrik forskning.

Personalplaneringen för kurser ska balansera kompetens, kontinuitet och förnyelse. Strävan är att lärare får hålla en kurs mer än en gång, och kurser kan bemannas med fler än en lärare. Särskild vikt läggs vid att motverka kortsiktiga anställningar och fragmentering av arbetsuppgifter samt att nyanställda lärare inte har kurser ensam. Vi tillämpar en *80/20 princip* för alla medarbetare. Alla anställda oavsett vetenskaplig kompetens har minst 20 procent undervisning och/eller uppdrag. Likaså har de med stor andel undervisning i sin tjänst minst 20 procent i andra uppdrag och/eller kompetensutveckling. Istället för att utgå ifrån prestationsorienterade fördelningsmodeller vid fördelning av fria forskningsmedel har vi valt att till stor del fördela medel utifrån kollegialt kollektiva principer. Detta för att främja lika villkor, motverka intern konkurrens och främja samarbete. Det är även viktigt att lyfta fram utbildningens roll och betydelse för både forskning och kollegiets medlemmar. I dagens akademi är meritering i forskning i centrum, medan meritering i undervisning inte ses som lika värdefullt. Detta ser vi som problematiskt - inte minst ur ett lika villkor-perspektiv.

Vid *ämneskollegierna* deltar all personal inom ämnet och här diskuteras både forsknings- och utbildningsfrågor. Vi har mellan 4-5 ämneskollegier per termin och strävar efter att ha dem jämt fördelade över campusorterna. Ämneskollegiet är ett forum för diskussion om ämnets verksamhet, men är också ett beslutsorgan för frågor som rör grundutbildning och ämnenas ekonomi.

I början av varje termin genomförs en *ämnesdag*, där vi tar upp frågor som kollegiets arbetsmiljö och struktur, det kollegiala ansvaret, det vetenskapliga samtalet, planering av våra roller och positioner som ska besättas samt frågor som rör grundutbildning och undervisning.

Därutöver har vi en livaktig gemensam *högre seminarieserie* där såväl pågående forskning som idéer till forskningsansökningar behandlas. Med ojämna intervall bjuder vi också in externa gäster till seminarieserien, både för att diskutera deras forskning och för att få expert-synpunkter på frågor av strategisk betydelse.

Del II. Forskningsstrategi Sociologi och Genusvetenskap

Syftet med enhetens forskningsstrategi är att ge kollegiets medlemmar identitet och vägledning, öka transparensen och tydligt motivera strategiska satsningar och fördelning av medel. Inom både sociologi och genusvetenskap är analyser av samhällseliga maktrelationer ett centralt tema och teoretiskt vilar de i flera avseenden på gemensamma grunder. Idag inryms två etablerade forskningsområden inom enheten för sociologi och genusvetenskap: Risk- och krisforskning samt genus- och arbetslivsforskning. Forskningen inom ämnena bedrivs till stor del inom ramen för två etablerade tvärvetenskapliga forskningsorganisationer inom Mittuniversitetet, forskningscentrumet Risk and Crisis Research Centre (RCR) och forskningsorganisationen Forum för genusvetenskap (FGV). Under senare tid har samarbetet mellan risk- och krisforskare respektive genusforskare förstärkts och blivit mer formaliserat genom samverkansprojekt mellan RCR och FGV. Vi vill även fortsättningsvis vidareutveckla samarbetet och stärka integrationen av forskningsinriktningarna. För oss är det viktigt att inte bli för snäva i våra intressen. Om miljön blir för smal främjas inte kreativitet och nydanande forskning. För det behövs det en öppenhet och nyfikenhet som gör att det går att följa olika forskningsspår eftersom det kreativa ligger i det oväntade och ofta i gränsområden mellan discipliner och forskningsområden.

Omvärldsanalys

De forskningsinriktningar som inryms inom sociologi och genusvetenskap vid Mittuniversitetet är väl i linje med utvecklingsdrag i det samtida samhället. Risk- och krishantering har under de senaste tjugo åren integrerats i samhällsstyrningen på samma sätt som välfärdsfrågor som vård, skola och omsorg, och forskningen på området har ökat mycket snabbt. Begrepp som jämställdhet och normkritik har allt mer etablerats inom olika sektorer i samhället och skapat policy och praktik samtidigt som klyftorna i samhället växer och ojämlikheter utifrån klass, kön, etnicitet och så vidare skapas och återskapas på nya sätt. Ifråga om empirisk aktualitet och tillämpbarhet ligger alltså våra forskningsområden väl i linje med samhällsutvecklingen. Det är emellertid inte alltid en fördel för forskningen. Det riskerar att leda till en viss närsynthet och fokus på specialiserade empiriska forskningsresultat, till förfång för ämnesmässig utveckling.

Sociologi och genusvetenskap har dock som uttalad strategi att stärka de respektive disciplinerna, genom att utveckla subdiscipliner med relevans för respektive ämne som helhet. Det sker främst genom en strävan till teoretisk utveckling som gör att de mer specialiserade forskningsresultaten ska kunna vara teoretiskt relevanta för respektive ämne. Denna strävan till

teoriutveckling kännetecknar både genusforskningen och risk- och krisforskningen inom sociologi och genusvetenskap.

Sociologi är ett samhällsvetenskapligt ämne utan avgränsat studieobjekt: alla fenomen som inrymmer någon social aspekt kan studeras av sociologer. Det innebär att sociologisk forskning är tämligen fragmenterad såtillvida att ämnet innehåller ett stort antal subdiscipliner. Det som håller ämnet samman är en övergripande teoretiskt inriktad diskussion. Detsamma kan sägas gälla för genusvetenskap som dessutom alltid strävat efter att stå på två ben och vara dels ett eget kunskapsområde och dels ett integrerat perspektiv i andra ämnen.

För att vi ska bli relevanta för våra ämnen som helhet tar sociologi och genusvetenskap vid Mittuniversitetet därför avstamp i vad vi uppfattar som tre övergripande kännetecken för den samtida samhällsutvecklingen som i hög grad kan sägas utgöra en inramning för all vår forskning:

- (1) Maktens och styrningens förändrade former.
- (2) En ökad osäkerhet och otydlighet om framtidens livsvillkor
- (3) Förändring av geografiska, politiska, sociala och kulturella gränser

Att maktordningar och styrningsformer genomgår stora förändringar i det samtida samhället är vi långtifrån ensamma om att notera. Det gäller allt ifrån användandet av risk som samhällsstyrningsprincip till mer allmän nyliberal reglering och normalisering av "fria individer". Den ökade osäkerheten och otydligheten kan exempelvis ta sig uttryck i förändrade former av krisberedskap, där man förbereder sig för det som möjligen kan hända därför att det blir allt svårare att bedöma vad som troligen kommer att ske, och ändrade mönster på arbetsmarknaden med färre tillsvidareanställningar och uppkomsten av ett "prekariat" med osäkra arbetsförhållanden. Gränsförändringar gäller såväl geografiska gränser som överskrids genom ekonomisk och kulturell globalisering samt internationellt spridda kriser, som olika slags sociala gränser vilkas förändringar gör det allt mindre självklart vad som ska betraktas som sociala klasser, och hur genusrelationer kan gestalta sig.

