

Meritvärdet av samverkan

Tematisk utvärdering av samverkan med det omgivande samhället, modul III



Meritvärdet av samverkan

Tematisk utvärdering av samverkan med det omgivande samhället, modul III

Rapport 2024:26

Utgiven av Universitetskanslersämbetet 2024

Författare: Amanda Thorell och Thomas Öst

Diarienummer: 411-00044-24

Universitetskanslersämbetet • Hammarbybacken 31 • Box 6024, 121 06 Johanneshov
tfn 08-563 085 00 • e-post registrator@uka.se • www.uka.se

Innehåll

Sammanfattning.....	4
Tematisk utvärdering av samverkan – ett regeringsuppdrag till UKÄ	7
Introduktion	8
Forskningspolitisk bakgrund.....	8
Nya mål kräver bättre förutsättningar	10
Syfte och avgränsningar.....	13
Upplägg och metod	15
Del 1: Värdet av samverkansskicklighet. Några nedslag i den internationella och svenska utvecklingen	18
Internationella initiativ.....	18
Den svenska utvecklingen.....	31
Avslutande reflektioner.....	37
Del 2: Vilken status har samverkansskicklighet som merit i dag?39	39
Lärosätenas självvärderingar	40
Hur samverkansskicklighet kommer till uttryck i platsannonser.....	46
Samverkansskicklighet i lärosätens anställningsordningar.....	48
Avslutande reflektioner.....	49
Del 3: Framtida förutsättningar för samverkansskicklighetens meritvärde.....	52
Juridisk grund för att höja meritvärdet av samverkansskicklighet.....	53
Samverkansmeritering som incitament för samverkan.....	55
Samverkansskicklighet i relation till vetenskaplig skicklighet och pedagogisk skicklighet.....	58
Utformning av meriteringsverktyg för samverkansskicklighet.....	61
Nationell samordning	63
Förhållningssätt till internationella initiativ	66
Samverkansbegreppet	67
Göra skillnad i praktiken	68
Rekommendationer.....	70
Referenser	72

Sammanfattning

UKÄ har fått i uppdrag att genomföra en utvärdering av universitets och högskolors samverkan med det omgivande samhället. Utvärderingen har genomförts i form av en tematisk utvärdering, bestående av tre kompletterande moduler. De tre modulerna är fristående från varandra och ger tillsammans underlag till den nationella bilden av lärosätenas samverkan med det omgivande samhället. I modul ett genomförs utvärdering av individuella lärosäten med fokus på lärosätenas arbete med att skapa förutsättningar för samverkan. I modul två genomförs workshoppar med lärare, forskare, studenter och samverkansparter där deras kunskaper och erfarenheter från det dagliga och praktiska arbetet med samverkan inom forskning och utbildning står i centrum. I modul tre genomförs två tematiska fördjupningsstudier inom områden identifierade som särskilt relevanta för lärosätenas samverkan med det omgivande samhället.

Den här rapporten är den ena fördjupningsstudien och handlar om meritvärdet av samverkanskicklighet, ett område som många ansåg vara viktigt vid de dialoger som UKÄ genomförde i det inledande skedet av utvärderingen av samverkan.

Syftet med fördjupningsstudien är att

- i en kunskapsöversikt beskriva de förändringar av synen på meritvärdet av samverkanskicklighet som har ägt rum under senare år
- ge en bild av hur samverkansmeriteringen ser ut i Sverige i dag
- diskutera tendenser och utmaningar kopplade till utvecklingen av samverkansmeritering, dra slutsatser samt ge rekommendationer som kan föra den utvecklingen framåt.

Kunskapsöversikten visar att det internationellt har tagits flera olika initiativ som syftar till att förändra meriteringssystemet för akademiker från att huvudsakligen fokusera på bibliometriska data för publicerade artiklar. Centralt för initiativen är att fånga in en bredare uppsättning av erfarenheter och kompetenser, och att värdera dessa mer kvalitativt, vilket innebär att samverkan får en tydligare och mer framskjuten position. Det initiativ som fått störst genomslag är den internationella sammanslutningen *Coalition for Advancing Research Assessment* (CoARA), som flera svenska lärosäten, forskningsfinansiärer och andra aktörer i Sverige har tecknat medlemskap i. Även i Sverige har flera initiativ tagits i frågan om samverkanskicklighetens meritvärde. Ett projekt vars resultat fått relativt stor spridning i högskolesektorn är MerSam, genomfört 2017–2020.

Som en hjälp för att dokumentera och värdera samverkansskicklighet har olika meriteringsverktyg tagits fram. Några exempel är det europeiska meriteringsverktyget ResearchComp, det norska meriteringsverktyget NOR-CAM samt två verktyg som tagits fram inom ramen för MerSam (en resultatmatris och ett meritdiagram).

För att kunna beskriva hur samverkansmeritering ser ut i Sverige i dag analyserade vi tre underlag insamlade under 2024: självvärderingar som lärosätena skriver inom ramen för modul 1 av UKÄ:s tematiska utvärdering av samverkan, platsannonser och lärosätenas anställningsordningar.

De flesta lärosäten är positiva till att stärka meritvärdet av samverkansskicklighet och inkluderar samverkansaspekter i sin anställningsordning. Flera lärosäten bedriver också ett utvecklingsarbete för att ytterligare stärka meritvärdet av samverkan. Ofta sker det arbetet som en del i att följa CoARA. Men även om samverkansskicklighet ofta ingår som kriterium i anställningsordningar, värderas samverkansskicklighet inte alltid i praktiken enligt det.

En utmaning som beskrivs uppstå på grund av att samverkan inte i sig är meriterande är att samverkan huvudsakligen sker med ekonomiskt resursstarka verksamheter som kan bidra med finansiering. Incitamenten för att samverka med resurssvaga externa parter, däremot, blir för låga och prioriteras bort, även om det finns ett samhällsintresse av sådan samverkan.

Något som försvårar såväl en etablering av meritvärdet för samverkan som bedömning av samverkansskicklighet är osäkerhet kring begreppen *samverkan* och *samverkansskicklighet*. I anställningsordningar och platsannonser preciseras oftast inte vad samverkan innebär. Enligt högskolelagen är ömsesidigt utbyte centralt för samverkan, men i anställningsordningar och platsannonser kommer den aspekten sällan till uttryck.

En försvårande faktor i lärosätenas arbete med samverkansmeritering är också att lärosätena behöver förhålla sig till både den internationella och den nationella utvecklingen inom meriteringsområdet, där den internationella utvecklingen i vissa avseenden förefaller ske snabbare än den svenska.

Framtagandet av slutsatser och rekommendationer för den fortsatta utvecklingen av samverkansskicklighetens meritvärde involverade jämförelser med utvecklingen av meriteringsmodeller för pedagogisk skicklighet. Det är en utveckling som på många sätt liknar utvecklingen av samverkansmeritering, men som kommit längre. Bland annat har en mer utvecklad och etablerad infrastruktur växt fram kring området pedagogisk skicklighet än vad som är fallet beträffande samverkan. Det handlar om högskolepedagogiska kurser och konferenser, kurser i att

bedöma pedagogisk skicklighet vid anställning och befordran samt nätverk för kompetens i att bedöma pedagogisk skicklighet.

Baserat på slutsatserna av fördjupningsstudien ger UKÄ rekommendationer. De utgår från målet att öka omfattningen av samverkan inom en bredd av forskningsområden och med en bredd av externa parter, oavsett vilka ekonomiska resurser de har.

UKÄ rekommenderar regeringen att tillsätta och ge i uppdrag till en nationell stödfunktion att främja och samordna arbetet med att värdera samverkansskicklighet som merit inom en bredd av forskningsämnesområden och med olika samhällssektorer. Det är viktigt att samordningen beaktar forskningsråden och internationell utveckling på området.

UKÄ rekommenderar lärosätena att arbeta brett för att tillskriva samverkansskicklighet ett tydligt meritvärde. Det innefattar att utveckla tydlig kommunikation om vad samverkan innebär och hur samverkansskicklighet bedöms, samt stödja individers och institutioners arbete med samverkansmeritering. I arbetet med att utveckla samverkansmeritering rekommenderas lärosätena att inta både ett lärosätesspecifikt perspektiv och ett sektorsgemensamt perspektiv, för att beakta både lärosätenas individuella förutsättningar och behovet av samordning mellan lärosätena. Vidare rekommenderar UKÄ lärosätena att noga överväga viktiga aspekter av samverkansmeritering. De handlar om hur samverkansskicklighet hanteras i relation till vetenskaplig respektive pedagogisk skicklighet, och risker med kvalitativ bedömning av meriter. Lärosätenas arbete med rekommendationerna kan där det är lämpligt ske genom en nationell stödfunktion, så som föreslås i rekommendationen till regeringen.

Särskilda initiativ som arbetar med frågor kopplade till samverkan och meritering kan främja utvecklingen av samverkansmeritering genom att driva på lärosätena i deras individuella arbete och stötta samordning inom högskolesektorn.

Tematisk utvärdering av samverkan – ett regeringsuppdrag till UKÄ

Den här fördjupningsstudien är en del av det uppdrag UKÄ fick av regeringen den 22 december 2022: att genomföra en utvärdering av svenska universitets och högskolors samverkan med det omgivande samhället. Uppdraget utgår från det krav som finns formulerat i 1 kap. 2 § högskolelagen (1992:1434), som säger att det i högskolornas uppgift ingår att samverka med det omgivande samhället för ömsesidigt utbyte och verka för att den kunskap och kompetens som finns vid högskolan kommer samhället till nytta. Utvärderingen ska redovisas till Utbildningsdepartementet senast den 31 oktober 2024.

Utvärderingsmodellen består av tre kompletterande moduler. Modul 1 består av en utvärdering av individuella lärosätens strategiska arbete med samverkan, där varje lärosäte genomför en självvärdering och får återkoppling genom en bedömning som utgår från respektive lärosätets förutsättningar och tolkning av uppdraget att samverka med det omgivande samhället. I modul 2 genomförs workshoppar där lärare, forskare, studenter och samverkansparter knutna till olika lärosäten bjuds in för att dela kunskaper och erfarenheter utifrån det dagliga och praktiska arbetet med samverkan. Modul 3 består av två tematiska fördjupningsstudier inom områden som har identifierats som särskilt relevanta för lärosätenas samverkan med det omgivande samhället. Det som presenteras här är en av dessa två fördjupningsstudier. Utvärderingens tre moduler ska sammantaget ge en nationell bild av hur svenska lärosäten arbetar med att skapa förutsättningar för samverkan med det omgivande samhället.

Fokus för de två fördjupningsstudierna i modul 3 har valts baserat på det förarbete som gjordes i uppdragets inledande faser. Dialogmöten med representanter från sektorn, diskussioner med den rådgivande grupp som är knuten till uppdraget, samt genomgång av tidigare litteratur visade att högskolesektorn var intresserad av en fördjupande analys av meritvärdet av samverkansskicklighet. En tematisk utvärdering har som syfte att vara kvalitetsdrivande och bidra med kunskap som lärosätena kan använda i sitt utvecklingsarbete. Vi hoppas att den här analysen ska kunna bidra med det, tillsammans med de andra komponenterna i utvärderingen.

Introduktion

Den här fördjupningsstudien diskuterar meritvärdet av samverkan med det omgivande samhället. En fråga som blivit allt viktigare i och med den forskningspolitiska situation som lärosätena befinner sig i, både nationellt och internationellt, är om samverkansskicklighet bör räknas som meriterande, och hur meriteringen i så fall ska gå till. Frågan om samverkansmeritering är komplex och svår eftersom den relaterar till en rad olika förhållanden vid lärosätena och i det omgivande samhället.

I den här introduktionen ger vi först en forskningspolitisk bakgrund som förklarar hur synen på samverkan och meritering förändrats fram till i dag. Därefter beskriver vi hur samverkansmeritering blivit en betydande fråga utifrån den bakgrunden. Introduktionsdelen avslutas med en beskrivning av form och ramar för fördjupningsstudien: syfte och avgränsningar samt upplägg och metod.

Forskningspolitisk bakgrund

Samverkan mellan högskolesektorn och det omgivande samhället är inget nytt. Som framgår av förstudien till den tematiska utvärderingen av samverkan med det omgivande samhället har det historiskt sett alltid funnits en koppling mellan lärosätena och det omgivande samhället (Universitetskanslersämbetet 2023). Boken *Samverkansskicklighet* beskriver att samverkan med det omgivande samhället förekommit i relation till lärosätenas forskning och utbildning sedan långt tillbaka på 1900-talet (Bjursell, Dobers & Ramsten 2016). Samverkan har naturligt kommit till stånd genom lärosätenas samhällsroll med engagemang inom områden som skola, kultur, sjukvård, politik och kunskapsöverföring till företag och myndigheter (Benner 2024).

På 1970-talet skedde en förändring, när man från politiskt håll tydligare började uppmärksamma och intressera sig för lärosätenas kommunikation med det omgivande samhället. 1977 kom skrivningar om att sprida kännedom om forskning och utvecklingsarbete in i högskolelagen. Termen *samverkan* kom dock att ingå i högskolelagen först 1997 (Universitetskanslersämbetet 2023).

Genom att följa hur högskolelagen utvecklats från 1970-talet fram till i dag blir det tydligt att samverkan över tid har kommit att ses som en alltmer central uppgift för lärosätena och att förväntningarna på lärosätenas samverkan har ökat. Förväntningarna gäller omfattningen av lärosätenas samverkan, och kanske framför allt karaktären på samverkan. Faktarutan nedan sammanställer högskolelagens utveckling över tid med avseende på samverkan med det omgivande samhället.

Högskolelagens skrivningar om samverkan 1977–2021

6 § högskolelagen (1977:218):

”Till verksamheten inom högskolan skall höra att sprida kännedom om forskning och utvecklingsarbete. Kännedom skall också spridas om vilka erfarenheter och kunskaper som har vunnits och om hur dessa erfarenheter och kunskaper skall kunna tillämpas.”

1 kap. 2 § lagen (1996:1392) om ändring i högskolelagen (1992:1434):

”Högskolorna skall också samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet.”

1 kap. 2 § lagen (2009:45) om ändring i högskolelagen:

”I högskolornas uppgift ska det ingå att samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet samt verka för att forskningsresultat tillkomna vid högskolan kommer till nytta.”

1 kap. 2 § lagen (2021:317) om ändring i högskolelagen:

”I högskolornas uppgift ska det ingå att samverka med det omgivande samhället för ömsesidigt utbyte och verka för att den kunskap och kompetens som finns vid högskolan kommer samhället till nytta.”

Förändringarna i högskolelagen innebär att lärosätenas ansvar gått från att sprida kännedom om forskning och utvecklingsarbete i det omgivande samhället (1977), till att också samverka med det omgivande samhället (1996), och därefter verka för att forskningsresultat kommer till nytta för det omgivande samhället (2009). Slutligen (2021) fördjupas samverkansuppgiften ytterligare till att samverkan ska ske för ömsesidigt utbyte.

Att karaktären på den efterfrågade samverkan utvecklats med tiden beror delvis på att ett nära samarbete mellan högskolesektorn och det omgivande samhället har kommit att ses som allt viktigare för att lösa stora samhällsutmaningar. I den senaste forskningspropositionen (prop. 2020/21:60) skriver regeringen att det är angeläget att ytterligare stärka lärosätenas samverkan med näringslivet, den offentliga sektorn på olika nivåer samt med civilsamhället och allmänheten i stort. Utöver att det kan bidra till att möta samhällsutmaningar, skriver regeringen att en stärkt samverkan kan bidra till samhällets utveckling, hållbar utveckling, konkurrenskraft, fler jobb, samt till en hållbar regional utveckling.

Som en följd av det ökade intresset för samverkan från forskningspolitiskt håll har det tillkommit strukturer som stärker möjligheterna att samverka. Vid lärosätena har olika samverkansorgan utvecklats för att öka kontakten med näringslivet, till exempel teknikparker, innovationskontor och särskilda samverkansavdelningar inom verksamhetsstödet. Flera lärosäten har inrättat innovationskontor och holdingbolag som är ett stöd för forskare att kommersialisera sina

forskningsresultat. Andra tillkomna aktörer som främjar samverkan inom forskning är forskningsfinansiärerna Stiftelsen för kunskaps- och kompetensutveckling (KK-stiftelsen), Verket för innovationssystem (Vinnova), Energimyndigheten och andra statliga forskningsråd. De här organisationerna finansierar forskning som inkluderar samverkan och som förväntas leda till nyttiggörande.

Utöver samverkan i form av olika samverkansaktiviteter och samverkansprojekt kan utbyte mellan högskolesektorn och det omgivande samhället skapas genom personrörlighet. Vid personrörlighet förs kunskap och erfarenheter från högskolesektorn vidare in i verksamheter i det omgivande samhället och vice versa. I den senaste forskningspolitiska propositionen skriver regeringen att personrörligheten mellan högskolesektorn och det omgivande samhället ska öka (prop. 2020/21:60).

Det ökade fokuset på samverkan är inte unikt för Sverige. Även internationellt pågår en utveckling där samverkan alltmer lyfts fram som en viktig aspekt av forskning och undervisning. Liksom den svenska forskningspolitiken handlar den internationella utvecklingen om att åstadkomma ett utökat utbyte mellan högskolesektorn och det omgivande samhället för att bidra till samhällets utveckling.

Det internationella fokuset på samverkan löper parallellt med en diskussion om synen på meritering för forskare. Här finns både europeiska och världsomspännande initiativ. Exempel på initiativ som beskrivs närmare längre fram i den här rapporten är *The Declaration on Research Assessment* (DORA) och *Coalition for Advancing Research Assessment* (CoARA). Båda initiativen utgår från en kritik av rådande meriteringssystem. Initiativen utgår från att rådande meriteringssystem har ett alltför ensidigt fokus på vetenskapliga publikationer. De bygger också på kritik av meriteringssystem som huvudsakligen baseras på kvantitativa mått. Initiativen syftar till att etablera en bredare palett av meriterande aktiviteter och publikationer och ett mer kvalitativt än kvantitativt angreppssätt i värderingen av dem (se till exempel CoARA 2022). I diskussionerna av hur akademiska meriter ska bedömas ingår bland annat samverkan med det omgivande samhället.

Nya mål kräver bättre förutsättningar

Den utökade och ömsesidiga samverkan som efterfrågas av den nya skrivningen om samverkan i 1 kap. 2 § högskolelagen och den senaste forskningspropositionen (prop. 2020/21:60) kan inte förväntas komma till stånd av sig själv. Snarare finns det skäl att tro att de nya mål om samverkan som sätts upp kräver en förändring av underliggande strukturer för att kunna uppfyllas. En underliggande struktur som lyfts fram som ett hinder för samverkan är meriteringssystemet för forskare och lärare. Ytterst handlar den utökade samverkan som efterfrågas om de enskilda forskarna och lärarna – det är de som bedriver den forskning

och undervisning där samverkan ska förekomma. Om samverkan inte räknas som meriterande, kan det saknas tillräckliga incitament för forskare och lärare att engagera sig i samverkan.

Förslaget att låta samverkansskicklighet tydligt ta plats i akademisk meritering är något som flera rapporter på senare år samstämmigt lyfter fram. Rapporterna beskriver det rådande meriteringssystemet som ett hinder för samverkan, medan ett ökat meritvärde kopplat till samverkan beskrivs som en förutsättning för att öka samverkan vid lärosätena. Flera exempel på rapporter som ger den bilden finns bland de så kallade K3-projekten (ett antal projekt finansierade av Vinnova 2018–2020 inom ramen för utlysningen ”Utveckling av lärosätenas samverkanskapacitet”). Några slutsatser i rapporterna är:

- Ett utökat meritvärde av samverkan är betydelsefullt dels för att skapa engagemang för samverkan med aktörer i omvärlden, dels för att minska individberoendet i den samverkan som sker.
- Nuvarande meriteringsstruktur och incitament är ett hinder för både uppdragsutbildning och uppkomsten av samverkansprojekt av olika slag.
- Lärosätenas interna incitaments- och meriteringssystem bör i större utsträckning avspegla lärosätenas hela uppdrag som består av både forskning, utbildning och samverkan.

Ett par av K3-projekten beskrivs längre fram i vår rapport.

Även andra rapporter pekar ut de rådande meriteringsstrukturerna som hinder för att samverkansprojekt ska komma till stånd och trycker på vikten av att öka meritvärdet av samverkansskicklighet. Rapporterna drar exempelvis följande slutsatser:

- Belöningsystem är viktigt för att lärare och forskare ska välja att ägna sig åt samverkansaktiviteter (Bjursell, Dobers & Ramsten 2016).
- Samverkan stimuleras mest effektivt om insatser riktas till alla led i incitamentskedjan (Bjursell, Dobers & Ramsten 2016).
- Den akademiska kulturen främjar i dagsläget inte samverkan. Om samverkan blev mer meriterande skulle kulturen kunna förändras (Vetenskap och Allmänhet 2007).
- Om samverkan med det omgivande samhället ska ses som en viktig uppgift för högskolan, måste samverkansmeriter också värderas och belönas vid anställning, befordran och lönesättning. (Sveriges universitets- och högskoleförbund 2018).

Meriteringsfrågan relaterar också till regeringens önskan om en högre personrörlighet mellan högskolesektorn och det omgivande samhället (prop. 2020/21:60). Personrörlighet är inte samma sak som samverkan, sådan rörlighet kan i princip äga rum utan att någon samverkan äger rum. Däremot är personrörlighet, precis som samverkan, ett sätt att skapa

erfarenhets- och kunskapsutbyte mellan högskolesektorn och det omgivande samhället. Personrörlighet mellan högskolesektorn och verksamheter i det omgivande samhället kan också skapa goda förutsättningar för initiering av samverkansprojekt och hög kvalitet i dem.

