

Dagordning för förbundsårsamlingen – förslag

Tid: Onsdagen den 16 oktober 2024 kl 8:30 – 15:00

Plats: Uppsala universitet, lokal: Humanistiska teatern, Thunbergsvägen 3C, Uppsala (ingång 3C från parken.)

	Ärende / Föredragande	Åtgärd	Bilagor
1.	Mötets öppnande	Ordförande hälsar välkommen	--
2.	Programmet för förbundsårsamlingen samt anmälan av övriga frågor	Information	--
3.	Formalia a. Upprop (nya ordinarie ledamöter hälsas välkomna) b. Beloppsgränser och röstetal (information) c. Adjungeringar d. Justeringsperson e. Godkännande av dagordningen f. Protokoll från förbundsårsamling 2024-03-20	Information och beslut	Förslag till justeringsperson: Caroline Sjöberg Protokoll från förbundsårsamling den 20 mars på Mälardalens universitet
4.	Förbundsärenden - Medlemsavgifter 2025 - Verksamhetsplan för 2025 - Beloppsgränser 2025-2026	Information och beslut	Verksamhetsplan för SUHF 2025, förslag
5.	Ändring av SUHF:s stadgar	Beslut	SUHF:s stadgar, med ändringsförslag
6.	Val av styrelse 2025-2026 <i>Astrid Söderbergh Widding, valberedningens ordförande</i>	Beslut	
7.	Gemensamt ramverk för lärosätenas arbete att utveckla framtida meritbedömningar <i>Jan-Ingvar Jönsson</i>	Diskussion	Förslag till gemensamt ramverk
	PAUS ca kl. 10:00 – 10:30		
8.	Nationell e-infrastruktur för högre utbildning <i>Ann Fust, utredare</i>	Beslut	Uppdrag till SUHF:s arbetsgrupp för e-infrastruktur
9.	Rekommendation om EUI-studieadministrativa frågor <i>Carolina Rytterkull, Lunds universitet</i>	Beslut	Förslag till rekommendation

10.	Kodex för universitet och högskolor	Workshop	The Code – Good Practices in Universities, från den polska rektorskonferensen KRASP Magna Charta Universitatum
	LUNCH ca kl. 12:00 – 13:00		
11.	SFS har ordet <i>Rasmus Lindstedt, ordförande SFS</i> <i>Elsa Berlin, vice ordförande SFS</i>	Information	
12.	Rekommendation om disciplinärenden <i>Katrine Riklund, ordförande i Arbetsgruppen för disciplinärenden, Umeå universitet</i>	Beslut	Förslag till rekommendation
13.	Löntagarfondsstiftelsernas styrelser	Beslut	
14.	Almedalen 2025	Beslut	
15.	Information från presidiet a) Presidiedagar b) Nomineringar till programledare för ledarprogrammen c) NVKR (nationella vårdkompetensrådet) d) Nordic University Days i Bryssel e) EUA f) IAU g) Kommande SUHF-konferenser	Information	Protokoll från styrelsemöten finns på förbundets hemsida: https://suhf.se/om-suhf/styrelsen/
16.	Rapporter från expertgrupper/arbetsgrupper - Arbetsgruppen för öppna läresurser <i>Ylva Fältholm</i> - Expertgruppen för analys <i>Hans Adolfsson</i>	Information	--
17.	Inbjudan till förbundsförsamling på Linköpings universitet den 19 mars 2025 <i>Anna Thörn, universitetsdirektör LiU</i>	Information	--
18.	Övriga frågor	Diskussion	--
19.	Mötet avslutas	Ordförande avslutar mötet	--

Om inte annat anges är ordförande eller generalsekreterare föredragande.

Protokoll fört vid förbundsårsamlingens sammanträde på Mälardalens universitet den 20 mars 2024

Närvarolista, bilaga 1

1. Mötets öppnande

Ordförande Hans Adolfsson hälsade alla välkomna till förbundsårsamlingen.

2. Programmet för förbundsårsamlingen

Hans Adolfsson meddelade att programmet för dagen kommer att följa den utskickade dagordningen.

Inga övriga frågor anmälades.

3. Formalia

Generalsekreterare Marita Hilliges förrättade upprop. Följande nya ordinarie ledamöter hälsades särskilt välkomna:

- Louise Beskow, universitetsdirektör Mittuniversitet
- Malin Hell, förvaltningschef Kungl. Konsthögskolan
- Jonatan Palmquist, högskoledirektör Stockholms konstnärliga högskola
- Sofie Roy, högskoledirektör Handelshögskolan i Stockholm.

Generalsekreteraren informerade om beloppsgränserna för röstetal och antal röster per lärosäte.

Förbundsårsamlingen beslutade om följande adjungeringar:

- Hela mötet: Marita Hilliges, Lars Alberius, Linda Gerén och Christopher Sönnnerbrandt, SUHF:s kansli; Jacob Färnert och Klara Dryselius, SFS
- Punkt 8: Anna-Lena Claeys-Kulik, EUA
- Punkt 10: Utbildningsminister Mats Persson samt Maria Noleryd och Agnes Eklund, Utbildningsdepartementet
- Punkt 12: Ann Fust och Magnus Petersson, utredare.

Förbundsårsamlingen utsåg Karin Cardell, förvaltningschef, Mälardalens universitet, att jämte ordförande justera dagens protokoll.

Förbundsårsamlingen godkände förslaget till dagordning.

Protokollet från förbundsårsamlingens sammanträde den 18 oktober 2023 är justerat och utsänt med handlingarna. Protokollet lades till handlingarna.

4. Förbundsärenden

Marita Hilliges presenterade verksamhetsberättelsen för SUHF samt den ekonomiska rapporteringen för 2023. Mats Tinnsten, som tillsammans med Louise Pålsson är förbundets verksamhetsrevisorer, föredrog revisionsberättelsen. Dessutom har en granskning av

förbundets bokföring genomförts av Stockholms universitets internrevision och en granskningsberättelse har lämnats till förbunds församlingen.

Förbunds församlingen beslutade att lägga verksamhetsberättelsen för SUHF för 2023 till handlingarna samt att fastställa den ekonomiska rapporteringen för 2023. Förbunds församlingen beslutade att bevilja styrelsen ansvarsfrihet för verksamhetsåret 2023.

5. Fyllnadsval till styrelsen

Under våren kommer en vakans att uppstå i SUHF:s styrelse då Agneta Marell den 31 mars 2024 avgår som ledamot med anledning av att hon lämnar uppdraget som rektor vid Jönköping University. SUHF genomför därför ett fyllnadsval. Susanne Kristensson presenterade valberedningens förslag att utse Muriel Beser Hugosson.

Muriel Beser Hugosson deltog ej under behandlingen av punkten.

Förbunds församlingen beslutade att utse Muriel Beser Hugosson, rektor vid Högskolan i Skövde, till ledamot i SUHF:s styrelse från den 1 april 2024.

6. Val av valberedning och revisorer

Förbunds församlingen utser valberedning om fem personer på marsmötet vartannat år, efter förslag av styrelsen. Marita Hilliges presenterade styrelsens förslag.

Förbunds församlingen beslutade att SUHF:s valberedning för perioden från förbunds församlingen våren 2024 fram till och med förbunds församlingen våren 2026, ska vara:

- Astrid Söderbergh Widding, rektor Stockholms universitet, ordförande under 2024
- Hans Adolfsson, rektor Umeå universitet, ordförande från och med 2025
- Peter Aronsson, rektor Linnéuniversitetet
- Ylva Fältholm, rektor Högskolan i Gävle
- Susanne Kristensson, förvaltningschef Lunds universitet
- Anna Valtonen, rektor Konstfack.

Förbunds församlingen beslutade att SUHF:s förtroendevalda verksamhetsrevisorer för perioden från förbunds församlingen våren 2024 fram till och med förbunds församlingen våren 2026, ska vara:

- Mats Tinnsten, rektor Högskolan i Borås
- Louise Pålsson, universitetsdirektör, Örebro universitet.

7. Ställningstagande om akademisk frihet och autonomi

Hans Adolfsson presenterade bakgrunden till ställningstagandet om akademisk frihet och autonomi. Förbunds församlingen tog del av informationen och diskuterade det utarbetade förslaget.

Förbunds församlingen beslutade att fastställa ställningstagandet om akademisk frihet och autonomi, i enlighet med förslaget.

8. What if?

Under 2023 samlade EUA och UniFE-projektet (the future of Europe) universitetsledare, nationella rektorskonferenser, experter och studentrepresentanter för breda diskussioner om Europas framtid och vår sektors plats i denna. Rapporten What if? är ett av resultaten från diskussionerna. Anna-Lena Claeys-Kulik, EUA, presenterade rapporten.

Förbunds församlingen tog del av Anna-Lena Claeys-Kuliks presentation av möjliga scenarier för Europas framtid och den akademiska sektorn. Förbunds församlingen diskuterade rapporten och lämnade synpunkter till styrelsen om hur materialet kan användas i förbundets arbete.

9. Vägledning om mikromeriter

Christopher Sönnerbrandt presenterade ett förslag till vägledning om mikromeriter. Beredningen har huvudsakligen gjorts av expertgrupperna för kvalitetsfrågor och studieadministrativa frågor. Förslaget har även lyfts på möten med expertgrupperna för internationaliseringsfrågor och samverkan.

Förbunds församlingen tog del av förslaget och lämnade synpunkter. Förbunds församlingen fastställde vägledningen om mikromeriter, i enlighet med förslaget.

10. Besök av utbildningsministern

Utbildningsministern deltar normalt vid rektorsmötet i Steningevik som genomförs varje år i januari. Vid årets möte hade utbildningsminister Mats Persson förhinder. Han deltog därför istället under dagens möte i förbunds församlingen och presenterade aktuella utbildningspolitiska frågor. Områden som berördes var internationella politiska konflikter, säkerhetsfrågor, Sverige som ingenjörsländ/STEM-strategi, lärarutbildning, forskningsinfrastruktur, med flera.

Förbunds församlingen tog del av utbildningsminister Mats Perssons presentation och diskuterade aktuella frågor med ministern.

11. SFS har ordet: Myndighetskapt

Jacob Färnert, ordförande för SFS och Klara Dryselius, vice ordförande, presenterade SFS tankar om framför allt lärosätenas myndighetskapt.

SFS presenterade statistik över lärosätenas myndighetskapt för perioden 2016 – 2023 och diskuterade denna ur olika perspektiv. Den 3-5 maj 2024 äger SFS fullmäktige rum i Kalmar. Vid fullmäktige kommer man bland annat besluta om en ny politisk fokusfråga för de kommande två åren.

Förbunds församlingen tog del av rapporteringen samt lämnade kommentarer. Förbunds församlingen tackade Jacob Färnert och Klara Dryselius.

12. E-infrautredningen

SUHF tillsatte i november 2023 en utredning om framtidens e-infrastruktur för högre utbildning. Utredarna Ann Fust och Magnus Petersson lämnade en lägesrapport från arbetet och informerade om planeringen av det fortsatta utredningsarbetet.

Förbunds församlingen tog del av utredarnas presentation samt lämnade inspel för det fortsatta arbetet.

13. Rapport från expertgruppen för analys

Hans Adolfsson, ordförande i Expertgruppen för analys, lämnade en kort lägesrapport. Fyra delrapporter finns nu att ta del av. Expertgruppen kommer till sommaren 2024 släppa ytterligare en rad rapporter och det samlade materialet kommer att utgöra en bra grund för det fortsatta arbetet. Diskussionen fortsätter i Almedalen och vid kommande förbunds församlingar. Sannolikt kommer även särskilda fördjupningskonferenser att arrangeras kring respektive tema.

Lärosätena uppmanades att anmäla sig till webinariet *Den akademiska friheten och den ökade kontrollen och byråkratiseringen* den 19 april. Tre personer per lärosäte är välkomna att delta. <https://suhf.se/aktiviteter/den-akademiska-friheten-och-den-okade-kontrollen-och-byrakratiseringen/>.

Förbunds församlingen tog del av de fyra utskickade delrapporterna och informationen om det fortsatta arbetet.

14. Information från presidiet

Hans Adolfsson och Marita Hilliges lämnade information från presidiet om

- *Färdplan mot öppen vetenskap*
SUHF:s färdplan för öppen vetenskap (REK 2021:1, dnr SU-850-0005-17) har reviderats. Ett avsnitt om öppna lärresurser har lagts till.
- *Almedalen 2024*
SUHF kommer under Almedalsveckan genomföra tre seminarier i egen regi på onsdagseftermiddagen den 26 juni. På förmiddagen samma dag genomförs ett seminarium om grundlagsskydd av akademisk frihet tillsammans med Sveriges förenade studentkårer (SFS), Sveriges universitetslärare och forskare (SULF) och Sveriges unga akademi (SUA). På torsdagen den 27 juni genomför SUHF och SFS ett gemensamt seminarium om ett samlat anslag. På onsdagskvällen arrangerar SUHF en rektorsmiddag.
- *Presidiedagar*
Sedan föregående förbunds församlingar har två presidiedagar genomförts. Den 1 december 2023 träffade presidiet bland annat SFS, Kungl. Biblioteket, VFU-utredningen, Lärarutbildningsutredningen, Migrationsverket och Utbildningsradion. Den 16 februari 2024 träffade presidiet bland annat två nya rektorer, Migrationsverket, UKÄ och e-infrautredningen.
- *NUS och NUD i Bryssel*
De nordiska rektorskonferenserna arrangerar tillsammans med de baltiska vartannat år en gemensam rektorskonferens. Vartannat år arrangerar NUS de så kallade Nordic University Days (NUD) i Bryssel för de nordiska rektorerna. Nästa NUD äger rum den 23 – 24 september 2024.
- *Utbildningsutskottet*
Hans Adolfsson och Marita Hilliges var i februari inbjudna till utbildningsutskottet. Utskottet visade stort intresse för lärosätena. Kompetensförsörjning och akademisk frihet diskuterades särskilt.
- *Överenskommelser med Migrationsverket*
Erbjudande om att teckna avtal med Migrationsverket har gått ut till alla lärosäten. Överenskommelsen gäller samverkan avseende avbrottsrapportering och möjlighet till tvååriga uppehållstillstånd för studier inom högre utbildning.
- *Ansvarfull internationalisering*
Regeringen har gett Universitets- och högskolerådet, Vetenskapsrådet och Vinnova i uppdrag att ta fram nationella riktlinjer för ansvarsfull internationalisering samt förslag på stöd för kunskaps- och erfarenhetsutbyten. SUHF:s expertgrupp för internationaliseringsfrågor agerar bollplank åt utredningen.

SUHF:s rådgivande grupp för globala relationer kommer inom kort med råd gällande internationella samarbeten.

15. Rapporter från expertgrupper/arbetsgrupper

Ordförande i expertgruppen för högskolepedagogiska frågor, Birgitta Bergvall-Kåreborn, informerade om en ny nationell ledarskapsutbildning med fokus på pedagogiskt ledarskap. Utbildningen kommer att inrättas på Stockholms universitet men vända sig till alla lärosäten. En inbjudan att nominera till utbildningen kommer att skickas ut under våren. Expertgruppen arbetar med en vägledning till SUHF:s rekommendationen om högskolepedagogisk utveckling (SUHF REK 2023:3). Expertgruppen kommer under året att agera sammankallande för nationell samverkan mellan högskolepedagogiskt relevanta organisationer (SUHF, UKÄ, SFS, Swednet, Högskolepedagogiskt chefsforum, Include, med flera). Uppgiften har tagits över från UHR:s högskolepedagogiska lyft, som har minskat sin verksamhet kraftigt.

Ordförande i arbetsgruppen för meritbedömningar, Jan-Ingvar Jönsson, informerade om gruppens arbete. Uppdraget är att ta fram ett förslag till ramverk som kommer att tas upp för diskussion vid kommande förbundsörsamlingar. Jan-Ingvar Jönsson informerade även om arbetet i CoARA.

Ordförande i expertgruppen för lärarutbildning, Kerstin Tham, informerade om aktuella frågor inom lärarutbildningsområdet. Skolverket har regeringen uppdrag att ta fram ett Nationellt professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare. Professionsprogrammet kommer att få stor påverkan på lärosätenas verksamhet och expertgruppen arbetar nära Skolverket i frågan. Den nationella försöksverksamheten kring praktisk skolforskning kommer att övergå i en permanent verksamhet från och med 2025. Verksamheten ska regleras i ett nationellt ULF-avtal som föreslås tecknas mellan SUHF (lärosäten med lärarutbildning) och Ifous (skolhuvudmän). Styrgrupper för ULF på nationell och regional nivå är under etablering. Kerstin Tham informerade även om Lärarutbildningsutredningen och Mobilitetsutredningen. Ylva Fältholm tar över ordförandeskapet för expertgruppen från den 1 juli 2024.