Dessa övergripande samhällsförändringar utgör utmaningar för forskningen inom sociologi och genusvetenskap, och utgör en såväl empirisk som teoretisk ram för den forskning som bedrivs av dessa ämnen vid Mittuniversitetet.

Enhetens forskningsinriktningar

Inom enheten finns ett stort antal projekt och forskningsintressen vilka är organiserade i fyra forskningsinriktningar: genus, arbetsliv, kris och risk. Utöver dessa finns det teoretiska och metodologiska inriktningar som skär genom övriga områden. Det gäller särskilt intersektionella maktanalyser och organisationsteori, liksom visuella och experimentella metoder.

Genusrelationer och (o)lika villkor

Genusforskningen har visat på hur förhållandena inom en rad olika områden i samhället såsom politik, ekonomi, kultur, utbildning, hälsa, familj och sexualitet hänger ihop och bildar ett slags ständigt rörliga och föränderliga könsmonster eller genusordningar. Eftersom vi i vår pågående forskning sett hur betydelsen av dessa, *och deras intersektioner med andra maktrelationer*

alltjämt verkar och styr människors livsvillkor i arbetslivet, organisationer och privatlivet ser vi det som ett fortsatt prioriterat område. Fokus för forskningen är att på bred front fortsätta undersöka, problematisera, ifrågasätta och förändra normativa föreställningar kring kön, femininitet och maskulinitet samt belysa vad sådana föreställningar *gör* i termer av maktrelationer, privilegier, diskriminering och förtryck. Genom att främja teoretisk och metodologisk utveckling av intersektionella studier vill vi belysa dessa maktförhållandens samverkan och komplexitet.

Arbetsliv och organisation

Idag bedrivs *arbetslivsforskning* om arbetsmiljö, arbetsliv och hälsa, flexibilisering och temporär organisering, jämställdhetsintegrering och organisationsförändringar. Arbetet präglas av kombinationer av teorier och metodologiska utgångspunkter för att undersöka till exempel identitetsskapande och hur makt skapas genom kategorisering av kön, ålder, platstillhörighet och så vidare. Forskningen handlar till exempel om att problematisera privilegierade sätt att ifrågasätta ledning och styrning, arbetsmiljö, organisering som skapar ojämställdhet och ojämlikhet på arbetsmarknaden. En del av vår strategi är att föra samman olika områden inom genus- och arbetslivsforskningen för att på så sätt utveckla teoretiska och analytiska arbetssätt och verktyg för att fördjupa kunskapen om hur ojämlika förhållanden uppstår och återskapas i arbetslivet idag. Det handlar således om en teoretisk nyorientering inom området. Ett exempel på en sådan nyorientering är det pågående arbetet med att integrera organisationsforskningen i arbetsmiljöstudier för att åstadkomma hållbar organisering i arbetslivet. Utveckling av ett organisationsperspektiv möjliggör såväl utveckling av traditionella teoretiska modeller inom arbetsmiljöforskningen som empirisk utveckling av arbetsmiljöarbete hos arbetsgivare vilket är ett viktigt led i att åstadkomma ökad jämlikhet i arbetslivet genom begreppet hållbar organisering.

Krissociologi

Merparten av vår *krisforskning* bedrivs inom områdena *ledning, organisation och samverkan* samt *samhällelig resiliens*. Krisforskningsområdet är i dagsläget inte särskilt teoretiskt utvecklat. Därför strävar vi efter att bygga upp ett teoretiskt fundament för utvecklingen av krissociologi som en sociologisk subspecialitet. Här utgår vi från en ofta uttryckt syn på sociologi som "vetenskapen om det vardagliga". Det innebär att vi försöker gå bortom den inom krisforskningen vanliga fokuseringen på den officiella insatspersonal som hanterar kriser och olyckor. Istället riktar vi sökarmen mot hur icke-professionella krishanterare försöker hantera kriserna och återställa den vardagliga tillvaron.

Risikforskning: Samhälleliga perspektiv på risk och osäkerhet

Forskningen om risker inbegriper studier om riskuppfattning, riskkommunikation och riskförståelse, liksom om relationerna mellan riskbegreppet och maktstrukturer såsom klass, etnicitet och kön. Människors *riskuppfattningar* har studerats i ett stort antal projekt och med en rad olika metoder och teoretiska infallsvinklar. *Risikommunikation* har bl.a. studerats ur ett underifrånperspektiv och utifrån mångkulturella perspektiv. Forskningen om *riskförståelse* eftersträvar djupare kunskaper om trygghet och säkerhet genom att synliggöra hur risk förstås

och kommuniceras utifrån ett kontextuellt perspektiv. *Intersektionell riskteori* är ett teoretiskt perspektiv på risk som utgår från feministisk, kritisk och intersektionell teori.

Mål på lång och kort sikt

I föreliggande strategi ses forskningsverksamheten som en kontinuerligt pågående process. Inledningsvis listas några förhållningssätt, aktiviteter och mål som är allmänna och inte tidsbestämda. Inom kollegiet för sociologi och genusvetenskap ska medlemmarna

- ges möjlighet att forska
- producera kreativ och högkvalitativ forskning
- publicera artiklar i kvalitetsjournaler och böcker hos kända förlag
- eftersträva att minst 50 procent av forskningen är externfinansierad
- samarbeta med ledande nationella och internationella forskare och forskningscentra

Under de närmaste fem åren avser vi att bedriva genusvetenskaplig och sociologisk teori- och metodutveckling för att möta dagens samhällsutmaningar, genom att stärka och utveckla vår risk-, kris-, genus- och arbetslivsforskning.

Närmare bestämt är våra mål på fem års sikt att:

- stärka profileringen inom våra fyra huvudsakliga forskningsinriktningar, dvs. risk-, kris-, genus- och arbetslivsforskningen.
- stärka samarbetet mellan risk-, kris-, genus- respektive arbetslivsforskningen.
- utveckla sociologin och genusvetenskapen metodmässigt, bland annat genom etableringen av RCR Lab i Östersund.
- göra vår forskning relevant för sociologi och genusvetenskap som helhet genom att utveckla teori och metod av intresse för respektive ämne samt delta i den ämnesmässiga debatten, inte bara inom våra egna forskningsinriktningar.

Utöver dessa relativt allmänna mål redogörs nedan för våra mer specifika strategier vad gäller forskningsfinansiering, publicering och samarbeten.

Extern forskningsfinansiering

Den viktigaste allmänna förutsättningen för finansiering är att skriva högkvalitativa ansökningar om forskningsmedel, så att sådana medel i stor utsträckning beviljas. En viktig strategi härvidlag är att ämnena tillhandahåller en lämplig struktur (gruppdiskussioner i olika fora, seminarier) för utveckling av ansökningar. Detta är emellertid inte tillräckligt. Det behövs också en strategi för vilken typ av ansökningar man ska inrikta sig på att skriva.

För att försäkra sig om en rimligt stabil långsiktig finansiering av forskningsorganisationer och forskargrupper är det nödvändigt med några storskaliga projekt. Sådana kan erhållas från t.ex. olika EU-program eller svenska myndigheter. För att få sådana medel måste ansökningarna vara av en mer praktisk och tillämpad typ.