Redan 2013 initierades det lärosätesövergripande samarbetet ”Kunskapsutbyte och lärande om strategisk samverkan” (KLOSS), där nio svenska lärosäten ingick. Som en andra fas i det samarbetet genomfördes projektet KLOSS AkUt, där AkUt stod för ”Akademi Ut”; KLOSS AkUt syftade till att stödja lärares och forskares rörlighet ut från akademien, för att en tid ingå i verksamheten vid en organisation i det omgivande samhället. Slutrapporten från KLOSS AkUt (2016) beskriver personrörlighet mellan högskolesektorn och externa organisationer som en av de mest centrala mekanismerna för samverkan, genom att individer med erfarenhet både från högskolesektorn och externa organisationer bidrar till kunskapsöverföring och uppbyggnad av nätverk som sammanför akademiska parter och parter i det omgivande samhället. Personrörlighet mellan högskolesektorn och verksamheter i det omgivande samhället hänger dock tätt samman med utformningen av meriteringssystem för forskare och lärare. Inom KLOSS AkUt påpekas att personrörlighet delvis är svår att etablera, eftersom vistelser i externa organisationer inte värdesätts tillräckligt när det handlar om meritering till akademiska tjänster. Om vistelser utanför högskolesektorn inte räknas som meriterande, kommer få akademiker att försöka bedriva en karriär som varvar perioder av anställning inom och utanför högskolesektorn.

Även ett par artiklar i ESO-antologin *I samhällets tjänst?* beskriver att meriteringssystem sätter hinder för personrörlighet. Här uttrycks att rådande meriteringssystem avskräcker akademiker från att i kortare perioder lämna högskolesektorn (Benner & Schwaag Serger 2024) och att det finns ett behov av förbättrade möjligheter att röra sig mellan forskning och praktik (Roswall Ljunggren 2024). Också UKÄ:s rapport *Karriärvägar och meriteringssystem i högskolan* (Universitetskanslersämbetet 2022) framhåller det problemet. Här anges att flera prefekter uttrycker att det kan vara en värdefull erfarenhet att under en period bryta av den rent akademiska banan med ett jobb utanför högskolesektorn, men att de ändå varnar unga forskare för att göra precis det. Skälet är att det försvårar en fortsatt akademisk karriär i det nuvarande meriteringssystemet. Enligt UKÄ:s rapport *Mobilitet mellan högskolan och andra sektorer* (Universitetskanslersämbetet 2024) har personrörligheten mellan högskolesektorn och det omgivande samhället inte ökat under perioden 2013 till 2021. Snarare verkar det som att personrörligheten har minskat något. En möjlig bidragande orsak till att personrörligheten inte ökat är det rådande meriteringssystemet. Ett ökat meritvärde kopplat till vistelser utanför högskolesektorn skulle kunna främja en högre personrörlighet mellan högskolesektorn och verksamheter i det omgivande samhället.

Sammanfattningsvis argumenterar en rad rapporter och initiativ för ett stärkt meritvärde av samverkansskicklighet. Det uppfattas på bred front som en förutsättning för att forskare och lärare i högre grad ska välja att samverka med det omgivande samhället. Även de internationella initiativ som arbetar för att förnya synen på och bedömningen av akademikers meriter lyfter fram samverkanserfarenheter som betydande meriter. Flera har också argumenterat för att stärka meritvärdet kopplat till vistelser utanför högskolesektorn.

Syfte och avgränsningar

Den här fördjupningsstudien har tre syften:

1. Studien ska i en kunskapsöversikt beskriva de förändringar av synen på meritvärdet av samverkansskicklighet som har ägt rum under senare år.
2. Studien ska ge en bild av hur samverkansmeriteringen ser ut i Sverige i dag.
3. Studien ska diskutera tendenser och utmaningar kopplade till utvecklingen av samverkansmeritering samt ge slutsatser och rekommendationer som kan föra utvecklingen framåt.

Utifrån syftet med fördjupningsstudien och bakgrundsbeskrivningen gör vi i rapporten några avgränsningar.

Samverkansbegreppet

Samverkan är en term som används på flera olika sätt. I vår rapport skriver vi ibland *samverkan med det omgivande samhället* och ibland bara *samverkan*. Om inte annat anges avser texten alltid samverkan mellan högskolesektorn och det omgivande samhället. Förståelsen utgår från skrivelsen om samverkan i 1 kap. 2 § andra stycket högskolelagen. Fördjupningsstudien handlar alltså inte om meritvärdet av samarbete inom högskolesektorn, även om detta ibland kallas *samverkan*.

Tvärvetenskapliga samarbeten och samarbeten mellan institutioner eller lärosäten ingår alltså inte i vår rapport. Däremot ingår all samverkan med olika parter utanför högskolesektorn, exempelvis aktörer inom den offentliga sektorn och näringslivet, ideella organisationer eller allmänheten, inom både forskning och utbildning.

Termen *samverkan* kan associeras med en rad olika aktiviteter. En central utgångspunkt i den här studien är att samverkan sker för ömsesidigt utbyte mellan högskolesektorns forskning eller undervisning å ena sidan och verksamheter i det omgivande samhället å andra sidan. Det innebär till exempel att samverkan inte i första hand handlar om den typ av forskningskommunikation där nyttoriktningen ensidigt går från högskolesektorn till det omgivande samhället.

Forskningskommunikation kan ändå vara en viktig *del* i samverkan, exempelvis om förmedlingen av forskningsresultat sker i dialog med samverkansparter på ett sätt som bidrar till utveckling inom både forskning och det omgivande samhället.

Hur samverkansbegreppet används spelar en betydande roll för frågor om samverkansmeritering. För att samverkan ska kunna premieras via meritering måste det vara tydligt vad samverkan består i och vad det inte består i. Diskussioner om samverkansbegreppet återkommer därför genom den här fördjupningsstudien.

I analogi med *vetenskaplig skicklighet* och *pedagogisk skicklighet* används termen *samverkansskicklighet* för att beteckna skicklighet att samverka. Klarhet om samverkansbegreppet bidrar till att tydliggöra vad en person som är samverkansskicklig är skicklig på. Men för att samverkansskicklighet ska kunna bedömas behöver det också specificeras vilka förmågor som gör en individ skicklig på att samverka. Vilka dessa förmågor är diskuteras till exempel av Bjursell, Dobers & Ramsten (2016). Längre fram i rapporten redogör vi för några olika meriteringsverktyg som inkluderar samverkan och även dessa innehåller uppsättningar av specifika samverkansmeriter och samverkansförmågor. Några exempel på sådana meriter är: entreprenörskap och kommersialisering, ledningsuppdrag utanför akademien, medborgarforskning, handhavande av öppen källkod, externa styrelseuppdrag och medverkan i media. Också personliga egenskaper som exempelvis dialogkompetens, förmåga att upprätthålla relevanta nätverk och att arbeta i team förekommer i de uppsättningar av samverkansförmågor som meriteringsverktygen innefattar. Dessa och andra besläktade erfarenheter och egenskaper representerar alltså den typ av meriter och personliga kvaliteter som åsyftas med begreppet samverkansskicklighet.

Meritering på individnivå

Fokus i fördjupningsstudien ligger framför allt på individens meritering med avseende på samverkan. Frågan om hur den enskilda forskaren eller läraren kan meritera sig genom att samverka står alltså i förgrunden. Också på organisationsnivå kan meritvärdet av samverkan vara angeläget, exempelvis på lärosätena där frågan rör deras kapacitet att åstadkomma samverkan. Meriteringsfrågor på lärosätetsnivå berörs i den här fördjupningsstudien genom att delar av rapporten tar upp bedömningar av forskningsmiljöer och forskargrupper. Fokus ligger dock primärt på frågan om bedömning av samverkansskicklighet i lärares och forskares individuella meritering. Meritvärdet av vistelser utanför högskolesektorn aktualiseras också i några sammanhang.

Samverkan inom forskning och utbildning

I rapporten diskuterar vi meritvärdet av samverkan inom både utbildning och forskning, även om vi ger lite större uppmärksamhet åt forskning. Att samverkan inom forskning får större utrymme beror på att flera tidigare rapporter och initiativ om samverkan fokuserar mer på forskning än utbildning.

För en karriär som forskare vid högskolan har det stor betydelse både hur lärosätena värderar meriter i samband med tjänstetillsättning och befordran, samt hur forskningsfinansiärer värderar meriter i samband med tilldelning av forskningsmedel. Båda dessa aspekter berörs i den här fördjupningsstudien, men huvudfokus ligger på lärosätenas värdering av samverkansskicklighet.

Upplägg och metod

Rapporten är strukturerad i tre delar:

- Den första delen beskriver de senaste årens förändringar i synen på meritvärdet av samverkansskicklighet.
- Den andra delen ger en bild av hur samverkansmeritering ser ut i dag.
- Den tredje delen diskuterar tendenser och utmaningar kopplade till utvecklingen av samverkansmeritering samt ger slutsatser och rekommendationer som kan föra utvecklingen framåt.

Nedan beskriver vi de respektive delarna i mer detalj och berättar hur de tagits fram.

Del 1: Några nedslag i den internationella och svenska utvecklingen

Den första delen beskriver hur samverkansmeritering har utvecklats under senare tid. Inledningsvis beskrivs den utveckling som skett internationellt med exempel på initiativ som varit och är centrala för utvecklingen av ett stärkt meritvärde av samverkansskicklighet. Initiativen tar olika form: policydokument och deklARATIONER samt konkreta meriteringsverktyg för akademiska meriter som innefattar samverkansskicklighet.

Efter beskrivningen av utvecklingen internationellt beskriver vi utvecklingen i Sverige. Fokus här är ett par av de så kallade ”K3-projekten” finansierade av Vinnova 2018–2020, som särskilt tar upp meriteringsfrågan. Intressanta resultat från projekten är bland annat hur samverkansskicklighet kommer till uttryck i olika rekryteringssammanhang, som anställningsordningar, cv-mallar och annonstexter. En viktig fråga är hur termen *samverkan* förstås och används i olika sammanhang.

Beskrivningen av utvecklingen av samverkansmeritering är inte heltäckande. Sammanställningen består av ett antal nedslag i den flora av olika initiativ inom området som har skett i Sverige, Europa och internationellt. Målet har varit att i förstone beskriva sådana inslag som kan sägas ha vunnit inspel i den nationella diskussionen om meritvärdet av samverkan.

Underlaget består i första hand av publicerade rapporter, men även av information presenterad på webbplatser. Enstaka underlag består i information inhämtad genom personlig kommunikation eller från ett enskilt webinarium.

Del 2: Vilken status har samverkansskicklighet som merit i dag?

Den andra delen ger en nulägesbeskrivning av meritvärdet av samverkansskicklighet. Den delen grundar sig på sammanställningar och analyser som utförts inom ramen för den här fördjupningsstudien. Analyserna har skett utifrån tre olika underlag: självvärderingar, platsannonser och anställningsordningar.

Självvärderingar

Inom ramen för modul 1 av den tematiska utvärderingen av samverkan med det omgivande samhället utvärderades samtliga lärosäten som har minst 300 helårsstudenter i hur de skapar förutsättningar för samverkan. Totalt utvärderades 37 lärosäten. Som en del i utvärderingen skrev varje lärosäte en självvärdering. Där ombads lärosätet att svara på fyra utvärderingsfrågor och särskilt beakta ett antal aspekter kopplade till utvärderingsfrågorna. Lärosätena gav i självvärderingarna fria textsvar baserade på vad de bedömde var relevant att ta upp för att besvara frågorna och tillhörande aspekter.

Utifrån fokus för den här fördjupningsstudien är en aspekt av särskilt intresse: ”Incitament för och värdering av samverkan, inklusive system för meritering, rekrytering och personrörlighet”. I fördjupningsstudien har vi gjort en analys av vad lärosätena skriver i sina självvärderingar om meriteringsfrågan. Vi har särskilt studerat lärosätenas syn på samverkansmeritering, förutsättningar för forskares och lärares samverkan med det omgivande samhället, samverkansskicklighet i rekryteringssammanhang, lönesättning och medarbetarsamtal, samt pågående utvecklingsarbete om samverkansmeritering vid lärosätena. Dessutom har vi studerat hur lärosätena använder termen *samverkan* i sina självvärderingar.

Platsannonser

För att få en uppfattning om i vilken utsträckning samverkansmeriter är kriterier vid rekrytering, har vi inom ramen för fördjupningsstudien gjort

en genomgång av platsannonser. Insamlingen av platsannonser skedde under en veckas tid i slutet av januari 2024 och omfattar 93 annonser. Som urvalskriterium för vilka annonser som togs med användes rubriken Universitets- och högskolelektorer. Vidare specifikationer för urvalet framgår i del 2. I genomgången av annonserna har vi granskat i vilken utsträckning och hur samverkan tillskrivs meritvärde. Vi har också studerat hur samverkansbegreppet används.

Anställningsordningar

För att ge en aktuell bild av hur samverkansskicklighet kommer till uttryck i lärosätenas anställningsordningar har vi granskat dessa dokument vid sammanlagt 30 av landets lärosäten. I de observationer vi gör av det samlade materialet aktualiseras återigen frågor om samverkansbegreppet.

Del 3: Framtida förutsättningar för samverkansskicklighetens meritvärde

Den tredje och avslutande delen diskuterar utmaningar som omgärdar utvecklingen av samverkansmeritering och tendenser i den utvecklingen. Viktiga utgångspunkter för diskussionen är beskrivningar och observationer gjorda i rapportens del 1 och 2. Ytterligare inspel kommer från utvecklingen av system för pedagogisk meritering. Det är en process som på många sätt liknar utvecklingen av ett stärkt meritvärde av samverkansskicklighet, men som har kommit längre. Observationer som gjorts av den utvecklingen och de diskussioner som förts där är därför intressanta att beakta. Den här delen diskuterar åtta områden:

- Vilken juridisk grund finns för att höja meritvärdet av samverkansskicklighet?
- Är samverkansmeritering ett incitament som behövs för att önskad samverkan ska komma till stånd?
- Hur relaterar samverkansskicklighet till vetenskaplig respektive pedagogisk skicklighet?
- Hur bör meriteringsverktyg för samverkansskicklighet utformas?
- I vilken grad och på vilket sätt bör utvecklingen av ett stärkt meritvärde av samverkansskicklighet ske genom nationell samordning?
- Hur bör lärosätena förhålla sig till internationella initiativ för samverkansmeritering?
- Hur används samverkansbegreppet?
- Hur kan samverkansskicklighet bli meriterande i praktiken?

Varje område sammanfattas i slutsatser som kan bidra till arbetet med samverkansmeritering. Avslutningsvis ger vi ett antal rekommendationer.

Del 1: Värdet av samverkansskicklighet. Några nedslag i den internationella och svenska utvecklingen

Synen inom högskolesektorn på samverkan som merit har över tid kommit att förändras både utomlands och i Sverige. Förändringen är ett resultat av ett behov av förnyelse av bedömningen av forskares meriter. Det här kapitlet beskriver först några tongivande uttryck för internationella och europeiska strömningar och sedan några svenska utvecklingsprojekt inom området.

Internationella initiativ

Under senare år har ett stort antal initiativ tagits på internationell nivå för att förändra värderingssystemet för forskares och lärares meriter. Gemensamt för dem är en strävan bort från ensidig bibliometrisk mätning och mot system som dels fångar in en bredare uppsättning av erfarenheter och kompetenser, dels värderar dessa erfarenheter och kompetenser kvalitativt. Inom de initiativen får samverkan ofta en mer tydlig och framskjuten position.

Gemensamt för flera av initiativen är att de betonar vikten av det som kallas öppen vetenskap. I korthet innebär öppen vetenskap att forskningsresultat och data ska finnas lättillgängliga för forskarsamhället och en intresserad allmänhet, samt att externa intressenter gärna kan delta i forskningens olika moment. Syftet är bland annat att öka förutsättningarna för att nyttiggöra forskning och öka graden av kontakter mellan forskare, forskning och medborgare.

I Sverige har *öppen vetenskap* blivit ett etablerat begrepp. Kungliga biblioteket har på regeringens uppdrag nyligen tagit fram *Nationella riktlinjer för öppen vetenskap* (Kungliga biblioteket 2024a; 2024b) och i den forskningspolitiska propositionen från 2020 (prop. 2020/21:60) anges en tidplan för en nationell omställning till öppen tillgång till forskningsdata. Här kan nämnas att Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte) sedan 2020 har interna riktlinjer för publicering med öppen tillgång. Liksom Vetenskapsrådet har de även rekommendationer

för öppen tillgång till forskningsdata.¹ Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF) har även tagit fram en nyligen reviderad *Vägledning för implementering av färdplan för öppen vetenskap* (SUHF 2024) som vänder sig till svenska lärosäten. Men det är internationella initiativ som har satt i gång utvecklingen mot öppen vetenskap. I Europa har exempelvis European University Association (EUA) publicerat *The EUA Open Science Agenda 2025* (EUA 2022), där de pekar ut några prioriterade områden för de önskvärda förändringarna. Det är sammantaget mycket tongivande aktörer som har ställt sig bakom utvecklingen mot öppen vetenskap.

Underlaget som behandlas i texten är främst hämtat från policydokument och deklARATIONER av olika slag. Dessutom har olika typer av nya meriteringsverktyg för akademiska meriter utvecklats. Nedan behandlas ett antal av initiativen. Några är mer generellt hållna, medan andra förhåller sig närmare en operativ nivå i bedömningen av forskares meriter.

Policydokument och deklARATIONER

Här presenterar vi först några initiativ som har hörSammats globalt. Initiativen har gjort avtryck i olika motsvarigheter inom bland annat Europa och de refereras inte sällan till i tillkännagivanden och stadgar av olika slag på europeisk och nationell nivå.

DORA

The Declaration on Research Assessment (DORA), även kallad San Francisco-deklARATIONEN, utvecklades 2012 av en grupp redaktörer och utgivare av vetenskapliga tidskrifter. Dokumentet vänder sig till alla vetenskapliga discipliner och har fått stor spridning världen över.² Syftet med DORA är att ändra sättet som forskning traditionellt utvärderas på.

DORA argumenterar mot en ensidig syn på utvärdering av forskning. Mer specifikt vänder sig DORA mot *Journal Impact Factor* som primär parameter för att värdera och jämföra vetenskapliga resultat. DeklARATIONEN poängterar att *Journal Impact Factor*, som publiceras av företaget Clarivate Analytics, ursprungligen utvecklades som ett mått som skulle hjälpa bibliotekarier vid inköp av tidskrifter. Systemet syftade alltså inte till att mäta forskningsartiklars vetenskapliga kvalitet.

DORA framhåller att de data som ligger till grund för beräkning av tidskrifters *Journal Impact Factor* inte är allmänt tillgängliga och därmed okända. Likaså framhåller deklARATIONEN att citeringar tenderar att vara mycket ojämnt fördelade inom tidskrifter och att de

¹ Se <https://forte.se/sok-finansiering/pagaende-bidrag/oppen-tillgang/> respektive <https://www.vr.se/uppdrag/oppen-vetenskap/oppen-tillgang-till-forskningsdata/vision-och-vagledande-principer.html> [hämtat 2024-09-16].

² Se <https://sfedora.org/read/> [hämtat 2024-02-05].

sammantagna artiklar vars citeringar utgör grund för måttet är av mycket olika typ. Därför kan informationsvärdet hos *Journal Impact Factor* ifrågasättas. Måttet kan också lätt bli föremål för manipulation av mindre nogräknade tidskriftsredaktioner. Därför anser DORA att det är problematiskt att premiera forskares publikationer i tidskrifter med en hög *Journal Impact Factor* vid bedömningar av forskning, inte minst med tanke på att resultaten av forskning inte enbart består av publikationer i välrenommerade tidskrifter.

DORA ger ett antal rekommendationer som ska främja en mer korrekt utvärdering av forskning. Dels finns en allmän rekommendation, dels finns specifika rekommendationer riktade till finansörer, lärosäten, förlag, organisationer som tillhandahåller statistik samt till forskare. I punktlistorna nedan återger vi den allmänna rekommendationen och ett urval av de mer specifika rekommendationerna.³

DORA:s allmänna rekommendation:

- Använd inte tidskriftsbaserade mått som *Journal Impact Factor* för att mäta kvaliteten på enskilda forskningsartiklar, för att bedöma en enskild forskares vetenskapliga bidrag eller i beslut om anställning, befordran eller finansiering.

DORA:s rekommendationer till finansörer och lärosäten:

- Var tydlig med kriterierna vid beslut om anställning, tjänstgöring och befordran och betona tydligt – särskilt för sakkunniga i tidiga skeden – att det vetenskapliga innehållet i en artikel är mycket viktigare än publiceringsmått och i vilken tidskrift som forskningen publiceras.
- Överväg vid forskningsutvärdering värdet och effekten av alla forskningsresultat (inklusive datauppsättningar och programvara) utöver publikationer och överväg ett brett spektrum av effektmått inklusive kvalitativa indikatorer på forskningseffekter, som inflytande på politik och praxis.

DORA:s rekommendationer till forskare:

- Gör bedömningar baserade på vetenskapligt innehåll snarare än publikationsmått när ni deltar i kommittéer som fattar beslut om finansiering, anställning, tjänstgöring eller befordran.
- Använd ett urval av artikelmått och indikatorer i form av personliga utlåtanden eller vitsord som bevis på betydelsen av individuellt publicerade artiklar och andra forskningsresultat.

Sammanfattningsvis kan de här rekommendationerna spela en viktig roll i relation till frågan om samverkan som meriteringsgrund. Även om

³ Nedanstående punkter är hämtade från DORA:s webbplats 2024. Översättningen utgår från den svenska översättning som anges på webbplatsen (<https://sfdora.org/read/read-the-declaration-swedish/> [hämtat 2024-02-05]), men har anpassats något till vår rapport.

de inte har något explicit fokus på samverkan, ger de implicit utrymme för en högre värdering av samverkansaktiviteter. Pläderandet för minskad betydelse av bibliometrisk information och för ett inkluderande av andra effektmått än forskningspublikationer innebär en öppning mot verksamheter utanför högskolesektorn, inte minst i och med att dessa effektmått enligt DORA kan handla om forskningens inflytande på politik och praxis. En breddning av företrädesvis inomvetenskapliga publikationsmått till förmån för ett bredare och mer inkluderande sätt att värdera forskningsresultat kan alltså ses som ett implicit uppgraderande av samverkansskicklighet som merit.

Hong Kong-principerna

Vid den sjätte världskonferensen för forskningsintegritet 2019 utvecklades vad som kom att kallas *The Hong Kong principles* (Moher m.fl. 2020). Liksom DORA handlar dessa principer om att skapa en förnyad samsyn inom hela högskolesektorn om hur forskning bör utvärderas. Här är dock främst den enskilda forskarens aktiviteter i fokus, medan DORA på ett tydligare sätt även berör utvärdering av hela forskningsmiljöer. De flesta av Hong Kong-principerna är av intresse i det här sammanhanget.