Ordförande i arbetsgruppen för lärosätenas bidrag till totalförsvaret, Johan Schnürer, informerade om att arbetsgruppen under året har fört dialoger med olika aktörer, bland annat med representanter för Totalförsvaret, MSB och SFS. Arbetsgruppen har utarbetat ett förslag på *Campus totalförsvaret* som ska ha till uppgift att hjälpa försvaret med kompetens. *Campus totalförsvaret* är en virtuell samarbetsorganisation och ska ge lärosätena möjlighet att samarbeta om utbildning och forskning inom civilt och militärt försvar, mm.

Ordförande i expertgruppen för arbetsgivarfrågor, Maria Knutson Wedel, informerade om gruppens arbete. I gruppens uppdrag ingår att föra dialog med SULF samt att fortsätta arbetet mot trakasserier, hot och hat inom akademien. Genom expertgruppens ledamöter drivs sektorns frågor inom Arbetsgivarverket och lärosätena uppmanades att skicka in viktiga frågor att driva.

16. Inbjudan till årskonferens (15/10) och förbundsörsamling (16/10) på Uppsala universitet den 15-16 oktober 2024

Anders Hagfeldt, rektor vid Uppsala universitet, hälsade alla varmt välkomna till höstens årskonferens och förbundsörsamling den 15-16 oktober på Uppsala universitet. Temat för

konferensen blir demokrati och högre utbildning. Efter konferensen arrangeras en visning av universitetshuset och senare på kvällen bjuds det på middag på Värmlands nation.

17. Förbundsårsamlingar 2025

Förbundsårsamlingen beslutade att vårens förbundsårsamling 2025 ska genomföras den 19 mars på Linköpings universitet och höstens årskonferens och förbundsårsamling den 21 – 22 oktober på SLU i Uppsala.

18. Övriga frågor

Inga övriga frågor behandlades.

19. Mötet avslutas

Ordförande Hans Adolfsson riktade ett speciellt tack till de ledamöter av förbundsårsamlingen som inom kort kommer att avgå som rektorer eller förvaltningschefer. Ordföranden tackade därefter samtliga deltagare och avslutade mötet.

Vid protokollet

Linda Gerén

Justerat av

Hans Adolfsson

Karin Cardell

Bilaga 1

Närvarande vid förbunds församlingens sammanträde den 20 mars 2024. Mötet ägde rum på Mälardalens universitet.

(Partiell närvaro specificeras ej. Digital närvaro noteras ej.)

Ordförande

Hans Adolfsson, Umeå universitet

Rektorer och förvaltningschefer eller motsvarande

Mats Viberg	Blekinge Tekniska Högskola	Rektor
Henrick Gyllberg	Blekinge Tekniska Högskola	Högskoledirektör
Martin Nilsson Jacobi	Chalmers tekniska högskola	Rektor
Fredrik Nilsson	Chalmers tekniska högskola	Vicerektor och stabschef
Niklas Holmefur	Enskilda Högskolan Stockholm	Rektor
Robert Engell	Försvvarshögskolan	Rektor
Christina Zander	Försvvarshögskolan	Högskoledirektör
Per Nilsson	Gymnastik- och idrottshögskolan	Rektor
Björn Sandahl	Gymnastik- och idrottshögskolan	Förvaltningschef
Malin Broberg	Göteborgs universitet	Rektor
Johan Johansson	Göteborgs universitet	Universitetsdirektör
Sofie Roy	Handelshögskolan i Stockholm	Högskoledirektör
Jörgen Elbe	Högskolan Dalarna	Vikarierande rektor
Katarina Johansson	Högskolan Dalarna	Högskoledirektör
Mats Tinnsten	Högskolan i Borås	Rektor
Anna Cregård	Högskolan i Borås	Förvaltningschef
Ylva Fältholm	Högskolan i Gävle	Rektor
Micael Melander	Högskolan i Gävle	Förvaltningschef
Susanne Öhman	Högskolan i Halmstad	Rektor
Catarina Coquand	Högskolan i Halmstad	Högskoledirektör
Muriel Beser Hugosson	Högskolan i Skövde	Rektor
Mats Jägstam	Högskolan Väst	Rektor
Li Lejerstedt	Högskolan Väst	Högskoledirektör
Agneta Marell	Jönköping University	Rektor
Eva Gipperth	Jönköping University	Högskoledirektör
Jerker Moodysson	Karlstads universitet	Rektor
Ann-Christine Larsson Ljung	Karlstads universitet	Universitetsdirektör
Annika Östman Wernerson	Karolinska Institutet	Rektor
Anna Valtonen	Konstfack	Rektor
Elisabet Nordwall	Konstfack	Förvaltningschef
Sanne Kofod Olsen	Kungl. Konsthögskolan	Rektor
Malin Hell	Kungl. Konsthögskolan	Förvaltningschef
Johannes Landgren	Kungl. Musikhögskolan	Tf. rektor
Kersti Hedqvist	Kungl. Musikhögskolan	Högskoledirektör
Anders Söderholm	Kungl. Tekniska högskolan	Rektor
Kerstin Jacobsson	Kungl. Tekniska högskolan	Universitetsdirektör
Jan-Ingvar Jönsson	Linköpings universitet	Rektor
Per-Olof Brehmer	Linköpings universitet	Universitetsdirektör

Peter Aronsson	Linnéuniversitetet	Rektor
Therése Iveby Gardell	Linnéuniversitetet	Universitetsdirektör
Birgitta Bergvall-Kåreborn	Luleå tekniska universitet	Rektor
Maria Lundgren	Luleå tekniska universitet	Universitetsdirektör
Erik Renström	Lunds universitet	Rektor
Susanne Kristensson	Lunds universitet	Universitetsdirektör
Kerstin Tham	Malmö universitet	Rektor
Susanne Wallmark	Malmö universitet	Universitetsdirektör
Roger Klinth	Marie Cederschiöld högskola	Rektor
Anders Fällström	Mittuniversitetet	Rektor
Louise Beskow	Mittuniversitetet	Universitetsdirektör
Martin Hellström	Mälardalens universitet	Rektor
Karin Cardell	Mälardalens universitet	Universitetsdirektör
Susanne Georgsson	Röda Korsets Högskola	Rektor
Johanna Adami	Sophiahemmet Högskola	Rektor
Mårten Jansson	Sophiahemmet Högskola	Förvaltningschef
Paula Crabtree	Stockholms konstnärliga högskola	Rektor
Jonatan Palmquist	Stockholms konstnärliga högskola	Högskoledirektör
Clas Hättstrand	Stockholms universitet	Prorektor
Åsa Borin	Stockholms universitet	Universitetsdirektör
Maria Knutson Wedel	Sveriges Lantbruksuniversitet	Rektor
Martin Melkersson	Sveriges Lantbruksuniversitet	Universitetsdirektör
Gustav Amberg	Södertörns högskola	Rektor
Hans Andersson	Södertörns högskola	Förvaltningschef
Hans Adolfsson	Umeå Universitet	Rektor
Hans Wiklund	Umeå Universitet	Universitetsdirektör
Anders Hagfeldt	Uppsala universitet	Rektor
Caroline Sjöberg	Uppsala universitet	Universitetsdirektör
Johan Schnürer	Örebro universitet	Rektor
Louise Pålsson	Örebro universitet	Universitetsdirektör

Adjungerade

Anna-Lena Claeys-Kulik	EUA	§ 8
Mats Persson	Utbildningsdepartementet	§ 10
Agnes Eklund	Utbildningsdepartementet	§ 10
Maria Noleryd	Utbildningsdepartementet	§ 10
Ann Fust	Utredare	§ 12
Magnus Petersson	Utredare	§ 12
Jacob Färnert	Sveriges förenade studentkårer	Hela mötet
Klara Dryselius	Sveriges förenade studentkårer	Hela mötet
Marita Hilliges	SUHF	Hela mötet
Lars Alberius	SUHF	Hela mötet
Linda Gerén	SUHF	Hela mötet
Christopher Sönerbrandt	SUHF	Hela mötet

Förbundsärenden

Förbunds församlingen ska på höstmötet fastställa medlemsavgift, verksamhetsplan och beloppsgränser (vartannat år).

Förslag

Förbunds församlingen beslutar

- att SUHF tar ut medlemsavgifter för 2025 om 9,5 miljoner kronor * indexuppräknings + 3 miljoner kronor,
- att inga arvoden eller resekostnader utgår från SUHF:s budget för ledamöter i arbetsgrupper, utan att dessa täcks av vederbörandes huvudman. Eventuella undantag för personer utan organisationstillhörighet beslutas av presidiet.
- att OH-kostnader inte ska faktureras i de fall SUHF ersätter lärosäte för medarbetares tid i tjänsten vid större uppdrag,
- verksamhetsplanen för 2025 enligt förslag,
- att fastställa uppräknings av beloppsgränserna för röstetal enligt förslag.

Medlemsavgifter 2025

Bakgrund

Förbunds församlingen ska på höstmötet fastställa medlemsavgift för kommande verksamhetsår. Enligt SUHF:s stadgar erlägger samtliga medlemmar en medlemsavgift, som ska vara proportionell mot respektive medlems intäkter.

Medlemsavgiften består av en del som indexuppräknas, enligt beslut av förbunds församlingen i oktober 2021. Uppräknings beräknas enligt en modell som följer den årliga förändringen av lärosätenas totala omsättning. För 2024 uppgår denna del till 9,5 miljoner kr. Till detta tillkommer tre miljoner kronor som avser den budget per år som anslås för åren 2023 – 2025 för Expertgruppen för analys, enligt beslut av förbunds församlingen i oktober 2022.

Mot bakgrund av förbunds församlingens tidigare beslut föreslås att SUHF för år 2025 tar ut medlemsavgifter om 9,5 miljoner kronor * indexuppräknings + 3 miljoner kronor.

Verksamhetsplan för SUHF 2025

Dokument

- Verksamhetsplan för SUHF 2025, förslag

Bakgrund

Förbundets verksamhetsplan bygger på SUHF:s manifest, *Framtiden börjar nu*, och består av fyra delar: framtidens utmaningar, kompetens, dialog och profil. Dessutom ingår en övergripande budget för förbundet. Verksamhetsplanen behandlar inte i detalj alla insatser och aktiviteter som ska genomföras under det kommande året då det även måste finnas

beredskap att hantera och bevaka olika initiativ, förslag och beslut från statsmakterna och olika organisationer.

Justering av beloppsgränser för röstetal 2025 – 2026

Bakgrund

Enligt stadgarna (§ 6) förfogar varje medlem över en till fyra röster, där antalet avgörs av medlemmarnas intäkter med beloppsintervall som svarar mot de olika röstetalen. Beloppsintervallen fastställs av Förbunds församlingen för perioder om två år. Intäkterna till grund för beräkningen ska avse året närmast före det år under vilket Förbunds församlingen fattar beslut.

Det är nu aktuellt att fatta beslut om beloppsgränserna för 2025 och 2026. Grunden för beräkningen är medlemslärosätenas totala intäkter som de redovisas i Universitetskanslersämbetets årsrapporter. Principen som används för fastställandet är att räkna upp beloppsgränserna med samma procentsats som de totala intäkterna ändrats sedan senaste justering.

Förslaget till nya beloppsgränser för 2025 – 2026 baseras på skillnaden mellan medlemslärosätenas totala intäkter för 2021 och 2023. De totala intäkterna för medlemslärosätena har denna period ökat med 7,2 % (som jämförelse kan nämnas att två år tidigare justerades beloppsgränserna upp med 8,0 %).

Antal röster	Föreslagen gräns 2025-2026 (tkr)	Nuvarande gräns 2023-2024 (tkr)
1	0 – 530 000	0 – 494 000
2	530 001 – 1 688 000	494 001 – 1 575 000
3	1 688 001 – 5 092 000	1 575 001 – 4 750 000
4	5 092 001 –	4 750 001 –

Verksamhetsplan för SUHF 2025

Inledning

SUHF erbjuder, enligt förbundets stadgar, universitet och högskolor en gemensam arena för diskussioner och åtgärder. Det har till syfte att främja samråd och samverkan mellan universitet och högskolor och att agera i frågor av gemensamt intresse. Förbundet verkar för att universitet och högskolor ges goda ekonomiska och organisatoriska förutsättningar och därigenom kan bidra till att stärka demokratin och välbefinnandet i Sverige. Det arbetar i förhållande till statsmakter och andra organisationer i Sverige, liksom i förhållande till organisationer i Norden, Europa och världen i övrigt. SUHF arbetar genom framställningar, rekommendationer och uttalanden. Det initierar och genomför utredningar och liknande verksamheter.

Verksamhetsplanen behandlar inte i detalj alla insatser och aktiviteter som ska genomföras under det kommande året. Det ska även finnas beredskap att hantera och bevaka olika initiativ, förslag och beslut från statsmakterna och olika organisationer.

Arbetsformer

Förbundsårsamlingen är SUHF:s högsta beslutade organ. Förbundsårsamlingen utser styrelse och presidium. SFS inbjuds att adjungera en person från sitt presidium i styrelsen.

Till förbundets förfogande finns ett kansli om fem personer. Kansliet leds av en generalsekreterare.

SUHF bedriver en stor del av arbetet inom olika typer av arbetsgrupper. Arbetsgrupperna består huvudsakligen av personer från medlemslärosätena. SFS inbjuds att utse representanter i relevanta arbetsgrupper. Resekostnader och arbetstid betalas av arbetsgivaren.

Arbetsgrupperna kan delas in i två olika kategorier: expertgrupper och arbetsgrupper. Under 2025 kommer följande grupper att vara verksamma:

1. *Expertgrupper* (grupper med fleråriga uppdrag) med undergrupper:
 - Expertgruppen för analys
 - Expertgruppen för arbetsgivarfrågor
 - Expertgruppen för arkiv- och informationshantering
 - Expertgruppen för ekonomifrågor
 - o Redovisningsrådet
 - Expertgruppen för etikfrågor
 - o Arbetsgruppen för disciplinärenden

- Expertgruppen för fastighets- och säkerhetsfrågor
- Expertgruppen för högskolepedagogik
- Expertgruppen för internationaliseringsfrågor
 - o Arbetsgruppen för EU-frågor inom forskning, utbildning och innovation
 - o EUI-utskottet
 - o SUHF:s rådgivande grupp för globala relationer
- Expertgruppen för kvalitetsfrågor
 - o Arbetsgruppen för kvalitet i administrationen
- Expertgruppen för lärarutbildning
 - o Samordningsgruppen för nationell ULF-strategi (ULF – S)
- Expertgruppen för lärosätesbiblioteken
 - o Arbetsgruppen för bibliometri
- Expertgruppen för professionsutbildningar inom hälso- och sjukvården
- Expertgruppen för samverkan
 - o Arbetsgruppen för avtal mellan lärosäten och näringslivet
- Expertgruppen för studieadministrativa frågor
 - o Nationella bedömningsgruppen för antagning (NBA)

2. *Arbetsgrupper* (ad hoc-grupper för enskilda uppdrag eller utredningar):

- Arbetsgruppen för e-infrastruktur (ny fr.o.m. 2025)
- Arbetsgruppen för högskoleinstruerande och behörighetsgivande utbildningar (ny fr.o.m. 2025)
- Arbetsgruppen för lärosätenas arbete med föreskrifter
- Arbetsgruppen för meritbedömningar
- Arbetsgruppen för rekommendation gällande kursen Vidareutveckling och analys av kvalitet i undervisning (VAK) (ny fr.o.m. juni 2024)
- Förhandlingsgruppen för avtal mellan SUHF och Bonus Copyright Access (vilande)
- Förhandlingsgruppen för UHR-överenskommelser
- Samverkansgruppen mellan SUHF och Migrationsverket
- Samverkansgruppen mellan SUHF och Myndigheten för yrkeshögskolan (?)
- Samverkansgruppen mellan SUHF och Skolverket
- Samverkansgruppen mellan SUHF och Universitets- och högskolerådet
- Samordningsgruppen för öppen vetenskap
 - o Forskningsdatagrupper

Dessutom driver SUHF utbildningar med därtill kopplade arbetsgrupper, Styrgruppen för SUHF:s program för ledare i akademien (HeLP-programmet och Rektorsprogrammet) samt Styrgruppen för det administrativa ledarskapsprogrammet. Ytterligare ad-hoc grupper kan behöva tillsättas.

Deltagandet av personer verksamma vid lärosätena personer i expert- och arbetsgrupper är en värdefull och absolut förutsättning för att SUHF ska fungera. Kansliet utför i allmänhet en samordnande funktion i de olika gruppernas arbete.