För den mer ämnesmässiga utvecklingen är det dock nödvändigt att tillförsäkra sig medel från andra finansieringskällor. Det gäller framförallt medel från de statliga forskningsråden. Ansökningar till dem bedöms huvudsakligen med utgångspunkt i inomvetenskapliga kriterier, och vetenskaplig kvalitet är det som fäller utslaget. I sådana projekt finns utrymme för såväl teoriutveckling som kritiska perspektiv. För att kunna uppfylla våra mål om teoriutveckling och vår strävan att producera forskning som är relevant för sociologi och genusvetenskap även utanför våra respektive specialiseringsområden är det nödvändigt med ett starkare fokus på att erhålla forskningsmedel från forskningsråden.

Därför behövs en blandad strategi: storskaliga och tillämpade projekt behövs för att säkra en långsiktigt stabil finansiering, och forskningsprojekt från forskningsråden är nödvändiga för att den ämnesmässiga utvecklingen inte ska bli eftersatt. Vi behöver av allt att döma stärka vårt fokus på den sistnämnda typen av forskningsmedel under de närmaste åren.

Publicering

Publiceringsstrategin kommer under de närmaste åren att innefatta ett starkare fokus på publicering i internationella peer review-bedömda tidskrifter. För att stärka ämnena behöver vi också i större utsträckning än idag publicera oss i ämnesbaserade tidskrifter, som alltså är av en allmänsociologisk eller allmänt genusvetenskaplig karaktär.

Detta är dock inte tillräckligt. Precis som ifråga om finansieringsstrategin kommer vi också när det gäller publiceringsstrategi att tillämpa en blandad sådan. Att vi ökar fokus på peer review-granskade ämnestidskrifter innebär inte att vi *enbart* ska prioritera denna inriktning, vi kommer även att inrikta oss på publicering i böcker. I våra båda ämnen är det fortfarande så att böcker överlever längre i det avseendet att de har längre aktualitet, och de allra mest inflytelserika verken är fortfarande till övervägande del böcker. Utöver artiklar, böcker och bokkapitel är också ett visst fokus på forskningsrapporter nödvändigt för att uppfylla kraven från vissa finansiärer.

Spridning av forskningsresultat

Ett viktigt sätt att sprida forskningsresultat mellan kollegor är genom konferensdeltagande. Inom kollegiet har vi en tradition av att i hög grad både själva anordna konferenser och delta vid internationella såväl som nationella konferenser. Den traditionen har vi för avsikt att upprätthålla. Spridning av forskningens resultat till användare, avnämare, och en intresserad allmänhet äger rum dels genom den forskningskommunikation som utgör en del av de flesta externfinansierade forskningsprojekten, dels genom populärvetenskaplig publicering och andra utåtriktade aktiviteter, som kan innefatta allt från intervjuer i radio och TV till framträdanden under Forskarfredag och liknande arrangemang. I kollegiet är vi tämligen aktiva i dessa avseenden, och vi ska i största möjliga utsträckning uppmuntra till fortsatt aktivitet.

Våra forskningsresultat sprids även genom vår undervisning. Vår forskning är i tämligen hög grad anknuten till vår utbildning, såväl i fråga om program som i fråga om kurser. Här kan vi dock göra mer, och förstärkningen av kopplingen mellan forskning och utbildning är ett prioriterat område inom kollegiet.

Strukturer för stöd och kollegial inspiration inom forskning

Forskarnas autonomi är viktig, det är forskaren själv som bestämmer inriktning på forskningen, väljer metoder och sätter personliga mål. En konsekvens av detta är att vår verksamhet inte är organiserad eller leds utifrån några standardiserade principer eller mått för hur forskning ska bedrivas, ett likavillkorsarbete förutsätter att det kan få vara olika. Nedan beskrivs hur vi valt att strukturera stödet till forskningen; forskarkollegiet, högre seminarier och forskardagar.

Vid *forskarkollegiet* behandlas frågor som berör avdelningens forskning. Det handlar om resursfördelning av fria forskningsmedel, förslag till tillsättning av doktorander och lektorer, årlig uppföljning av doktoranders studier, projektuppföljningar, budget, remisser. I forskarkollegiet deltar alla fast anställda lektorer och professorer. Lektorer med tidsbegränsad anställning kan adjungeras till kollegiet. Forskarkollegiet har en årlig projektuppföljning med alla projektledare i syfte att verka för långsiktighet i personalplanering, tidsplanering och ge stöd om något oväntat inträffar.

Det *högre seminariets* syfte är att underlätta det vetenskapliga samtalet på avdelningen. Vid seminariet diskuteras texter i olika stadier, som doktoranders avhandlings-PM, artiklar för publicering, bokkapitel/bokmanus, rapportmanus, forskningsansökningar och andra texter. Seminarierna genomförs med opposition. En opponentgrupp är ansvarig för behandling av texten vid varje seminarium. Alla medarbetare ingår i en av tre opponentgrupper.

Vår forskning diskuteras vid avdelningens *forskardagar* som genomförs en gång per år. Syftet med forskardagarna är att diskutera strategiska frågor. Varje möte har ett tema, men återkommande är forskningsstrategin och att informera varandra om vår pågående forskning. Forskardagarna skapar förutsättningar och underlätta för nya samverkansprojekt över ämnesgränserna.

Vi vill göra det möjligt för alla oavsett position att ha möjlighet att delta vid minst en konferens eller nätverksskapande träff per år och möjlighet till språkgranskning i alla de fall man inte skriver på sitt modersmål. Vi har också valt att tilldela alla anställda lektorer viss forskningstid för att t.ex. kunna skriva en forskningsansökan. En eller två gånger om året har vi också ämnesdagar, när vi i två dagar diskuterar strategiska frågor inom såväl utbildning som forskning. I augusti 2013 och 2015 åkte hela kollegiet gemensamt utomlands för att delta i en konferens samt under en heldag diskutera strategiska frågor. I mån av medel avser vi att fortsätta med sådana resor vartannat år. Den värdegrundsprocess som initierats via Miun 2025 diskuterar och driver vi tillsammans inom ämnena.

Externa influenser och inspiration: Partners och samarbeten

Samarbeten av olika slag och med olika partners är nödvändigt för vår verksamhet. På ett övergripande plan kan man säga att all forskning i någon mån bygger på, och är beroende av, samarbete. Anledningarna till detta är flera: Via samarbeten får man som forskare tips, uppslag och idéer, och samarbete ökar möjligheterna till publicering, finansiering och medverkan i externfinansierade forskningsprojekt. Vad gäller inom-akademiska samarbeten har vi sådana av två olika slag: (1) Med etablerade forskningsmiljöer, både internationella och svenska. (2) Med tongivande forskare, såväl internationella som svenska.

Vi har även samarbeten med utom-akademiska aktörer. En del sådana samarbeten har med finansiering att göra, särskilt ifråga om sektorsforskning. Därutöver utvecklas också tillämpad forskning i samarbete med praktiskt verksamma inom våra forskningsområden; de praktiskt verksamma kan t.ex. ge input till forskningsfrågor.