Hong Kong-principerna:⁴

- Utvärdera forskare avseende ansvarsfulla forskningspraktiker genom hela forskningsprocessen. I det ingår utveckling av forskningsfråga, forskningsdesign, metod, utförande och spridning av resultat.
- Värdesätt praktiker kopplade till öppen vetenskap, som öppna metoder, material och data.
- Värdesätt olika typer av forskning som exempelvis upprepningar av tidigare publicerade studier (så kallade replikationsstudier), innovationer, översättning, systematiska forskningsöversikter och metastudier.
- Värdesätt andra typer av bidrag till ansvarsfull forskning och vetenskaplig verksamhet som exempelvis kollegial granskning (*peer review*) kopplad till finansiering och publicering, mentorskap, samverkan och kunskapsutbyte.

Dessa principer knyter i olika grad an till frågan om samverkan som meriteringsgrund. Den breddade ansats som här föreslås medför ett ökat utrymme för samverkansaktiviteter vid utvärdering av forskning. I det dokument där Hong Kong-principerna presenteras (Moher m.fl. 2020) finns exempel på *ansvarsfulla forskningspraktiker*: populärvetenskapliga föreläsningar, att forskare utvecklar forskningsfrågor tillsammans med allmänheten och andra typer av samverkan med externa intressenter.

⁴ Översättningen från engelska av nedanstående punkter är vår egen.

Hong Kong-principerna pläderar liksom DORA för öppen vetenskap. Det innebär förbättrade förutsättningar för olika typer av samskapande i forskningssammanhang. Om öppen vetenskap värdesätts högt vid bedömning av forskares meriter, värderas i förlängningen också samverkan högre. På ett liknande sätt som forskningskommunikation kan betraktas som en förutsättning för samskapande i forskningssammanhang, kan ett högre meritvärde av öppen vetenskap ses som ett förstadium till att också samverkansskicklighet tillskrivs ett högre meritvärde.

En annan typ av merit som lyfts fram i Hong Kong-principerna är innovationer. Sannolikt är det mycket ovanligt att forskningsdrivna innovationer utvecklas utan någon form av samverkan med aktörer utanför lärosätet. En någorlunda utvecklad samverkansskicklighet kan därmed sägas vara en nödvändig förutsättning för att innovationsinriktad forskning ska kunna äga rum, oberoende av vilket slags ansvar och infrastruktur för samverkan som lärosätet i fråga eventuellt har.

Den sistnämnda av Hong Kong-principerna lyfter explicit fram samverkansaktiviteter som en viktig typ av bidrag till vetenskaplig verksamhet. Bland exempel på sådana aktiviteter nämns spridning av forskningsresultat och utbyte som kan leda till ökat genomslag och kunskap i policy och praktik.

Sammanfattningsvis uppvisar de här principerna liknande ideal och förslag till ändrade synsätt som framkommer i DORA. Skillnaden är att Hong Kong-principerna är mer tydligt inriktade mot den enskilda forskarens meriter. En gemensam nämnare är att ett bredare och mer inkluderande spann av forskningsaktiviteter bör värdesättas i samband med bedömning av forskares meriter. Utan tvekan är samverkansskicklighet en typ av merit som skulle stärkas om de förhållningssätt som DORA och Hong Kong-principerna representerar tillämpas fullt ut.

CoARA⁵

Ett senare initiativ som kommit att få stort genomslag är den internationella sammanslutningen *Coalition for Advancing Research Assessment* (CoARA) som etablerades 2022 med stöd av Europeiska unionen. CoARA har publicerat överenskommelsen *Agreement on Reforming Research Assessment* (CoARA 2022).⁶ I mitten av mars 2024 hade över 620 organisationer skrivit under den. Cirka två tredjedelar är

⁵ Detta avsnitt grundas – förutom på de källor som anges i texten – delvis på information som gavs i ett samtal den 15 mars 2024 med Jan-Ingvar Jönsson, ordförande i SUHF:s arbetsgrupp för meritbedömningar.

⁶ Enligt CoARA:s webbplats (2024) togs ett utkast till överenskommelsen fram av organisationen Science Europe, EU-kommissionen och European University Association (EUA) tillsammans med Dr. Karen Stroobants som deltog i egenskap av expert inom *forskning om forskning*. (Stroobants är disputerad kemist och har bland annat verkat som policyrådgivare inom det brittiska Royal Society of Chemistry.) Utkastet till överenskommelsen diskuterades sedan inom European Research Area (ERA), innan den i slutgiltig form publicerades.

lärosäten och cirka tio procent är forskningsfinansiärer. Också andra aktörer som nationella kvalitetssäkringsorganisationer och forskningsinstitut finns bland medlemmarna. Det stora flertalet medlemmar finns i Europa, men även andra delar av världen är representerade.

I likhet med den tidigare omnämnda San Fransisco-deklarationen (DORA) syftar CoARA till att åstadkomma en förändring av bedömningen av forskning, forskare och forskningsmiljöer. Man vill komma bort från ett mer eller mindre ensidigt fokus på kvantitativa indikatorer av bibliometrisk art till mer kvalitativt präglade bedömningar, där fler olika typer av meriter uppmärksammas.⁷

I *Agreement on Reforming Research Assessment* framhålls – på liknande sätt som i San Fransisco-deklarationen – betydelsen av att fokusera på innehållet i en forskares eller forskargrupps publikationer i stället för på antalet publikationer eller hur välrenommerade tidskrifterna som de publicerat sig i är. Bibliometriska mått som exempelvis den tidigare nämnda Journal Impact Factor eller h-index⁸ bör enligt CoARA användas med försiktighet vid bedömning av en forskares sammantagna meriter. Ett av skälen CoARA anger är att den sortens mått grundar sig på vetenskapliga insatser som i vissa fall kan ha ägt rum långt bakåt i tiden och därmed inte nödvändigtvis avspeglar forskarens nuvarande arbete.

Liksom i Hong Kong-principerna pläderar CoARA-överenskommelsen för en övergång till en mer ansvarsfull bedömning av forskning och forskare. Med ansvarsfull menas att olika typer av samarbeten med aktörer både inom och utanför högskolesektorn premieras vid sidan om kvaliteter förknippade med vetenskapliga publikationer. Målet är att en större mångfald av forskningsrelaterade aktiviteter ska värdesättas vid bedömningar av forskare och forskningsmiljöer.

Exempel på aktiviteter som enligt CoARA bör uppvärderas är forskningskommunikation, forskningsprojekt i samverkan med aktörer utanför högskolesektorn, entreprenörskap, utställningar, olika slags granskningsuppdrag eller undervisning. Inte minst bör tvärvetenskapliga

⁷ Förutom referenser till DORA innehåller CoARA-överenskommelsen flera hänvisningar till olika internationella initiativ, till exempel de tidigare nämnda Hong Kong-principerna. Andra initiativ som överenskommelsen hänvisar till är exempelvis Leidenmanifestet för bibliometri, Helsingfors-initiativet och International Network of Research Management Societies (INORMS) som alla kan sägas vara präglade av likartade mål om mer inkluderande bedömningar av forskning och forskare samt om ökat nyttiggörande av forskning i samhället. CoARA kan med andra ord sägas vara ett uttryck för globala tendenser i samtiden. Bland de olika länder vilka är representerade bland CoARA:s medlemmar har 14 ett så kallat *National Chapter*, som är ett slags filial inom CoARA och som syftar till att föra in dess ställningstaganden i ett nationellt sammanhang. Sverige är ett av dessa 14 länder. I dagsläget ingår 17 svenska lärosäten i samarbetet inom CoARA. UKÄ och Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF) har också tecknat medlemskap, liksom bland andra forskningsfinansiärerna Vinnova, KK-stiftelsen, Forte, Vetenskapsrådet och Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande (Formas). Det är alltså betydelsefulla aktörer inom landet som har valt att ingå i samarbetet inom CoARA.

⁸ Hur måttet h-index fungerar kan förklaras med ett exempel: Ett h-index på 25 innebär att minst 25 av författarens publikationer har refererats till minst 25 gånger.

samarbeten uppmärksammas mer än vad som ofta blir fallet om traditionell bibliometri tillåts dominera bedömningen av individuella forskares meriter.

Ett minskat fokus på bibliometri skulle innebära ett utökat inslag av kollegial, kvalitativ bedömning av sakkunniga (*peer review*). Inom delar av det internationella forskarsamhället finns det sedan flera år en skepsis mot att förlita sig på kollegial granskning i utvärderingssammanhang och den kritiken har även riktats mot CoARA. Det bör dock betonas att CoARA (och även DORA) inte förespråkar att bibliometriska mått och publikationer helt ska överges vid bedömning av forskares meriter. Ändå har det riktats kritik mot att det i CoARA-överenskommelsen antyds att bibliometriskt inriktade granskare inte skulle vara ansvarsfulla i sina bedömningar. Kritiken hävdar att det bland bibliometriker tvärtom finns en utbredd medvetenhet om de olika måttens begränsningar och om när kollegial granskning är att föredra. Kritiken går alltså ut på att CoARA i viss mån slår in öppna dörrar, och att ansvarsfulla bedömningar mycket väl kan grundas på bibliometriska mått.

Annan kritik som riktas mot bland annat CoARA är att kvalitativ bedömning är betydligt mer kostsamt och att bedömningar grundade på kollegial granskning kan öppna dörrar för diskriminering, särskilt mot kvinnliga forskare och särskilt i länder där partiska bedömningar är vanliga (Abramo 2024, Abramo, D'Angelo och Rosati 2016; Halevi 2019; Cannito, Naldini & Santero 2023). I liknande termer riktar även SUHF:s arbetsgrupp för bibliometri kritik mot de principer för meritvärdering som uttrycks i CoARA (SUHF:s arbetsgrupp för bibliometri 2023). De internationella strömningarna mot en mer kvalitativt präglad forskningsutvärdering är alltså inte oomtvistade.

När det kommer till att införa förändringar av meriteringssystem i enlighet med CoARA:s principer har svårigheter också uppmärksammas. Vid ett internationellt webinarium anordnat av CoARA i april 2024 framkom att relativt få lärosäten av de som skrivit under *Agreement on Reforming Research Assessment* gått vidare med en plan för att uppdatera sina meriteringssystem i enlighet med överenskommelsen. Lärosätena uttryckte att det beror på att det är förenat med svårigheter att börja värdera forskningsmeriter på ett nytt sätt: om inte också forskningsfinansiärer och regering ändrar sina principer för medelstildelning enligt CoARA riskerar lärosäten som gör det att få mindre forskningsmedel.

Också CoARA ligger i linje med den internationella strömning som går under benämningen öppen vetenskap. Mot slutet av nämnda överenskommelse presenteras en verktygslåda för en mer transparent och ansvarsfull bedömning av forskning och forskare, vilken till ganska stora delar avspeglar idealet om öppen vetenskap. Det handlar då bland annat om att använda alternativa mått, där sådant som antal nedladdningar och visningar, bokmärken och favoriter, omnämningen i nyhetsartiklar och

bloggar samt antal kommentarer och rekommendationer i sociala medier med mera uppmärksammas. Mätningar av det här slaget utifrån mått grundade på sociala medier med mera har kommit att benämnas *altmetri*.

Det finns utvecklade verktyg för mätningar av bland annat antalet nedladdningar på internet relaterade till en viss forskare. Den här sortens mätningar handlar väsentligen om forskningskommunikation och forskares förmåga att popularisera sina resultat för en intresserad allmänhet. Som beskrivits handlar öppen vetenskap om mer än forskningskommunikation och syftar inte minst på att forskningsprocessen bör vara transparent och att data ska vara lättillgängliga, förståeliga, kompatibla och återanvändbara. Om forskare på det sättet åstadkommer transparent forskning, bör det enligt CoARA värdesättas vid bedömning av forskarens meriter. Ett grundläggande mål med både öppen vetenskap och CoARA är att öka förutsättningarna för att forskningsresultat ska komma samhället till nytta. Förutsättningarna för sådant nyttiggörande ökar rimligen om forskares incitament att bedriva öppen vetenskap stärks.

Sammanfattningsvis handlar CoARA om att en större mångfald av aktiviteter – däribland samverkan med aktörer utanför högskolesektorn – ska värdesättas i paritet med kvaliteter förknippade med vetenskapliga publikationer. En utvecklad forskningskommunikation och öppen vetenskap framställs som viktiga mål. CoARA tar inte avstånd från att använda bibliometriska mått i samband med bedömningar av forskare och forskningsmiljöer, men förespråkar ett större inslag av kvalitativt präglade kollegiala granskningar (*peer review*) än vad som ibland har praktiserats vid exempelvis tilldelning av forskningsmedel eller nyanställningar.

Room for everyone's talent

Ett nationellt initiativ som har starka beröringspunkter med CoARA är det nederländska *Room for everyone's talent* som är namnet på en deklARATION som formulerades 2019 och som har stora likheter med DORA. Deklarationen är ett exempel på hur rekommendationerna för att etablera ett bredare sätt att värdera forskning omsatts i ett nationellt sammanhang, med fokus på bedömning av forskningsmiljöer snarare än av enskilda forskare. *Room for everyone's talent* är framtagen av Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU) – som sedan 2021 övergått till Universiteiten van Nederland (UNL) – i samverkan med Koninklijke Akademie van Wetenschappen (KNAW), Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) samt ett par sammanslutningar av liknande typ inom det medicinska vetenskapsområdet (VSNU m.fl. 2019). UNL är Nederländernas motsvarighet till SUHF, medan KNAW är motsvarande Kungl. Vetenskapsakademien och NWO motsvarar Vetenskapsrådet. Också här är det alltså fråga om tongivande aktörer inom den nederländska universitets- och högskolesektorn.

I vår rapport tar vi upp *Room for everyone's talent* eftersom de nämnda principerna har införts nationellt på ett kanske mer fullödigt sätt än i andra länder.⁹

Room for everyone's talent är ett upprop för vad som beskrivs som en behövlig modernisering av belönings- och meriteringssystemet inom det nederländska vetenskapssamhället. Deklarationen innehåller explicita hänvisningar till de principer som har formulerats i DORA. Det handlar här om att premiera och tillgodose behovet av mångfald inom högskolesektorn, det vill säga att ett ensidigt fokus på produktion av forskningsresultat i form av publikationer bör överges till förmån för andra viktiga områden i en forskares verksamhet. Som exempel på sådana nämns undervisning, nyttiggörande av forskningsresultat i samhället och akademiskt ledarskap.

Room for everyone's talent framhåller inte minst att samtidens stora samhällsutmaningar alltmer ställer krav på tvärvetenskapliga samarbeten och att sådana i alltför liten utsträckning blir vederbörligen premierade om traditionell bibliometri präglar bedömningarna av forskares meriter. I rent bibliometriska bedömningar blir det inte sällan specialiserad ämneskompetens, publicerade i ämnesspecifika tidskrifter, som värderas högt, till nackdel för mer tvärvetenskapliga forskningsinsatser.

Liksom för CoARA är etableringen av öppen vetenskap central för *Room for everyone's talent*. Om forskningsresultat och data görs tillgängliga för en bredare allmänhet ökar förutsättningarna för att samhället i större utsträckning involveras i forskningen, till exempel i form av medborgarforskning. Det hävdas att den önskvärda moderniseringen av belönings- och meriteringssystemet är mycket nära förknippad med öppen vetenskap. En annan likhet mellan *Room for everyone's talent* och CoARA är att forskningens kvalitativa innehåll enligt bägge initiativen bör få större fokus och att forskarnas specifika profiler och verksamhetsområden bör tas i beaktande vid bedömningen av deras meriter.

I linje med detta har NWO, KNAW och dåvarande VSNU inrättat ett så kallat *Strategy Evaluation Protocol* för perioden 2021–2027, som ska användas för att bedöma forskningsmiljöer och forskargrupper (VSNU, KNAW & NWO 2020). Vid forskningsutvärderingar ska de tre primära kriterierna vetenskaplig kvalitet, samhällsrelevans och bärkraftighet

⁹ I det här sammanhanget kan det i Storbritannien tillämpade *Research Excellence Framework* (REF) också nämnas. Även det kan sägas vara präglad av de principer om nyttiggörande i samhället och öppen vetenskap som har beskrivits ovan. REF används vid de nationella forskningsutvärderingar som genomförs i Storbritannien vart sjunde till åttonde år, inom vilka hela forskningsmiljöer är utvärderingsobjekten. Sedan 2014 har forskningens samhällsnytta (*impact*) premierats inom REF och i samband med forskningsutvärderingen 2021 kom öppen vetenskap att få en framskjuten position i ramverket (Research Excellence Framework 2024). Eftersom fokus i denna fördjupningsstudie främst ligger på individuella forskares meritering med avseende på samverkan, redogör vi dock inte närmare för dessa forskningsutvärderingar.

(med avseende på resurser och strategi) stå i fokus. Vid bedömningen tas också hänsyn till om verksamheten främjar principer för öppen vetenskap, bland annat genom att involvera externa intressenter i forskningsprocessens olika skeden. I och med tillämpandet av det här utvärderingsinstrumentet ökar förutsättningarna för att samverkan får ett högre meritvärde än tidigare.

Avslutande reflektion

I de olika deklARATIONER och principer som vi har beskrivit ovan kan man se en utveckling mot att allt fler olika slags aktörer ansluter sig till att etablera ett mer inkluderande meriteringssystem. DORA formulerades av personer som på olika sätt var engagerade i vetenskapliga tidskrifter. Några år senare togs Hong Kong-principerna fram av företrädare för forskningsinstitut, forskningsfinansiären Wellcome Trust, tidskriften *The Lancet* och ett antal lärosäten. Året innan dessa principer publicerades i form av en tidskriftsartikel formulerades *Room for everyone's talent* i Nederländerna av tongivande aktörer inom landets högskolesektor, inklusive landets motsvarigheter till Vetenskapsrådet och SUHF. När CoARA ett par år senare etablerades skedde det med stöd från Europeiska unionen. Den internationella strömningen mot en mer inkluderande syn på forskares olika slags meriter har alltså över tid kommit att omfatta allt fler typer av aktörer – något som har gett effekter inom europeisk forskningspolitik. Betydelsen av forskningens samhällsrelevans och dess nyttiggörande framhålls numera på ett mer explicit sätt än tidigare.

I det här sammanhanget kan *Europeiska stadgan för forskare* nämnas, närmare bestämt den uppdatering som beslutades i slutet av 2023. Tillsammans med den likaledes europeiska *Riktlinjer för rekrytering av forskare* har stadgan kallats *Charter and Code*. Riktlinjerna i *Charter and Code* är bland annat en viktig utgångspunkt för de granskningar av lärosätenas kvalitetssystem för forskning som UKÄ genomför.

I den nya uppdaterade versionen finns rekommendationer om att uppvärdera just sektorsövergripande färdigheter (*transversal skills*), personmobilitet mellan sektorer, entreprenörskap och tvärvetenskapliga samarbeten med mera.¹⁰ Den nya stadgan ersätter alltså den tidigare *Charter and Code*. De nämnda färdigheterna och erfarenheterna hos forskare tillskrivs i den ett högre meritvärde än vad som tidigare har varit fallet. Den här uppdateringen av *Charter and Code* är därmed ett tydligt uttryck för den internationella strömningen i riktning mot större mångfald och en mer inkluderande meritvärdering vid bedömningen av forskares kvalifikationer.

¹⁰ Se <https://euraxess.ec.europa.eu/euraxess/news/european-framework-research-careers-and-new-charter-researchers-are-now-reality> [hämtat 2024-05-18].

Verktyg för värdering av forskares och lärares olikartade meriter

För att åstadkomma en förändrad incitamentsstruktur och ett förändrat meritvärde av samverkansskicklighet, har det både på europeisk nivå och nationell nivå utvecklats meriteringsverktyg som är mer inkluderande än dem som sedan lång tid används inom högskolesektorn. Med *meriteringsverktyg* avses här de sammanställningar av bedömningsgrunder och kriterier som används vid exempelvis nyanställningar och befordran. Meriteringsverktyg kan komma till uttryck i bland annat anställningsordningar och platsannonser där bedömningsgrunder listas.

Gemensamt för de mer nutida meriteringsverktyg som det här avsnittet handlar om är att fler olika typer av forskningsresultat och forskningsaktiviteter tillskrivs ett högre meritvärde än vad som tidigare har varit fallet. De är i den meningen ytterligare konkretiseringar av de synsätt som kommer till uttryck i de tidigare beskrivna deklarationerna och överenskommelserna. Meriteringsverktygen består av ganska breda uppsättningar av kriterier och riktlinjer för hur de lämpligen bör värderas. De ska användas operativt vid exempelvis bedömning av sökande till tjänster.

Nedan beskriver vi två meriteringsverktyg av det slaget: det europeiska ResearchComp och det norska NOR-CAM.

ResearchComp

The European Competence Framework for Researchers (ResearchComp) är ett meriteringsverktyg utvecklat av Europeiska kommissionen (Europeiska kommissionen 2022). Det är designat för att beskriva forskares kompetenser och är tänkt att användas både av forskare själva samt universitet, forskningsorganisationer, utbildningsanordnare, arbetsgivare och beslutsfattare. Utvecklingen av systemet har skett i relation till det tidigare beskrivna CoARA. Det består konkret av en kategorisering och listning av kriterier som exempelvis sakkunniga vid tjänstetillsättningar kan utgå från när de ska bedöma olika sökandes styrkor.

ResearchComp har utvecklats utifrån ett mer generellt ramverk utformat för att främja mobiliteten på den europeiska arbetsmarknaden: *European Skills, Competences, Qualifications and Occupations* (ESCO) (Europeiska kommissionen 2013). Också ResearchComp syftar till att främja mobilitet, samt till att stödja internationellt jämförbara forskarkarriärer och öka anställningsbarheten för forskare. De målen antas alltså kunna uppnås genom att fler olika typer av kompetenser värdesätts vid bedömningen av forskares meriter. ResearchComp är uppbyggt av ett antal kompetenser som kategoriseras och beskrivs under sju kompetensområden:

- kognitiva färdigheter
- självledarskap
- samarbete
- forskning
- projektledning av forskning
- hantering av forskningsverktyg
- genomslag.