SUHF bemannar också arbetsgrupper inom andra organ och myndigheter, som till exempel Kungliga biblioteket eller Universitets- och högskolerådet. Beslut om deltagande och bemanning av dessa grupper fattas av presidiet, i allmänhet efter beredning i berörda expertgrupper.

SUHF nominerar dessutom representanter från universitets och högskolesektorn. Det gäller exempelvis nationella råden för specialtjänstgöring, olika nämnder såsom

expertgruppen för oredlighet i forskning och skolforskningsnämnden samt ett antal referensgrupper eller liknande som tillsätts av olika myndigheter och organ.

Förbundets ekonomi

SUHF:s centrala verksamhet (kansliet) finansieras av medlemsavgifterna. Kostnaderna består av utgifter för kansli, presidium, vissa konsulter med mera. Avgiften för varje enskilt medlemslärosäte beräknas i proportion till lärosätets omslutning året före.

Enligt beslut vid förbundsårsamlingen i oktober 2021 ska medlemsavgifterna årligen uppräknas med ett index som baseras på förändringar av lärosätenas totala omslutning (procentsatsen räknas ut som ett medelvärde på en rullande fyraårsperiod). Medlemsavgifterna för 2025 kommer därmed att uppgå till 2024 års nivå multiplicerat med ett index (9,5 miljoner kronor * index). Till detta kommer 3 miljoner kronor som är speciellt avsedda för Expertgruppen för analys. Den speciellt riktade budgeten beslutades vid förbundsårsamlingen i oktober 2022 och omfattar tre miljoner kronor per år för perioden 2023 – 2025. Varje enskilt lärosätes bidrag till budgeten räknas ut på motsvarande sätt som för medlemsavgiften.

SUHF har utöver kanslifunktionen två verksamhetsgrenar – ledarprogrammen och konferensverksamheten – som i stort finansieras på annat sätt. Ledarprogrammen finansieras av deltagarnas avgifter som är beräknade så att programmen, över tid, är självfinansierade. Konferensverksamheten har utvecklats över tid med målet att bli ”i stort sett” självfinansierad. Dock finns ett antal konferenser där deltagaravgift inte är lämplig och kostnaden får bäras av medlemsavgifterna. Det gäller bland annat dialogseminariet med forskningsfinansierare och arrangemangen i Almedalen. En flexibilitet vad gäller finansieringen av konferensverksamheten behövs.

Sammantaget bedöms förbundet ha intäkter och kostnader för 2025 på omkring 18,5 mnkr. Därav beräknas intäkter och kostnader för den centrala verksamheten uppgå till omkring 12,8 mnkr. Intäkter och kostnader för ledarprogrammen beräknas till 4,7 mnkr och för konferensverksamheten till 1 mnkr.

Verksamhetsplanens upplägg

Följande verksamhetsplan är uppbyggd på samma sätt som SUHF:s manifest *Framtiden börjar nu*. Manifestet består av fyra delar: Framtidens utmaningar, kompetens, dialog och profil.

De insatser och aktiviteter som föreslås har placerats under den rubrik där de tydligt hör hemma, men många har inverkan på flera områden. Insatser och aktiviteter är inte uppställda i prioritetsordning.

Framtidens utmaningar

I manifestets inledning Framtidens utmaningar betonas samhällsutmaningarna och högskolans roll relativt dessa. Universitet och högskolor ska vara självständiga, stå nära det övriga samhället och vara till för alla.

SUHF kommer fortsatt behöva hantera konsekvenserna av den geopolitiska situationen, dess ekonomiska följdverkningar, liksom de globala utmaningarna.

Nedan anges ett antal områden där SUHF ska arbeta under 2025 för att bidra till att högskolans roll förtydligas och att goda förutsättningar finns för alla att ta del av högre utbildning.

SUHF ska arbeta för förändringar som är inriktade mot att förbättra lärosätenas möjligheter att utvecklas för att möta den komplexa kravbilden och samtidigt behålla den hittills så framgångsrika akademiska modellen.

I hög grad syftar det till att skapa förutsättningar för mångfald och variation inom systemet och att ge lärosätena rådighet över sin verksamhet. En minskad direktstyrning kompletterad med uppföljning och tydligt ansvarstagande från lärosätena ökar förutsättningarna för att ta tillvara den kreativitet och vilja som finns vid varje lärosäte.

För att stödja en utveckling i denna riktning ska SUHF under 2025 bland annat arbeta med nedanstående:

- SUHF ska inom ramen för lärosätenas autonomi föra debatt och genomföra seminarier och hearings. Här ingår fortsatt påverkansarbete utifrån förbundets ställningstaganden.
- SUHF ska arbeta med att synliggöra lärosätenas bidrag till samhällets välfärd och utveckling, liksom dess genomslag.
- SUHF ska arbeta för att forskningens och den högre utbildningens frihet och lärosätens rätt till självbestämmande ska skyddas i lag.
- SUHF ska med olika medel påverka och arbeta med de frågor som lyfts i tidigare och kommande forskningspolitiska propositioner.
- SUHF ska fortsatt arbeta med frågor kring högskolans styrning och resurstilldelning.
- SUHF ska verka för förstärkta utbildningsprislappar för att säkerställa utbildningens kvalitet.
- SUHF ska utveckla förbundets analyskapacitet enligt beslut i förbunds församlingen och under året utvärdera verksamheten inför beslut om eventuellt fortsatt uppdrag.
- SUHF ska verka för att spridning av kunskap är fri och tillgänglig för alla genom öppen vetenskap.
- SUHF ska verka för implementering av de globala målen för hållbar utveckling, Agenda 2030 och klimatramverk för lärosätena.
- SUHF ska arbeta med strategiska frågor rörande internationalisering. I det internationella arbetet på europeisk nivå ska SUHF bevaka EU-satsningar som kommande ramprogram för forskning, Erasmus+, Europauniversitet (EUI) och EOSC samt Bolognaprocessen.
- SUHF ska fortsatt delta i och aktivt påverka samarbetet inom NUS, EUA och IAU.

Kompetens

I manifestets avsnitt om Kompetens betonas akademisk frihet och ansvar med kollegial öppenhet och gemensam prövning utifrån ett ansvarsfullt ledarskap.

För att stödja en utveckling i denna riktning ska SUHF under 2025 bland annat arbeta med nedanstående:

- SUHF ska fortsätta arbetet med kvalitetsfrågor för utbildning, forskning och administration. Lärosätenas eget ansvarstagande för kvalitetsarbetet inom all verksamhet ska vara i fokus.
- SUHF ska stödja och synliggöra sektorns gemensamma ansvarstagande för kompetensförsörjningen.
- SUHF ska verka för att möta samhällets behov av kompetens inom säkerhetsområdet och totalförsvaret.
- SUHF ska följa arbetet kring regeringsuppdraget till alla myndigheter kring jämställdhetsintegrering samt verka för att jämställdhetsfrågor ska finnas med på agendan vid olika möten och seminarier.
- SUHF ska genomföra olika konferenser med olika inriktningar för personal inom högskolan, såväl digitala som fysiska.
- SUHF ska stärka och utveckla Rectorsprogrammet, HeLP-programmet och det administrativa ledarskapsprogrammet. I arbetet med ledarprogrammen ingår att söka de bästa formerna för att säkerställa lika villkor och mångfald i det högsta akademiska och administrativa ledarskapet. Centrala frågor kring ledarskap och arbetsgivarrollen som framkommer inom ledarprogrammen ska ligga till grund för särskilda aktiviteter. Koordinering ska ske med andra aktörer med ansvar för ledarskapsutveckling i staten.
- SUHF ska fortsätta arbetet med arbetsgivarfrågor och dialogen med Arbetsgivarverkets olika organ. En central fråga är strategisk kompetensförsörjning avseende all personal inom högskolan.
- SUHF ska arbeta för att ta fram ett gemensamt ramverk för meritbedömningar. Arbetet ska genomföras i dialog med relevanta aktörer.
- SUHF ska arbeta med frågor med anknytning till genusbaserad utsatthet, liksom hat och hot-relaterade frågor. Högskolan vara en säker plats för anställda och studenter.
- SUHF ska aktivt bidra i det nationella arbetet med ansvarsfull internationalisering.
- SUHF ska aktivt arbeta med att stärka och stödja sektorns arbete med forskningsetiska frågor, hantering av konsekvenser av oredlighet och att främja god forskningssed, liksom stödja arbetet kring disciplinfrågor. Särskilt fokus ska ligga på att följa arbetet i Nämnden för prövning av oredlighet i forskning, Etikprövningsmyndigheten och Överklagandenämnden för högskolan.

- SUHF ska nationellt framföra vikten av bättre möjligheter att attrahera kompetens till högskolan. Lärosätena ska vara attraktiva för såväl nationella och internationella arbetstagare som nationella och internationella studenter.

Dialog

Manifestet slår fast att ny kunskap och nya insikter bara kan vinnas då modet att utmana finns. Det är kärnan i avsnittet Dialog. Det gäller dialog inom och mellan discipliner och med övriga samhället.

Nedan ges exempel på hur SUHF under 2025 ska arbeta med områden som stödjer olika former av dialog.

- SUHF ska vara en arena för diskussioner och ställningstagande i högskolepolitiska frågor. SUHF:s påverkansarbete handlar dels om att ta en aktiv roll gentemot omvärlden och proaktivt bearbeta politiska och andra aktörer i frågor där högskolesektorn har en enad hållning. Det inkluderar att följa upp de förslag och reformer som regering, riksdag och myndigheter samt olika europeiska organ lägger fram.
- SUHF ska uttala sig i sektorsgemensamma frågor där det råder tillräcklig samsyn.
- SUHF ska föra aktiv dialog kring uppdragen om öppen tillgång respektive öppna data med Kungliga biblioteket och Vetenskapsrådet, liksom även med övriga forskningsfinansiärer rörande kostnadsströmmar och alternativa publiceringsvägar vid övergången till öppen vetenskap.
- SUHF ska fortsätta dialogen med Myndigheten för yrkeshögskolan och arbeta för klargörande av gränsdragningar, validering och övergångsmöjligheter mellan de båda postgymnasiala utbildningsformerna.
- SUHF ska gällande skol- och lärarutbildningsfrågor föra aktiv dialog med Skolverket och skolhuvudmän kring bland annat professionsprogram och ULF-avtal.
- SUHF ska föra aktiv dialog med Migrationsverket gällande frågor om uppehållstillstånd för studenter, doktorander och forskare.
- SUHF ska aktivt engagera sig i arbetet med det nationella vårdkompetensrådet.
- SUHF ska föra aktiv dialog med Universitets- och högskolerådet och Universitetskanslersämbetet i de frågor som berör högskolan.
- SUHF ska föra aktiv dialog med Universitets- och högskolerådet, Vetenskapsrådet och Ladokkonsortiet i de frågor som berör e-infrastruktur för högre utbildning och forskning.
- SUHF:s presidium, styrelse och kansli ska ha löpande kontakter med företrädare för riksdagens partier, Regeringskansliet, myndigheter, studentorganisationer, andra organisationer och EU-parlamentet. Detta sker genom formella och informella möten samt genom deltagande i olika seminarier och konferenser.

- SUHF ska fortsatt verka för att forskning och utbildning kan bedrivas med full kostnadstäckning.
- SUHF ska samla företrädare för sektorn till diskussioner i angelägna frågor. Ett dialogseminarium mellan lärosäten och forskningsfinansiärer ska genomföras årligen, i januari.
- SUHF medverkar, i den form som är möjlig, under Almedalsveckan. Förbundet kan även komma att delta i andras arrangemang för att föra sektorns talan.
- SUHF:s lokaler ska upplåtas för att underlätta medlemmarnas behov av mötesplatser i Stockholm. Följande principer ska gälla: SUHF ska gynna samarbeten, främst mellan lärosäten. SUHF ska i första hand stödja lärosäten som inte har tillgång till andra lokaler i Stockholmsområdet. Styrelsen och SUHF:s arbetsgrupper har prioritet. I mån av plats har lärosätenas ledningsgrupper och samarbetsgrupper möjlighet att låna lokalerna.

Profil

Det betonas i manifestets avsnitt Profil att behovet av olika utbildnings- och forskningsmiljöer ökar. Det behövs därför ett högskolelandskap som motsvarar detta behov. Ett diversifierat landskap där lärosätena värderas, utvärderas och finansieras utifrån de egna premisserna.

För att bidra till ökade möjligheter till profilering ska SUHF under 2025 bland annat arbeta med nedanstående:

- SUHF ska verka för en ny ändrad offentlighetslig organisationsform.
- SUHF ska verka för minskat beroende av extern finansiering.
- SUHF ska verka för minskad politisk styrning av utbildningsutbudet.
- SUHF ska verka för minskad kontroll och byråkratisering av högskolesektorn.
- SUHF ska verka för ökat gemensamt ansvarstagande genom samarbete mellan lärosäten.
- SUHF ska verka för kvalitetssystem som gynnar mångfald inom såväl utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå som forskning.
- Fortsätta arbetet med styrning för mångfald genom ett uthålligt styr- och resursfördelningssystem.
- SUHF ska verka för förståelsen av ett dynamiskt och diversifierat högskolelandskap i arbetsgrupper, ledarprogram och i kommunikation med externa parter.
- SUHF ska verka för ökat samarbete mellan lärosäten inom utbildning och forskning.

Revidering av stadgar

Dokument

- SUHF:s stadgar, med ändringsförslag

Förslag

Förbunds församlingen beslutar

- att ändra SUHF:s stadgar enligt förslag
- att förklara beslutet omedelbart justerat.

Bakgrund

Styrelsen föreslår följande ändringar av SUHF:s stadgar:

- **Text i inledande stycke:** Meningen "Smärre justeringar i dessa har gjorts tidigare. De revideras genom föreliggande stadgar." stryks då informationen inte tillför relevant information.
- **Antal vice ordförande:** Paragraf 9 har följande ordalydelse idag: "Inom förbundet finns en styrelse bestående av förbundets ordförande och vice ordförande samt ytterligare sex ledamöter utsedda av förbunds församlingen för en mandattid om två kalenderår."

Paragrafen ändras till: "Inom förbundet finns en styrelse bestående av åtta ledamöter: förbundets ordförande, minst en vice ordförande samt ytterligare ledamöter utsedda av förbunds församlingen för en mandattid om två kalenderår."

Syftet med ändringen är att öppna för möjligheten att ha ytterligare en eller flera vice ordförande. Då uppdraget som ordförande och vice ordförande är omfattande önskar styrelsen att kunna utöka presidiet.

- **Ersätta "utskott" med "expertgrupper":** I paragraf 11 talas om att styrelsen kan inrätta "utskott". Det är en beteckning förbundet aldrig använt sig av. Istället används begreppet "expertgrupper". Förslaget är att ändra beteckning enligt praxis.
- **Mandatperiod för revisorer:** I paragraf 12 om valberedningens arbete konsekvensändras avsnittet om att valberedningen föreslår en ordförande, "och minst en" vice ordförande. Samtidigt stryks texten "samt två revisorer för samma tid", då förbundets revisorer behandlas i paragraf 13.

I paragraf 13 ändras texten så att revisorerna har samma mandatperiod som valberedningen, inte styrelsen. Praxis har varit, sedan förbundets start, att valberedningen utses vid vårens förbunds församlingen och tillträder direkt efter beslut, medan styrelse och revisorer sitter kalenderårsvis.

STADGAR MEDLEMSFÖRTECKNING

- Kompletterad 1995-08
- Reviderad § 5 Förbundsårsamlingen 1996-12-11
- Reviderad § 8 Förbundsårsamlingen 1998-10-28
- Omarbetad Förbundsårsamlingen 2002-03-20
- Ny medlem (Röda Korsets högskola) 2004-01-01
- Reviderad Förbundsårsamlingen 2005-11-17
- Reviderad Förbundsårsamlingen 2014-03-27
- Reviderad Förbundsårsamlingen 2015-03-26
- Byte av lärosätesnamn 2018-01-01
- Reviderad styrelsen, ny medlem (Enskilda Högskolan Stockholm) 2020-01-01
- Reviderad (generalsekreterare och nya lärosätesnamn) 2022-03-16
- Förslag revidering (text i inledande stycke, mandatperiod för revisorer, antal vice ordförande, ersatt utskott med expertgrupper) 2024-XX-XX

Stadgar för Sveriges universitets- och högskoleförbund

1

Stadgar och medlemmar Sveriges universitets- och högskoleförbund bildades genom beslut om samverkan mellan dåvarande Svenska akademiska rektorskonferensen (SAR) och De nya högskolornas rektorskonvent (NHR), varvid stadgar antogs den 8 juni 1995. [Smärre justeringar i dessa har gjorts tidigare. De revideras genom föreliggande stadgar.](#)

Förbundet består av de universitet och högskolor som anges i bifogad förteckning.