Ämnets forskare är involverade i två mer "lokala" samarbetsprojekt vid Mittuniversitetet. Forskningsutvärderingen *ARC13* visade att de flesta av Mittuniversitetets forskningsmiljöer är förhållandevis små och sårbara. En övergripande rekommendation från de olika expertgrupperna blev därför att bygga större, och därmed mindre sårbara, miljöer. Som ett resultat av detta har centrubildningarna CER (Centrum för ekonomiska relationer) och RCR tillsammans med forumet FGV initierat ett arbete för att forma en ny samhällsvetenskaplig forskningsprofil vid Mittuniversitetet med inriktning mot risk, ekonomi och genus (REG). Därutöver har RCR, i samarbete med regionala och nationella aktörer, skapat RCR Lab, en laboratoriemiljö i Östersund. Inom båda dessa utvecklingsområden spelar sociologi och genusvetenskap viktiga roller.

En annan typ av samarbete gäller ledamotskap i olika styr- och expertgrupper. Ett antal av ämnets forskare är också medlemmar eller ledamöter i olika expert-, styr- och referensgrupper. Merparten av våra samarbeten, med partners både inom och utanför akademien, äger dock rum inom de forskningsprojekt vi medverkar i och de seminarier och konferenser vi arrangerar.

Vi ska även fortsättningsvis sträva efter att attrahera väletablerade forskare, internationella såväl som nationella, som gästforskare under längre perioder, så att vi mer eller mindre kontinuerligt har någon forskare som gäst inom kollegiet. Medel bör också avsättas till att då och då bjuda in forskare till kortare vistelser hos oss. Kollegiets medlemmar ska också ges möjlighet att själva resa ut som gästforskare vid andra lärosäten.

Upprätthållande av god forskningssed

Vår forskning ska bedrivas utifrån etablerade forskningsetiska principer och följa god forskningssed. När nya vetenskapliga frågor ställs och nya metoder, data och material används kan nya forskningsetiska problem uppstå. Därför kommer etiska frågor att behöva beaktas genom hela forskningsprocessen, från formulering av forskningsfråga till publicering.

God forskningssed handlar om både forskningsetik och forskareetik. Forskningsetiken är inriktad mot forskningspersonernas skydd mot skada och risk för skada före, under och efter

forskningsprocessen. I vår forskning värnar vi forskningspersonernas människovärde, självbestämmande och integritet. När känsliga personuppgifter inhämtas ska forskningen etikprövas, men även i övriga fall ska forskningspersonerna få relevant och tillräcklig information för att de ska kunna fatta övervägda beslut om att samtycka till att delta.

Redlighet i forskning handlar om forskareetik, dvs. hur forskaren bedriver sin forskning. Här handlar det om att värna själva kunskapsproduktionen dvs. forskarens ansvar gentemot forskningen och forskarsamhället. Särskilt viktigt är noggrannhet, ärlighet och opartiskhet. Det betyder att plagiat (och självplagiat), fabrikationer eller förvanskningar av data, stöld av andras idéer eller data, och oredlighet mot bidragsgivare inte är accepterade.

Redlighet kan även ses i ett vidare perspektiv som omfattar samverkan med kolleger, där frågor om förtal, trakasserier eller sabotage av kollegers arbete ingår, samt överdrifter av egna meriter. Ytterligare aspekter som brukar nämnas i samband med redlighet är slarv och oaktsamhet.

En aspekt av god forskningssed ifråga om samverkan med kollegor gäller gemensam avrapportering av forskning. Eftersom forskningspublicering är ett viktigt sätt att meritera sig inom akademien är det viktigt att alla medverkande får de meriter de gjort sig förtjänta av. Det handlar om sådant som medförfattarskap och i vilken ordning författarens namn räknas upp. Inom ämnet har vi utarbetat en vägledning vad gäller samförfattande¹.

För att stödja kollegiet när forskningsetiska frågor och problem uppstår eller för att främja diskussionen kring forsknings- och forskareetik när vi utvecklar nya metoder och går in på nya vetenskapliga områden eller frågeställningar, har kollegiet inom ramen för den högre seminarieriet en kontinuerlig diskussion om forskningsetiska frågor. Vid vissa av de s.k. ämnesdagar som arrangeras två gånger om året ingår etiska frågor, och frågor om god forskningssed, bland de teman som diskuteras. I och med att verksamheten i RCR Lab startar under hösten 2017 intensifieras denna diskussion eftersom nya metoder kommer att utvecklas och för oss nya etiska problem med all sannolikhet kommer att aktualiseras.

Inom kollegiet finns specialkompetens vad gäller forskningsetik och god forskningssed. Ett uttryck för det är att sociologin sedan flera år arrangerar den fakultetsgemensamma forskarutbildningskursen i forskningsetik. Denna specialkompetens utnyttjas ofta i enskilda forskningsprojekt ifråga om etiska diskussioner och frågor om etisk prövning av ansökningar.²

¹ Vägledningen återfinns på Mittuniversitetets hemsida: <https://www.miun.se/shv/Utbildning/Sociologi/>

² Användbara länkar och dokument:

SOU 2017:10, Ny ordning för att främja god sed och hantera oredlighet i forskning

<https://www.miun.se/Forskning/Forskningsetisk-kommitte/>

<https://vr.se/etik/oredlighetiforskningen.4.9232df81081e742f7e800049.html>

<http://www.epn.se/umeaa/om-naemnden/>

<http://www.codex.vr.se/index.shtml>

http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2003460-om-etikprovning-av-forskning-som_sfs-2003-460

Del III. Utbildningsstrategi: sociologi och genusvetenskap

Vi vill att våra ämnen ska vara kända för att ha en hög nivå på vår undervisning samtidigt som vi är en inkluderande miljö där utbildning och undervisning präglas av lika villkor för alla. Den utbildning som vi erbjuder inom sociologi och genusvetenskap vid Mittuniversitetet kännetecknas av engagerade lärare och ett öppet och accepterande klimat. Detta ansvar kan dock inte enbart läggas på den enskilde läraren eller på kollegiet, utan måste även läggas på studenterna. Utbildningens kvalitet är ett gemensamt ansvar för lärare, doktorander och studenter, vilket innebär att studerande måste vara självständiga och se sitt eget ansvar för sitt lärande.

Forskarutbildningen

Enhetens utbildning på forskarnivå bedrivs inom sociologi och har som främsta syfte att utveckla doktorander till självständiga forskare med god förmåga till vetenskaplig analys av sociala fenomen. Vi har ett ramverk för forskarutbildning i sociologi som beskriver vår vision, pedagogiska idé och utbildningens innehåll. Att vara doktorand är att på en och samma gång vara studerande och anställd. Det innebär att de forskarstuderande är medlemmar i kollegiet, och deltar i aktiviteter på samma villkor som andra anställda. Inom enheten ser vi det som helt avgörande att alla doktorander är väl integrerade i kollegiet för att forskarutbildningen ska hålla god kvalitet. För att det ska vara möjligt kan gruppen doktorander inte bli för stor. Vi ser det däremot inte som ett mål i sig att sträva efter "stora miljöer" i termer av många doktorander. Vår strävan är snarare att skapa bästa möjliga förutsättningar för de doktorander som går forskarutbildningen.