För samtliga sju kompetensområden anges totalt 38 olika kompetenser. Ramverket ger en beskrivning av varje kompetens och en redogörelse för vad som krävs för att besitta kompetensen på fyra olika nivåer: grundläggande nivå, medelnivå, avancerad nivå samt expertnivå.

Kompetenser som är samverkansrelaterade finns inom flera av de sju kompetensområdena. Inom kompetensområdet Samarbete ingår kompetenserna att utveckla nätverk och att arbeta i team.

Kompetensområdet Forskning innehåller bland annat kompetensen att utföra interdisciplinär forskning, vilken uttryckligen beskrivs inkludera forskning i samverkansmiljöer. Inom Projektledning av forskning ingår kompetensen att främja öppen tillgång till publikationer.

Kompetensområdet Hantering av forskningsverktyg innehåller kompetenserna att främja forskning i samverkan med allmänheten och att hantera program för öppen källkod. Flest kompetenser av relevans för samverkan anges inom kompetensområdet Genomslag: att kommunicera forskningsresultat till en icke-akademisk publik, att öka genomslaget av forskning i beslutsfattande och i samhället samt att främja innovation i samverkan med aktörer utanför lärosätena. Flera kompetenser är relaterade till öppen vetenskap, som att främja öppen tillgång till publikationer och att kunna hantera program för öppen källkod. ResearchComp är alltså ett meriteringsverktyg där flera olika aspekter av samverkansskicklighet uppmärksammas.

Syftet med ResearchComp är inte att forskare ska sträva mot att utveckla expertnivå inom alla de 38 kompetenserna. Däremot behöver forskare enligt meriteringsverktyget utveckla kompetenser inom samtliga sju kompetensområden, i och med att samtliga områden ingår i en komplett forskningscykel – från att formulera forskningsfrågor till att dela resultat.

NOR-CAM

En motsvarighet till ResearchComp på nationell nivå är det norska *The Norwegian Career Assessment Matrix* (NOR-CAM). Det är ett meriteringsverktyg som i första hand är tänkt att användas vid anställning och befordran till akademiska tjänster, men beskrivs även som relevant att använda vid externa finansiärers utlysningar och bedömningar (Universitets- og høyskolerådet 2021).

Meriteringsverktyget vänder sig både till lärosätena och de externa

finansiärerna samt till enskilda lärare och forskare, som kan ha nytta av det i den egna karriärutvecklingen.

NOR-CAM är en vidareutveckling av *Open Science Career Assessment Matrix* (OS-CAM) som är en matris utvecklad av en arbetsgrupp i EU. Ett övergripande mål med NOR-CAM är att bedömningsprocesser ska bli mer förutsägbara och transparenta, både för enskilda forskare och för lärosäten och externa finansiärer. Ramverket syftar också till att balansera kvalitativa och kvantitativa mått. Även om bibliometriska indikatorer är viktiga, poängteras att de inte säger allt och därför bör användas med försiktighet. En tanke med NOR-CAM är att verktyget ska bidra till att möjliggöra olika typer av karriärvägar och främja hög kvalitet, inte bara inom forskning och undervisning, utan även inom samverkan med det omgivande samhället.

Kriterier som inkluderar olika typer av aktiviteter syftar till att bana väg för olika sätt att avancera inom högskolesektorn, så att exempelvis samverkansskicklighet kan utgöra grund för en docentur på samma sätt som vetenskaplig skicklighet. Tanken är alltså att det här mer inkluderande meriteringssystemet kan möjliggöra fler olika typer av karriärutveckling för forskare och lärare.

NOR-CAM är strukturerat som en matris bestående av sex kompetensområden:

- forskningsresultat
- forskningsprocessen
- pedagogisk kompetens
- samverkan med det omgivande samhället
- ledarskap och befattningar
- annan erfarenhet.

För att beskriva individens erfarenheter och kompetenser kopplade till var och en av dessa kompetensområden används följande tre kategorier:

- resultat och kompetenser
- dokumentation
- reflektion.

Vad gäller kompetensområdet Samverkan med det omgivande samhället ger NOR-CAM följande exempel på Resultat och kompetenser: spridning av forskningsresultat, innovation, entreprenörskap och kommersialisering, social innovation, innovation i offentlig sektor, medborgarforskning, kurslitteratur, rapporter och utredningar, samt användning av forskning i offentlig förvaltning och näringsliv. I kategorin Dokumentation kan belegg för individens kompetenser hämtas exempelvis från databaser eller bestå av patent eller licenser. Reflektionen är tänkt att motsvara en subjektiv värdering av forskarens

egna resultat och kompetenser och ska motverka att alltför stort fokus hamnar på kvantitativa aspekter. I bästa fall kan dokumentationen och reflektionen samspela på ett sätt som ger en god helhetsbild.

Något som betonas i NOR-CAM är att ramverket är flexibelt och behöver anpassas till sammanhanget där det ska användas. Till exempel ska den som utlyser en tjänst kunna lägga större vikt vid vissa kompetenser än andra. Ramverket är att betrakta som en verktygslåda, där det går att välja de delar som är mest relevanta för tjänsten eller projektet i fråga.

NOR-CAM framhåller att alla forskare inte behöver göra allt som finns beskrivet inom meriteringsverktyget. Även om en viktig strävan med NOR-CAM är att inkludera en bredare uppsättning av erfarenheter och kompetenser vid olika slags bedömningar, betyder inte det att varje forskare måste meritera sig inom alla områden. Snarare framhåller NOR-CAM att en forskare ska kunna profilera sig starkt inom bara ett område. Här anges att det är viktigt att ta hänsyn både till olikheter mellan forskare och till olikheter över tid hos en och samma forskare.

Sammanfattningsvis representerar ResearchComp och NOR-CAM två olika sätt att främja användandet av en bredare uppsättning kriterier vid bedömningar av forskares meriter. I den målsättningen påminner de båda meriteringsverktygen mycket om varandra. De skiljer sig dock åt när det kommer till synsätt på vikten av *bredd* i forskares meriter. Medan ResearchComp framhåller att en forskare bör uppvisa färdigheter inom alla de sju där ingående kompetensområdena, har NOR-CAM ett något friare förhållningssätt. Där ska forskare kunna profilera sig starkt inom bara ett eller ett par av de sex kompetensområden som listas.

Gemensamt för båda meriteringsverktygen är ändå att de specificerar eller ger exempel på färdigheter och kompetenser som kan tillskrivas ett meritvärde. Det kan bidra till att avhjälpa den otydlighet i samverkansbegreppet som vi tar upp i nästa avsnitt.

Den svenska utvecklingen

Även om flera internationella initiativ för att stärka meritvärdet av samverkan har kommit igång tidigare och därmed kommit längre än initiativ för samverkansmeritering i Sverige, så har det under de senaste åren skett en hel del nationellt i Sverige. Genom en särskild utlysning av Vinnova har flera utvecklingsprojekt genomförts, som på olika sätt och i olika utsträckning berör frågan om meritvärdet av samverkansskicklighet.

Nedan beskriver vi ett par av utvecklingsprojekten som är särskilt relevanta för meriteringsfrågan. Därefter beskriver vi några nu pågående utvecklingsprojekt på nationell nivå, som syftar till att öka

förutsättningarna för att stärka meritvärdet av samverkansskicklighet, samt några nationella nätverk för samverkan.

Utveckling av lärosätenas samverkanskapacitet

Under åren 2018–2020 finansierade Vinnova 18 utvecklingsprojekt inom ramen för utlysningen *Utveckling av lärosätenas samverkanskapacitet*. Samlingsnamnet för dessa är *K3-projekten*. Benämningen K3 syftar på kunskapstriangeln utbildning-forskning-innovation.¹¹

I det här avsnittet beskriver vi i korthet hur olika typer av problematik förknippade med samverkansskicklighet vid meritering tas upp i slutrapporterna från två av K3-projekten: MerSam och Samsyn.

MerSam

Det K3-projekt som har flest beröringspunkter med vår rapport är MerSam (Meritvärde av samverkansskicklighet). Projektet genomfördes 2017–2020. Arbetet inom MerSam har bland annat resulterat i *Vägledning för att dokumentera och beskriva samverkansmeriter* (Adenskog m.fl. 2020). Vägledningen presenterar två verktyg för att dokumentera samverkansmeriter, tänkta att användas för självskattning av forskare och lärare exempelvis inför lönesamtal: en *resultatmatrix* och ett *meritdiagram*.

Resultatmatrixen är en tabell där läraren eller forskaren kan sammanställa sina samverkansmeriter.¹² Utifrån den ena axeln i tabellen kategoriserar forskaren eller läraren sina samverkansmeriter utifrån fem kategorier:

- ledningsuppgifter kring samverkansfrågor, dialogkompetens och administrativa uppgifter
- forskning
- innovation och nyttiggörande
- rådgivning, kunskapsutbyte och folkbildning
- utbildning.

¹¹ Under senare tid har kunskapstriangeln inom bland annat Europeiska unionen kommit att utvecklas på så sätt att ett fjärde hörn i modellen har lagts till; det talas här alltså om *kunskapskvadraten* i stället. Den tillagda storheten är ”service to society” som skulle kunna översättas i termer av kunskapens samhällsnytta i vidare mening. (Se till exempel Europeiska kommissionen 2020.) Kunskapskvadraten innefattar då hörnen utbildning-forskning-innovation-samhällsnytta. Medan termen innovation kanske i första hand syftar på tekniska tillämpningar inom näringslivet, kan ”service to society” mer associeras till kunskapens påverkan på utvecklingen inom det omgivande samhället i stort.

¹² En illustration av resultatmatrixen ges i Adenskog m.fl. (2020, s. 9).

Utifrån den andra axeln i tabellen anger forskaren eller läraren vad samverkansaktiviteten har lett till i form av olika slags effekter:

- resurser
- kompetens och lärande
- vägledning och påverkan
- nätverk.

Till exempel kan samverkan med näringslivet inom kategorin Forskning tänkas leda till Resurser i form av finansiella medel. Samverkan kategoriserad som Innovation och nyttiggörande kan tänkas leda till Vägledning och påverkan i form av påverkan på externa aktörers tänkande och handlande.

Meritdiagrammet är avsett att åskådliggöra en forskares eller lärares profil utifrån samverkansengagemang.¹³ Det är ett spindeldiagram och innefattar fem övergripande dimensioner:

- utbildning
- forskning
- ledning
- rådgivning, kunskapsutbyte, folkbildning
- innovation och nyttiggörande.

Inom ramen för de fem dimensionerna anges i diagrammet totalt 20 olika typer av aktiviteter som har relevans för samverkan i vid mening. Exempelvis återfinns inom dimensionen Innovation och nyttiggörande bland annat aktiviteterna Patent och patentansökningar och Kommersialisering av forskningsresultat, medan dimensionen Forskning bland annat innefattar aktiviteterna Utvecklings- och innovationsprojekt och Peer-review-granskning för tidskrifter. På en femgradig skala kan forskarna ange i vilken utsträckning som de har ägnat sig åt respektive typ av aktivitet. Eftersom sådana angivelser görs för samtliga 20 aktiviteter ger diagrammet en överskådlig bild av forskarnas profil när det kommer till samverkansengagemang. Vilka aktiviteter som ingår kan anpassas efter vilka aktiviteter som passar bäst för forskarnas eller lärarnas specifika område.

Båda verktygen innebär ett slags operationalisering av de principer i exempelvis CoARA som förespråkar en mer inkluderande bedömning av forskares meriter. Ett annat moment inom MerSam var en analys av de dokument som används vid bland annat rekrytering av personal inom högskolesektorn. MerSam betonade vikten av att anställningsordningar, cv-mallar, annonstexter och underlag vid lönesamtal med mera innehåller samverkansmeriter som kriterium om meritvärdet av

¹³ En illustration av meritdiagrammet ges i Adensskog m.fl. (2020, s. 11).

samverkansskicklighet ska kunna höjas – inte bara på papperet utan också i praktiken. Bland annat granskade MerSam 24 lärosätens anställningsordningar (Bergstrand m.fl. 2021).

Några iakttagelser som MerSam gjorde:

- Samverkan förekom i större grad vid fler lärosäten än vid en liknande genomgång av anställningsordningar 2013 inom projektet KLOSS.
- Samverkan tenderade att placeras sist eller mycket långt ned i listan över kriterier.
- Det fanns en otydlighet om vad begreppet *samverkan* egentligen syftar på när det gäller specifika aktiviteter eller erfarenheter.

Genomgången visar att det råder stor variation mellan lärosätena i hur de arbetar med att beskriva, redovisa och bedöma samverkansmeriter. Otydligheten i vilka specifika aktiviteter som ingår i begreppet *samverkan* komplicerar meritframställningen för forskare och lärare. Inom MerSam framhölls det som viktigt att forskare och lärare för upp samverkansmeriter i sina meritportföljer, om samverkansskicklighet på sikt ska betraktas som relevant på samma sätt som vetenskaplig och pedagogisk skicklighet.

För att främja en samstämmig begrepps användning på ett nationellt plan utvecklades inom MerSam dokumentet *Varför är det så snårigt? Begrepp relaterade till samverkansmeritering* (Bergstrand, Nilsson & Nygren 2020). Dokumentet innehåller en ordlista som preciserar olika begrepp inom samverkansmeritering. Bland annat beskriver man att *samverkan* är en aktivitet som sker mellan en eller flera parter från högskolesektorn och en eller flera parter utanför högskolesektorn.¹⁴

Samsyn

Ett annat K3-projekt som syftade till att skapa klarhet kring begrepp relaterade till samverkan är Samsyn (Samverkan synliggjord). Projektet handlade om att definiera centrala termer kopplade till lärosätenas samverkan och resulterade i en webbaserad plattform upplagd som en ordlista.¹⁵ För varje ord finns en länkad sida med en förklaring av ordet, en redogörelse för hur ordet kan tillämpas, samt en eller flera engelska översättningar av ordet. Projektet pågick 2018–2020. Den webbaserade plattformen ligger öppen för vidare redigering och påbyggnad. I dagsläget innehåller ordlistan 102 samverkansrelaterade termer.

¹⁴ I ordlistan beskrivs verbet *samverka* på följande sätt: ”En aktivitetsform och komponent i högskolelagen där involverade aktörer arbetar med ett gemensamt mål och i aktiviteten sker ett ömsesidigt utbyte av kunskap, erfarenheter, idéer och resultat som förväntas gagna alla inblandade aktörer. Att samverka omfattar en mångfald av tillvägagångssätt (metoder/processer) som involverar aktörer från akademien och från samhället” (Bergstrand, Nilsson & Nygren 2020, s. 5).

¹⁵ <https://samsynwiki.su.se/wiki/Huvudsida> [hämtat 2024-08-05].

Samverkan beskrivs på följande sätt: ”Med samverkan avses ömsesidigt utbyte som förväntas gagna alla inblandade, om än på olika sätt. Universitets och högskolors samverkan är en metod för att uppnå något och inte ett resultat i sig och samverkansaktiviteter organiseras därför olika beroende på vad man vill uppnå”.¹⁶ Liksom beskrivningen i MerSams ordlista framgår även här att samverkan sker för ömsesidigt utbyte.

Pågående utvecklingsprojekt

I dagsläget är K3-projekten avslutade, men det pågår för närvarande ytterligare två svenska projekt som rör samverkansmeritering. Ett av dem kallas *SWE-CAM* och syftar till att ta fram ett svenskt meriteringsverktyg för att bedöma akademiska meriter som inkluderar samverkansskicklighet. Ett annat projekt drivs av en arbetsgrupp för meritbedömningar inom SUHF, och syftar till att ta fram ett sektorsgemensamt ramverk för meritbedömningar. Det finns också nationella nätverk för samverkan. Vi beskriver projekten och nätverken kort nedan.

SWE-CAM – ett lärosätesöverskridande utvecklingsarbete

Ett arbete med fokus på meritvärdet av samverkan har nyligen startats på initiativ av ledningsnätverket KLOSSnet som har etablerats utifrån det lärosätesövergripande samarbetet inom det tidigare nämnda projektet KLOSS. Det här projektet finansieras av Vinnova och handlar om att skapa en grund för att utveckla en svensk motsvarighet till meriteringsverktygen ResearchComp och NOR-CAM, kallad *The Swedish Career Assessment Matrix (SWE-CAM)*.¹⁷ Inom ramen för projektet genomförs vid svenska lärosäten fem olika pilotprojekt som belyser ett antal aspekter kopplade till samverkansskicklighet som merit (Vinnova 2023).

Liksom NOR-CAM framhåller SWE-CAM att olika länders meritssystem bör hänga ihop och att den nationella utvecklingen om möjligt bör ske parallellt med den internationella utvecklingen. Inte minst kan olikartade meriteringssystem försvåra internationell personmobilitet. Under arbetet med att bana väg för SWE-CAM har deltagarna i KLOSSnet en dialog med representanter för ResearchComp och NOR-CAM. Konkret innebär utvecklingsprojektet att befintliga verktyg för att värdera forskares meriter testas och vidareutvecklas, för att på bästa sätt passa i ett svenskt sammanhang. Det sker alltså i form av fem olika pilotprojekt. Sammantaget syftar de till att på sikt kunna utveckla ett meriteringsverktyg som liknar ResearchComp, men anpassat till svenska förhållanden. Pilotprojekten beskrivs kort nedan.

¹⁶ <https://samsynwiki.su.se/wiki/Samverkan> [hämtat 2024-08-05].

¹⁷ <https://www.vinnova.se/p/swe-cam-the-swedish-career-assessment-matrix/> [hämtat 2024-09-16].

Vid två svenska lärosäten genomförs pilotprojekt för att testa det meritdiagram som utvecklades inom MerSam. I ett av pilotprojekten testas meritdiagrammet tillsammans med en tillämpning av ramverket ResearchComp. I det andra pilotprojektet genomförs ett utvecklingsarbete av meritdiagrammet tillsammans med en grupp sakkunniga.

Det tredje pilotprojektet äger rum på nationell nivå. Där ligger fokus på hur bedömning av samverkansmeriter kan göras inom ett visst ämnesområde, så att en likartad ämnesspecifik bedömning kan göras av exempelvis sökande till tjänster vid olika lärosäten i landet. Av central betydelse i det pilotprojektet är att utveckla lämplig dokumentation av samverkansskicklighet som merit.

Också det fjärde pilotprojektet handlar om bedömning av samverkansmeriter inom ett visst vetenskapsområde, här vid ett specifikt lärosäte. Fokus ligger på att tillämpa ändamålsenliga bedömningskriterier vid värdering av forskares samverkansmeriter.

Det femte pilotprojektet går ut på att inkludera samverkansmeriter vid en forskningsutvärdering vid lärosätet i fråga. Det handlar också om att utveckla lärosätets anställningsordning.

Hela projektet beräknas vara genomfört 2025. Det grundläggande målet är som nämnts att i en nära framtid kunna ta fram ett svenskt meriteringsverktyg som motsvarar NOR-CAM och ResearchComp. Ett av flera moment på vägen dit är att testa och vidareutveckla det tidigare beskrivna meritdiagrammet. Mer generellt ska projektet bidra till att skapa en sammanhållen struktur för hur svenska lärosäten kan integrera samverkanskriterier i sin vidare utveckling av meritssystem. Resultaten från det här projektet förväntas överlag medföra en ökad förståelse bland lärosätenas ledningar för vad den europeiska utvecklingen inom området innebär vad gäller samverkansmeriter.

Nationella nätverk för utveckling av samverkan

Det finns inom samverkansområdet även andra organisationer i landet som ägnar sig åt främjande av samverkan mellan lärosäten och det omgivande samhället. *Svenskt nätverk för Innovation och Technology Transfer Support* (SNITTS) är en sådan organisation. På initiativ från Vinnova grundades denna ideella förening 2009 med syftet att effektivisera nyttogörandet av kunskap och att bedriva kompetensutveckling inom samverkansområdet. I föreningens stadgar klargörs att detta effektivare kunskapsutbyte mellan högskolesektorn och samhället i övrigt främjas genom kurser, seminarier, workshops, studieresor och en årligen återkommande konferens (SNITTS 2012). Nätverket har enligt sin hemsida i dagsläget ungefär 290 medlemmar, varav merparten är hemmahörande inom högskolesektorn. Målsättningen är en nationell kunskapshöjning inom hela innovationsstödssystemet.

En annan förening med ett liknande syfte är UniLink, vars medlemmar utgörs av svenska lärosäten. I dess stadgar framgår det att verksamheten syftar till att ”utveckla och förnya samverkan mellan högskolan och omgivande samhälle” (UniLink 2015). Inom UniLink finns bland annat ett nationellt nätverk för uppdragsutbildning som har årligen återkommande sammankomster för erfarenhetsutbyte. Det sker även ett internationellt erfarenhetsutbyte kring samverkan inom ramen för föreningens verksamhet. En gång per år anordnar UniLink så kallade arenaträffar med olika teman och vartannat år arrangeras konferensen Högskola och Samhälle i Samverkan (HSS). Medan SNITTS vänder sig till olika slags samverkansaktörer både inom högskolesektorn och utanför denna, kan UniLink:s verksamhet sägas vara av mer inom-akademisk karaktär.

Gemensamt ramverk för meritbedömningar

Mot bakgrund av den pågående diskussionen om akademisk meritering har SUHF tillsatt en särskild arbetsgrupp för meritbedömningar.¹⁸ Arbetsgruppen har i uppdrag att analysera hur frågor om meritbedömningar hanteras vid de svenska lärosätena, och göra en kartläggning av meritbedömningar i andra länder.

Arbetsgruppen ska föreslå ett sektorsgemensamt ramverk för meritbedömningar. Ambitionen är att rekommendationer till lärosätena i form av ett sådant ramverk ska läggas fram under 2024. Det ska ta hänsyn till bland annat öppen vetenskap och de olika vetenskapsområdenas särarter. I likhet med projektet om att utveckla SWE-CAM syftar det här sektorsgemensamma ramverket till att bidra till att skapa en sammanhållen struktur för hur lärosätena kan integrera en bredare uppsättning av kriterier i sitt meritssystem.