2

Syfte Förbundet erbjuder universitet och högskolor en gemensam arena för diskussioner och åtgärder. Det har till syfte att främja samråd och samverkan mellan universitet och högskolor och att agera i frågor av gemensamt intresse. Förbundet verkar för att universitet och högskolor ges goda ekonomiska och organisatoriska förutsättningar och därigenom kan bidra till att stärka demokratin och välförhållanden i Sverige. Det arbetar i förhållande till statsmakter och andra organisationer i Sverige, liksom i förhållande till organisationer i Norden, Europa och världen i övrigt.

Förbundet arbetar genom framställningar, rekommendationer och uttalanden. Det initierar och genomför utredningar och liknande verksamheter.

3

Organisation Inom förbundet finns en förbundsårsamling, en styrelse och ett kansli. Deras uppgifter anges i §§ 7, 9 och 14.

4

Medlemskap Utöver medlemmar som anges enligt bilaga § 1 kan svenska statliga universitet och högskolor upptas som medlemmar. Dessutom kan enskilda utbildningsanordnare upptas som medlemmar om de

1. har sitt säte i Sverige och bedriver högre utbildning och forskning i Sverige
2. har examensrätt inom utbildningar på grundnivå och avancerad nivå
3. bedriver forskarutbildning eller aktivt samverkar i forskarutbildning vid annat lärosäte
4. har en verksamhet av betydande omfattning och en sammanvägd bedömning visar att ett medlemskap kan vara givande för såväl medlemmen som förbundet; bedömningen ska inkludera följande delar:
 - antal studenter
 - antal och andel forskarutbildade lärare
 - forskningsanslagets storlek
 - total omsättning
 - långsiktig och stabil finansiering sedan minst fem år tillbaka samt god framtidsprognos
 - huvudsakligen akademisk verksamhet
 - akademisk värdegrund avseende akademisk frihet, kvalitet och ansvar.

5

Företrädare i förbunds-församlingen Förbundets högsta beslutande organ är förbunds-församlingen. I denna företräds medlem av rektor och ytterligare högst en företrädare, som ska vara förvaltningschef eller, där sådan inte finns, chefstjänsteman som rektor utser.

Vid förfall för rektor äger medlem företräddas av prorektor eller annan i motsvarande ställning. Även chefstjänsteman kan vid förfall ersättas av annan.

6

Omröstning Vid omröstning förfogar varje medlem över en, två, tre eller fyra röster. Antalet röster avgörs av medlemmarnas intäkter, där olika beloppsintervall svarar mot de olika röstetalen. Beloppsintervallen fastställs av förbunds-församlingen för perioder om två år. Intäkterna ska avse året närmast före det under vilket förbunds-församlingens beslut fattas.

7

Förbunds-församling Förbunds-församlingen är ett forum för diskussion och beslut i övergripande frågor. Förbunds-församlingen beslutar vidare om medlemskap, budget, medlemsavgift, verksamhetsinriktning, verksamhetsberättelse och redovisning av förbundets ekonomiska förhållanden.

Förbunds-församlingen sammanträder minst en gång varje halvår på kallelse av ordförande. Förbunds-församlingen ska också sammanträda om minst åtta medlemmar begär det.

Förbunds-församlingen är beslutsför då minst hälften av medlemmarna är företrädda.

Beslut fattas med enkel majoritet. Vid lika röstetal har förbundsordföranden utslagsröst. Vid val skiljer lotten.

8

Ordförande och vice ordförande Förbundet väljer inom sig ordförande och minst en vice ordförande för en mandattid om två kalenderår.

9

Styrelsen Inom förbundet finns en styrelse bestående av åtta ledamöter: förbundets ordförande, ~~och~~ minst en vice ordförande samt ytterligare ~~sex~~ ledamöter utsedda av förbunds-församlingen för en mandattid om två kalenderår.

Valbara till styrelsen är de personer som kan representera sitt lärosäte vid förbunds-församlingens möten.

Styrelseledamot kan kvarstå i styrelsen upp till sex månader efter det att hen avgått från sin befattning vid lärosätet. Återstår mer än sex månader av mandatperioden i styrelsen ska fyllnadsval hållas. Fyllnadsval får ske genom poströstning.

Styrelsen bereder alla ärenden som ska behandlas av förbunds församlingen. Styrelsen beslutar i frågor som fortlöpande kräver förbundets ställningstagande. När så sker ska styrelsen i viktiga frågor inhämta synpunkter från medlemmarna.

Förbunds församlingen kan med två tredjedelar av avgivna röster besluta att den behandlar ett ärende som inte beretts av styrelsen.

Styrelsen är beslutsför när mer än hälften av ledamöterna är närvarande, varvid ordföranden eller – vid förfall för ordföranden – vice ordförande är närvarande. Beslut fattas med enkel majoritet. Vid lika röstetal har den som är ordförande vid sammanträdet utslagsröst.

10

Verksamhetsberättelse, verksamhetsinriktning och budget

Styrelsen lägger vid förbunds församlingens första sammanträde varje år fram verksamhetsberättelse och redovisning av förbundets ekonomiska förhållanden under det gångna året.

Inför kommande kalenderår lägger styrelsen för förbunds församlingen fram förslag till verksamhetens huvudsakliga inriktning och budget inklusive medlemsavgiftens storlek.

11

Andra utskottExpert- och arbetsgrupper

Styrelsen får inrätta [utskott-expertgrupper](#) som varaktigt bereder frågor åt den och arbetsgrupper för tidsbegränsade uppgifter.

12

Valberedning

Vid förbunds församlingens första sammanträde vartannat år utses en valberedning om fem medlemmar, som har att under året lägga fram förslag till val av förbundets ordförande [och vice ordförande](#) samt övriga ledamöter av styrelsen för nästföljande tvåårsperiod, ~~samt två revisorer för samma tid~~. Valberedningens mandatperiod gäller under två år.

Valbara till valberedningen är de personer som kan representera sitt lärosäte vid förbunds församlingens möten.

Ledamot i valberedningen kan kvarstå i valberedningen upp till sex månader efter det att hen avgått från sin befattning vid lärosätet. Återstår mer än sex månader av mandatperioden ska ny ledamot utses av styrelsens ordförande och vice ordförande efter hörande av valberedningens ordförande eller den ledamot som valberedningen utser.

13

Revisorer

Inom förbundet ska utses två revisorer. Revisorerna utses för samma mandatperiod som ~~styrelsen~~ [valberedningen](#).

14

Kansli Vid förbundet finns ett kansli, som bereder ärendena för förbunds församlingen och styrelsen samt svarar för administrativt stöd i övrigt. Vid kansliet finns en generalsekreterare som verkställande tjänsteman. Generalsekreteraren utses av styrelsen.

Generalsekreteraren sköter den löpande förvaltningen enligt förbunds församlingens och styrelsens anvisningar och riktlinjer. Generalsekreteraren företräder då inom sitt uppdrag medlemmarna. Generalsekreteraren ska agera i enlighet med av förbunds församlingen beslutad budget. Generalsekreteraren ska hålla styrelsen informerad om verksamheten.

15

Medlemsavgift och ekonomiskt ansvar För täckande av kostnader för kansliet och andra förbundets löpande utgifter erlägger samtliga medlemmar en medlemsavgift, som ska vara proportionell mot respektive medlems intäkter.

Medlemmarna svarar gemensamt för verksamhetens ekonomiska förpliktelser. Varje medlems ekonomiska ansvar ska vara proportionellt mot respektive medlems intäkter.

16

Stadgeändring För ändring av dessa stadgar erfordras en majoritet av minst två tredjedelar av avgivna röster vid sammanträde med förbunds församlingen, vid vilket minst tre fjärdedelar av medlemmarna är företrädde.

17

Upplösning av förbundet samt utträde Beslut om upplösning av förbundet kan fattas endast genom likalydande beslut vid två på varandra följande sammanträden med förbunds församlingen. För beslutets giltighet erfordras att fyra femtedelar av medlemmarna är företrädde och att tre fjärdedelar av avgivna röster biträder beslutet.

Meddelande om utträde ur förbundet ska göras skriftligen till kansliet. Medlemsavgift erläggs till utgången av det år under vilket medlemmen lämnat förbundet, dock för minst sex månader. Medlem kan välja att utträda ur förbundet med omedelbar verkan eller kvarstå som medlem under den period medlemsavgift betalas.

Bilaga 1

Medlemmar i Sveriges universitets- och högskoleförbund

Blekinge Tekniska Högskola
Högskolan i Borås
Chalmers tekniska högskola
Enskilda Högskolan Stockholm
Försvarshögskolan
Gymnastik- och idrottshögskolan
Göteborgs universitet
Handelshögskolan i Stockholm
Högskolan Dalarna
Högskolan i Gävle
Högskolan i Halmstad
Jönköping University
Högskolan i Skövde
Högskolan Kristianstad
Högskolan Väst
Karlstads universitet
Karolinska Institutet
Konstfack
Kungl. Konsthögskolan

Kungl. Musikhögskolan
Kungl. Tekniska högskolan
Linköpings universitet
Linnéuniversitetet
Luleå tekniska universitet
Lunds universitet
Malmö universitet
Marie Cederschiöld högskola
Mittuniversitetet
Mälardalens universitet
Röda Korsets Högskola
Sophiahemmet Högskola
Stockholms konstnärliga högskola
Stockholms universitet
Sveriges lantbruksuniversitet
Södertörns högskola
Umeå universitet
Uppsala universitet
Örebro universitet

Val av styrelse 2025 – 2026

Dokument

--

Förslag

Förbunds församlingen beslutar om styrelse för SUHF för mandatperioden 2025 – 2026, i enlighet med valberedningens förslag.

Bakgrund

Följande personer ingår i SUHF:s valberedning 2024: Astrid Söderbergh Widding, Stockholms universitet, ordförande, Peter Aronsson, Linnéuniversitetet, Ylva Fältholm, Högskolan i Gävle, Susanne Kristensson, Lunds universitet samt Anna Valtonen, Konstfack.

Valberedningens ordförande, Astrid Söderbergh Widding, kommer under mötet att lägga fram valberedningens förslag till ny styrelse för mandatperioden 2025 – 2026, samt redogöra för processen och motiveringen för förslaget.

Gemensamt ramverk för lärosätenas arbete att utveckla framtidens meritbedömningar

Dokument

- Gemensamt ramverk för lärosätenas arbete att utveckla framtidens meritbedömningar (förslag)

Förslag

Förbunds församlingen

- *tar del av presentationen*
- *diskuterar förslaget till ramverk.*

Bakgrund

Vid rektorsinternatet i augusti 2021 framkom att flera lärosäten arbetar med sina meritbedömningssystem. Det uttrycktes önskemål om att lärosätena skulle arbeta med detta tillsammans och systematiskt. Det ledde fram till att en arbetsgrupp för meritbedömningar tillsattes. Gruppen startade sitt arbete i februari 2022.

Gruppen ska utifrån den enkät som SUHF:s presidium genomförde under hösten 2021 analysera hur frågan behandlas vid lärosätena, göra en kartläggning av meritbedömning i relevanta länder och ta fram ett förslag till gemensamt ramverk som tar hänsyn till ämnenas särarter, öppen vetenskap och andra relevanta aspekter.

Gruppen har följande sammansättning: Jan-Ingvar Jönsson, rektor, Linköpings universitet (ordförande), Johan Schnürer, rektor, Örebro universitet (vice ordförande), Peter Aronsson, rektor, Linnéuniversitetet, Ylva Fältholm, rektor, Högskolan Gävle, Lennart Josefson, professor, Chalmers, Rebecka Lettevall, vicerektor, Malmö universitet, Gustav Nilsson, docent, Karolinska institutet/Stockholms universitet, Lars Nordlander, personalchef, Umeå universitet, Jenny Söderberg, biträdande HR-chef, Högskolan i Halmstad, Maria Swartz, ledningskoordinator, Linköpings universitet samt Lars Alberius, SUHF:s kansli.

I bifogat förslag till ramverk ges åtta rekommendationer för att utveckla framtida meritbedömningar:

1. Erkännande av en bred uppsättning meriter och kompetenser av akademiskt arbete.
2. Relevanta och tydliga kriterier för en objektiv bedömning av akademiska prestationer.
3. Balanserad användning av kvantitativa och kvalitativa mått.
4. Främjande av akademiskt medborgarskap.
5. Stärkt meritvärde för nyttiggörande och samverkansskicklighet.

6. Utveckling av riktlinjer och erkännande av öppen vetenskap.
7. Stöd för individers karriärutveckling för hållbara akademiska miljöer.
8. Möjliggörande av attraktiva och mångsidiga karriärvägar.

Jan-Ingvar Jönsson presenterar förslaget vid förbunds församlingen.

Förslag till gemensamt ramverk för lärosätenas arbete att utveckla framtida meritbedömningar

Bakgrund

Behovet av ett förändrat meritbedömningssystem är högaktuellt både i Sverige och internationellt. Det finns en insikt bland lärosätena att en snabbt föränderlig omvärld kräver flexibilitet och förändringskapacitet i fråga om meritbedömningar för att på bästa sätt kunna svara upp mot kärnuppgifterna inom forskning, utbildning och samverkan/nyttiggörande. Omgivande samhälle har en förväntan att den vetenskapliga personalen på universitet och högskolor ska engagera sig i frågor som berör stora samhällsutmaningar och att genom kunskapsbildning och spridning av forskningsresultat bidra till bland annat innovationer och kompetensförsörjning. Många medarbetare med akademisk anställning har förutom att vara lärare och forskare dessutom uppdrag som utbildningsanordnare, gästföreläsare, sakkunnig, expert, specialist, rådgivare, samverkare, innovatör, mentor, ledare, m. fl. Tillsammans bidrar de på olika sätt till lärosätenas kunskapsbildning och kunskapsspridning. Det finns således ett stort behov av att komma bort från dagens system av ensidig bedömning av enskilda meriter till ett kvalitativt helhetsgrepp med en mer mångsidig och rättvisande bedömning av forskare och lärare vid tjänstetillsättningar och befordringsärenden, men också vid forskningsprioriteringar. Förutom att ta större hänsyn till den individuella lärarens och forskarens sammanhängande kompetens och bidrag finns det också ett behov av att koppla meritbedömning till de samlade kompetensbehoven i den akademiska miljö som man ska berika.

Det globala arbetet kring öppen vetenskap är ytterligare en orsak som bidrar till strävan mot ett förändrat meritbedömningssystem. I SUHF:s nationella färdplan för öppen vetenskap (REK 2021:1) anges att lärosätena ska "utveckla en incitamentsstruktur som främjar och värderar öppen vetenskap till exempel vid meritbedömning och prestationsbaserad fördelning av medel". Detta är i linje med de nationella riktlinjer för öppen vetenskap som Kungliga biblioteket tagit fram på regeringens uppdrag. Den av regeringen beslutade övergången till öppen vetenskap är också ett av skälen till att högskolesektorn på allvar behöver gripa sig an meritbedömningsfrågan, som anses vara en nyckel till att förverkliga övergången till öppen vetenskap. Sverige som nation bör gå i takt med omvärlden och har dessutom en stor möjlighet att befinna sig i framkant av det utvecklingsarbete mot ett mer öppet och föränderligt meriteringssystem som sker internationellt. Några exempel är det arbete som UNESCO och International Association of Universities (IAU) aktivt driver, men även det europeiska initiativet CoARA, Coalition for Advancing Research Assessment, som initierades och drivs av EUA och Science Europe. Ett tjugotal svenska lärosäten har tillsammans med ett antal forskningsfinansiärer och andra aktörer hittills ställt sig bakom initiativet.

På uppdrag av SUHF:s styrelse har arbetsgruppen för meritbedömningar tagit fram förslag till ett gemensamt ramverk för lärosätenas framtida meritbedömningar vid anställning och

befordran av lärare och forskare. Uppdraget har varit att ta fram ett förslag som tar hänsyn till olika ämnes särarter, öppen vetenskap och andra relevanta aspekter. Som utgångspunkt har arbetsgruppen dels kartlagt pågående arbete vid lärosätena och analyserat den enkät som SUHF:s presidium genomförde hösten 2021, dels sökt samråd med andra grupper inom SUHF vars kompetens kan ha bäring på frågan. Vidare har arbetsgruppen haft flera möten med olika forskningsfinansiärer och andra intressenter och bland annat tagit del av Vetenskapsrådets kartläggning av meritbedömning i relevanta länder, men också själva inhämtat information om pågående arbete inom EU och specifikt i Nederländerna, Norge och Storbritannien. Ramverket är tänkt att utgöra en grund för det fortsatta arbetet att utveckla hur forskares och lärares meriteringar ska bedömas. Förhoppningen är att lärosätena skall lära sig av varandra och ha ett utökat utbyte av bedömningsgrunder, arbetssätt, processer och erfarenheter. Samtidigt kan ramverket utgöra en möjlighet att identifiera minsta gemensamma nämnare mellan högskolesektorn och forskningsfinansiärer vid bedömning av forskningsmeriter.