Forskarutbildningskurser

Enheten har *ett eget kurspaket* bestående av sex kurser som med början under höstterminen 2015 ges löpande under en period av tre år. Kurspaketet innefattar klassisk och samtida sociologisk teori, organisationsteori, genusteori, intersektionella perspektiv på arbetsliv, samt sociologiska perspektiv på risk och osäkerhet. På flera av kurserna gäller att undervisningen bedrivs av personal med unik kompetens inom det tema som kursen behandlar. För att bibehålla en god kvalitet på ämnets forskarutbildning, och för att underlätta för såväl doktorandernas

<http://www.datainspektionen.se/lagar-och-regler/personuppgiftslagen/>

<https://riksarkivet.se/vagledning-om-arkivhantering>

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arkivlag-1990782_sfs-1990-782

<https://medarbetarportalen.miun.se/globalassets/styrdokument/5.-forskning/administration-o-planering-forskning/riktlinjer-vid-hantering-av-vetenskaplig-oredlighet1.pdf>

studieplanering som de undervisande lärarnas framförhållning, så är det mycket viktigt att detta kurspaket bibehålls och genomförs.

Utöver det egna kurspaketet har ämnet huvudansvar för genomförandet av den fakultetsgemensamma etikkursen. Beroende av våra gästforskare ger vi ibland andra breddkurser utifrån deras specifika kompetenser. För att tillgodose doktorandernas särskilda intresseriktningar, liksom för att underlätta för dem att skapa kontakter och bygga nätverk, uppmuntras doktoranderna dessutom att ta forskarutbildningskurser vid andra lärosäten.

Handledning

Var och en av ämnets forskarstuderande tilldelas minst två handledare och får planerad och regelbunden handledning (dock olika intensiv i olika faser) där i regel både huvud- och biträdande handledare deltar. Handledning skall vara dialogorienterad och ömsesidig. Eftersom miljön är liten och sammanhållen ges utöver de formella handledningarna tillfälle till många informella möten mellan de forskarstuderande och deras handledare. Vi strävar också inom enheten efter att ta ett kollegialt ansvar för handledning. Kollegiet utgör därför en utökad handledningsmiljö inte bara under seminarier utan även i vardagen, från fikarum till formella möten och genom att vid behov läsa och kommentera doktoranders texter.

Som tidigare nämnts har ämnet ofta besök av internationellt framstående gästforskare. Utöver att bidra till att ge doktoranderna en internationell miljö ”på hemmaplan” så har en gästforskare under en längre sammanhängande period bidragit med aktiv handledning av våra doktorander. Detta är något som vi vill fortsätta att skapa förutsättningar för. Besöken av gästforskare har även i flera fall öppnat upp för vistelser utomlands för våra doktorander.

Strukturer för stöd och kollegial inspiration inom forskarutbildningen

Den mest direkta styrningen av forskarutbildningen i sociologi äger rum inom ramen för forskarkollegiet (FK). Ämnets forskarstuderande har en representant i FK.

Rekrytering till forskarutbildningen sker i konkurrens, och i det skedet läggs stark betoning på prestationer och individuell meritering. När forskarstuderande väl är antagna till utbildningen och ingår i sociologins och genusvetenskapens forskningsmiljö är däremot vår strävan att så långt som möjligt minimera konkurrensen. I det sammanhanget är det helt avgörande att verksamheten organiseras så att olika doktorander har lika villkor när de genomgår forskarutbildningen. Även om här fortfarande oundvikligen finns en viss betoning på prestation så organiseras verksamheten för att underlätta doktorandernas utveckling och framskridande.

Även ekonomiskt är vår strävan att villkoren ska vara så lika som möjligt. Vi vill göra det möjligt för alla oavsett position att ha möjlighet att delta vid konferenser eller nätverksskapande träffar, och ge möjlighet till språkgranskning i alla de fall man inte skriver på sitt modersmål.

För att stärka doktorandernas inflytande över sin arbetssituation och över forskarutbildningen förväntas alla forskarstuderande delta i ämneskollegiets möten, liksom vid övriga ämnesmöten. Detta utifrån en idé om att all personal ingår i kollegiet, doktoranderna ses i första hand som

kollegor och inte som studenter. Under våren 2017 har dessutom ett nätverk/kollegium för doktorander i sociologi etablerats. Det är till för att dela frågor och funderingar, läsa kortare texter och arrangera skrivarresor. Tanken är att ett sådant nätverk ska stärka doktorandernas representation och inflytande i olika forum och att där kunna driva gemensamma frågor.

Ovanstående gäller formella organisatoriska aspekter av forskarutbildningen. En mer informell aspekt är att doktoranderna ska vara väl integrerade i kollegiet och i forskningsmiljön. Vissa forskarstuderande är finansierade av, och därmed direkt knutna till, externfinansierade forskningsprojekt men vår strävan är att *alla* doktorander ska ingå i sammanhang och projekt med seniora forskare för att få insyn i forskningsledares vardagsarbete. Överhuvudtaget försöker vi i det vardagliga arbetet skapa grupper och verksamheter som bygger på samarbete mellan kollegor som är olika, i olika avseenden. Det kan exempelvis handla om att assistenter, adjunkter och doktorander ingår i projekt och andra sammanhang tillsammans med seniora forskare.

De forskarstuderande är inte enbart en grupp, utan är också sinsemellan olika som individer, t.ex. med avseende på kön, ålder, familjesituation och etnicitet. Lika villkor innebär för oss att sådana olikheter ska få så litet genomslag som möjligt för de forskarstuderande. Vi strävar exempelvis efter att ha möten på standardiserade veckodagar och tider, så att doktoranderna ska kunna planera in dessa så oberoende av familjesituation som möjligt, och de standardiserade tiderna ska ta hänsyn till sådant som tider för lämning och hämtning på dagis. De flesta av våra forskarstuderande är föräldralediga under sin utbildningstid, och studierna ska inte i något avseende försvåra uppläggningsen av ledigheten.

Grundutbildningen

Våra utbildningar i sociologi och genusvetenskap ska karaktäriseras av högkvalitativ undervisning, som ger utrymme för diskussioner, reflektioner, utmaningar, kunskap och ett aktivt lärande med nära anknytning till den forskning som bedrivs inom ämnena. Studenter får möjlighet att under sin utbildning möta pedagogiskt skickliga lärare, såväl lektorer, adjunkter och doktorander, seniora som nyanställda.

Vi strävar efter att ha ett högt studentdeltagande och hög studentaktivitet på alla våra kurser, på såväl campus- som distanskurser. Detta ska grundas i en bra pedagogik, som för det första hjälper studenterna att utveckla självständighet, kritisk tänkande och reflektion och som för det andra gör att lärare kan fokusera på fördjupning och analys. För att nå detta mål behöver vi utveckla vår undervisning och våra undervisningsformer, men även fortsätta att arbeta med och utveckla de former vi har idag som upplevs fungera bra.