Avslutande reflektioner

I denna del har flera meriteringsverktyg beskrivits, både de som utvecklats utomlands och de som utvecklats och är under utveckling i Sverige: ResearchComp, NOR-CAM, resultatmatrisen, meritdiagrammet och SWE-CAM. Dessa anger olika meriter och personliga kvaliteter som kan sägas utgöra samverkansskicklighet. En fråga man kan ställa sig är i vilken utsträckning det går att *mäta* hur bra en person är på att samverka. De olika meriteringsverktygen försöker fånga det på lite olika sätt. Till exempel finns i ResearchComp ett visst mått av kvantifiering så till vida att de angivna kompetenserna anges på en skala om fyra nivåer. I meritdiagrammet anges de olika samverkansmeriterna på en femgradig skala. Utifrån hur mycket personen i fråga har ägnat sig åt de olika typerna av aktiviteter, åskådliggörs i diagrammet vilka samverkansmeriter som är starkast eller mest betydande. Tillämpandet

¹⁸ Se <https://suhf.se/arbetsgrupper/arbetsgruppen-for-meritbedomningar/> [hämtat 2024-09-06].

av meritdiagrammet kan ses som en *mätning* av en persons samverkansmeriter. Ju högre på den femgradiga skalan som en person bedöms ligga beträffande en specifik typ av aktivitet, desto skickligare på att samverka skulle personen då kunna sägas vara – avseende den specifika aktiviteten.

Adenskog m.fl. (2020) hävdar dock: ”Att du som lärare eller forskare har många samverkansmeriter innebär inte per automatik att du är skicklig på att samverka inom ramen för samverkansuppgiften” (s. 6). Även om betydande erfarenhet av samverkan inte garanterar god samverkansskicklighet, verkar det ändå rimligt att anta att förutsättningarna för uppkomsten av personers samverkansskicklighet förbättras med omfattning och bredd av samverkanserfarenheter.

Inte desto mindre framhålls i de olika beskrivna verktygen för meritering att dessa är flexibla och ämnade att anpassas till det aktuella sammanhanget. Exempelvis kan olika typer av samverkanserfarenheter vara mer eller mindre relevanta beroende på forskarens ämnestillhörighet. De olika interna och externa förhållanden som präglar forskarens lärosäte och dess omvärld är också faktorer som kan inverka på förutsättningarna för att vissa typer av samverkanserfarenheter överhuvudtaget kan göras. Som nämnts är heller inte avsikten med de beskrivna meriteringsverktygen och ramverken att samtliga ingående kompetenser måste kunna återfinnas i forskarens meritportfölj. Samverkansskickligheten kan se olika ut, beroende på forskarens eller lärarens inriktning och omständigheter i övrigt.

Del 2: Vilken status har samverkansskicklighet som merit i dag?

I det här kapitlet undersöker vi i vilken utsträckning och på vilket sätt samverkansskicklighet faktiskt är meriterande – i ett svenskt sammanhang. Det är något som har studerats i tidigare rapporter (Bjursell, Dobers & Ramsten 2016; Bergstrand m.fl. 2021; Universitetskanslersämbetet 2022). Rapporterna behandlar bland annat hur samverkansskicklighet förekommer i samband med rekrytering, lönesättning och medarbetarsamtal. Anställningsordningar, behörighetskrav och bedömningsgrunder, utlysningar av akademiska tjänster och forskningsmedel, samt cv-mallar analyseras. Här återger vi inledningsvis något av vad som framkommit i dessa undersökningar.

Hos majoriteten av lärosätena finns samverkan med som ett kriterium för anställning och befordran enligt deras anställningsordning (Universitetskanslersämbetet 2022). Det är en skillnad från sex år tidigare, när skrivningar om samverkan saknades i flera lärosätens anställningsordningar, trots att samverkan ingick i behörighetskrav och bedömningsgrunder för lärartjänster vid de flesta av dem (Bjursell, Dobers & Ramsten 2016). Meritvärdet av samverkan tycks alltså ha stärkts under senare år. Särskilt inom vissa ämnesområden och institutioner verkar samverkansmeriter premieras, på grund av att samverkan där ses som en förutsättning för att hålla sig à jour med ämnet.

Inom högskolesektorn överlag förefaller dock samverkansskicklighet *i praktiken* ofta nedprioriteras som merit, till förmån för vetenskaplig och pedagogisk skicklighet (Universitetskanslersämbetet 2022). Samverkansmeriter efterfrågades också tidigare förhållandevis sällan i lärosätens platsannonser. I forskningsfinansiärers utlysningar har det ibland funnits ett fokus på samverkan, men det är ofta otydligt om och hur samverkansmeriter ska bedömas (Bergstrand m.fl. 2021). Trots att skrivningar om samverkan finns i olika slags dokument, som anställningsordningar, framstår det alltså som ett faktum att samverkansskicklighet har tenderat att värderas lägre vid bland annat nyanställningar än vetenskaplig och pedagogisk skicklighet.

När det gäller utlysningar av tjänster har det konstaterats att vad samverkansskicklighet innebär sällan beskrivs i platsannonserna. Även om samverkansskicklighet anges som en bedömningsgrund, specificeras det sällan vad man mer exakt syftar på. Detsamma gäller anställningsordningar. När frasen ”samverkan med det omgivande

samhället” eller varianter av den frasen använts, har den vanligen inte förklarats vidare (Bjursell, Dobers & Ramsten 2016). Ett annat uttryck för otydlighet vad gäller samverkansbegreppet är att det varierar om samverkansmeriter motsvaras av en egen rubrik i bedömningsgrunderna eller om de ingår som en del av vetenskaplig eller pedagogisk skicklighet (Universitetskanslersämbetet 2022). En sådan variation beträffande rubriceringen av samverkansmeriter har även iakttagits i lärosätens cv-mallar och meritportföljer. När samverkansmeriter förekommit i den typen av dokument, har de typiskt sett återfunnits långt ned i listan, inte sällan under rubriken Övriga meriter (Bjursell, Dobers & Ramsten 2016). Även om samverkan som nämnts verkar kunna påträffas oftare i anställningsordningar med mera i dag än för några år sedan, tycks den här otydligheten i rubriceringen kvarstå.

Samverkansmeriter har konstaterats kunna vara meriterande vid individuella lönesamtal (Bjursell, Dobers & Ramsten 2016) och det finns lärosäten som erbjuder medel eller inkluderar samverkansmeriter i lönekriterier för att uppmuntra till samverkan. Det sker ett utvecklingsarbete bland annat om lönekriterier vid en del lärosäten, för att utveckla sätt att värdera andra meriter än vetenskaplig skicklighet, exempelvis samverkansskicklighet (Universitetskanslersämbetet 2022). Som togs upp i del 1 pågår även sådana strävanden på både nationell och internationell nivå.

Sammanfattningsvis har meritvärdet av samverkan under senare tid till synes stärkts något vid svenska lärosäten. Dock förefaller samverkansmeriter i praktiken alltjämt vara nedprioriterade till förmån för vetenskapliga och pedagogiska meriter. Det finns också ett visst mått av begreppsförvirring gällande innebörden av samverkansskicklighet, vilket kommer till uttryck på olika sätt. Vid en del lärosäten sker ett utvecklingsarbete i frågan om vilka meriter som ska premieras och hur de ska värderas i meriteringssystemet.

I relation till vad som tidigare har rapporterats är det intressant att se hur det ser ut i dag när det gäller värderingen av samverkansmeriter. Nedan beskriver vi resultaten av tre undersökningar som gjorts inom ramen för den här fördjupningsstudien.

Den första undersökningen utgår från de självvärderingar som lärosätena har skrivit inom ramen för den tematiska utvärderingen om samverkan. Den andra undersökningen studerar hur samverkansmeriter uttrycks i platsannonser och den tredje hur samverkansskicklighet kommer till uttryck i lärosätenas anställningsordningar.

Lärosätenas självvärderingar

I det här avsnittet analyserar vi vad lärosätena har skrivit i de självvärderingar som är ett led i den tematiska utvärderingen av samverkan. Fokus för analysen ligger på vad lärosätena tar upp i

beskrivningarna av sitt arbete med samverkansskicklighetens värde vid meritering. Baserat på vad lärosätena valt att skriva fram i sina självvärderingar och mot bakgrund av vad som presenterats i tidigare publikationer om samverkan är innehållet kategoriserat under fem rubriker:

- Lärosätenas syn på samverkansmeritering
- Förutsättningar för forskares och lärares samverkan med det omgivande samhället
- Samverkansskicklighet i rekryteringssammanhang, lönesättning och medarbetarsamtal
- Samverkansbegreppet
- Pågående utvecklingsarbete vid lärosätena.

Lärosätenas syn på samverkansmeritering

En grundläggande diskussion för den här fördjupningsstudien handlar om ifall samverkansskicklighet över huvud taget bör vara meriterande och i vilken grad. De flesta lärosätena uttrycker i sina självvärderingar en positiv syn på ett tydligt meritvärde kopplat till samverkansskicklighet. Flera av dem förhåller sina resonemang om ett stärkt meritvärde av samverkansskicklighet till det tidigare nämnda initiativet CoARA och uppger att de har undertecknat, eller kanske kommer att underteckna, CoARA-överenskommelsen. Också DORA, MerSam och kommande rekommendationer för meritbedömningar från SUHF beskriver de i positiva ordalag.

Några lärosäten är dock inte ensidigt positiva till att räkna samverkansskicklighet som meriterande vid tjänstetillsättningar och vill tona ned betydelsen av samverkansmeriter i karriärsammanhang. Lite olika skäl för det förhållningssättet framläggs, men de bygger överlag på uppfattningen att samverkan är integrerad i lärosätets utbildnings- och forskningsverksamhet och därför inte behöver någon särskild plats i meriteringssystemet. Exempelvis beskriver ett av lärosätena samverkan som ett medel för att stärka utbildning och forskning, snarare än som en egen karriärväg.

Andra incitament för att ägna sig åt samverkan – utöver att samverkan skulle ingå som ett eget kriterium inom meriteringssystemet – beskrivs i en del av självvärderingarna. Samverkan uppges öka chanserna att få externa forskningsmedel. En del lärosäten har också interna medel riktade mot samverkan och flera av lärosätena har inrättat priser till medarbetare för bedrifter och engagemang inom samverkan. Förutom att det är förknippat med viss status att få priser och utmärkelser, framträder också här synsättet att samverkan är ett medel för forskarens vetenskapliga meritering snarare än en merit av egen kraft.

Vid sidan om incitament i form av belöningar som extra forskningsmedel, tar en del lärosäten upp andra faktorer som kan ge lärare och forskare motivation att samverka. Självvärderingarna beskriver att samverkan stärker forskning och undervisning genom att den ger fördjupad kunskap och förståelse, att samverkan genererar mer relevant forskning och undervisning som är av högre kvalitet än vad den annars skulle vara, samt att samverkan ger tillgång till viktig empiri och data. Också i de här beskrivningarna framträder uppfattningen att samverkan är ett medel för att stärka utbildning och forskning. Ett par lärosäten lyfter också fram forskarens och lärarens personliga engagemang och vilja att bidra till samhällsutvecklingen som en inre motiverande faktor.

Förutsättningar för forskares och lärares samverkan med det omgivande samhället

Några lärosäten beskriver i sina självvärderingar strukturella förutsättningar inom lärosätet för att medarbetare ska kunna ägna sig åt samverkan:

- Det måste finnas tid avsatt för samverkan i anställningen.
- Tjänstgöringsplaner fastlägger omfattningen av arbetsuppgifter inom olika områden, däribland samverkan relaterad till forskning och utbildning.
- I lärosätets lokala kollektivavtal framgår det att samverkan är en viktig del av arbetsuppgifterna.
- Det finns kompetensutvecklingstid om 20 procent av heltid inom ramen för anställningen och den kan användas för samverkan.
- Lärosätet tillhandahåller attraktiva forskningsmiljöer och en forskningsinfrastruktur som främjar samverkan.

Oberoende av den enskilda forskarens eller lärarens personliga engagemang är självfallet sådana strukturella förutsättningar mycket betydelsefulla, för att medarbetares samverkan med det omgivande samhället ska kunna äga rum.

Flera utvecklingsområden och hinder för medarbetares möjligheter att ägna sig åt samverkan tas upp i självvärderingarna. Ett sådant utvecklingsområde som nämns av flera lärosäten handlar om brist på incitament i form av meritering och ekonomiska medel. Ett par lärosäten skriver att bristen på incitament gör samverkan personbunden och att den i första hand bedrivs av eldsjälar. Forskare och lärare kan som nämnts ha en inre motivation att samverka med det omgivande samhället. Men att förlita sig på den framstår inte som en optimal förutsättning, för att ett lärosätes medarbetare överlag ska engagera sig i samverkan.

Även de tidsmässiga resurserna framställs av några lärosäten som ett utvecklingsområde. Samverkan kräver mycket tid, och ett lärosäte

skriver att tid för samverkansarbete ofta tas av kompetensutvecklingstiden. Då kan det uppstå brist på tid för medarbetares kompetensutveckling av annat slag inom exempelvis forskning eller undervisning.

Beträffande hinder i form av bristande ekonomiska medel, beskriver ett lärosäte en specifik utmaning när det gäller externa parter medfinansiering av samverkansprojekt. Sådan medfinansiering ökar förutsättningarna för hög kvalitet och nytta i forskningen, men i branscher som utgörs av mindre företag finns ofta inte så stora möjligheter till medfinansiering. Inom dessa områden riskerar därmed incitamenten att bli för låga för att forskare ska prioritera samverkan. I den mån medfinansiering är en nödvändig förutsättning för forskning i samverkan med externa aktörer kan alltså begränsade ekonomiska medel hos samverkansparterna medföra att forskning inom vissa områden inte sker, även om det kanske finns ett samhällsintresse av sådan forskning.

Samverkansskicklighet i rekryteringssammanhang, lönesättning och medarbetarsamtal

Majoriteten av lärosätena uppger att de på något sätt värderar samverkan vid tjänstetillsättning. Däremot finns stora variationer i hur detaljerat lärosätena skriver om det i självvärderingarna. Vissa lärosäten nöjer sig med att allmänt uttrycka att samverkansskicklighet är meriterande vid rekrytering. De flesta lärosätena beskriver dock att samverkansaspekter finns i anställningsordningen eller i bedömningsgrunder för olika tjänster och i meritportföljer eller cv-mallar.

Samverkan kommer till uttryck i anställningsordningar, bedömningsgrunder eller riktlinjer för befordran på olika sätt. Här är några iakttagelser från lärosätenas beskrivningar:

- Vid några lärosäten är kraven på samverkansskicklighet högre för anställning eller befordran till professor än för mer juniora tjänster.
- Samverkansskicklighet är vid några lärosäten en bedömningsgrund för utnämning till excellent lärare.
- Kraven på samverkansskicklighet kan variera från tjänst till tjänst och mellan fakulteter eller mellan institutioner.
- Även om hänsyn tas till samverkansskicklighet är vetenskaplig och pedagogisk skicklighet typiskt sett viktigare.
- Några lärosäten uppger att K3-projektet MerSam har lett till en intern diskussion om att stärka meritvärdet kopplat till samverkan, och att anställningsordningen eller kriterierna för meritbedömning har kommit att uppdateras utifrån lärdomar därifrån.
- Flera lärosäten inkluderar samverkansaspekter i löne- och medarbetarsamtal och vid några lärosäten ingår samverkan explicit som lönekriterium.

Flera av lärosätena beskriver i sina självvärderingar behov av att tydliggöra samverkansskicklighetens meritvärde i centrala dokument. Ett par lärosäten anger också att samverkansskicklighet *i praktiken* skulle kunna värderas i paritet med vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Just meritvärdet av samverkansskicklighet i relation till forskningsmeriter och pedagogiska meriter framställs i en av självvärderingarna som svårt att fastställa, eftersom samverkansskicklighet kan innefatta många olika aktiviteter och kan komma till uttryck i varierande grad beroende på sammanhang. Svårigheten ligger i att samverkan är ett så pass mångfacetterat begrepp.

En förutsättning för att kunna uppvärdera samverkansskicklighet är enligt några av lärosätena att samverkan behöver bli erkänt som meriterande på nationell nivå. Både den internationella och den nationella utvecklingen inom meriteringsområdet utpekade överhuvudtaget som viktig men också svår för lärosätena att förhålla sig till, inte minst eftersom den internationella utvecklingen sker i snabbare takt än den svenska.

Samverkansbegreppet

Samverkan är som tidigare beskrivits ett mångfacetterat begrepp som kan syfta på olika slags verksamheter och specifika aktiviteter. Det har visat sig både i tidigare studier och i den här undersökningen. Det tidigare K3-projektet Samsyn syftade till att om möjligt råda bot på den befintliga begreppsförvirring som råder vad gäller samverkansbegreppet. Ett av lärosätena uppger i självvärderingen att de har bidragit med att ta fram den webbaserade ordlista som Samsyn resulterade i. Här är det av intresse att se hur lärosätena överlag använder termen samverkan i självvärderingarna.

Huvudsakligen skriver lärosätena i sina självvärderingar om samverkan med det omgivande samhället. De flesta lärosäten räknar dock i någon utsträckning även in andra typer av samarbeten än vad som räknas som samverkan i högskolelagens mening. Ofta handlar det då om aktiviteter där enbart akademiska parter ingår. Några lärosäten inkluderar sådana andra typer av aktiviteter mer genomgående. Det vanligaste exemplet är samarbeten med andra lärosäten, men det är heller inte ovanligt att olika slags samarbeten *inom lärosätet* ingår i vad som beskrivs som samverkan. Några exempel på detta är: samarbeten över ämnesområden, samarbeten mellan lärosätet och dess studenter, samarbeten inom forskningsnätverk, medverkan i ämnesdidaktiska forum och vistelser vid lärosäten utomlands.

Intressant att notera är att de lärosäten som i någon utsträckning lyfter fram inom-akademiska samarbeten som samverkan, inte gör det systematiskt. Även om inom-akademiska samarbeten ingår i vissa beskrivningar i självvärderingen, ingår den här typen av samarbeten inte systematiskt i beskrivningen av exempelvis lärosätets vision för

samverkan, lärosätets arbetsordning, bedömningsgrunder för tjänster vid lärosätet eller lärosätets rutiner för uppföljning och utvärdering.

Pågående utvecklingsarbete vid lärosätena

I självvärderingarna beskriver flera lärosäten pågående och kommande utvecklingsarbeten för att stärka meritvärdet av samverkansskicklighet. Det ger en uppfattning om nuvarande och framtida riktning för arbetet med värderingen av samverkansskicklighet.

Flera lärosäten uppger att de påbörjat eller planerar att under innevarande år påbörja arbete för att se över och stärka lärosätets meritvärdering av samverkan, exempelvis genom att tydliggöra samverkansaspekter i lärosätets anställningsordning eller genom att revidera bedömningskriterierna för den pedagogiska karriärstegen. De allra flesta av de här lärosätena beskriver det arbetet som en del i att följa CoARA. Ett par lärosäten uppger att de kommer att vara delaktiga i projektet SWE-CAM (som beskrevs i del 1) för att utveckla former för samverkansmeritering.

Några av självvärderingarna beskriver att det pågår en livlig diskussion inom lärosätet om meritvärdet kopplat till samverkansskicklighet eller att en meriteringsmodell för forskningssamverkan kan komma att utvecklas vid lärosätet. Här är det alltså fråga om planer och idéer om kommande, eventuella utvecklingsprojekt. Ett par lärosäten uttrycker att de bedriver utvecklingsarbete av ett slag som förutsätter att de redan kommit en bit på vägen i att integrera samverkansaspekter i tjänstetillsättningar. Exempelvis beskriver en självvärdering att lärosätet håller på att etablera arbetssätt kopplade till nyligen reviderade styrdokument för läraranställningar och meritering där samverkansaspekter nu ingår. Ett annat lärosäte beskriver att det kommer att följa upp samverkansskicklighet vid rekrytering och befordran, för att se om den nyligen genomförda revideringen av anställningsordningen gjort skillnad.

Sammanfattningsvis kan nämnas att det i de flesta av självvärderingarna framkommer en positiv syn på att samverkansskicklighet skulle få ett tydligt meritvärde i samband med exempelvis befordran. Det finns dock lärosäten där samverkan främst betraktas som ett medel för att stärka forskning och utbildning. Därför framstår de lärosätena som benägna att ifrågasätta betydelsen av att samverkansskicklighet tillskrivs ett eget meritvärde.

Olika slags hinder för utökad samverkan anges i självvärderingarna, exempelvis de tidsmässiga resurserna och svårigheter som har att göra med behov av extern medfinansiering. En del lärosäten beskriver att det vid bland annat tjänstetillsättningar är svårt att fastställa värdet av samverkansskicklighet i relation till vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Viss begreppsförvirring om innebörden av *samverkan* och

därmed *samverkansskicklighet* finns också, men i delar av högskolesektorn pågår olika typer av utvecklingsarbeten i meriteringsfrågan.

Hur samverkansskicklighet kommer till uttryck i platsannonser

För att ge en uppdaterad bild av hur samverkansmeriter värderas i samband med rekrytering har vi inom ramen för den här fördjupningsstudien studerat platsannonser. Genomgången är en uppföljning av de studier som gjorts tidigare på området. Här aktualiseras också frågan om terminologin för samverkan.

Under en veckas tid i slutet av januari 2024 samlades platsannonser in från Arbetsförmedlingens webbplats Platsbanken, för att studera i vilken utsträckning samverkan tillskrivs meritvärde och hur det då tar sig uttryck. Sammanlagt 93 annonser analyserades. I den här genomgången fokuserade vi enbart på annonser under rubriken Universitets- och högskolelektorer. Annonserna delades in i fyra ämnesområden:

- medicin och farmaci
- teknik och naturvetenskap inklusive matematik
- samhällsvetenskap och utbildningsvetenskap inklusive juridik
- humaniora.

Annonser om biträdande lektorer och vikarierande universitetslektorer togs med; en ganska stor andel av det totala antalet annonser gällde just biträdande lektorer.