Utgångspunkter

Vid den enkät som SUHF genomförde 2021 ombads lärosätena att beskriva sitt pågående arbete med att utveckla sina meritbedömningssystem. Syftet med enkäten var att få en övergripande inblick i hur långt de svenska lärosätena har kommit i sitt arbete och att få en mer enhetlig bild av lärosätenas status i frågan om meritbedömningar. Frågorna som ställdes berörde framför allt om och hur lärosätena prioriterar arbetet med att utveckla sina anställningsordningar, men också vilka möjligheter till olika akademiska anställningsformer som lärosätets lärare och forskare har. Enkäten visade på en splittrad bild av hur långt olika lärosäten hade kommit och även om alla lärosäten tycktes ha samma grundstruktur för akademiska tjänster finns det än idag inte någon samstämmig hantering av olika typer av alternativa tjänster. På vissa lärosäten har arbetet fokuserat på att införa särskilda lärartjänster för att premiera insatser inom utbildning och pedagogisk utveckling, medan andra har infört alternativa karriärvägar för anställda som i huvudsak ägnar sig åt forskning.

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) redovisade 2022 sitt regeringsuppdrag att undersöka hur lärosätenas strategiska arbete med karriärvägar och meriteringssystem med öppen och transparent rekrytering har utvecklats sedan autonomireformen 2011. I uppdraget ingick att kartlägga hur meriteringssystemen premierar undervisning, samband mellan forskning och utbildning, och samverkan med omgivande samhälle. UKÄ:s övergripande slutsats var att karriärvägarna inte hade utvecklats nämnvärt och på de flesta lärosäten hade de i stort sett samma grundstruktur som tio år tidigare. De flesta lärosäten inkluderar samma befattningar i sina karriärvägar och även om det finns en viss samstämmighet i lärosätenas meriteringssystem är skillnaderna flera. Många lärosäten arbetar med tydlighet och transparens inom ramen för det egna lärosätets system, men på nationell nivå kan mångfalden i lärosätenas karriärvägar och meriteringssystem göra att systemet uppfattas som otydligt. UKÄ konstaterar också att det finns utmaningar mellan lärosätets övergripande arbete och individers tillgång till meriteringsmöjligheter och anställningar. Inom vissa ämnen är det till exempel svårt att möjliggöra undervisningstid, medan det inom andra ämnen är svårt att frigöra tid för forskning. Medan flertalet lärosäten arbetar fram modeller för pedagogisk meritering finns det fortsatta utmaningar att mäta insatser kring samverkansuppdraget och andra centrala aspekter som ledning och akademiskt

miljöbyggande som kriterium för anställning och befordran. Dessa områden verkar hittills ha nedprioriterats till förmån för vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, även om det vid några lärosäten pågår ett arbete med att utveckla värderingen av samverkansskicklighet genom att benämna det som nyttiggörande och tydliggöra nyttan för samhället med kunskapsöverföringen.

Utmaningar med dagens meriteringssystem

Det finns av förklarliga orsaker flera hinder för att utveckla och förändra hur olika organisationer bedömer meriter. Frågan är komplex och olika bedömningsgrunder av meriter förekommer inte bara mellan akademi och forskningsfinansiärer utan även mellan lärosätena. Även om alla tycks vara överens om att det finns ett behov av ett förändrat meritbedömningssystem varierar principerna för bedömning mellan olika ämnesområden och olika traditioner styr fortfarande. Riktlinjer för hur enskilda forskare och lärares meritering ska bedöms vid anställning och befordran framgår av lärosätenas anställningsordningar. Bedömning av meriter - eller skicklighet som det ofta benämns - är i de flesta fall tämligen strikt uppdelad i olika delar som ofta behandlas och bedöms som separata entiteter inom olika kompetensområden. Samma områden kan ibland även tillämpas vid bedömning av akademiska miljöers prestationer och resultat, till exempel vid anslagsfördelning på lärosätet. Tydliga instruktioner som de sakkunniga ska förhålla sig till finns på alla lärosäten, där förutom en mer sammantagen bedömning lika stor omsorg men också särskild vikt ska läggas vid bedömning av pedagogisk och vetenskaplig skicklighet. Detta har varit lagstadgat i Sverige sedan 1960-talet och haft stor betydelse för den tradition som idag tillämpas. I svaren till UKÄ:s enkät menade vissa lärosäten att det ibland finns svårigheter att göra kvalificerade bedömningar av pedagogisk skicklighet, men framför allt hur samverkansmeriter ska bedömas.

Utmaningarna med de meriteringssystem som används inom akademien men även hos finansiärer varierar således beroende på lokala och disciplinära kontexter, men det finns några vanliga teman som ofta framhävs. Dagens meriteringssystem värderar i hög grad kvantitativa mått på forskningspublikationer, citeringar och tidskrifters impaktfaktorer som de primära indikatorerna för framgång. Detta kan leda till en överdriven betoning på kvantitet över kvalitet och minskar möjligheten för andra former av akademiskt arbete, som undervisning, samverkan och andra bidrag till den akademiska miljön, att bli lika erkända och belönade. Det har också lett till en viss inlåsning i traditionella publiceringsmodeller med höga kostnader, låg öppenhet och ojämn kvalitetskontroll. Meriteringssystemet tenderar att vara för snävt och favorisera vissa typer av aktiviteter, vilket kan utesluta alternativa arbetsmetoder eller forskningsinriktningar. Detta kan försvåra inkluderingen av mångfaldiga perspektiv och bidra till en bristande jämställdhet inom akademien. På samma sätt finns risk för inlåsningseffekter vid bedömning av pedagogiska meriter där kvantitativa mått ofta tillämpas såsom antal undervisningstimmar eller genomförd högskolepedagogisk utbildning mätt i krav på antal högskolepoäng snarare än visad god undervisningsskicklighet och ett kritiskt och reflekterande förhållningssätt.

En annan utmaning är att mäta och kvantifiera prestationer på ett rättvist sätt. Traditionella metoder har en mycket begränsad förmåga att fånga upp vissa typer av värdefulla bidrag till akademiskt arbete, såsom tvärvetenskaplig forskning, samhällspåverkan, kollegialt

engagemang eller ledarskap. Nuvarande system är även otydligt när det gäller kriterierna för bedömning och beslutsfattande, vilket kan skapa frustration och osäkerhet bland de anställda. Det kan också skapa en arbetsmiljö där lärare och forskare känner sig pressade att ständigt "producera" för att upprätthålla eller förbättra sin position. Detta kan ha negativa konsekvenser för individens välmående och kan även minska motivationen för att bedriva risktagande forskning, liksom vara kontraproduktivt för den gemensamma akademiska miljön eller rörlighet inom och utanför akademien.

Öppen vetenskap

Öppen vetenskap syftar till att bygga ett system där vetenskapen är transparent, tillgänglig och återanvändningsbar för forskning, innovation och utbildning och som bygger på FAIR-principerna. Att öppet tillgängliggöra forskningsresultat och forskningsdata, eller beskrivning av forskningsdata, är värdefullt för att validera forskningen och för att möjliggöra återanvändning av forskning i syfte att skapa och sprida ny kunskap. Inom SUHF har det diskuterats vilka frågor inom öppen vetenskap som särskilt ska lyftas. De områden som står i centrum är tillgång till öppna forskningsdata och forskningsresultat för att främja vetenskapens öppenhet och samhällets och medborgarnas delaktighet i forskning.

Samtidigt är nuvarande meriteringssystem ett avgörande hinder för utvecklingen av öppen vetenskap. Traditionell tidskriftspublicering är förknippad med hinder för tillgång och med höga kostnader för prenumerationer och publicering. Kopplingen av meritbedömning till prestige hos tidskrifter och konferenser har gjort det svårt att komma ur denna situation och ställa om till öppen publicering. Det uppstår också en snedvridning av den akademiska verksamhetens själva innehåll när publicering i vissa kanaler kan upplevas som viktigare än att göra ett genuint och användbart bidrag till kunskap inom forskningsfältet.

Alla håller inte med om att öppen tillgång till forskningsdata ökar forskningens kvalitet och ökar möjligheten till mer omfattande och bättre spridning av kunskap. Inom vissa ämnesområden upplevs öppen vetenskap fortfarande som något som inte höjer kvalitet och att det på det individuella planet kan försämra ens ställning. För att lyckas med omställningen till öppen vetenskap krävs förutom ökad kunskap och färdigheter i att praktisera öppen vetenskap nya incitamentsstrukturer där det framtida meriteringssystemet är en nyckel. Forskning utvecklas och digitaliseras i större utsträckning, och det behövs en diskussion om olika sätt att bedöma forskningsprodukter bortom artiklar och böcker, till exempel öppet tillgängliga data, mjukvara, arbetsflöden, med mera.

Öppen vetenskap är inte bara en fråga om öppna forskningsdata och forskningsresultat utan är även en fråga som berör utbildning där all undervisning ska vila på vetenskaplig grund. Läroböcker blir allt dyrare och som ett alternativ används inhämtning av kunskap ibland via olika nätbaserade informationskanaler som inte alltid är faktagranskade. Öppna lärresurser innebär bland annat att lärare och forskare tillgängliggör resurser och sitt undervisningsmaterial öppet för studenter och andra att använda. Genom att öka tillgången till olika lärresurser skapas en plattform för effektivare undervisning och lärande där till exempel lärare inom olika discipliner kan utveckla sina pedagogiska undervisningsformer och samarbeten samtidigt som det kan leda till ökat samarbete mellan lärosätena inom olika utbildningar. En viktig fråga är vilket mervärde framställningen av och öppen tillgång till

undervisningsmaterial av hög kvalitet kan ges till medarbetarna så att frukten av deras arbete kan bli tydligare meriterande. Parallellen till vetenskaplig publicering av forskning är tydlig och kan beröra till exempel prestationer som rör den direkta undervisningen, när man kan visa på kvalitet i delade resurser eller om undervisningsmaterialet används av andra på nationell eller internationell nivå.

Öppen innovation har under senare år kommit att betraktats som en möjlighet för en organisation att öppna upp sin verksamhet mot andra parter för att tillsammans driva forsknings- och utvecklingsprojekt. Genom att öppna upp lärosätets innovationsarbete skapas till exempel möjligheter att samarbeta med parter som annars inte skulle tillfrågas, och på så vis hitta lösningar på utmaningar inom det egna lärosätet som man annars saknar resurser eller kunskap för att lösa själv. Ju mer dessa samarbete och arbetssätt utvecklas och ökar i omfattning tillkommer frågan hur enskilda medarbetares bidrag ska bedömas inom lärosätets meritbedömningssystem.

Tvärvetenskapliga samarbeten och lagarbete

Tvärvetenskaplig utbildning och forskning värderas alltmer för sina bidrag till att lösa komplexa problem som en enskild disciplin inte kan övervinna. Målen för flera disciplinära tillvägagångssätt är att lösa verkliga, ofta komplexa problem, att ge olika perspektiv på problem, att formulera omfattande forskningsfrågor, att utveckla konsensus kring definitioner och riktlinjer samt att tillhandahålla ny kunskap som kan leda till nya forskningsområden men som också kan spridas i det omgivande samhället och skapa nytta för både människa och samhälle. Tvärvetenskapligt samarbete har under lång tid vuxit fram som ett kompletterande och nödvändigt angreppssätt att analysera och syntetisera kopplingar mellan discipliner till en samordnad och sammanhängande helhet. Det är viktigt att konstatera att termen tvärvetenskap inte enbart har bäring på forskning utan att det med fördel även kan nyttjas inom utbildning och samverkan. Detsamma gäller innovation som ofta uppstår när olikheter bryts mot varandra.

Multidisciplinärt lagarbete där traditionella gränser möts har både fördelar och nackdelar, och är inte alltid lämpligt eller nödvändigt beroende på frågeställning. Samtidigt finns det stora utmaningar med avseende på bedömning av de skickligheter som krävs, bör utvecklas och fungera meriterande för tvärvetenskapligt arbete. Dessa omfattar otydlighet kring roller och bidrag i lagarbetet, konflikter mellan olika discipliners synsätt på interprofessionella samarbeten, och bristande information och kunskap i hur tvärvetenskapliga samarbeten ska bedömas i relation till mer disciplinärt arbete.

Många forskare tvekar inför bytet av fält för att få ett tvärvetenskapligt perspektiv. Det är mödosamt och tar tid att ta till sig ny kunskap och experimentella tekniker. Hos många finns en rädsla att tappa tempo i sitt vetenskapsområde och sin fortsatta meritering men också risken att tappa synlighet inom sina vetenskapliga nätverk. Det finns också oro för att nuvarande sakkunnigprocess inte förmår att ta hand om och fullt ut bedöma tvärvetenskaplig forskning. På lång sikt torde dock tvärvetenskaplig forskning få stort genomslag och med större inverkan på innovationer och samhälle än ett alltför ensidigt fokus på strikt disciplinär forskning.

Bedömning av samverkansuppdraget

Att bedöma samverkansuppdraget inom akademien kan vara utmanande av flera skäl, och det finns hinder som kan försvåra fortsatt utveckling och skapa bristande incitament. Några av de svårigheter och hinder som finns är bland annat att utveckla kvantifierbara mått på samverkan som kan användas för bedömning. Samverkan är ofta komplex och mångfacetterad och kan vara svår att bedöma. Ofta handlar det om aktiviteter som är relationsskapande och som bygger på samarbetsförmåga och kommunikationsfärdigheter. Samverkan är också en förutsättning för finansiering av tillämpad forskning i samarbete med industri. Effekterna kan bli synliga och kunna värderas först på lång sikt. Detta kan göra det svårt att värdera samverkansinsatser på ett rättvist och objektivet sätt. Många beskriver även utmaningar med otydliga incitament och brist på belöningssystem. Forskare kan uppleva att deras samverkansinsatser inte erkänns eller värderas på samma sätt som till exempel forskningsprestationer, vilket kan leda till minskat intresse för att engagera sig i samverkansaktiviteter och att utbyte och mobilitet mellan akademi och omgivande samhälle inte främjas.

Internationell utblick

I Europa finns flera aktörer som arbetar med meritbedömningsfrågan som EU-kommissionen, European University Association (EUA) och Science Europe. Kommissionen och Europeiska rådet har tagit fram olika policydokument som behandlar attraktiva och tydliga karriärvägar för akademiker för en öppen hållbar arbetsmarknad inom EU.

I december 2023 beslutade ministerrådet om en ram/rekommendation för att locka och behålla talanger inom forskning, innovation och företagande i Europa. Som en del av ramen beslutades om en uppdaterad version av den europeiska stadgan för forskare från 2005 för att möta de utmaningar kring forskarkarriärer som kvarstår och behöver ett riktat fokus. Ett sådant område handlar om just det snäva sättet att bedöma forskare och svårigheten att få forskare att delta i verksamhet som öppen vetenskap, sektorsövergripande rörlighet och entreprenörskap, medborgarforskning och utåtriktad verksamhet, eftersom det inte är troligt att sådan verksamhet kommer att gynna en akademisk karriär. De femtontal svenska lärosäten som idag arbetar systematiskt enligt strategin HRS4R (Human Resource Strategy for Researchers) för att infria principerna i den europeiska stadgan noterar ett starkt fokus på alternativa och mångsidiga karriärvägar och reformering av meritbedömningssystemen.

I kommissionens handlingsplan för ERA (European Research Area) policy agenda för 2022-2024 lyfts flera exempel på hur länderna inom EU kan arbeta med att främja dels en attraktiv och hållbar karriärutveckling, dels mobilitet mellan akademi och andra aktörer. Man pekar på att både öppen vetenskap och ett mer utvecklat meritbedömningssystem, som går från kvantitativa mått till mer kvalitativa kriterier, behövs för att uppnå detta.

Ett annat exempel är CoARA, ett av initiativen till utveckling av gemensamma riktlinjer och principer för bedömning av forskning och som strävar mot att förbättra forskningens kvalitet, effektivitet och genomslagskraft. Det pågående arbetet har det övergripande målet att bli en plattform för att tillsammans experimentera med, utveckla och följa upp nya metoder för bedömning. Varje deltagande organisation bestämmer själv sin väg utifrån sina egna förutsättningar och utmaningar, och koalitionen erbjuder ett sätt att dela erfarenheter och

data och dra lärdomar av varandras arbete. Sverige har sedan februari 2024 ett s.k. National chapter som möjliggör för de svenska organisationerna som ställt sig bakom CoARA att arbeta tillsammans på nationell nivå för ökat utbyte av erfarenheter och goda exempel. CoARA kommer med största sannolikhet att resultera i en förändring av hur man i framtiden inom akademien och hos forskningsfinansiärer kommer att bedöma forskningsmeriter.