Vi strävar efter att åstadkomma en miljö som möjliggör pedagogisk utveckling och där den stödjande strukturen (kollegor och ledning) kring pedagogik är utformad på ett sådant sätt att ansvaret kring kurser inte landar på den enskilde läraren, utan delas mellan kollegor. Lärare ska ha möjlighet att forska i sina tjänster vilket gör att forskningen på ett självklart sätt följer med hela vägen till klassrummet.

Utbildningsutbud

På enheten för sociologi och genusvetenskap ger vi inom grundutbildningen 20 kurser om 30-hp varje år, varav fem är på distans och övriga på campus. Två av kurserna är i genusvetenskap och övriga i sociologi. Av kurserna i sociologi är två på avancerad nivå. Därtill ger vi åtta kurser om 7,5 hp och en om 15 hp i sociologi. Tre av dessa ges på distans. I genusvetenskap ger vi en 4 poängskurs på distans i ett kurspaket tillsammans med statsvetenskap. Den sista utgör tillsammans med två sociologikurser enhetens utbud av sommarkurser. Tre 7,5 hp-kurser i sociologi ges på engelska medan övrigt utbud är på svenska.

I sociologi ingår huvuddelen av 30 hp-kurserna i våra tre grundutbildningsprogram: Personal- och arbetslivsprogrammet, Risk- och krishanteringsprogrammet samt Samhällsvetarprogrammet. Alla tre ges på campus. Majoriteten av kurserna är inriktade mot programmens sakområden men går i de flesta fall även att läsa som fristående kurs. Samtliga kurser, även de mindre, speglar de forsknings- och metodinriktningar som finns på enheten.

Sammanlagt har vi på enheten ca 1200 utbildningsplatser årligen, varav ca 1000 är på distanskurser. Genomströmningen är ca 90% på utbildningsprogram samt för fristående ca 72% på campuskurser och ca 60% på distanskurser.

I flera kurser arbetar vi integrerat mellan sociologi och genusvetenskap, exempelvis med ämnesövergripande personal och att kursernas inriktning kan vara överlappande. Viss undervisning köps också in från oss av andra ämnen och program på Mittuniversitetet.

Genusvetenskap är vid Mittuniversitetet ett betydligt mindre ämne än sociologi. Därför har genusvetenskap en tydligare strävan att expandera. Vi vill på kort sikt utveckla samarbetet med andra ämnen och erbjuda delkurser i genusvetenskap inom befintliga program och på lång sikt, om vi får en stabil rekrytering och genomströmning på B-nivå, ansöka om att bli huvudämne för att kunna erbjuda en C-kurs.

Intersektionellt genusperspektiv i utbildningsverksamheten

Vår definition av genusperspektiv grundar sig till stor del i den sociologiska och genusvetenskapliga forskning som bedrivs vid enheten. Den betydelse vi tillskriver genusperspektiv innebär att vi förstår att genusrelationer kan uttryckas och återskapas såväl genom utbudet av kurser och utbildningsprogram som i konkreta kursplaner och utbildningssituationer. Det innebär också att vi ser genus som ständigt sammanflätat med föreställningar och kategoriseringar av till exempel sexualitet, klass, etnicitet, ålder och funktionsförmåga. Detta sker i alla delar av samhället vilket betyder att akademien inte är något undantag.

I vårt utbildningsutbud är det där för viktigt att både synliggöra och kritiskt granska makt och tolkningsföreträden samt hur dessa sammanfaller med faktorer som genus, klass, etnicitet och ålder. Vi ser inte minst att det finns ett behov av att utveckla de postkoloniala perspektiven i våra utbildningar. På en övergripande nivå kan det t.ex. handla om att medvetandegöra och

problematisera dominerande anglosaxiska perspektiv i vår grundutbildning och arbeta aktivt för att synliggöra en större mångfald av perspektiv.

En viktig strategi är att kontinuerligt diskutera i kollegiet vad ett genusperspektiv innebär i olika delar av utbildningsverksamheten för att hitta konkreta sätt att kontinuerligt följa upp och diskutera hur genusperspektiv integreras och vilka problem och möjligheter detta arbete bjuder. När det gäller våra utbildningsprogram föreslår vi att det faller på de programansvariga att se till att en sådan uppföljning sker. När det gäller fristående kurser bör det finnas kursansvariga som kan ansvara för att sådana uppföljningar görs.

För att på ett mer strategiskt och genomgående sätt integrera genusperspektiv i vår utbildningsverksamhet föreslår vi bland annat följande åtgärder:

- Genusperspektiv bör genomgående representeras i våra utbildningar och vi arbetar aktivt för att kurser i genusvetenskap skall ges på A-, B- och C-nivå. På så vis präglas vårt utbildningsutbud av både bredd och möjlighet till fördjupning inom det genusvetenskapliga området.
- Genusperspektiv bör finnas närvarande och synliga i utbildningsutbudets samtliga element: i utbildningarnas programsidor (katalogtexter), utbildningsplaner, kursplaner, lärandemål och litteraturlistor.
- Det finns ett stort behov av att utveckla de postkoloniala perspektiven på våra utbildningar. Det handlar dels om att inkludera kurslitteratur som diskuterar de här perspektiven men också om att själva granska vårt befintliga utbildningsutbud utifrån ett postkolonialt perspektiv. Det kan t.ex. handla om att ifrågasätta och problematisera den kraftiga dominansen av anglosaxiska perspektiv i kurslitteraturen som att arbeta aktivt för att öka mångfalden av perspektiv som finns representerade här. Våra utbildningar bör ge perspektiv och kunskap från andra delar av världen än den västerländska men även medvetandegöra och problematisera den kolonisering som ägt/äger rum i Sverige och hur vi hanterar vår egen ursprungsbefolkning.

Redan idag finns det inslag av ovanstående i våra utbildningar men dess genomslag i de olika programmen och kurserna varierar, både vad gäller innehåll och mängd. Överlag kan vi se att den här typen av litteratur finns i kursplanerna men att de sällan är utskrivna i programbeskrivningar eller lärandemål. För att stärka genusperspektivet i vårt utbildningsutbud menar vi att det är viktigt att perspektiven genomsyrar hela utbildningsutbudet: från programbeskrivningar och lärandemål till examinationsformer och kurslitteratur.

Prioriterade områden i utbildningens organisering

Mittuniversitetet har identifierat fyra centrala områden som har föreslagits prägla utvecklingsarbetet med vår grundutbildning: 1) samverkan mellan utbildning och forskning, 2) lika villkor i undervisningen, 3) internationalisering samt 4) digitalisering. Nedan beskrivs på vilka sätt enheten för sociologi och genusvetenskap integrerar dessa områden i sin utbildningsstrategi.