I några få fall hänvisades i annonsen till lärosätets anställningsordning för vidare information om bedömningskriterier, men den här analysen ägnades enbart sådana skrivningar som fanns explicit i själva platsannonserna. Här följer ett antal iakttagelser utifrån den genomgången:

- Över en tredjedel av samtliga annonser saknade helt skrivningar om samverkan i bedömningskriterierna. Inom enbart medicin och farmaci var andelen annonser utan något om samverkan i kriterierna något större¹⁹ – närmare bestämt två femtedelar – medan denna andel var drygt hälften inom enbart humaniora.
- Inom den tredjedel av platsannonserna där det inte angavs några bedömningskriterier om samverkan innehöll ändå hälften

¹⁹ Inom det medicinska vetenskapsområdet dominerar klinisk forskning, vilken per definition inkluderar samverkan. Forskare inom medicin och farmaci använder sig därför ofta inte av begreppet, i och med att samverkan är ett så självklart inslag i forskningsverksamheten. Detta kan alltså vara en orsak till att skrivningar om samverkan inte finns med i flera av de platsannonserna.

beskrivningar av arbetsuppgifterna, där samverkan ingick som ett viktigt inslag.

- Olika aspekter av vetenskaplig skicklighet angavs i de allra flesta annonserna först bland bedömningskriterierna, varpå pedagogisk skicklighet följde. Av de vanligen sex eller sju kriterierna återfanns det eventuella samverkanskriteriet mestadels sist eller näst sist, i likhet med kriteriet om administrativ skicklighet. Bara i några enstaka fall nämndes samverkan högre upp i listan.
- I platsannonser där samverkan fanns med som ett kriterium innehöll ungefär en fjärdedel mer precisa beskrivningar av den samverkanserfarenhet som efterfrågades. Den mest förekommande preciseringen handlade om forskningskommunikation. I några annonser preciserades vilka slags aktörer i lärosätets omvärld som samverkan gällde. Bedömningskriteriet för samverkan var annars oftast formulerat som ”förmåga att samverka med det omgivande samhället” eller snarlika ordalydelser, utan någon beskrivning av vad sådan samverkan kan innebära i form av specifika aktiviteter eller erfarenheter.
- En av de mer utförliga annonserna i det här avseendet skiljde mellan samverkan inom utbildning och forskning. Samverkan inom utbildning handlade då enligt annonsen om att ”planera, organisera och genomföra god samverkan i utbildningssammanhang”, medan samverkan inom forskning innebar att ”sprida, tillgängliggöra och nyttiggöra forskning”.
- De mer utförliga annonserna beskrev samverkansskicklighet som exempelvis ”erfarenhet av att kommersialisera forskningsresultat i form av patentering och samarbete med företag”, ”förmåga att utveckla och genomföra utbildningsuppdrag för annan verksamhet än lärosäten, informera om utbildningar och ta fram undervisningsmaterial för extern användning” och ”populärvetenskapliga arbeten, offentliga föredrag och föredrag för skolklasser är exempel på former för samverkan med det omgivande samhället”.

Annonser som gällde tjänster inom lärarutbildning innehöll ofta skrivningar om samverkan med skolor, även om det inte heller i de fallen alltid ingick samverkansskicklighet i just bedömningskriterierna. I annonser inom ämnesområden förknippade med olika industri- och näringsgrenar ingick oftast också beskrivningar om samverkan. Det har annars inte gått att se några tydliga mönster bland de undersökta platsannonserna i form av skillnader mellan ämnesområden vad gäller exempelvis grad av utförlighet i samverkanskriteriernas formulering.

Sammanfattningsvis framstår samverkansskicklighetens meritvärde som relativt lågt prioriterat. Ofta omnämns samverkansskicklighet inte bland de kriterier som listas. I den mån samverkan beskrivs görs det inte särskilt utförligt.

Samverkansskicklighet i lärosätens anställningsordningar

I syfte att följa upp den kartläggning av anställningsordningar som genomfördes inom projektet MerSam har vi under arbetet med den här rapporten granskat sammanlagt 30 lärosätens anställningsordningar.

Här nedan redogör vi för ett antal iakttagelser och reflektioner över hur samverkansskicklighet kommer till uttryck och beskrivs:

- Ett fåtal lärosäten – närmare bestämt fyra av de totalt trettio – har inte samverkan med alls i sina bedömningskriterier. Lärosäten av mycket olika storlek och inriktning återfinns bland dessa fyra.
- Något mindre än en tredjedel av anställningsordningarna innehåller preciseringar av vad samverkan innebär. Exempel på sådana preciseringar är ”licensierings- och kommersialiseringsarbete”, ”kontaktskapande informations- och kommunikationsarbete”, ”samverkansprojekt med externa icke akademiska aktörer”, ”externa expertuppdrag” och ”förmåga att sprida, tillgängliggöra och nyttiggöra utbildning och forskning genom populärvetenskaplig framställning och spridning, patent och bildning av startupbolag”.
- I knappt hälften av anställningsordningarna anges samverkan med det omgivande samhället som ett kriterium under rubriken Vetenskaplig skicklighet. Ett något mindre antal anställningsordningar har samverkan som ett kriterium också under rubriken Pedagogisk skicklighet. I några fall listas samverkan både som ett kriterium under Vetenskaplig skicklighet och som en egen bedömningsgrund vid sidan av vetenskaplig och pedagogisk skicklighet.
- Samverkan likställs med forskningskommunikation i ett par av de anställningsordningar som har samverkan som ett kriterium under Vetenskaplig skicklighet. Det finns även exempel där forskningskommunikation är ett eget kriterium vid sidan om samverkan.
- Vanligen anges samverkan sist eller näst sist när bedömningskriterier anges, men det finns ett antal fall där samverkan kommer på tredje plats efter vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Ett intressant undantag finns, där samverkan vid sidan om ämneskunnande och ledarskap nämns som generella kriterier i anställningsordningen *före* vetenskaplig och pedagogisk skicklighet.
- I några fall bakas skicklighet i samverkan med externa aktörer ihop med andra slags verksamheter och erfarenheter. Ett exempel på det är kriteriet ”Samverkan med studenter, kollegor och samhället” i en av anställningsordningarna. Ett annat är skrivningen ”samverkan med aktörer inom och utanför den egna verksamheten” som förekommer i ett par fall. I ett fall lyder formuleringen: ”samverka med omgivande samhälle och/eller andra lärosäten”. När ”och/eller” används i den här ordalydelsen skulle det kunna innebära att en sökande som har

samarbetat mycket med andra forskare men som inte har samverkat med aktörer utanför högskolesektorn trots detta bedöms fördelaktigt när det gäller samverkan.

- När samverkan tas upp under rubriken Pedagogisk skicklighet handlar det om att stärka utbildningens kvalitet och relevans; här beskrivs lärosätet som den part som drar nytta av samverkan. När samverkan tas upp under rubriken Vetenskaplig skicklighet är det i stället lärosätets expertis som enligt formuleringen ska nyttiggöras bland aktörer i det omgivande samhället.

Sammanfattningsvis framgår det att de flesta lärosäten inkluderar samverkansskicklighet som ett kriterium i anställningsordningen, men också att en övervägande andel inte innehåller preciseringar av vad samverkan innebär. I många fall ingår samverkan som ett kriterium under rubrikerna Vetenskaplig skicklighet och Pedagogisk skicklighet. Det förekommer också att samverkan med externa aktörer blandas samman med olika slags inom-akademiska samarbeten.

Avslutande reflektioner

I kapitlets genomgång av lärosätenas självvärderingar, platsannonser och anställningsordningar framgår att en hel del av de iakttagelser som gjorts i de tidigare refererade studierna gör sig gällande även i dag. Vid de flesta lärosäten ingår samverkan som ett kriterium i anställningsordningar, men det är fortfarande otydligt vad samverkan innebär i merparten av dem. Det gäller även platsannonserna. Det finns också en otydlighet i hur mycket samverkan premieras i praktiken, att döma av vad som framgått i genomgången av självvärderingarna. Samma iakttagelse gjordes också i de tidigare refererade rapporterna. En annan slutsats som lyfts fram i ovanstående genomgång och i de tidigare studierna är att det varierar om samverkan ges en egen rubrik i listan av kriterier eller om samverkan sorteras in under vetenskaplig eller pedagogisk skicklighet.

Om samverkansskicklighet är en egenskap hos anställda som lärosätet är angeläget om, framstår det som rimligt att särskilda aktiviteter och erfarenheter med bäring på samverkan skrivs fram i stället för att bara ange *samverkan* i största allmänhet. Exempelvis bör det då vara positivt om forskningskommunikation skiljs i anställningsordningen från samverkan av ett mer ömsesidigt slag. Likaså bör det i så fall vara lämpligt att särskilja samverkan med aktörer utanför högskolesektorn från inom-akademiska samarbeten.

Om samverkansskicklighet ingår på något sätt som ett kriterium i meriteringssystemet stärks förutsättningarna för att samverkan inte blir personberoende på det sätt som den blir om samverkan bygger på enskilda medarbetares inre motivation att bidra till samhällsutvecklingen genom att samverka. Att samverkan riskerar att bli personberoende omnämns i ett par av självvärderingarna.

I genomgången av självvärderingar framgår det att incitament i form av extra tilldelning av ekonomiska medel är ett vanligt sätt inom högskolesektorn att uppmuntra samverkan. Det blir då i de flesta fall fråga om forskningsmedel. Därmed framstår samverkan ofrånkomligen ur den enskilda forskarens perspektiv som ett medel för att skaffa sig forskningsmedel, eller möjligen för att göra den egna forskningen bättre och mer samhällsrelevant. Incitament av ekonomisk art för att uppmuntra till samverkan fungerar alltså på ett annat sätt än vad ett stärkt meritvärde av samverkansskicklighet kan göra, exempelvis i samband med befordran. Om samverkansskicklighet är ett eget kriterium i lärosätens meriteringssystem, får samverkan därmed ett egenvärde i paritet med forskning och utbildning. Samverkan skulle då bli mer av ett mål i sig självt snarare än ett medel för att stärka forskningen eller utbildningen.

Ett annat sätt att gynna medarbetares engagemang i samverkan är att i bland annat tjänsteplaneringar tilldela samverkan en andel av medarbetares totala tjänstgöring. Det förekommer att forskares och lärares samverkan med det omgivande samhället sker inom ramen för kompetensutvecklingstiden. Men om medarbetares enda möjlighet att ägna sig åt samverkan skulle vara just kompetensutvecklingstiden, är det inget som säkerställer att den ägnas just åt samverkan.

För att kunna tillskriva samverkansmeriter ett visst värde – och ge dem en viss tyngd i förhållande till vetenskapliga och pedagogiska meriter – är det viktigt att det inte råder delade meningar om vilka aktiviteter termen *samverkan* refererar till. I en del självvärderingar framträder en tolkning av samverkansbegreppet som inkluderar samarbeten inom och mellan lärosäten, vilken gör det svårare att identifiera vad som är samverkan och vad som är andra typer av samarbeten.

Det framgår i vilket fall tydligt i genomgången av självvärderingar att vetenskaplig och pedagogisk skicklighet tillskrivs ett högre värde än samverkansskicklighet i samband med exempelvis rekrytering, även om samverkansmeriter ingår i flera lärosätens anställningsordningar. Trots att samverkansskicklighet skrivs fram som ett kriterium i anställningsordningar och lönekriterier, verkar det finnas ett glapp mellan vad som anges i dokument och hur samverkansskicklighet värderas i praktiken.

Något som kan förefalla anmärkningsvärt är att platsannonser med arbetsbeskrivningar som innefattar samverkan inte innehåller några bedömningskriterier om samverkansskicklighet. Det kan tolkas på olika sätt. En orsak skulle kunna vara att samverkansskicklighet i de fallen har betraktats som en självskriven egenskap hos sökanden, i och med att samverkan har beskrivits i annonsen som en betydelsefull del av tjänstgöringen. Därmed skulle samverkansskicklighet inte ha ansetts behöva anges explicit som en merit. Det går också att tänka sig att samverkan av annonsören uppfattas som en aspekt av den *vetenskapliga*

skickligheten, det vill säga att samverkan inte har ansetts behöva omnämnas särskilt i bedömningskriterierna just för att denna ses som en självskriven del av det vetenskapliga arbetet. Om samverkansskicklighet betraktas som ett omistligt inslag i den vetenskapliga skickligheten, kan det kanske anses inadekvat att ange samverkansskicklighet som en separat förmåga, skild från den vetenskapliga skickligheten. En annan orsak till frånvaron av samverkan i bedömningskriterierna skulle kunna vara att samverkansskicklighet faktiskt inte är en egenskap som annonsören betraktar som särskilt meriterande. Oavsett om så är fallet eller inte, framgår det inte att samverkansskicklighet har ett meritvärde om inte samverkan ingår i bedömningskriterierna.

Det förefaller dock som att samverkan som kriterium skrivs fram oftare i platsannonser än tidigare, även om det är ett förhållandevis litet urval som har ingått i den genomgång vi gjort. I en tidigare studie var platsannonser där samverkan ingick som ett kriterium i minoritet.

Del 3: Framtida förutsättningar för samverkansskicklighetens meritvärde

I det här kapitlet beskriver vi åtta områden där vi ser det som särskilt betydelsefullt att fördjupa diskussionen om samverkansskicklighetens meritvärde och tillhandahålla slutsatser och rekommendationer som kan guida utvecklingen framåt. Dessa utgår från tendenser och utmaningar som vi identifierat i de två inledande delarna av rapporten. Områdena är:

- Juridisk grund för meritvärdet av samverkansskicklighet
- Samverkansmeritering som incitament för samverkan
- Samverkansskicklighet i relation till vetenskaplig skicklighet och pedagogisk skicklighet
- Utformning av meriteringsverktyg för samverkansskicklighet
- Nationell samordning
- Förhållningssätt till internationella initiativ
- Samverkansbegreppet
- Göra skillnad i praktiken.

De två första områdena är mer grundläggande till sin karaktär på det sätt att de handlar om vilka skäl det finns att stärka meritvärdet av samverkan. Nästkommande sex områden är av mer praktisk karaktär eftersom de handlar om hur system för samverkansmeritering bör utformas och vad som kan främja respektive hindra en avvägd utveckling av sådana system.

Kapitlet avslutas med att de viktigaste slutsatserna sammanfattas i rekommendationer riktade till regering, lärosäten och särskilda initiativ som arbetar med frågor om samverkan och meritering.

Vad kan vi lära av pedagogisk meritering?

I diskussionen av de åtta områdena tar vi stöd i analyser och diskussioner om utvecklingen av meritvärdet av pedagogisk skicklighet.

Som flera gånger nämnts i den här fördjupningsstudien väger vetenskaplig och pedagogisk skicklighet ofta tyngre än samverkansskicklighet i akademiska meriteringssammanhang.

Traditionellt sett har även vetenskapliga meriter vägt avsevärt tyngre än pedagogiska meriter. Sedan ett par decennier tillbaka har det dock skett en utveckling mot ett stärkt meritvärde av pedagogisk skicklighet, med initiativ vid de individuella lärosätena. Även om vetenskaplig skicklighet fortfarande många gånger väger tyngre än pedagogisk skicklighet, finns i dag ett högre meritvärde kopplat till pedagogisk skicklighet jämfört med för ett par decennier sedan (Winka & Ryegård 2021). Utvecklingen har följts upp i nationella lägesanalyser vid flera tillfällen (Ryegård 2013; Winka 2017; Winka & Ryegård 2021).

Givet intresset att öka meritvärdet kopplat till samverkansskicklighet är det intressant att studera utvecklingen av pedagogiska meriteringsmodeller för att lära av framgångsfaktorer och utmaningar som identifierats där. Att studera utvecklingen av meriteringsmodeller för pedagogisk skicklighet fungerar även som ett sätt att spana in i framtiden vad gäller samverkansmeritering. Nedan används därför den senaste lägesrapporten om meriteringsmodeller för pedagogisk skicklighet (Winka & Ryegård 2021), för att göra reflektioner och dra slutsatser om utvecklingen av samverkansskicklighetens meritvärde.

Juridisk grund för att höja meritvärdet av samverkansskicklighet

En faktor som potentiellt kan påverka utvecklingen av ett stärkt meritvärde av samverkansskicklighet är den juridiska grunden för att stärka detta meritvärde. När det gäller pedagogisk meritering finns i dag en tydlig juridisk grund för meritvärdet av pedagogisk skicklighet. För att anställas som eller befordras till lektor respektive professor krävs enligt 4 kap. 3 och 4 §§ högskoleförordningen (2010:1064) pedagogisk skicklighet vid sidan av vetenskaplig eller konstnärlig skicklighet. Behörighetskrav om pedagogisk skicklighet har funnits länge. Från 1964 finns termen *pedagogisk skicklighet* med i behörighetskraven för universitetslektorat (Högskoleverket 2001). Även långt tidigare finns skrivningar om att pedagogisk skicklighet ska beaktas vid tjänstetillsättningar, till exempel i termer av ”ådagalagd skicklighet att meddela vetenskaplig undervisning” (Högskoleverket 2001, 21).

Genom behörighetskravet om pedagogisk skicklighet i högskoleförordningen finns ett direkt krav på ett tydligt meritvärde kopplat till pedagogisk skicklighet, som gör det centralt för lärosätena att utveckla metoder och standarder för att beskriva och bedöma pedagogisk skicklighet. Det har lärosätena i stor utsträckning också åstadkommit, framför allt under de senaste två decennierna.

När det gäller samverkansskicklighet finns inga motsvarande krav i högskoleförordningen. Däremot framgår det tydligt av 1 kap. 2 § andra stycket högskolelagen att lärosätena som del av sin uppgift ska samverka med det omgivande samhället för ömsesidigt utbyte. Lärosätena har

alltså i uppgift att samverka, men det finns inget krav på att man i tjänstetillsättningar ska beakta samverkansskicklighet. Som beskrivits tidigare i fördjupningsstudien finns dock indirekta skäl att premiera samverkansskicklighet: ytterst är det de enskilda lärarna och forskarna som ska utföra samverkan, och för att de ska välja att göra det måste samverkan räknas som meriterande. På det sättet finns det skäl att, utifrån kravet om samverkan i högskolelagen, tillskriva samverkansskicklighet ett tydligt meritvärde. Här är dock den juridiska kopplingen betydligt mer indirekt än för pedagogisk skicklighet.

Därmed finns inte lika starka motiv för de individuella lärosätena att av juridiska skäl utarbeta meriteringssystem för samverkan. Även om samverkansmeritering behövs för att den samverkan som högskolelagen efterfrågar ska ske, kan man inte självklart förvänta sig att de individuella lärosätena själva kommer att driva en sådan utveckling.

Ett sätt att skapa direkta skäl för lärosätena att på allvar ta tag i meriteringsfrågan och införa system för meritering av samverkansskicklighet är att föra in behörighetskrav om samverkansskicklighet vid anställning av professorer och lektorer i 4 kap. 3 och 4 §§ högskoleförordningen. Om det är en fruktbar väg behöver dock utredas noga. Även om det framstår som följdriktigt i relation till högskolelagens första kapitel att skriva in behörighetskrav om samverkansskicklighet i högskoleförordningen, vid sidan av pedagogisk skicklighet och vetenskaplig skicklighet, finns utmaningar kopplade till en sådan förändring.

En utmaning är att samverkansskicklighet, om det införs som behörighetskrav i högskoleförordningen, blir ett krav på alla individer. Det kan tyckas orimligt eftersom att högskolelagen inte uttrycker att *all* forskning och undervisning ska genomsyras av samverkan eller att *alla* lärare och forskare ska samverka. Snarare är samverkan något som efterfrågas på grupp- eller lärosätetsnivå.

Meriteringsverktygen ResearchComp och NOR-CAM är försiktiga med att ställa krav om samverkansskicklighet på alla forskare och lärare. NOR-CAM framhåller att varje individ inte måste meritera sig inom samverkan, utan att olika individer ska kunna specialisera sig inom olika områden. Även om ResearchComp uttrycker att forskare bör sträva mot en bredd av kompetenser, finns det inte heller där krav som specifikt gäller samverkansskicklighet.

En annan utmaning med att införa behörighetskrav om samverkansskicklighet i högskoleförordningen är att samverkan riskerar att främjas på alltför stor bekostnad av vetenskaplig skicklighet och pedagogisk skicklighet, eller andra viktiga kompetenser inom högskolesektorn. Behörighetskrav om samverkansskicklighet i högskoleförordningen kan på så sätt föra med sig nackdelar för forskning och undervisning i stort. Denna utmaning blir särskilt påtaglig inom

ämnen där samverkan inte är lika central som inom samverkanstunga ämnen.

Slutsats

De juridiska skälen för lärosätena att utarbeta meriteringssystem för samverkan är enbart indirekta. Direkta juridiska skäl kan skapas genom att behörighetskrav om samverkansskicklighet för anställning som professor och lektor införs i 4 kap. 3 och 4 §§ högskoleförordningen. Det skulle ge lärosätena starka motiv att utarbeta meriteringssystem för samverkan. Förenat med det förslaget finns dock utmaningar: att krav på samverkan ställs på individnivå snarare än gruppnivå och att samverkan riskerar att främjas på alltför stor bekostnad av vetenskaplig skicklighet och pedagogisk skicklighet.

Samverkansmeritering som incitament för samverkan

Meritering av samverkansskicklighet är ett incitament för forskare och lärare att engagera sig i samverkan. Flera tidigare rapporter har framhållit vikten av det incitamentet för att den efterfrågade samverkan ska bli av. Det finns även andra incitament för lärare och forskare att ägna sig åt samverkan, som flera lärosäten beskriver i sina självvärderingar. Till exempel kan samverkan öka chanserna att få extern forskningsfinansiering och vid några lärosäten finns det interna medel riktade mot samverkansprojekt. Ytterligare incitament som togs upp i analysen av självvärderingar var att samverkan betraktas som statusfyllt vid lärosätet och att lärosätet delar ut priser för insatser inom samverkan.

Utöver incitament i form av yttre motiverande faktorer beskrev lärosätena också faktorer som kan ge lärare och forskare inre motivation att samverka. Här lyftes fram att samverkan kan stärka kvaliteten på forskarens eller lärarens forskning respektive undervisning, samt att forskare och lärare ofta har ett personligt engagemang och egen vilja att bidra till samhällsutvecklingen. Några lärosäten tog upp förutsättningar som möjliggör samverkan, i form av avsatt tid för samverkan i anställningen och miljöer som främjar samverkan.