I Nederländerna har universiteten och de stora forskningsråden enats om ett gemensamt ramverk. Detta återfinns i ett ställningstagande (*Room for Everyone's Talent*) med syfte att modernisera det framtida meriteringssystemet på nationell nivå. Utgångspunkt för förändringsarbetet har varit att man 2019 gemensamt fastslog att det i dåvarande meriteringssystem fanns för stort fokus på forskningsresultat och bibliometri, vilket resulterade i mindre incitament att ägna tid och fokusera på utbildning, samverkan, nyttiggörande och akademiskt ledarskap. Det nya ramverket består av fyra s.k. kärnvärden - vilka tillämpas vid alla tillsättningar och meritbedömningar dvs från postdoktor till professor; akademiskt ledarskap, lagprestationer (*team performance*), personligt och professionellt ledarskap, samt nyttiggörande (*impact*) och öppen vetenskap. Dessa bedöms i förhållande till de två huvuduppgifterna inom utbildning och forskning och en matris av valbara komponenter används för att tillsammans möjliggöra att sökande bedöms över hela spektret av skickligheter och med en större grad av relevanta personliga och professionella prestationer medtagna.

Norska NOR-CAM (The Norwegian Career Assessment Matrix) är ett initiativ som syftar till ett aktivt utvecklingsarbete för att främja akademisk karriär inom den norska forskningssektorn. Man har enats om gemensamma riktlinjer för hur meriter inom akademien ska bedömas och erbjuder en verktygslåda med resurser och stöd för forskare och lärare för att hjälpa dem att utveckla och främja sina karriärer inom forskning och högre utbildning. Riktlinjerna är en uppmaning till deltagande lärosäten att tillhandahålla rådgivning och vägledning för forskare och akademiker angående karriärmöjligheter, utvecklingsvägar och strategier för att främja sin akademiska karriär. Inom nätverket finns även utvecklingsprogram och workshops för forskare och akademiker för att stärka kompetenser inom områden som ledarskap, projektledning, vetenskaplig kommunikation och karriärplanering.

I bland annat Kanada och Storbritannien finns sedan ett antal år ett system för att värdera såväl den enskilda medarbetarens som lärosätets olika uppgifter inom akademien och för det omgivande samhället, och utgör ett komplement till huvuduppgifterna forskning och utbildning. Uppgifter inom akademien kallas akademiskt medborgarskap (*Academic Citizenship*) och inkluderar arbete för att främja en positiv kollegial arbetsmiljö, främja jämställdhet och mångfald, samt deltagande och ledarskap inom akademien utanför det egna vetenskapliga området. Lärosätets uppgifter gentemot omgivande samhället benämns *Enterprise and External Engagement* och omfattar utbyte med samhället för att kunskap från akademien ska få genomslag i offentlig diskussion, kultur men också infrastruktur, teknik och miljö. Vid värdering av forskningsmeriter avråds från att använda indikatorer och bibliometriska mått, i enlighet med DORA dvs "*The San Francisco Declaration of Research Assessment*". För enskilda forskare och lärare gäller att man förutom forskning och/eller utbildning förväntas visa aktiviteter inom akademiskt medborgarskap och hur man, för

lärosätets räkning, har bidragit med utbyte med samhället för att kunskap från akademien ska få genomslag i offentlig diskussion, kultur men också infrastruktur, teknik och miljö.

Förslag till Ramverk för lärosätenas arbete med meritbedömningar

Ramverket utgår från övertygelsen att lärosätena med sin kunskap om utbildningens och forskningens förutsättningar, processer och resultat, men också om hur samverkan med omgivande samhälle kan främjas, är de aktörer som är mest lämpliga att identifiera behov och avgöra prioriteringar för det framtida meritbedömningssystemet. Allt detta behöver uppmärksamhet och tillämpning för att lyckas i strävan efter akademisk excellens i verksamheten. För att ett gemensamt ramverk för svenska lärosäten vid bedömning av meriter och kompetenser ska leda till engagemang och fortsatt utveckling bör det grundas på ett antal rekommendationer som tar hänsyn till olika ämnesområdens historik och traditioner samtidigt som det strävar efter enhetlighet och rättvisa. Det kräver en bred dialog och samarbete mellan olika intressenter, inklusive forskarsamhället, universitet och högskolor, forskningsfinansiärer och andra organisationer. Ramverket ska således utgöra en gemensam nämnare som samtliga lärosäten står bakom och som preciserar ett antal grundläggande principer och åtaganden. Syftet är att stödja lärosätena i arbetet med att utveckla meritbedömningar, samtidigt som det är viktigt att varje lärosäte kopplar ramverket till sitt pågående arbete och sina övergripande visioner, strategier och utvecklingsplaner.

För att skapa förbättrade möjligheter för lärosätena och andra berörda aktörer uppmuntras till samarbete samt delning av kunskap och resurser. Främjande av utbyte av bästa praxis och erfarenheter, men också tillhandahållande av verktyg mellan olika lärosäten och andra forskningsorganisationer kan bidra till en kultur av lärande som underlättar implementeringen av ramverket. Alla behöver inte göra samma sak utan anpassning av bedömningskriterier kan med fördel ske i en öppen anda men beroende på olika roller och uppgifter. Det kan också vara ett instrument för lärosätena att få ökad synlighet på den internationella arenan, till exempel inom samarbetsprojekt och utvecklingsarbeten med andra europeiska lärosäten och organisationer.

Rekommendationer

Genom att ställa sig bakom följande rekommendationer markerar de lärosäten som är medlemmar i SUHF ett gemensamt åtagande enligt följande:

1. **Erkännande av en bred uppsättning meriter och kompetenser av akademiskt arbete.** Lärosätet erkänner och värderar olika typer av akademiskt arbete som bygger på en helhetsbedömning av forskarens eller lärarens bidrag och skicklighet (vetenskapliga/konstnärliga och pedagogiska kvalifikationer, samverkan, bidrag till nyttiggörande och akademiskt medborgarskap), snarare än att bedöma enskilda prestationer isolerat, samtidigt som det tydligt kopplar till den akademiska miljöns särskilda utvecklingsbehov.
2. **Relevanta och tydliga kriterier för en objektiv bedömning av akademiska prestationer.** Lärosätet strävar efter en mer öppen och objektiv bedömning av akademiska prestationer som baseras på transparenta kriterier. Detta inkluderar även att tydliggöra exempel på karriärvägar och instruktioner till sakkunniga. Lärosätet bör

vikta olika kompetenser och skickligheter baserat på deras relevans och betydelse för den specifika karriärvägen och den aktuella bedömningen.

3. **Balanserad användning av kvantitativa och kvalitativa mått.** Lärosätet tar ansvar för att utveckla både kvantifierbara och kvalitativa mått av akademiska meriter och kvalifikationer inom olika områden som används på ett ansvarsfullt sätt. Kvantitativa indikatorer ska vara relevanta och transparenta; data och metoder som ligger till grund för beräkning av indikatorer ska vara tillgängliga. Proprietära indikatorer såsom tidskrifters impaktfaktorer bör undvikas. Kvalitativa peer-review värderingar kan inte ersättas av kvantitativa mått.
4. **Främjande av akademiskt medborgarskap.** Lärosätet erkänner meritvärdet av arbete inom akademien utöver ordinarie undervisning och forskning, liksom kollegial verksamhet vid en institution eller motsvarande för en god intern arbetsmiljö, samt deltagande och ledarskap inom akademien även utanför det egna vetenskapliga området. Detta kan innefatta arbete i kommittéer, arbetsgrupper, gransknings- och reviewuppdrag, arbeta med tidskrifter och webbpublikationer, examinationer, ansvar för seminarier kring nya områden samt ledarskapsuppdrag såväl inom som utanför det egna lärosätet. Det kan även omfatta åtgärder för att främja välmående och balans mellan arbete och liv utanför arbetet, med stöd för karriärutveckling samt formellt och informellt mentorskap.
5. **Stärkt meritvärde för nyttiggörande och samverkansskicklighet.** Lärosätet värderar samverkansskicklighet dvs aktiviteter som sprider kunskap till det omgivande samhället och som leder till värdeskapande nytta. Detta omfattar bland annat att forskningsresultat och empiriskt beprövad kunskap tillämpas som grund för nya innovationer, metoder, produkter, processer, läromedel, undervisningsmaterial, behandlingar, standarder, beteenden, branschnormer, tjänster och företag. Men det kan också innebära aktivt synliggörande av forskning för att höja allmänhetens kunskap om hur vetenskap bidrar till en god samhällsutveckling, samt såväl rådgivning till beslutsfattare i de privata, offentliga och ideella sektorerna som deltagande i offentlig debatt och opinionsbildning utifrån akademiska grundvärden samt internationella bidrag inom samverkan. Mobilitet mellan lärosätet och andra sektorer bör uppmuntras och premieras.
6. **Erkännande av öppen vetenskap och utveckling av riktlinjer för dess tillämpning.** Lärosätet erkänner öppna forskningspraktiker som centrala i bedömningen av vetenskaplig kvalitet och bidrar med att utveckla tydliga riktlinjer och kriterier för bedömning av insatser och meriter inom öppen vetenskap. Detta kan inkludera att definiera och erkänna olika former av öppen vetenskap, såsom öppen tillgänglighet av publikationer, delning av forskningsdata, öppen sakkunniggranskning eller användning av öppna licenser och lärresurser men också att utveckla former för stimulering och bedömning av tvärvetenskapligt arbete och forskning. Det kan också främjas genom att integrera bedömning av öppen vetenskap i befordrings- och anställningsprocesser samt att tillhandahålla incitament såsom utmärkelser och erkännanden för forskare som aktivt deltar i öppen vetenskap.

7. **Stöd för individers karriärutveckling för hållbara akademiska miljöer.**

Lärosätet tar vid meritbedömning av lärare och forskares insatser och meriter hänsyn till utvecklings- och framtidspotential baserat på karriärålder. Vidare bör en kontextuell förståelse för de utmaningar och möjligheter som det innebär främjas, till exempel jämställdhet och mångfald, men också vad som händer på internationell nivå med syfte att uppmuntra och stödja fortsatt utveckling, karriärplanering och främjande av en inkluderande och hållbar akademisk miljö.

8. **Möjliggörande av attraktiva och mångsidiga karriärvägar.** Lärosätet utvärderar kontinuerligt möjligheterna till alternativa och flexibla karriärvägar för akademiska medarbetare som tar tillvara olika individers talang, kompetens och erfarenheter och som främjar en heterogen lärar- och forskarkår där mångfald och inkludering i forskning och undervisning främjas. Vidare bör lärosätet främja mobilitet och möjligheten till utbyte av personal mellan akademi och omgivande samhälle, till exempel genom adjungeringar och affilieringar.

Genom att tillämpa ovanstående rekommendationer kan lärosätena tillsammans implementera ett gemensamt ramverk för bedömning av meriter och kompetenser. Ramverket främjar ett heltäckande meriteringssystem som kontinuerligt utvecklas, utvärderas och uppdateras för att säkerställa att det förblir relevant och effektivt över tid. Detta kan inkludera att ta hänsyn till förändringar i den akademiska miljön, utvecklingen av nya metoder och verktyg för bedömning, inklusive hur AI kan komma att påverka utvecklingen, samt inhämtandet av synpunkter och idéer från akademiska kollegor, forskarsamhället och andra intressenter.

Bilaga 1. Exempelsamling

Syftet med exempelsamlingen är att påvisa goda exempel i vår omvärld som kan ge inspiration till att ta sig an frågor kopplat till de rekommendationer som ges i ramverket för meritbedömning. Här finns länkar som innehåller övergripande angreppssätt på nationell nivå men också konkreta förslag på hur man hanterar meritbedömning vid den egna organisationen.

- Nederländerna har samlat kring en principförklaring "Room for everyone´s talent", som tydliggör meritering med hänsyn till:
 - o diversifiering av karriärvägar: Främjar mångfald i akademiska karriärvägar och profiler, vilket möjliggör att akademiker kan utmärka sig inom olika nyckelområden som utbildning, forskning, påverkan, ledarskap och patientvård.
 - o balans mellan individ och kollektiv: Bedömer akademiker baserat på både individuella prestationer och deras bidrag till team och institutioner.
 - o fokus på kvalitet: Betonar kvalitet, innehåll och kreativitet i akademiska bedömningar snarare än kvantitativa resultat som antal publikationer.
 - o öppen vetenskap: Uppmuntrar akademiker att dela sina forskningsresultat med samhället och göra dem mer tillgängliga.
 - o akademiskt ledarskap: Främjar gott akademiskt ledarskap på alla nivåer inom akademien.

<https://recognitionrewards.nl/wp-content/uploads/2020/12/position-paper-room-for-everyones-talent.pdf>

- Universitetet i Twente vidareutvecklar och kommunicerar Room for everyone´s talent genom att presentera en "talent development map" för sina anställda men också initiativ till diskussionsfora genom att anordna "talk shows" för studenter och anställda, <https://www.utwente.nl/en/service-portal/topics/recognise-reward-talent/#recognition-and-rewards-room-for-everybody-s-talent>
- Universitets- och högskolerådet i Norge har tagit fram The Norwegian Career Assessment Matrix (NOR-CAM) för att förbättra bedömningen och erkännandet av akademiska prestationer. I tydligt tabellformat tillhandahåller de ett praktiskt och flexibelt verktyg för att bedöma akademiska resultat, kompetens och erfarenhet, <https://www.uhr.no/en/f/p3/i86e9ec84-3b3d-48ce-8167-bbae0f507ce8/nor-cam-a-tool-box-for-assessment-and-rewards.pdf>
- OPUS är ett EU-projekt som arbetar med att utveckla meritbedömning med utgångspunkt ifrån öppen vetenskap. De har tagit fram ett ramverk för forskningsutvärdering (Research Assessment Framework- OPUS RAF) som innehåller lista över interventioner samt en lista över möjliga indikatorer och mått för att testa i piloter, <https://opusproject.eu/opus-news/opus-research-assessment-framework->

- Imperial College London i Storbritannien har väl utformade mallar och beskrivning av narrativa CV. Dessa CV är utformade för att gå bort från traditionella utvärderingar baserade på måtvärden och i stället fokusera på ett bredare spektrum av färdigheter och erfarenheter. Detta tillvägagångssätt syftar till att förbättra forskningskulturen genom att värdera olika bidrag utöver enbart publikationer och citeringar. På deras webb finns mallar, råd och tips till forskare för att kunna sätta samman ett CV för ett ansvarsfullt meriteringssystem, <https://www.imperial.ac.uk/research-and-innovation/support-for-staff/scholarly-communication/bibliometrics/narrative-cvs/>
- Som del av konferensen The 6th World Conference on Research Integrity utvecklades The Hong Kong Principles. Den innehåller fem principer med efterföljande exempel på hur implementering sker vid olika organisationer, <https://journals.plos.org/plosbiology/article?id=10.1371/journal.pbio.3000737>.

Bilaga 2. Arbetsgruppens sammansättning

Arbetsgruppens har haft följande sammansättning:

Jan-Ingvar Jönsson, rektor, Linköpings universitet (ordförande)
Peter Aronsson, rektor, Linnéuniversitetet
Ylva Fältholm, rektor, Högskolan i Gävle
Rebecka Lettevall, vicerektor, Malmö universitet
Lennart Josefson, professor, Chalmers
Gustav Nilsson, docent, Karolinska institutet/Stockholms universitet
Lars Nordlander, personalchef, Umeå universitet
Johan Schnürer, rektor, Örebro universitet (vice ordförande)
Jenny Söderberg, biträdande HR-chef, Högskolan i Halmstad
Maria Swartz, ledningskoordinator, Linköpings universitet (adjungerad)
Lars Alberius, SUHF:s kansli (sekreterare)

Bilaga 3. Samråd och externa kontakter

Samråd inom SUHF har skett med följande arbets-/expertgrupper:

- Arbetsgruppen för bibliometri
- Arbetsgruppen för öppna lärresurser
- Expertgruppen för arbetsgivarfrågor
- Expertgruppen för samverkan
- Samordningsgruppen för öppen vetenskap
- Utredningsgrupp Bortom transformativa avtal
- Expertgrupp för analys
- Expertgrupp för högskolepedagogiska frågor

Kontakter har tagits med följande organisationer:

- Formas
- Forte
- KK-stiftelsen
- KLOSSnet
- Mistra
- Nederländerna, University of Twente
- Norge, Universitets- og høgskolerådet
- Ragnar Söderbergs stiftelse
- Riksbankens jubiliéumsfond
- Stiftelsen för strategisk forskning (SSF)
- Universitetskanslersämbetet (UKÄ)
- Vetenskapsrådet
- Vinnova
- Wallenbergstiftelserna

Nationell e-infrastruktur för högre utbildning

Dokument

- Länk till utredningen: <https://suhf.se/app/uploads/2024/08/Framtidens-e-infrastruktur-for-hogre-utbildning-Fust-Petersson-240628.pdf>
- Uppdrag till SUHF:s arbetsgrupp för e-infrastruktur

Förslag

Förbunds församlingen beslutar

- att SUHF ska ta fram förslag till strategi och handlingsplan som utformar och underlättar etablerandet av det gemensamma system för e-infrastruktur, som lärosätena behöver för sin verksamhet
- att SUHF ska ta fram konkreta förslag om etablering av de strukturer som behövs för att göra gemensamma prioriteringar och driva utvecklingsarbete.