Samverkan mellan utbildning och forskning

Vår målsättning är att vår undervisning ska vara väl förankrad i den forskning som bedrivs inom kollegiet. En tydlig förankring av den egna forskningen i undervisningen stärker undervisningens kvalitet genom att tillföra högaktuell kunskap av relevans för utbildningen. De fyra forskningsinriktningarna risk, kris, arbetsliv samt genusvetenskap är redan framträdande i enhetens undervisning, såväl inom program som inom enstaka kurser. Men relationen mellan utbildning och forskning kan bli bättre, bland annat genom planering av personella resurser där studenterna i större utsträckning får möta aktiva forskare inom respektive forskningsområde. I viss mån, där det är tydligt sakligt motiverat, inkluderas aktuell kurslitteratur skriven av forskare i våra egna miljöer. Utvecklingen av nya kurser och programutveckling sker i den mån det är relevant i relation till den forskning som bedrivs vid enheten.

Hösten 2017 startade enheten också ett nytt magisterprogram i sociologi med inriktning mot forskning. Programmet är tydligt förankrat i samtliga forskningsområden och studenterna blir en del av forskningsmiljön. De förväntas exempelvis delta i kollegiets forskarseminarier samt skriva magisteruppsatser inom aktuella forskningsprojekt eller på annat sätt anknyta till pågående forskning.

Lika villkor i utbildning och undervisning

Mittuniversitetet har en uttrycklig vilja att arbeta för lika villkor och det har även vi vid enheten för sociologi och genusvetenskap. I *Strategin för verksamhetens förutsättningar*, dnr MIUN 2012/612 fastslås bland annat att "Mittuniversitetet ska präglas av alla människors lika värde och ge alla lika villkor" samt att "Såväl anställda som studenter ska behandlas och bemötas med respekt och värdighet och hänsyn ska tas till olikheter för att främja individens möjligheter till arbete eller studier." Lika villkor ska genomsyra enhetens utbildning och undervisning där vår målsättning är att samtliga studenter ska ha likvärdiga förutsättningar att klara sin utbildning samt att undervisningen ska ske på ett sätt som främjar allas lika villkor. Detta gör vi bland annat genom att bedriva en inkluderande och tillgänglig undervisning samt genom att uppmärksamma och diskutera lika villkorsfrågor med studenterna.

I arbetet med att nå målet om studenternas lika villkor är det av central betydelse att skapa stödjande strukturer som kan underlätta studierna för de av våra studenter som behöver det. Här vill vi bygga ett långsiktigt samarbete med flera olika aktörer som kan ge olika former av stöd, t.ex. universitetets språkverkstad, ämnet svenska eller öppna nätkurser (s.k. Mooc's) i t.ex. svenska eller akademiskt skrivande.

Internationalisering

Dagens samhällen präglas på lokal, nationell och global nivå av vad som händer i omvärlden i form av t.ex. internationella kriser och ökad migration. Det medför konsekvenser för våra utbildningar då de studenter vi utbildar i högre grad behöver kunskaper och kompetenser för att verka i alltmer heterogena miljöer. Det innebär dels att perspektiv på hur globala processer påverkar omvärlden på olika nivåer får utrymme i undervisningen, dels att studenterna erbjuds

teoretiska verktyg som kan användas för att analysera och förstå omgivningen. Internationalisering av utbildning omfattar därför både utbildningens innehåll, mobilitet och externa samarbeten. Vi strävar efter en ökad internationalisering av våra utbildningar både med avseende på innehåll och möjligheter till mobilitet för studenter och lärare.

Mobilitet inom utbildningen innefattar såväl utresande som inresande studenter och personal. Vi ser ett behov av att identifiera möjligheter för studenter att genomföra delar av utbildningen vid utländska universitet. Det handlar dels om att urskilja vilka delar av utbildningen som vi ser som lämpliga att genomföra på annat håll och dels om att utveckla strategiska samarbeten med utländska lärosäten. Våra ämnen tar regelbundet emot internationella forskare för längre och kortare besök och vi ser att vi i högre grad skulle kunna nyttja dessa personer för gästföreläsningar och seminarier som kommer studenter på både grund- och avancerad nivå till godo.

Digitalisering

De senaste decennierna har olika former av tekniska och digitala verktyg inkorporerats i universitetets verksamhet, vilket även påverkar undervisningen inom vårt ämne oavsett huruvida vi önskar det eller inte. En majoritet av våra studenter läser distanskurser. Sannolikt kommer det att vara så även fortsättningsvis. Under många år har dock avhoppet från distanskurser varit många, vilket ger låga genomströmningstal. På senare år tycks även studenternas engagemang och aktivitetsgrad ha avtagit. Vår målsättning är att, med hjälp av bland annat digitala verktyg, öka graden av studentengagemang och – aktivitet i samtliga kurser och program samt att minska avhoppet från våra distanskurser.

Användning av digitala/elektroniska verktyg i undervisningen kan även ses som en del av lika villkorsarbetet genom den ökade tillgänglighet och flexibilitet som dessa möjliggör. Med denna utveckling följer också nya pedagogiska utmaningar, då både undervisningsmiljöer utvecklas och nya studentgrupper tillkommer. Det finns idag en mängd nya digitala verktyg som är möjliga att inkorporera i undervisning på IT-distanskurser, likväl som på campuskurser. Den kunskap och de erfarenheter vi har ackumulerat kan användas för att skapa samarbeten med andra universitetet såväl som andra aktörer för att utveckla IT-distanskurser som bygger på våra forskningsområden.

Strukturer för stöd och inspiration i undervisning

Vår ambition är en undervisningsmiljö som kännetecknas av utveckling och lärande. Våra Ämnesdagar har fokus på både utbildning och forskning och dessa områden är starkt integrerade. För att tillsammans diskutera och dela med oss av våra erfarenheter har vi också som tidigare nämnts *pedagogiska dagar*, ett årligt internat där vi möts för att inspireras för utveckling av enhetens utbildningsverksamhet.

Vi arbetar aktivt med *kollegialt stöd* och har en väl utvecklad struktur för samordning mellan kurser. Ett sådant stöd är *lärarlag* inom utbildningen. Ambitionen är att till varje lärarlag utse en kursansvarig som får viss tid för att sammankalla och hålla i lärarlagsmöten under terminen. Detta gäller framförallt 30 hp-kurser där kontinuitet och samverkan mellan olika delkurser är

viktigt för att upprätthålla kvalitet. Lärarlagen kan fungera som ett stöd både i mötet med studenter och i den pedagogiska utformningen och förändringen av kurser.

Vi värnar om den transparens och generositet som idag finns inom kollegiet, som grundas i att lärare delar med sig av material och erfarenheter av kurser till varandra. Vi är övertygade om att detta ger bättre kvalitet på undervisningen genom att olika material kan användas som inspiration till hur undervisningen kan läggas upp, eller nyttjas rakt av. Detta sparar tid för lärare samtidigt som det ger inspiration, det möjliggör även att kurser långsiktigt kan utvecklas och förbättras genom erfarenhetsutbyte. Utgångspunkten är att alla lärarresurser bör vara studenterna till gagn.