Lärdomar från pedagogisk meritering

I diskussionen om pedagogisk meritering förekommer beskrivningar av liknande incitament för lärare att engagera sig i pedagogisk utveckling, till exempel riktade medel för pedagogiskt utvecklingsarbete och priser för engagemang inom pedagogik. I *Pedagogiska meriteringsmodeller* (Winka & Ryegård 2021) poängterar dock författarna att pedagogiska utmärkelser och stipendier för pedagogiskt utvecklingsarbete är tillfälliga belöningar. Effekterna på den enskilde medarbetarens karriärutveckling är diffusa, liksom effekterna på lärosätets strategiska utveckling. I stället

är pedagogisk meritering, menar författarna, ett ”bestående och formaliserat kliv uppåt” för individen i en karriärstruktur. Det steget hänger ofta också ihop med konkreta förändringar, som utökade befogenheter och möjligheter för individen att bidra med sin pedagogiska kompetens i olika sammanhang. Även för lärosätet menar författarna att ett pedagogiskt meriteringssystem innebär en tydlig signal om behovet och värdet av pedagogisk kompetens (Winka & Ryegård 2021).

Liknande argument kan formuleras för samverkan. Inre motiverande faktorer som forskarens eller lärarens egen vilja att bidra till samhällsutvecklingen, eller incitament i form av en hög status kopplad till samverkan, har begränsad positiv effekt på den enskilda forskarens eller lärarens karriärutveckling. Med endast den typen av drivkrafter riskerar samverkan att bli personberoende. Priser och riktade medel för mindre samverkansprojekt vid lärosätena ger inte heller någon långvarig effekt, eftersom de är tillfälliga till sin karaktär. Avsatt arbetstid för att samverka är en tydlig förutsättning som skulle kunna ha positiv effekt på omfattningen av samverkan vid lärosätena. Samtidigt finns en farhåga att forskare och lärare, särskilt de som är mer juniora, inte kommer att söka sig till de tjänsterna så länge samverkansskicklighet inte är meriterande, eftersom de då får mindre tid att stärka sin vetenskapliga och pedagogiska skicklighet. Om målet är att öka omfattningen av samverkan, kan fokus alltså inte begränsas till dessa incitament, inre motiverade faktorer och förutsättningar för samverkan.

Olika typer av forskning – olika förutsättningar för samverkan

Ett incitament för att samverka som har potential att ha en mer bestående effekt på karriärutveckling är externa anslag för större forskningsprojekt som tydligt inkluderar samverkan. Sådana anslag ger forskaren goda möjligheter att både samverka och stärka sin vetenskapliga meritering. Men forskningsprojekt som bygger på samverkan beskrivs ofta som mer tidskrävande, utan att de nödvändigtvis resulterar i fler publikationer. Därför kan de komma att betraktas som mindre fördelaktiga ur ett karriärperspektiv – om samverkan i sig inte är meriterande.

En ytterligare komplicerande faktor är att det kan finnas olika starka incitament för forskare att engagera sig i olika typer av samverkansprojekt. Som framkom i lärosätenas självvärderingar finns starkare incitament för forskare att samverka med externa parter som kan bidra med ekonomiska resurser till projektet. Här finns alltså en risk att samverkan i stor utsträckning blir förbehållen vissa forskningsämnen och externa parter kopplade till stora företag och organisationer. Förmodligen krävs meritering av samverkansskicklighet som incitament, för att även andra forskningsämnen och de som samverkar med mindre resursstarka parter, exempelvis mindre företag och organisationer eller

den breda allmänheten, ska få goda förutsättningar att samverka för ömsesidigt utbyte.

Etablera meriteringssystem för samverkansskicklighet i praktiken

Ett sätt att skapa sig en uppfattning om i vilken grad det i praktiken är möjligt att åstadkomma en etablering av meriteringssystem för samverkansskicklighet är att studera hur långt arbetet med att utveckla och etablera pedagogiska meriteringssystem kommit. Det är också intressant att se vilka effekter som den utvecklingen faktiskt haft på den pedagogiska kvaliteten vid lärosätena.

Enligt Winka & Ryegård (2021) hade 73 procent av lärosätena 2021 etablerat användning av pedagogisk portfölj eller pedagogisk cv-mall vid rekryteringsförfaranden. Typiskt sett består den pedagogiska portföljen av en redogörelse för lärarens pedagogiska utgångspunkter och ställningstaganden, exempel och bilagor från lärarens pedagogiska praktik, samt värderingar och uttalanden från studenter, kollegor och överordnade. Hälften av lärosätena hade 2021 en pedagogisk meriteringsmodell av något slag. De vanligaste sätten att premiera pedagogisk skicklighet inom ramen för dessa är genom akademisk befordran och lönepåslag.

Winka & Ryegård (2021) beskriver flera intressanta effekter av den utveckling som ägt rum vid lärosätena:

- ökad efterfrågan av högskolepedagogiska kurser
- ökat intresse för högskolepedagogiska konferenser
- högre status för högskolepedagogiska frågor
- ökat engagemang för den lokala pedagogiska utvecklingen och större utrymme för de högskolepedagogiska frågorna i samtal både mellan lärare och inom ledning
- erkännande av pedagogisk skicklighet som meriteringsgrund
- ökad status för undervisningsuppdraget.

Det faktum att en etablering av pedagogiska portföljer och meriteringsmodeller ägt rum i relativt stor utsträckning är ett tecken på att det vore praktiskt möjligt att nå en liknande etablering av meriteringssystem för samverkansskicklighet. Tänkbara effekter är att samverkansaktiviteter, kompetensutveckling inom samverkan och metodfrågor kopplade till samverkan får höjd status och leder till ökat intresse. Sådana effekter kan i sin tur förväntas borge för ökad omfattning av, och ökad kvalitet i, samverkan.

Slutsats

Samverkansskicklighet behöver tillskrivas ett tydligt meritvärde vid lärosätena, om den samverkan som efterfrågas av högskolelagen och den senaste forskningspropositionen (prop. 2020/21:60) ska uppnås, där samverkan involverar alla forskningsområden och typer av externa parter. Det finns flera skäl för det:

- Meritering av samverkansskicklighet premierar samverkan på ett sätt som ger bestående och tydliga effekter på akademikers karriär.
- Meritering av samverkansskicklighet är det enda sättet att skapa effekter på akademikers karriärer, som samtidigt är rimliga i relation till alternativa karriäreffekter som lärare och forskare skulle kunna få genom att bedriva forskning och undervisning utan att involvera samverkan i samma utsträckning.
- Meritering av samverkansskicklighet kan motverka ojämlika förutsättningar för samverkan mellan forskningsämnen kopplade till externa parter med starka ekonomiska resurser och forskningsämnen kopplade till mindre resursstarka externa parter.
- Med tanke på etableringen av meriteringssystem för pedagogisk skicklighet, finns i praktiken goda möjligheter att etablera meriteringssystem för samverkansskicklighet.

Samverkansskicklighet i relation till vetenskaplig skicklighet och pedagogisk skicklighet

En central fråga för resonemang om meriteringssystem för samverkansskicklighet är hur samverkansskicklighet relaterar till vetenskaplig respektive pedagogisk skicklighet. Begreppen *vetenskaplig skicklighet*, *pedagogisk skicklighet* och *samverkansskicklighet* har alla olika betydelse. Samtidigt pekar de ut överlappande kluster av förmågor. Winka & Ryegård (2021) poängterar att alla förmågor kopplade till pedagogisk skicklighet, exempelvis didaktisk kompetens, inte ryms inom vetenskaplig skicklighet och att det är en anledning att hantera pedagogisk skicklighet som en separat meriteringskategori. Mot bakgrund av det kan man fråga sig om det även finns skäl att skilja ut samverkansskicklighet som en egen meriteringskategori jämte vetenskaplig skicklighet och pedagogisk skicklighet. Som framkom i genomgångarna av anställningsordningar och platsannonser behandlas samverkansskicklighet i dag oftast integrerat med vetenskaplig skicklighet respektive pedagogisk skicklighet.

Sätta samverkanserfarenheter i sitt sammanhang

Till skillnad från forskning och utbildning som i princip kan ske var för sig, sker samverkan som en del av forskning eller utbildning. Det kan

därför vara praktiskt att hantera samverkansskicklighet integrerat med vetenskaplig respektive pedagogisk skicklighet. Då kan samverkanserfarenheter och samverkansförmågor naturligt sättas i sitt sammanhang, till exempel när forskare och lärare upprättar sina meritportföljer eller när de bedöms. Inom ramen för vetenskaplig skicklighet kan samverkanserfarenheter inom forskning beskrivas direkt i relation till det forskningsprojekt där samverkan ägt rum. Inom ramen för pedagogisk skicklighet kan samverkanserfarenheter beskrivas i samband med berörd undervisning.

Även om samverkansskicklighet hanteras som en egen meriteringskategori, kan samverkanserfarenheter och samverkansförmågor beskrivas inom ramen för forskningen eller undervisningen. Dock finns en risk att den samlade dokumentationen av meritering blir avsevärt klumpigare och mer tidskrävande att hantera, eftersom samverkanserfarenheter då kan bli relevanta att beskriva *både* inom ramen för samverkansskicklighet och inom ramen för vetenskaplig eller pedagogisk skicklighet. Merarbetet som detta medför gäller både för den enskilda akademikern som ska dokumentera sina meriter och för de personer som ska bedöma meriterna.

Ryms samverkansskicklighet inom vetenskaplig och pedagogisk skicklighet?

Även om samverkan sker som en del av forskning eller utbildning är det inte självklart att alla förmågor kopplade till samverkansskicklighet naturligt inryms under vetenskaplig respektive pedagogisk skicklighet. Det beror på hur *vetenskaplig skicklighet* respektive *pedagogisk skicklighet* definieras.

Ett exempel som visar att högskolelagens samverkansbegrepp inte självklart ryms inom begreppen *vetenskaplig skicklighet* respektive *pedagogisk skicklighet* handlar om det ömsesidiga utbytet som samverkan inkluderar. I dag används typiskt sett varken *vetenskaplig skicklighet* eller *pedagogisk skicklighet* på ett sätt som fångar det ömsesidiga utbytet. En observation som gjordes vid genomgången av anställningsordningar och platsannonser i del 2 var att medan samverkansskicklighet kopplat till pedagogisk skicklighet typiskt sett beskrivs handla om att förstärka utbildningens kvalitet och relevans, beskrivs samverkansskicklighet kopplat till vetenskaplig skicklighet typiskt sett handla om att förmedla vetenskaplig expertis till aktörer i det omgivande samhället. Medan samverkansskicklighet inom vetenskaplig skicklighet associeras med att ge det omgivande samhället nytta av forskningen, associeras alltså samverkansskicklighet inom pedagogisk skicklighet med att ge själva utbildningen nytta av det omgivande samhället. Nyttoriktningen beskrivs som ensidig både för forskning och utbildning. Det innebär att det ömsesidiga utbytet av samverkan faller vid sidan av både vetenskaplig skicklighet och pedagogisk skicklighet.

Det finns alltså fördelar med att hantera samverkansskicklighet som en egen meriteringskategori jämte vetenskaplig skicklighet och pedagogisk skicklighet. Då finns goda förutsättningar att premiera förmågor som är kopplade till hela samverkansuppgiften utan att göra kontroversiella ingrepp i de redan etablerade meriteringskategorierna.

Att hantera samverkansskicklighet som en egen meriteringskategori leder också till att samverkansskicklighet tydligare synliggörs. Ett sådant synliggörande skulle kunna bidra till en ökad status och ett ökat engagemang för samverkan. En separat hantering gör det också enklare att på ett tydligt och transparent sätt vikta samverkansskicklighet, vetenskaplig skicklighet och pedagogisk skicklighet.

Slutsats

Vid ställningstagande till om samverkansskicklighet ska hanteras som en separat meriteringskategori eller enbart som aspekter av vetenskaplig skicklighet respektive pedagogisk skicklighet, är det viktigt att beakta de olika för- och nackdelar som följer med de olika alternativen.

Fördelar med att hantera samverkansskicklighet som en *separat meriteringskategori*:

- Förmågor kopplade till hela samverkansuppgiften kan premieras utan att kontroversiella ingrepp görs i de redan etablerade meriteringskategorierna vetenskaplig skicklighet respektive pedagogisk skicklighet.
- Samverkansskicklighet synliggörs, vilket kan bidra till ökad status och ökat engagemang för samverkan.
- Samverkansskicklighet, vetenskaplig skicklighet och pedagogisk skicklighet kan viktas på ett tydligt och transparent sätt.

Nackdelar:

- Den samlade meriteringen blir klumpigare och mer tidskrävande att hantera, både för den enskilda akademikern som ska dokumentera sina meriter och för dem som ska bedöma meriterna.

Fördelar med att hantera samverkansskicklighet *enbart som aspekter av vetenskaplig respektive pedagogisk skicklighet*:

- Samverkanserfarenheter och samverkansförmågor kan naturligt sättas i sitt sammanhang.

Nackdelar:

- Det ömsesidiga utbytet av samverkan riskerar att marginaliseras.

Utformning av meriteringsverktyg för samverkansskicklighet

Ett meriteringsverktyg kan om det införs systematiskt och förankras vid lärosätena få stor effekt på hur olika meriter, inklusive samverkansmeriter, dokumenteras och bedöms. Vid framtagande och införande av ett meriteringsverktyg är det därför viktigt att överväga noggrant vilka fördelar och nackdelar det för med sig.

I del 1 beskrev vi ett europeiskt och ett norskt meriteringsverktyg, där samverkansaspekter tydligt skrivs fram: ResearchComp och NOR-CAM. Dessutom beskrev vi en resultatmatris och ett meritdiagram för att specifikt dokumentera samverkansmeriter, framtagna som en del av projektet MerSam. Det pågår i dagsläget även ett projekt med målet att skapa en svensk motsvarighet till ResearchComp och NOR-CAM, kallat SWE-CAM. I det här avsnittet lyfter vi fram fördelar och nackdelar med de olika meriteringsverktygen. Aspekter som särskilt berörs är:

- Hanterar meriteringsverktyget samverkansskicklighet separat eller som en del av andra kompetenser?
- I vilken grad specificeras samverkansförmågor?

ResearchComp

Av de meriteringsverktyg som vi diskuterar i rapporten är ResearchComp det verktyg som behandlar samverkansskicklighet mest integrerat med andra kompetenser. Samverkansskicklighet är inget eget kompetensområde, utan kompetenser som rör samverkan förekommer i stället inom flera kompetensområden (samarbete, forskning, projektledning av forskning, hantering av forskningsverktyg, genomslag). Den hanteringen av samverkanskompetenser innebär att samverkanserfarenheter och samverkansförmågor effektivt sätts i sitt sammanhang och att de inte behöver beskrivas och värderas både som samverkanskompetenser och som andra typer av kompetenser. Eftersom samverkansskicklighet inte är ett eget kompetensområde, synliggörs inte samverkan särskilt. Däremot illustrerar inkluderingen av samverkanskompetenser inom en bredd av kompetensområden hur viktiga samverkansförmågorna är.

ResearchComp är det värderingsverktyg som beskriver specifika samverkanskompetenser mest exakt. Det gör verktyget praktiskt användbart. I och med att verktyget är tydligt med vilka förmågor som avses, främjar verktyget också att lärosätena använder det på ett likvärdigt sätt. Förutsatt att verktyget inkluderar relevanta samverkanskompetenser och redogör för dem på ett adekvat sätt, borgar ResearchComp för välinformerade och rättvisa bedömningar. Särskilt eftersom det inom högskolesektorn i dagsläget råder viss osäkerhet om hur samverkan ska förstås och bedömas, kan konkreta beskrivningar av

specifika samverkanskompetenser vara en betydande hjälp för både enskilda akademiker och lärosäten samt bli ett viktigt steg i utvecklingen mot ett stärkt meritvärde av samverkansskicklighet.

NOR-CAM

I NOR-CAM ingår samverkansskicklighet, i likhet med ResearchComp, som en del av en komplett palett av akademiska kompetenser. Till skillnad från ResearchComp är samverkansskicklighet här ett eget kompetensområde.

Att samverka med det omgivande samhället är ett eget kompetensområde i NOR-CAM innebär att samverka synliggörs, och att relevanta samverkansförmågor inkluderas på ett naturligt sätt i samverkanskategorin. Samtidigt är NOR-CAM uppbyggt som en verktygslåda där man utifrån sammanhang väljer ut kompetensområden. Beroende på sammanhang kan samverkansaspekterna därmed falla bort vid tillämpning.

Även om samverka med det omgivande samhället i ett visst sammanhang egentligen är relevant att beakta, finns en risk att det kompetensområdet ändå väljs bort, till exempel på grund av ovana eller osäkerhet i att bedöma samverkanskompetenser. Då samverka tas med i dokumentation och bedömning kan den totala dokumentationen och värderingen av en akademikers meriter bli arbetsam, eftersom samverkanserfarenheter ofta även är en del av andra kompetensområden.

Till skillnad från ResearchComp lämnar NOR-CAM samverkansförmågor i viss mån ospecificerade. Vilka resultat och kompetenser samverka innefattar beskrivs enbart genom exempel. Avsaknaden av precisa beskrivningar av specifika samverkanskompetenser i NOR-CAM medför en risk att verktyget resulterar i skilda bedömningar beroende på vem som tillämpar verktyget. Samtidigt innebär mindre specificerade samverkanskompetenser att verktyget inte utesluter relevanta samverkansförmågor.

MerSam:s resultatmatris och meritdiagram

Till skillnad från ResearchComp och NOR-CAM är MerSam:s resultatmatris och meritdiagram framtagna specifikt för att bedöma samverkansskicklighet. Det medför att samverka får gott om utrymme inom ramen för de verktygen. Hur de sedan används i relation till dokumentation och bedömning av övriga relevanta akademiska erfarenheter och förmågor lämnas däremot öppet. Det är möjligt att använda verktygen för att på ett tydligt sätt belysa samverkansskicklighet. Risken finns ändå att verktygen marginaliseras i dokumentation eller bedömning, eftersom de inte är integrerade med övrig dokumentation av akademiska meriter.

I både resultatmatrisen och meritdiagrammet sätts samverkanserfarenheter i ett sammanhang genom att kategoriseras, till exempel som forskning eller som innovation och nyttiggörande. Samtidigt kan den totala dokumentationen bli omständlig att skapa, men också att bedöma, eftersom verktygen måste kompletteras med dokumentation av andra relevanta erfarenheter och förmågor.

I likhet med NOR-CAM lämnar resultatmatrisen och meritdiagrammet samverkansförmågor i viss mån ospecificerade. Det gör att resultatmatrisen och meritdiagrammet, liksom NOR-CAM, löper risk att resultera i skiftande bedömningar beroende på vem som tillämpar verktyget. Samtidigt har de fördelen att man inte utesluter relevanta samverkansförmågor.

Slutsats

Det är svårt att konstruera meriteringsverktyg utan potentiella nackdelar. Meriteringsverktyget ResearchComp för med sig för- och nackdelar förknippade med integrerad hantering av samverkanskompetenser och med tydligt specificerade samverkanskompetenser. NOR-CAM, resultatmatrisen och meritdiagrammet för med sig för- och nackdelar förknippade med separat hantering av samverkanskompetenser samt med mer ospecificerade samverkanskompetenser.

Vid val av meriteringsverktyg krävs därför

- ett medvetet ställningstagande till vilka fördelar som väger tyngst i det sammanhang där verktyget ska användas
- reflektioner om hur man ska hantera risker med verktyget.

Nationell samordning

Utvecklingsarbete för att höja samverkansskicklighetens meritvärde sker i dagsläget på flera nivåer samtidigt. I del 2 beskrev vi att flera lärosäten i sina självvärderingar framhåller att de påbörjat eller planerar att under 2024 påbörja ett eget arbete för att se över och stärka lärosätets meritvärdering med avseende på samverkan. Flera lärosäten har också redan tagit klivet mot att tillskriva samverkansskicklighet ett högre meritvärde genom att inkludera samverkansaspekter i sin anställningsordning, i riktlinjer för befordran, i meritportföljer eller cv-mallar. Parallellt sker en utveckling på ett gemensamt nationellt plan genom tidigare initiativ (till exempel MerSam) och pågående initiativ (till exempel SWE-CAM och arbetet inom SUHF:s arbetsgrupp för meritbedömningar). Det tycks också finnas en viss växelverkan mellan utvecklingsarbetet vid å ena sidan de specifika lärosätena och å andra sidan de gemensamma nationella initiativen. Nationella initiativ involverar individuella lärosäten i sina utvecklingsprojekt, och

individuella lärosäten anger att de i sina utvecklingsarbeten om samverkansmeritering drar lärdomar från nationella initiativ.

Nationell respektive lärosätesspecifik utveckling av samverkansskicklighet som meriteringsgrund

En betydande fråga i den fortsatta utvecklingen av samverkansskicklighetens meritvärde är i vilken utsträckning utvecklingen bör samordnas på nationell nivå och i vilken utsträckning utvecklingen bör drivas enskilt vid lärosätena.

Utvecklingen av pedagogiska meriteringssystem har huvudsakligen skett vid de individuella lärosätena. Här finns enligt Winka & Ryegård (2021) behov av större samsyn och dialog. Framför allt efterfrågas en större samsyn om pedagogiska behörighetskrav för olika tjänstekategorier, kriterier för meriterad respektive excellent lärare, hur man ser på sakkunnigbedömning samt validering och tillgodoräkning av pedagogisk meritering. Syftet med det är bland annat att främja lärares mobilitet inom landet och lyfta diskussioner om pedagogisk meritering till fler lärosäten och till högre nivåer.

Samtidigt finns det risker med en allt för stark nationell styrning. Winka & Ryegård (2021) menar att nationellt samarbete bör eftersträvas, men en allt för toppstyrd reglering riskerar att leda till stagnation. Ett mått av variation mellan lärosätena behövs enligt författarna för att arbetet med pedagogisk meritering ska kunna anpassas till det specifika lärosätets vision och kvalitetsarbete.

I relation till resonemangen om pedagogisk meritering kan flera potentiellt värdefulla reflektioner göras om meritering av samverkansskicklighet. Med tanke på efterfrågan av större samsyn kring pedagogisk meritering, finns det goda skäl att använda nationella samarbeten för att tidigt i utvecklingen av samverkansmeritering skapa samsyn om viktiga frågor. Bland annat främjar det forskares och lärares mobilitet inom landet, och det ger fler lärosäten möjlighet att delta i fördjupade samtal om samverkansmeritering. Samtidigt är det viktigt att reflektera över balansen mellan nationell samordning och lärosätesspecifikt utvecklingsarbete, som är viktig för att meriteringssystem för samverkan ska kunna anpassas till det specifika lärosätets vision, kvalitetssystem och förutsättningar.