Bakgrund

SUHF tillsatte hösten 2023, efter samråd med UHR, VR och Ladokkonsortiet en utredning med uppdrag att se över framtidens e-infrastruktur för högre utbildning. Utredningen genomfördes av Ann Fust och Magnus Petersson under våren 2024. Utredarna föreslår flera förändringar mot förtydligade uppdrag för aktörerna och bättre nationell samordning av den e-infrastruktur som behövs för högre utbildning i Sverige.

Presidiet har samrått med de berörda organisationerna, där dessa ställde sig bakom utredningens resonemang och förslag till inriktning för det fortsatta arbetet. Efter styrelsens diskussion på styrelsemötet i augusti har presidiet sedan beslutat att tillsätta en arbetsgrupp, SUHF:s arbetsgrupp för e-infrastruktur, med uppdrag att närmare utforma de steg som måste tas vidare.

Styrelsen har behandlat frågan och föreslår nu att förbunds församlingen beslutar att SUHF ska ta fram strategi och handlingsplan som utformar och underlättar etablerandet av det gemensamma system för e-infrastruktur som lärosätena behöver för sin verksamhet. Arbetet ska innefatta konkretisering av förslag om etablering av de strukturer som behövs för att göra gemensamma prioriteringar och driva utvecklingsarbete.

Beslut, som krävs, fattas av de organisationer som har beslutsmandat i frågan.

SUHF:s arbetsgrupp för e-infrastruktur

SUHF tillsatte hösten 2023, efter samråd med UHR, VR och Ladokkonsortiet en utredning med uppdrag att se över framtidens e-infrastruktur för högre utbildning. Utredningen genomfördes av Ann Fust och Magnus Petersson under våren 2024. Utredarna föreslår flera förändringar mot förtydligade uppdrag för aktörerna och bättre nationell samordning av den e-infrastruktur som behövs för högre utbildning i Sverige.

Uppdrag

Arbetsgruppen ska på lärosätenas uppdrag leda arbetet med att utforma och underlätta etablerandet av det gemensamma system för e-infrastruktur som lärosätena behöver för sin verksamhet. Beslut som krävs ska tas av de organisationer som har beslutsmandat i frågan.

Det ingår i gruppen arbete att

- utarbeta förslag till SUHF:s strategi för nationell samordning av Sveriges digitala infrastrukturer för lärosätenas verksamhet
- föreslå ansvarsfördelning för de e-infrastrukturer som delas mellan högre utbildning och forskning
- samråda och samarbeta med aktörerna med ansvar för e-infrastruktur för utbildning samt den aktuella utredningen för e-infrastruktur för forskning
- utarbeta plan för etablering av en arena för strategiska ställningstaganden och för att identifiera och prioritera frågor för samarbete och innovation enligt utredningens förslag
- ge förslag till beslut som behöver tas i SUHF:s styrelse och förbunds församling
- värdera om det finns ett långsiktigt behov av en expertgrupp inom området och i så fall hur arbetsdelningen bör se ut mellan denna och den lärosätessammansatta arenan

Det ingår i gruppens uppdrag att kommunicera gruppens arbete med berörda lärosätesfunktioner, relevanta nätverk, regeringen, övriga relevanta myndigheter och andra intressenter.

Gruppen ska regelbundet rapportera till presidiet/styrelsen och vid förbunds församlingens möten. En skriftlig rapport ska lämnas vid mandatperiodens slut. Aktiviteter som innebär en kostnad för förbundet ska godkännas av SUHF:s presidium.

Sammansättning

Till ledamöter för perioden 2024-10-01 till 2026-12-31 utses:

- Stefan Bengtsson, tidigare rektor vid Chalmers, ordförande
- Susanne Wallmark, universitetsdirektör vid Malmö universitet, vice ordförande
- Mauritz Danielsson, konsortiechef, Ladokkonsortiet, verkställande ledamot
- Ylva Fältholm, rektor vid Högskolan i Gävle
- Karin Cardell, universitetsdirektör vid Mälardalens universitet

- Hans Andersson, förvaltningschef Södertörns högskola
- Från SUHF:s kansli deltar Christopher Sönnerbrandt, biträdande generalsekreterare

Arbetsgruppen har rätt att knyta till sig ytterligare personer som anses behövas för uppdraget. Gruppen kan även tillsätta grupper/utskott för att bearbeta särskilda frågor.

Till gruppen knyts en referensgrupp bestående av:

- Carolina Rytterkull, sektionschef Student och utbildning, Lunds universitet
- Brita Lundh, avdelningschef Utbildningsstöd, Högskolan i Halmstad
- Katarina Jonsson Berglund, chef för avdelningen för utbildningsstöd, KTH
- Joakim Nejdeby, IT-direktör, Linköpingsuniversitet
- Rickard Norén, IT-chef, Högskolan Väst
- Måns Östring, IT-direktör, Uppsala universitet
- Jonas Gilbert, bibliotekschef, Högskolan Borås
- Eva Svedmark, fd föreståndare universitetspedagogik och lärandestöd, Umeå universitet

Sveriges förenade studentkårer har rätt att utse två representanter till referensgruppen.

Enligt uppdrag

Marita Hilliges
generalsekreterare

EUI-rekommendation

Dokument

- Rekommendation för hantering av studieadministrativa frågor gemensamma för svenska lärosäten i en Europauniversitetsallians (förslag)

Förslag

Förbunds församlingen beslutar att anta "Rekommendation för hantering av studieadministrativa frågor gemensamma för svenska lärosäten i en Europauniversitetsallians".

Bakgrund

De senaste åren har europauniversitetsinitiativet (EUI) expanderat så att det idag är totalt 24 svenska lärosäten som ingår i lika många universitetsallianser. EUI fungerar som en testbädd i EU-kommissionens arbete för att utveckla det europeiska utbildningsområdet. De olika universitetsalliansernas utvecklingsarbete strävar exempelvis efter att öppna fria studentflöden mellan de europeiska lärosäten som ingår i respektive allians.

De svenska lärosätena verkar inom ramen för det nationella regelverket för utbildning och har tillsammans byggt upp nationellt samordnade processer och systemstöd, vilket kan ses som både hinder och möjlighet för alliansernas utvecklingsarbete.

SUHF har med anledning av detta sett ett behov att erbjuda stöd till sina medlemmar genom att identifiera studieadministrativa frågor som är gemensamma för de allianser där svenska lärosäten deltar, beskriva best practice, samt även ta fram rekommendationer då det anses möjligt. Arbetsgruppen för EUI studieadministrativa frågor tillsattes sommaren 2022 under Expertgruppen för studieadministrativa frågor. Arbetsgruppens uppdrag är att sträva efter nationellt samordnade lösningar som är enkla, smidiga och fungerar inom gällande svensk lag och förordning.

Arbetsgruppen har i dialog med lärosätena och i samverkan med olika relevanta aktörer arbetat sig igenom alla frågor som de svenska lärosätena hittills har pekat på. De flesta frågor har gått att lösa. Arbetsgruppen har tagit fram det bifogade förslaget till rekommendation som expertgruppen ställde sig bakom på sitt möte den 11 juni 2024. Styrelsen behandlade förslaget till rekommendation i augusti 2024 och föreslår förbunds församlingen att anta rekommendationen.

Expertgruppen fortsätter arbetet enligt uppdrag, dels med ansvar för en vägledning som samlar "best practice" inom de områden som denna rekommendation omfattar och dels med beredning åt SUHF om förslag till hantering av ett par kvarstående regelfrågor.

Förslag till SUHF:s förbundsårsamling den 16 oktober 2024

Rekommendation för hantering av studieadministrativa frågor gemensamma för svenska lärosäten i en Europauniversitetsallians

Fastställt av Sveriges universitets- och högskoleförbunds förbundsårsamling den [dag, år].

Bakgrund

Europauniversitetsinitiativet

Svenska lärosäten har sedan 2019 deltagit i allianser inom Europauniversitetsinitiativet, EUI. Europauniversitetet är ett flaggskeppsinitiativ inom EU:s universitetsstrategi¹ och ingår som testbädd i EU-kommissionens arbete för att utveckla det europeiska utbildningsområdet (European Education Area - EEA). Syftet med EUI är att stödja systematiskt, strukturellt och hållbart transnationellt samarbete mellan lärosäten i hela Europa och i alla delar av deras verksamhet: utbildning, forskning, innovation och samhällsservice.

Arbetsgrupp för EUI studieadministrativa frågor

För att stödja medlemmarnas arbete med sina EUI-allianser, samt att främja nationell likvärdighet och resurseffektivitet för samtliga medlemmar, beslutade SUHF:s presidium i juli 2022 att inrätta en arbetsgrupp för EUI studieadministrativa frågor under Expertgruppen för studieadministrativa frågor. Arbetsgruppens uppdrag har varit att identifiera de studieadministrativa frågor som är gemensamma för de EUI-allianser där svenska lärosäten deltar samt att sträva efter nationellt samordnade lösningar som är enkla, smidiga och fungerar inom gällande svensk lag och förordning.²

¹ Se: [Kommissionens meddelande om en europeisk universitetsstrategi | European Education Area \(europa.eu\)](#)

² För uppdragsbeskrivningen se [Arbetsgrupp för EUI studieadministrativa frågor - SUHF](#).

Samverkan

Arbetsgruppen har löpande samverkat med relevanta aktörer³ gällande de studieadministrativa frågor som är gemensamma för de EUI-allianser och har behandlat alla de relevanta frågeställningar för EUI som svenska lärosäten har lyft gällande studieadministration.

Avgränsningar

Arbetsgruppen har i sitt uppdrag gjort följande avgränsningar. Rekommendationen riktar sig till svenska lärosäten och den svenska sektorn för högre utbildning; behandlar utbildning på grundnivå och avancerad nivå men inte forskarnivå; behandlar inte antagning till gemensamma program utan begränsar sig till sökande till fristående kurser; behandlar systemstödet som rör nationella gemensamma system som Ladok och NyA samt andra lokala system för antagning inom utbildningssamarbeten; tar inte upp systemstöd som rör olika lärplattformar. Om det uppstår framtida behov att inkludera nya områden får SUHF ta ställning till detta då.

Generella råd för hantering av studieadministrativa frågor inom EUI-allianser

Rekommendationerna nedan ger svenska lärosäten en generell inriktning för de studieadministrativa frågor vilka är gemensamma för svenska lärosäten i en Europauniversitetsallians.

Arbetsgruppen har utifrån sitt arbete även formulerat följande generella råd för hantering av studieadministrativa frågor inom EUI-allianser. När frågeställningar rörande studieadministrativa frågor inom EUI-alliansernas samarbeten uppkommer, rekommenderas lärosäten att i första hand undersöka frågan gemensamt med relevant expertis inom det egna lärosätet, såsom exempelvis studieadministrativ, internationell, IT samt juridisk med hänsyn tagen till det aktuella samarbetets fokus. Detta gäller såväl i ansökningsfas, som efter godkänd ansökan. Arbetsgruppens slutsatser är att de flesta frågeställningar som rör studieadministrativa frågor inom en EUI-allians löses inom befintliga system och regelverk.

Lärosäten som koordinerar sina kompetenser och resurser samt i möjligaste mån använder befintliga system i sitt EUI-samarbete, har god förmåga att hitta kostnadseffektiva lösningar och processer för arbetet. Lärosäten rekommenderas även att undersöka "best practice" hos andra svenska lärosäten via etablerade nationella kanaler. Arbetsgruppen betonar att samverkan mellan svenska lärosäten gällande studieadministrativa frågor bör prioriteras före den enskilda EUI-alliansens önskemål. Arbetsgruppen rekommenderar vidare lärosäten att göra en processkarta för respektive EUI-allians för överskådlighet över hur EUI-alliansens processer påverkar lärosätets systemstöd.

³ Universitetsnätverket för strategisk internationalisering (UNSI); Högskolenätverket för strategisk internationalisering (HÖNSI); SA-chefsnätverk för högskolor; SA-chefsnätverk för universitet; SA-chefer för U/H med i en EUI-allians; SA-chefsmöte med UHR och/eller Ladok; Svenska europauniversitetsnätverket, SEUN; Ladok och Nordiskt nätverk för studieadministration; ITCF-nätverket; SUHF:s Beredningsgrupp för Europauniversitetsinitiativet; SUHF:s arbetsgrupp för EU-frågor (också under expertgruppen för internationalisering); EU-bevakningsgrupp under expertgruppen för internationaliseringsfrågor.

Vägledning

Lärosäten kan med fördel även läsa *Vägledning för hantering av studieadministrativa frågor gemensamma för svenska lärosäten i en Europauniversitetsallians*⁴ där arbetsgruppen har samlat "best practice" inom de områden som denna rekommendation omfattar.

Kvarstående regelfrågor

För kvarstående regelfrågor, som inte ryms i rekommendation eller vägledning, har Expertgruppen för studieadministrativa frågor uppdraget att bereda dessa vidare inom SUHF. De frågeställningar som tas vidare i denna ordning rör hanteringen gällande: gemensam examen och tillgodoräknanderegler kopplade till gemensam examen samt förtur i antagning av student vid det egna lärosätet till en kurs som inte vänder sig till nybörjare.

Frågor kring juridisk form för EUI-allianserna finns inte med i denna rekommendation och ingår inte heller i det Expertgruppen för studieadministrativa frågor ansvarar för att bereda inom SUHF.

Den slutligt antagna rekommendationen har reviderats med hänsyn tagen till synpunkter från Expertgruppen för studieadministrativa frågor, Expertgruppen för internationaliseringsfrågor, samt diskussioner i SUHF:s styrelse.

Rekommendation för hantering av studieadministrativa frågor gemensamma för svenska lärosäten i en EUI-allians

SUHF rekommenderar sina medlemslärosäten att hantera studieadministrativa frågor inom en EUI-allians enligt följande:

Område	Rekommendation
1. Utformning av överenskommelser/avtal	Utgå ifrån de avtalsformer och grunder för överenskommelser som normalt sett finns tillhanda gällande internationella samarbeten.
2. Finansiering studieadministration	Lärosätet kan med fördel utnyttja de etablerade finansieringskällor som används för utbyte och internationell mobilitet som komplement till EUI-finansieringen. Lärosätet bör arbeta med kostnadseffektiva lösningar såsom att använda befintliga system eller att nationellt vidareutveckla integrationer till andra länders system (ej egenutveckling per lärosäte). Lärosätet måste redan i ansökningsfasen vara aktivt och medvetet om vad EUI-medlen kan användas till.

⁴ Länk med ref beslut vägledningen eller till SUHF:s hemsida.

3. Studentförsäkringar	Grundstrukturen för olika försäkringar är den aktivitet studenten deltar i. Lärosätet ska säkerställa att studenterna är försäkrade utifrån Kammarkollegiets försäkringar och regler för dessa, oberoende om registrerade studenter är i Sverige eller är utomlands på utbyte.
4. Systemstöd	De nationella systemen svarar i hög grad mot behoven, men samarbete/samordning behövs inom och mellan lärosäten samt övriga aktörer inom sektorn. Vid utveckling av kompletterande lösningar följ vedertagen praxis. Säkerställ informationsförvaltning, integration, förvaltningsbarhet, säkerhet etc. Lärosätet rekommenderas att genom sin EUI-allians stötta arbetet med standardisering och integration som drivs på EU-nivå och att i detta arbete främja ett svenskt perspektiv på systemstöd.
5. Mikromeriter	Fristående kurs i högre utbildning i Sverige är mikromerit. Använd SUHF:s Vägledning för mikromeriter (Rek 2024:1).⁵
6. Antagning till kurs	Använd SUHF:s rekommendation för antagning (Rek 2016:2)⁶. Använd lärosätets befintliga processer för antagning och hantering av utbytesstudenter i första hand. Om lärosätet saknar eget system för denna hantering är rekommendationen att använda sig av UHR:s antagningstjänst för lokala antagningsomgångar. Vid valet av lokal antagningsomgång finns möjlighet att ansluta till de gemensamma antagningsomgångarna för utbytesstudenter som erbjuds av UHR.
7. Registrerad student vid svenskt lärosäte inom en EUI-allians	Studenter vid det egna svenska lärosätet hanteras i de allra flesta fall på samma sätt som inom övriga internationella samarbeten. Ett potentiellt undantag avser förtur vid antagning till kurser som riktar sig till annan student än nybörjare (se HF kap 7 §17).