Genom att bevara och fortsätta arbetet med att utveckla denna *sharing culture* vill vi frigöra mer tid till pedagogisk utveckling i och med att lärare inte behöver uppfinna hjulet på nytt. Detta innebär även att lärare tillåts ha kvar "sina" kurser och inte behöva ha nya kurser varje år, denna kontinuitet ger lärare en trygghet och möjliggör även långsiktig utveckling av en kurs. Vi ser dock risken med att det bara är en person som har en kurs vid upprepade tillfällen, då detta lägger väldigt mycket ansvar på den enskilda läraren och bidrar till ett sårbart system om den personen av någon anledning inte kan ha den kursen ett år. Vi ser även vikten av att lärare känner att de får möjlighet att nyttja sina styrkor när det gäller undervisning, där de samtal som studierektorerna idag har med lärare är en viktig del och något som borde finnas kvar även i fortsättningen.

För nyanställda lärare tillsätts under första terminen en *mentor* som får ersättning i sin tjänst för att vara ett kontinuerligt stöd för läraren. Mentorn ska tillsammans med studierektor introducera den nyanställda på arbetsplatsen enligt universitetets rutiner.

All undervisande personal uppmuntras att fortbilda sig i pedagogiska metoder och användningen av digitala verktyg i undervisningen som ett sätt att öka kvaliteten. Alla anställda har dessutom en kompetensutvecklingspeng som kan användas i detta syfte. Genom att lyfta fram didaktiken sätts också fokus på lärande och hur lärandet kan organiseras.

Vi vill i framtiden också kunna erbjuda en kontinuerlig vidareutbildning i presentationsteknik till all undervisande personal som stöd och inspiration till fortsatt utveckling av den lärande miljön.

Bilagor: Inom enheten gällande riktlinjer

Bilaga 1

1 Författarskap, medförfattarskap och författarordning vid vetenskaplig publicering

Inledning

Detta dokument beskriver sociologi och genusvetenskaps, vid Mittuniversitetet, syn på medförfattarskap och författarordning vid vetenskaplig publicering. Dokumentet ska inte uppfattas som en policy eller riktlinjer utan som vägledande och orienterade vad gäller vetenskaplig praxis inom området. Dokumentet är bl.a. baserat på Mittuniversitetets forskningsetiska kommittees sammanställning av internationella riktlinjer.

Medförfattarskap

Författare ska i betydande mån ha bidragit till artikeln exempelvis genom att ansvara för eller bidra till grundläggande idé, design, datainsamling, databearbetning, analys eller tolkning. Författare ska ha skrivit artikeln och/eller deltagit i det fortsatta revisionsarbetet med insatser av vetenskaplig karaktär eller kritiskt gått igenom artikeln. Författare ska ha godkänt slutversionen av manuskriptet. Ett sätt att testa detta är att man som författare ska ha deltagit i arbetet med artikeln i tillräcklig omfattning för att offentligt kunna ta ansvar för tillämpliga delar av artikelns innehåll och slutsatser. Den som uppfyller dessa kvalifikationer *ska vara* författare/medförfattare.

Vad som *inte* meriterar till författarskap:

- att som chef eller ansvarig för forskningsanslag stödja projektet
- att vara handledare till forskarstuderande som är första författare
- att ha gett synpunkter på manus vid seminariebehandling
- att enbart delta i datainsamlingen
- att bidra med rutinmässigt tekniskt arbete
- att ge generell handledning till forskargruppen

Den som bidragit till arbetet, men inte tillräckligt för att vara medförfattare, bör omnämnas i "acknowledgements". Samtliga riktlinjer avråder s.k. gästförfattarskap, hedersförfattarskap och spökförfattarskap. Gästförfattaren har inte bidragit, men lånar sitt namn för att ge status åt artikeln. Hedersförfattaren får författarskap som gentjänst för andra slags bidrag än dem som ska berättiga till författarskap. Spökförfattare är personer vars bidrag inte kan tydliggöras.

Författarordning

Det är i första hand författargruppen som avgör ordningen. Första namnet i författarordningen bör vara den som lagt ned merparten av arbetet i studien/texten. Den som lagt ner näst mest arbete bör stå som andra namn och så vidare. Alfabetisk ordning kan användas om insatsen varit jämbördig (detta kan också noteras i form av en fotnot i artikeln).

Ojämlika relationer och beroendeställning mellan medförfattare

Risken är stor att personer i beroendeställning och sådana som lämnat institutionen blir missgynnade. Den person som gjort största bidraget bör alltid ha rätt att stå som första författare. Doktorander och studenter bör vanligen erbjudas att ta rollen som första författare om artikeln ifråga baseras på egen avhandling eller uppsats. De ska även ha rätt att publicera själva, utan sina handledare. Då de deltar i större projekt måste frågan om varje deltagares intellektuella bidrag övervägas noggrant. Seniora forskare bör uppmuntra yngre forskare att ta rollen som första författare.

Källor

Albert, T & Wager, E. (2003). How to handle authorship disputes: a guide for new researchers, *The COPE Report 2003*.

Mittuniversitetets forskningsetiska kommittées, *Dokument om medförfattarskap och författarordning vid vetenskaplig publicering*, <https://www.miun.se/siteassets/forskning/forskningsetisk-kommitte/dokument-medforfattarskap-och-forfattarordning-vid-vetenskaplig-publicering-revdoc>.

Det Brittiska Sociologförbundet *Authorship Guidelines for Academic Papers*, http://www.britisoc.co.uk/Library/authorship_01.doc

Amerikanska Sociologförbundet (ASA), *Code of Ethics and Policies and Procedures of the ASA Committee on Professional Ethics (punkt 15)*, <http://www.asanet.org/galleries/default-file/Code%20of%20Ethics.pdf>.

SveDem, *Policy för författarskap i vetenskapliga publikationer*, http://www.ucr.uu.se/svedem/index.php/2014-09-10-11-50-24/policy-foer-foerfattarskap/doc_download/86-policy-for-forfattarskap-i-vetenskapliga-publikationer.

The International Committee of Medical Journal Editors (ICMJE), *Uniform Requirements for Manuscripts Submitted to Biomedical Journals: Writing and Editing for Biomedical Publication*, <http://www.icmje.org/>.

The Council of Science Editors (CSE). *CSE's White Paper on Promoting Integrity in Scientific Journal Publications*, http://www.councilscienceeditors.org/editorial_policies/whitepaper/2-2_authorship.cfm#2.2.1.

Bilaga 2

Hänvändelseordning för sociologiämnet gällande brister i handledning av doktorander

I samband med arbetsmiljöenkäter har det framkommit att det finns forskarstuderande som upplever problem med handledningssituationen. Av den anledningen har sociologiämnet diskuterat en policy för hur ämnet ska hantera dylika ärenden.

Sådana situationer kan vara känsliga och upplevas som obehagliga av den forskarstuderande. Det är då viktigt att veta vilka den forskarstuderande ska vända sig till i sådana lägen. Inledningsvis bör, menar sociologiämnet, en kontakt tas utanför ämnet, och därefter kan kontakter, i de fall behov av det föreligger, tas med representanter för ämnet. Sociologiämnet förordar följande hänvändelseordning:

Inledningsvis bör fakultetens studierektor för utbildningen på forskarnivå kontaktas.

Därefter kontaktas, i följande ordning:

- (1) Ämnesföreträdare
- (2) Avdelningschef

Avsteg från ordningsföljden kan göras där så är lämpligt, med hänsyn tagen till omständigheterna i det enskilda ärendet.