Här bör påpekas att utvecklingen på lärosätetsnivå respektive nationell nivå inte behöver stå i motsatsförhållande till varandra. I bästa fall kan dessa utvecklingsarbeten utformas för att ske i samklang, där de individuella lärosätena tar vara på den expertis och det utbyte som nationella initiativ kan ge och de nationella initiativen tar hänsyn till den variation av lärosäten som finns och den komplexitet som det innebär för frågan om samverkansmeritering.

Nationellt samordnad bedömning av samverkansskicklighet

Frågor om nationell samordning aktualiseras även i diskussionen om bedömning av samverkansskicklighet. En fråga som kommit upp i och med utvecklingen av pedagogiska meriteringsmodeller är vem som ska bedöma pedagogisk skicklighet. Många sakkunniga känner sig inte bekväma att ta på sig både rollen som ämnesexpert och pedagogisk expert. På nationell nivå finns därför nu en årlig sakkunnigkurs samt en sakkunniglista, som lärosäten kan utgå från när de tillfrågar pedagogiskt sakkunniga (Winka & Ryegård 2021). En liknande utveckling kan övervägas i bedömningen av samverkansskicklighet. En nationell sakkunnigkurs för samverkansskicklighet och en nationell sakkunniglista kan bli effektiva verktyg för att öka kvaliteten i bedömningar av samverkansskicklighet.

En komplicerande faktor vid bedömning av samverkanserfarenheter och samverkansförmågor är att samverkan kan ske på många olika sätt. I lärosätenas självvärderingar pekades den stora variationen av samverkansaktiviteter ut som ett hinder för att bedöma samverkansskicklighet. En sakkunnigkurs för samverkansskicklighet måste därför se till bredden av samverkansstyper och diskutera samverkan i relation till det sammanhang där samverkan utförs.

Slutsats

Nationella samarbeten bör användas i utvecklingen av samverkansskicklighetens meritvärde för att

- skapa samsyn i viktiga frågor
- främja forskares och lärares mobilitet inom landet
- lyfta frågor om samverkansmeritering till fler lärosäten
- driva på fördjupade samtal om samverkansmeritering.

Samtidigt är det viktigt att utvecklingen också drivs vid de individuella lärosätena för att anpassa arbetet till det specifika lärosätets vision, kvalitetssystem och förutsättningar.

Förslag på effektiva verktyg för att öka kvaliteten i bedömningar av samverkansskicklighet är en nationell sakkunnigkurs för samverkansskicklighet, som ser till bredden av samverkansstyper och diskuterar samverkan i relation till det sammanhang där den utförs, och en nationell sakkunniglista.

Förhållningssätt till internationella initiativ

Det finns en rad internationella initiativ som involverar förslag om att stärka meritvärdet av samverkansskicklighet. Det internationella initiativ som fått störst uppmärksamhet i lärosätenas självvärderingar är CoARA. Som rapporterades i del 2 uppger flera lärosäten att de har skrivit under eller funderar på att skriva under CoARA. De flesta lärosäten som beskriver pågående eller planerat utvecklingsarbete kopplat till meritering av samverkansskicklighet relaterar också det till CoARA.

I lärosätenas självvärderingar påpekades att den internationella utvecklingen avseende samverkansmeritering sker i snabbare takt än den nationella utvecklingen, och att det inte är uppenbart hur det individuella lärosätet ska förhålla sig till den skillnaden. Högskolesektorn är i stor utsträckning internationell, både i forskning och utbildning. Det blir därför viktigt att diskussionen om samverkansmeritering förhåller sig till vad som sker internationellt, samtidigt som lärosätena behöver förhålla sig till de förutsättningar som råder i Sverige. I det kan det uppstå svåra avvägningar.

Som beskrevs i del 1 riskerar ett lärosäte som börjar värdera meriter enligt CoARA att få lägre forskningsanslag om inte också de svenska forskningsråden och den svenska regeringen formulerar sina principer för medelstilleddning i linje med CoARA. Hur sådana potentiella målkonflikter bör lösas är inte självklart. Här är det viktigt med dialog och samordning mellan de individuella lärosätena, forskningsfinansiärerna och regeringen. Ett sätt att åstadkomma det är genom en nationell stödfunktion som främjar och samordnar arbetet med att värdera samverkansskicklighet som merit.

I ställningstagandet till de nya strömningarna om meritvärdering är det viktigt att inta ett kritiskt förhållningssätt. Vad gäller CoARA finns det, som beskrevs i del 1, nackdelar och risker som är kopplade till en övergång mot bedömningar som i huvudsak fokuserar på kvalitativa granskningar snarare än bibliometri. Kvalitativa bedömningar är betydligt mer kostsamma än bibliometriska, och en övergång till kvalitativa bedömningar kan öka risken för diskriminering vid bedömning av forskares och lärares meriter.

Viktigt i sammanhanget är att samverkansmeriter ofta är svåra att bedöma med bibliometriska mått. Att på allvar inbegripa samverkansmeriter i bedömningen av forskares och lärares meriter kräver alltså kvalitativa bedömningar. Samtidigt är det viktigt att förhålla sig till de nackdelar och risker som en övergång till mer kvalitativa meritbedömningar kan innebära.

Slutsats

I och med att samverkansmeritering utvecklas i olika takt internationellt respektive i Sverige ställs lärosätena inför svåra avvägningar. Lärosätena kan stöttas i det genom att regeringen tillsätter och ger i uppdrag till en nationell stödfunktion att främja och samordna arbetet med att värdera samverkansskicklighet som merit. Samordningen behöver också beakta forskningsråden.

Vid beslut om att införa kvalitativa bedömningar av samverkansmeriter är det viktigt att förhålla sig till de nackdelar och risker som det kan innebära. Här ingår ökade kostnader och ökad risk för diskriminering.

Samverkansbegreppet

MerSams slutrapport drog slutsatsen att lärosätena använder samverkansbegreppet på olika sätt och att styrdokument och annonstexter ofta är otydliga med vilka aktiviteter och erfarenheter samverkan inkluderar. I den här studiens genomgång av lärosätenas självvärderingar, lärosätenas anställningsordningar samt annonstexter framkom att det problemet kvarstår. Det framkom också att lärosätena ibland inkluderar samarbete inom lärosätet och samarbete med andra lärosäten när de skriver om samverkan.

Inom-akademiskt samarbete förstås som samverkan

Högskolelagens förståelse av samverkan som en aktivitet som involverar det omgivande samhället, alltså utom-akademiska parter, är inte helt etablerad bland lärosätena. Det framträdde både i lärosätenas självvärderingar och i genomgången av anställningsordningar, där lärosätena med *samverkan* ibland avser samarbete internt på lärosätet eller samarbete med andra lärosäten.

Om ett lärosäte använder termen *samverkan* för att kategorisera både samverkan med inom-akademiska och utom-akademiska parter, finns en risk att samverkan med utom-akademiska parter faller bort. Om ett och samma kriterium i en anställningsordning omfattar samverkan med inom-akademiska *och/eller* utom-akademiska parter kan kravet om samverkan uppfyllas utan att samverkan med det omgivande samhället bedrivs. I dagsläget finns dessutom ofta tyngre incitament och färre hinder kopplade till inom-akademisk samverkan än samverkan med det omgivande samhället.

Till exempel kan forskningsprojekt som involverar forskare från olika lärosäten eller olika ämnen ofta mer effektivt resultera i vetenskapliga publikationer än forskningsprojekt som involverar utom-akademiska parter. Faktorer kopplade till det är att inom-akademiska parter har mer likartade mål och att det finns en likartad kultur bland de ingående

parterna, medan mål och kultur hos utom-akademiska parter ofta ser annorlunda ut.

Att *samverkan* inte används konsekvent för att beteckna samarbete mellan akademiska och icke-akademiska parter riskerar alltså att försvåra arbetet med att formulera verktyg för att bedöma samverkansskicklighet som baseras på högskolelagen.

Samverkan specificeras inte

En annan typ av begreppslig oklarhet som identifierades i anställningsordningar och platsannonser bestod i att det sällan preciseras och konkretiseras vilka typer av aktiviteter som faller under samverkansbegreppet. Utan sådan specificering blir det oklart både hur krav om samverkan uppnås och hur ansökningar bedöms på den punkten. Som poängterades i MerSams slutrapport komplicerar det meritframställningen för den enskilde läraren eller forskaren. Tydlighet om vilka erfarenheter och kompetenser som premieras och transparens i hur de bedöms är därför nödvändigt.

Slutsats

Om omfattningen av samverkan ska öka i enlighet med högskolelagen och den senaste forskningspropositionen (prop. 2020/21:60) är det viktigt att

- samtliga lärosäten etablerar en förståelse av samverkan som återspeglar högskolelagens mening
- lärosätena preciserar vad samverkan avser för typ av aktiviteter och erfarenheter i anställningsordningar och annonstexter.

Göra skillnad i praktiken

I den här fördjupningsstudien har vi framför allt undersökt samverkansskicklighetens meritvärde utifrån skriftliga dokument, som internationella deklarerationer, anställningsordningar och platsannonser. Även i självvärderingarna, som vi också hämtat information från, beskriver lärosätena sina förhållningssätt och sitt arbete med samverkansmeritering framför allt utifrån olika strategiska dokument.

För att främja samverkan med det omgivande samhället via samverkansmeritering, är det avgörande att strategier och beslut om meritering av samverkansskicklighet integreras i relevanta dokument. Samtidigt är integrering i relevanta dokument inte en garanti för att strategierna och besluten efterlevs i praktiken, exempelvis i faktisk bedömning av meriter. Här kan till exempel en kultur där samverkan har låg status motverka att nya strategier och beslut efterlevs. För att

motverka det kan lärosätena behöva etablera internt stöd för individers och institutioners arbete med samverkansmeritering.

Ett annat hinder för att i praktiken ändra värderingen av akademikers meriter kan uppstå om de skriftliga strategierna och besluten är oklara eller svårhanterliga för de som ska omsätta dem i praktik. Om det till exempel är oklart vad som ska räknas som samverkansskicklighet eller hur samverkansskicklighet ska viktas mot vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, finns risken att man i praktiken blir mycket försiktig i att tillskriva samverkansskicklighet ett tydligt meritvärde. Som beskrevs i del 2 reflekterar ett par lärosäten i sina självvärderingar över att samverkansskicklighet *i praktiken* inte värderas i paritet med vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Även i UKÄ:s rapport *Karriärvägar och meriteringssystem i högskolan* (Universitetskanslersämbetet 2022) framkommer att kriterier om samverkansskicklighet i lärosätenas anställningsordningar *i praktiken* verkar nedprioriteras till förmån för vetenskaplig och pedagogisk skicklighet.

För att meritering av samverkansskicklighet ska leda till en utökad omfattning av samverkan vid lärosätena kan inte inkluderingen av samverkansskicklighet i meriteringssystemet stanna vid en skrivbordsprodukt. I framtida studier av samverkansskicklighetens meritvärde är det därför viktigt att undersöka i vilken grad det finns en skillnad mellan skriftliga dokument för värdering av samverkansskicklighet och den praktiska efterlevnaden av dokumenten. Om det finns en påtaglig skillnad, är det relevant att utarbeta strategier för hur lärosätena effektivt kan gå från förändringar i relevanta dokument till en i praktiken förändrad hantering och värdering av samverkansmeriter.

Frågan om hur man i praktiken förändrar meriteringssystemet är givetvis även en fråga för de individuella lärosätena. Med tanke på lärosätenas olika profil och förutsättningar kan arbetet med att skapa förändring i praktiken behöva anpassas lokalt. Här blir det viktigt att stödja individers och institutioners arbete med samverkansmeritering och att arbeta för klara och konkreta instruktioner till de som i praktiken ska hantera och fatta beslut om akademikers meritering.

Slutsats

Om meritering av samverkansskicklighet ska resultera i en utökad omfattning av samverkan behöver dokument som anger beslut och strategier för det efterlevas i praktiken. För att uppnå det kan lärosätena

- etablera internt stöd för individers och institutioners arbete med samverkansmeritering
- skapa klara och konkreta instruktioner till dem som i praktiken ska hantera och fatta beslut om akademikers meriter.

Rekommendationer

Sammanfattningsvis finns en rad viktiga frågor att förhålla sig till och avvägningar att göra i den fortsatta utvecklingen av samverkansskicklighetens meritvärde. Baserat på slutsatserna av den här fördjupningsstudien ger vi avslutningsvis ett antal rekommendationer. Rekommendationerna utgår från målet att öka omfattningen av samverkan inom en bredd av forskningsområden och med en bredd av externa parter, oavsett vilka ekonomiska resurser de har.

Rekommendationerna riktar sig till flera aktörer: regeringen, lärosätena och de särskilda initiativ som arbetar med frågor kopplade till samverkan och meritering. Merparten riktar sig till lärosätena eftersom deras förhållningssätt, både som sektor och som individuella lärosäten, är centrala i utvecklingen av arbetet med lärares och forskares meritering. Initiativ som arbetar med frågor kopplade till samverkan och meritering, till exempel ledningsnätverket KLOSSnet, arbetsgrupper inom SUHF, UniLink och SNITTS har också en viktig roll att spela, framför allt när det gäller frågor om samsyn och samordning inom högskolesektorn.

UKÄ:s rekommendationer:

Regeringen rekommenderas att tillsätta och ge i uppdrag till en nationell stödfunktion att främja och samordna arbetet med att värdera samverkansskicklighet som merit inom en bredd av forskningsämnesområden och med olika samhällssektorer. Det är viktigt att samordningen beaktar forskningsråden och internationell utveckling på området.

Lärosätena rekommenderas att

- tillskriva samverkansskicklighet ett tydligt meritvärde och arbeta för att beslut och strategier om samverkansmeritering efterlevs, vilket innefattar att
 - etablera en förståelse av samverkan som återspeglar högskolelagens mening
 - etablera internt stöd för individers och institutioners arbete med samverkansmeritering
 - precisera vad samverkan avser för typ av aktiviteter och erfarenheter i anställningsordningar och annonstexter
 - skapa klara och konkreta instruktioner till dem som i praktiken ska hantera och fatta beslut om akademikers meriter, till exempel genom att tillhandahålla för verksamheten välvägd meriteringsverktyg.
- arbeta med samverkansmeritering utifrån två perspektiv:
 - lokalt utifrån det specifika lärosätets förutsättningar
 - samordnat inom högskolesektorn för att forma en sektorsgemensam utveckling av samverkansskicklighetens meritvärde

- överväga att skapa en gemensam nationell sakkunnigkurs för samverkansskicklighet och en nationell sakkunniglista
- beakta för- och nackdelar med att hantera samverkansskicklighet som en separat meriteringskategori, eller enbart som aspekter av vetenskaplig skicklighet respektive pedagogisk skicklighet
- förhålla sig till nackdelar och risker vid beslut om att införa kvalitativa bedömningar av samverkansmeriter.

Lärosätenas arbete med ovanstående rekommendationer kan där det är lämpligt ske genom en nationell stödfunktion, så som föreslås i rekommendationen till regeringen.

Särskilda initiativ som arbetar med frågor kopplade till samverkan och meritering rekommenderas att:

- driva på utvecklingen vid lärosätena mot ett stärkt meritvärde av samverkansskicklighet
- stötta samordning inom högskolesektorn.

Referenser

Abramo, G. (2024). "The forced battle between peer-review and scientometric research assessment: Why the CoARA initiative is unsound", *Research Evaluation*, 00(0): rvae021. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvae021> [hämtat 2024-08-14].

Abramo, G., D'Angelo, C. A. & Rosati, F. (2016). "Gender Bias in Academic Recruitment", *Scientometrics*, 106(1): 119–41.

Adensskog, A., Alderborn, G., Bergstrand, A., Falk, E., Martinson, M., Nilsson, C., Nordquist, N., Nordström Källström, H. & Nygren, Å. (2020). *Vägledning för att dokumentera och beskriva samverkansmeriter*. Rapport inom projektet MerSam – Meritvärde för samverkansskicklighet.

Benner, M. (2024). *Samverkan med det omgivande samhället - en forskningspolitisk översikt*. Universitetskanslersämbetet.

Benner, M., & Schwaag Serger, S. (2024). "Korsbefruktning av politik och akademi". I Eliasson, J. & Vredin, M. (red.) *I samhällets tjänst? En ESO-antologi om villkoren för forskning och samverkan*. Stockholm: Elanders Sverige AB.

Bergstrand, A., Nilsson, C., Falk, E., Adensskog, M., Nordquist, N., Gustafsson, S. & Nygren, Å. (2021). *Samverkansmeritering – förutsättningar, behov och möjligheter*. Rapport inom projektet MerSam – Meritvärde för samverkansskicklighet.

Bergstrand, A., Nilsson, C. & Nygren, Å. (2020). *Varför är det så snårigt? Begrepp relaterade till samverkansmeritering*. Rapport inom projektet MerSam – Meritvärde för samverkansskicklighet.

Bjursell, C., Dobers, P. & Ramsten, A.-C. (2016). *Samverkansskicklighet. För personlig och organisatorisk utveckling*. Lund: Studentlitteratur.

Cannito, M., Naldini, M., & Santero, A. (2023). "Investigating the Glass Ceiling in Italian Academia. Women's Strategies and Barriers to Career Advancement", *Sociologica*, 17(2): 93–114.

CoARA (2022). "Agreement on Reforming Research Assessment". https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022_07_19_rra_agreement_final.pdf [hämtat 2024-09-18].

European University Association (2022). *The EUA Open Science Agenda 2025*.

Europeiska kommissionen (2013). *European classification of skills/competences, qualifications and occupations*.

Europeiska kommissionen (2020). *Communication from the commission to the European parliament, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions on achieving the European Education Area by 2025*.

Europeiska kommissionen (2022). *Knowledge ecosystems in the new ERA. Using a competence-based approach for career development in academia and beyond*.

Förordning 2010:1064, 4 kap. 3–4 §§ högskoleförordningen (1993:100).

Halevi, G. (2019). "Scientometric Studies on Gender Disparities in Science". I Glänzel, W., Moed, H. F., Schmoch, U. & Thelwall, M. (red.) *Springer Handbook of Science and Technology Indicators*. New York: Springer.

Högskoleverket (2001). *Pedagogisk skicklighet och pedagogiska meriter – historik och praktik*. Högskoleverkets rapportserie 2001:18 R.

KLOSS AkUt (2016). *Kunskap och lärande om strategisk samverkan – Akademi ut. Slutrapport*.

Kungliga biblioteket (2024a). *Nationella riktlinjer för öppen vetenskap*.

Kungliga biblioteket (2024b). *Rapport om nationella riktlinjer för öppen vetenskap. Bakgrund och framtagande*.

Lag 2021:317, 1 kap. 2 § högskolelagen (1992:1434).

Moher, D., Bouter, L., Kleinert, S., Glasziou, P., Sham, M. H., Barbour, V., Coriat, A.-M., Foeger, N. & Dirnagl, U. (2020). "The Hong Kong Principles for assessing researchers: Fostering research integrity". *PLoS Biology*, 18(7): e3000737. <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.3000737> [hämtat 2024-01-17].

Proposition 2020/21:60. *Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige*.

Research Excellence Framework (2024). <https://www.ref.ac.uk/guidance/ref-2029-open-access-policy-consultation/> [hämtat 2024-10-17].

Roswall Ljunggren, A. (2024). "Policyrelevant samhällsvetenskaplig forskning?" I Eliasson, J. & Vredin, M. (red.) *I samhällets tjänst? En ESO-antologi om villkoren för forskning och samverkan*. Stockholm: Elanders Sverige AB.

Ryegård, Å. (2013). *Inventering av pedagogiska karriärvägar på Sveriges högskolor och universitet*. PIL-rapport 2013:04.

SNITTS (2012).

https://assets.v3.snowfirehub.com/files/120829/6_stadgar-fr-snitts.pdf [hämtat 2024-10-16].

Sveriges universitets- och högskoleförbund (2018). *Lärosätenas samverkan med det omgivande samhället – utgångspunkter och principer*.

Sveriges universitets- och högskoleförbunds arbetsgrupp för bibliometri (2023). ”Kommentarer till Agreement on Reforming Research Assessment”.

Sveriges universitets- och högskoleförbund (2024). *Vägledning för implementering av färdplan för öppen vetenskap (reviderad)*.

UniLink (2015). <https://unilink.se/wp-content/uploads/2022/06/Stadgar-Foreningen-UniLink-rev-28-maj-2015.pdf> [hämtat 2024-10-16].

Universitets- og høyskolerådet (2021). *Veileder for vurdering i akademiske karriereløp: NOR-CAM – En verktøykasse*.

Universitetskanslersämbetet (2022). *Karriärvägar och meriteringssystem i högskolan: Redovisning av ett regeringsuppdrag 2022*. Rapport 2022:6.

Universitetskanslersämbetet (2023). *Tematisk utvärdering av samverkan med det omgivande samhället – en förstudie*.

Universitetskanslersämbetet (2024). *Mobilitet mellan högskolan och andra sektorer*. Rapport 2024:5.

Vetenskap & Allmänhet (2007). *Att mäta samverkan – förslag till indikatorer vid resurstilldelning och akademisk meritvärdering*.

VSNU, KNAW & NWO (2020). *Strategy Evaluation Protocol 2021–2027*.

VSNU, NFU, KNAW, NWO & ZonMw (2019). *Room for everyone's talent. Towards a new balance in the recognition and rewards of academics*.

Winka, K. (2017). *Kartläggning av pedagogiska meriteringsmodeller vid Sveriges högskolor och universitet*. PIL-rapport 2017:02. Göteborg: Göteborgs universitet.

Winka, K., & Ryegård, Å. (2021). *Pedagogiska meriteringsmodeller vid Sveriges universitet och högskolor 2021*. Rapport 01/2021 i Skriftserie från Universitetspedagogik och lärandestöd, UPL. Umeå: Umeå universitet.

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) ska bidra till att stärka den svenska högskolan och Sverige som kunskapssamhälle. Vi granskar kvaliteten på högskoleutbildningarna, vi analyserar och följer upp utvecklingen inom högskolan och vi bevakar studenternas rättssäkerhet.

uka.se