⁵ https://suhf.se/app/uploads/2024/03/SUHF-rekommendation-2024_1-Vagledning-om-mikromeriter.pdf

⁶ [REK-2016-2-rev-4-Rek-for-nationella-antagningsomgangar_Dnr-061-16.pdf](#)

8. Studieavgiftsskyldiga studenter	Lärosätet måste säkerställa att aktiviteter och studier som faller in under Förordning 2010:543 om anmälnings- och studieavgift vid universitet och högskolor hanteras korrekt. För studieavgiftsskyldiga studenter kan särskilda frågor relativt olika aktiviteter inom ett samarbete uppstå. Lärosätet måste se till att dessa blir korrekt hanterade utifrån att studenten är studieavgiftsskyldig.
9. Tillgodoräknande	Lärosätet måste säkerställa att det finns grund i lokala handläggningsordningar eller riktlinjer för erkännande och tillgodoräknande avseende alla aktiviteter inom en EUI-allians. Lärosätet bör även säkerställa att erkännanden och tillgodoräknanden dokumenteras på ett relevant och ändamålsenligt sätt i Ladok, i examensbevis samt i Diploma Supplement. Lärosätet rekommenderas att använda standarden Emrex för överföring av studiemeriter mellan lärosäten.
10. Examen	Lärosätet bör säkerställa att utbildningssamarbeten som leder till en dubbel eller multipel examen regleras i ett särskilt samarbetsavtal. Lärosätet bör även säkerställa att erkännanden och tillgodoräknanden dokumenteras på ett relevant och ändamålsenligt sätt i examensbeviset. Lärosätet bör säkerställa att EUI-samarbetet har en samsyn kring hur olika termer rörande examen definieras, exempelvis avseende dubbla och multipla examina.

Kodex för universitet och högskolor

Dokument

- The Code, Good Practices in Universities, den polska rektorskonferensen CRASP, https://www.krasp.org.pl/files/public/dokumenty/KRASP_Kodeks_Dobre%20praktyki_EN.pdf
- Magna Charta Universitatum 2020 English - 2020-08-10

Förslag

Förbunds församlingen diskuterar

- *om SUHF ska initiera ett arbete med att ta fram en gemensam svensk kodex för universitet och högskolor,*
- *vad en sådan kodex bör innehålla.*

Bakgrund

Det har blivit allt tydligare att universitet och högskolor behöver en sammanhållen värdegrund som definierar lärosätenas uppgift, identitet och roll. Konkreta exempel på denna typ av sammanhållen kodex är The Code som är framtagen av den polska rektorskonferensen, samt den nationsövergripande Magna Charta Universitatum 2020.

Expertgruppen för analys projekt om ändrad offentligrättslig organisationsform har hittills genomfört studier som har inriktat sig på den akademiska friheten och lärosätenas institutionella autonomi. Projektet har beskrivit hur den akademiska friheten och lärosätenas autonomi har utvecklats över tid i Sverige och Europa samt lämnat olika förslag som kan öka den akademiska friheten och stärka lärosätenas självbestämmande.

Det är sannolikt att nästa steg i förbundets arbete med att ta fram förslag om en ändrad offentligrättslig organisationsform behöver omfatta framtagandet av en sammanhållen värdegrund. Lärosätena skulle också sannolikt redan i dagsläget, med nuvarande förutsättningar och organisationsformer, ha nytta av ett sådant gemensamt arbete.

Magna Charta Universitatum 2020

Preamble

The Magna Charta Universitatum, a declaration and affirmation of the fundamental principles upon which the mission of universities should be based, was signed in 1988 on the occasion of the 900th anniversary of the University of Bologna. The first principle was independence: research and teaching must be intellectually and morally independent of all political influence and economic interests. The second was that teaching and research should be inseparable, with students engaged in the search for knowledge and greater understanding. The third principle identified the university as a site for free enquiry and debate, distinguished by its openness to dialogue and rejection of intolerance.

The Magna Charta Universitatum recognised that universities upholding these principles could take many forms under the combined influence of culture, geography and history. Despite being explicitly the product of a specific moment in European development the document envisaged a networked world in which knowledge and influence should cross cultural boundaries in the pursuit of human understanding.

The world has since become interconnected in ways unimaginable at the time of the original declaration. Universities have proliferated around the globe, dramatically increasing in variety as well as scope and mission. Globally the number and diversity of students seeking a university education has increased, as have their reasons for doing so and the expectations of their families and communities. The number of publications has increased enormously while trust in academia is being eroded by a loss of confidence in expertise. In the sway of new technologies, modes of learning, teaching and research are changing rapidly; universities are both leading and responding to these developments.

Despite these changes, the potential of higher education to be a positive agent of change and social transformation endures. The principles laid out in the Magna Charta Universitatum are as valid today as they were in 1988, and they are the necessary precondition for human advancement through enquiry, analysis and sound action. The dramatic changes outlined above require the global academy to identify responsibilities and commitments that the signatories agree are vital to universities around the world in the Twenty-First Century. That is the reason for this new declaration.

Principles, Values and Responsibilities

Universities acknowledge that they have a responsibility to engage with and respond to the aspirations and challenges of the world and to the communities they serve, to benefit humanity and contribute to sustainability.

Intellectual and moral autonomy is the hallmark of any university and a precondition for the fulfilment of its responsibilities to society. That independence needs to be recognised and protected by governments and society at large, and defended vigorously by institutions themselves.

To fulfil their potential, universities require a reliable social contract with civil society, one which supports pursuit of the highest possible quality of academic work, with full respect for institutional autonomy.

As they create and disseminate knowledge, universities question dogmas and established doctrines and encourage critical thinking in all students and scholars. Academic freedom is their lifeblood; open enquiry and dialogue their nourishment.

Universities embrace their duty to teach and undertake research ethically and with integrity, producing reliable, trustworthy and accessible results.

Universities have a civic role and responsibility. They are part of global, collegial networks of scientific enquiry and scholarship, building on shared bodies of knowledge and contributing to their further development. They also are embedded in local cultures and crucially relevant to their future and enrichment. While they are immersed in and connected with global developments, they engage fully with and assume leading roles in local communities and ecosystems.

Universities are non-discriminatory spaces of tolerance and respect where diversity of perspectives flourishes and where inclusivity, anchored in principles of equity and fairness, prevails. They therefore commit themselves to advance equity and fairness in all aspects of academic life including admissions, hiring and promotion practices.

Education is a human right, a public good, and should be available to all. Universities recognise that learning is a lifelong activity with tertiary education as one part of a continuum. Within that one part, universities serve diverse learners at all stages of their lives.

Universities acknowledge that individuals and communities, often due to inequitable circumstances, have difficulty gaining access to higher education or influencing the modes and matter of academic study. To realise human potential everywhere, universities deliberately seek ways to welcome and engage with diverse voices and perspectives.

By signing the Magna Charta Universitatum 2020 universities declare their commitment to the original declaration and to upholding and advancing the Principles, Values and Responsibilities stated above, to strengthen the role of universities in the preservation of the planet and promoting health, prosperity, and enlightenment around the world.

Approved by the Governing Council 12 March 2020

Rekommendation om disciplinärenden

Dokument

- Rekommendation om gemensam utgångspunkt för avstängningstid vid vilseledande i samband med examination, förslag.

Förslag

Förbunds församlingen beslutar att anta "Rekommendation om gemensam utgångspunkt för avstängningstid vid vilseledande i samband med examination".

Bakgrund

Arbetsgruppen för disciplinärenden har fått uppdraget att inventera processen för disciplinärenden och överväga framtagandet av gemensamma deklARATIONER, rekommendationer eller ramverk vad gäller förebyggande av fusk, anmälan, bedömning och påföljd av disciplinärenden vid landets lärosäten. Arbetsgruppen har nu tagit fram ett förslag till rekommendation om gemensam utgångspunkt för avstängningstid vid vilseledande i samband med examination.

Expertgruppen för etikfrågor har behandlat ärendet och lyft den till SUHF:s styrelse. Styrelsen behandlade förslaget till rekommendation i juni 2024 och föreslår förbunds församlingen att anta rekommendationen.

Katrine Riklund, ordförande i Arbetsgruppen för disciplinärenden, prorektor vid Umeå universitet, är föredragande.

Förslag till SUHF:s förbundsårsamling den 16 oktober 2024

Rekommendation om gemensam utgångspunkt för avstängningstid vid vilseledande i samband med examination

Fastställd av Sveriges universitets- och högskoleförbunds förbundsårsamling den [dag, år].

Denna rekommendation innebär att universitet och högskolor i Sverige bör tillämpa gemensamma principer för avstängningstid vid vilseledande i samband med examination.

SUHF rekommenderar att lärosäten använder sex veckor som standardtid vid avstängning av student från lärosätets verksamhet i samband med försök till vilseledande vid examination.

Bakgrund

SUHF:s expertgrupp för etikfrågor tillsatte den 31 augusti 2020 en arbetsgrupp för disciplinärendefrågor. Arbetsgruppens uppdrag är att inventera förekomsten av och överväga framtagandet av gemensamma deklARATIONER, rekommendationer eller ramverk vad gäller förebyggande av fusk, anmälan, bedömning och påföljd av disciplinärenden vid landets universitet och högskolor.

Aktuellt läge

Högskoleförordningen och dess förarbeten

Av 10 kap. 2 § högskoleförordningen framgår att de disciplinära åtgärderna är varning och avstängning samt att beslutet ska avse en eller flera perioder, dock sammanlagt högst sex månader.

I förarbetena finns inte mycket till stöd för bedömningen av vad som kan anses vara en rimlig avstängningstid. I Prop. 1981/82:193, där förslag till nu gällande span (varning till 6 månader) togs fram, uppges det att mer än tre månaders avstängning bör lämnas åt särskilt allvarliga förseelser som plagierande av uppsats eller upprepade förseelser.

Praxis

Domstolarna har varit mycket försiktiga vad gäller att ändra avstängningstider i de beslut som har överklagats och Kammarrätten i Jönköping konstaterar även i mål nr 756–21 att det saknas

praxis. Det finns några beslut där avstängningstiden har förkortats i domstol, exempelvis Förvaltningsrätten i Malmös dom i mål nr 11681-21 och Förvaltningsrätten i Jönköpings domar i mål nr 399-21 och 400-21. De senare två besluten överklagades till Kammarrätten i Jönköping (mål nr 756-21 och 757-21), som fastslog förvaltningsrättens beslut. Kammarrätten konstaterar dock att lärosätena själva är bäst lämpade att avgöra vilken avstängningstid som kan anses rimlig och påtalar också att det på grund av att båda studenterna redan har klarat av sin avstängningstid blir oproportionerligt att i efterhand lägga på ytterligare tid. Det är därför tveksamt hur stor vikt som kan läggas vid kammarrättens bedömning av just avstängningstiderna.

Doktrin

Det finns inte mycket doktrin att luta sig mot vad gäller bedömning av disciplinärenden. Nils Jareborg skriver i sin promemoria *Disciplinansvar för studenter som fuskar eller stör* att sex veckors avstängning av erfarenhet har visat sig vara en bra period. Vad den erfarenheten bygger på är dock inget som Jareborg går närmare in på.

Kartläggning av avstängningstid m.m.

Kartläggningen har genomförts genom att 35 svenska lärosäten har fått frågor om bedömning av påföljd, den 26 april 2023 har 26 lärosäten hittills svarat på frågorna. Ett lärosäte har inte haft några ärenden de senaste åren och av den anledningen inte kunna ge några svar. Flera mindre lärosäten har i sina svar angett att de inte har tagit ställning till alla frågeställningar pga. att de har för få ärenden totalt.

Utgångspunkt för avstängningstid

En klar majoritet av lärosätena har en uttalad standardtid vid beslut om avstängning. Sjutton lärosäten har sex veckor som standardtid, fem har fyra veckor, två lärosäten utgår från åtta veckor och ett lärosäte från två månader.

Vad är "standardtid"?

"Standardtid" används här för den avstängningstid som vanligen beslutas i de fall där varken några särskilda förmildrande eller försvårande omständigheter föreligger.

Även om lärosätena har en standardtid kan olika faktorer läggas in i vad som anses föranleda avsteg från standardtiden. Utifrån vad som framkommit gällande grunder för kortare eller längre tid än standard hos de olika lärosätena uppfattar gruppen det som att avstängning på standardtid beslutas utifrån själva omständigheten att det har skett ett vilseledande. Utifrån detta kan det komma att dras av eller läggas på tid beroende på omständigheterna i övrigt. Detta kan handla om såväl omfattningen av vilseledandet som yttre faktorer.

Grund för en kortare period jämfört med standardtiden?

Det finns en variation i vad som kan anses vara en förmildrande omständighet. Något som flera lärosäten uppger är:

- Oerfaren student
- Liten uppgiften, sett till antalet hp och/eller sidor
- Liten andel plagierad text
- Ringa omfattning, både antalet hp och omfattningen av plagierad text
- Lång handläggningstid
- Konsekvenserna för studenten
- Personliga skäl

Grund för en längre period jämfört med standardtiden?

Här går det att se en större likhet i svaren, omständigheter som leder till en längre avstängning är:

- Erfaren student
- Stor uppgift, sett till antal hp och/eller sidor
- Stor omfattning, både antalet hp och omfattningen av plagierad text
- Upprepade förseelser
- Förslagenhet

Analys

Mot bakgrund av vår kartläggning kan vi konstatera att sex veckors avstängningstid är den vanligast förekommande avstängningsperioden för en förseelse gällande vilseledande i samband med examination där varken förmildrande eller försvårande omständigheter föreligger. Bedömningen vid de flesta lärosätena utgår från omfattningen av vilseledandet. Detta är något som kan konstateras främst för förseelser gällande plagiat. Att man beaktar plagierande av uppsats eller upprepade förseelser som mer allvarligt är också något som är i enlighet med förarbetsuttalandena. Vilka omständigheter som beaktas i förmildrande eller försvårande riktning, och i vilken omfattning, varierar mellan lärosätena.

Förarbetsuttalandena om särskilt allvarliga förseelser talar för att det fanns en tanke om att använda avstängningstiden som ett sätt att nyansera disciplinpåföljden utifrån förseelsens allvar och omfattning respektive huruvida det är fråga om upprepade förseelser. Med upprepade förseelser avses att en student som fått en varning eller avstängning efter beslutet på nytt gör sig skyldig till samma typ av förseelse, t.ex. vilseledande.

Förslag

Mot bakgrund av ovan beskrivna läge anser gruppen att en rekommendation om standardtid är nödvändig för att på sikt ge bättre förutsättningar för en harmonisering av lärosätenas hantering av vilseledande. Då inget framkommer i praxis eller doktrin som talar för att använda en annan standardtid än sex veckor och majoriteten av lärosätena idag utgår från denna tidsperiod anser gruppen att rekommendationen bör vara just sex veckor, trots att det inte finns något entydigt rättsligt stöd för detta.

Vad gäller avdrag för förmildrande och tillägg för försvårande omständigheter bedömer gruppen att det i nuläget är bäst att lämna bedömningen åt det enskilda lärosätet, men att det är en viktig fråga för fortsatta diskussioner i syfte att nå ytterligare harmonisering.

Gruppen förordar därmed att lärosäten använder sex veckor som standardtid vid avstängning av student från lärosätets verksamhet i samband med försök till vilseledande vid examination.

Löntagarfondsstiftelsernas styrelser

Dokument

--

Förslag

Förbunds församlingen beslutar att ge styrelsen i uppdrag att utse en nomineringsgrupp med uppdrag

- *att på förbundets vägnar föra samtal med stiftelserna och övriga nominerande organisationer om sammansättningen av respektive styrelse*
- *att samla in nomineringar av kandidater till aktuella styrelseposter från medlemmarna.*

Bakgrund

Mandatperioden för forskningsstiftelserna som bildades av löntagarfondspengar går ut i slutet av juni 2025.

Formerna för utseende av styrelserna i dessa stiftelser avreglerades 2010 som en följd av prop. 2009/10:136 "Ökad frihet för vissa stiftelser som finansierar forskning".

Av beslutet framgår att avgående stiftelsestyrelser utser en majoritet av ledamöterna efter förslag från bland annat forskarsamhället. I propositionen anges att universitet och högskolor gemensamt ska ta fram förslag.

"Löntagarfondsstiftelserna" bildades på mitten av 1990-talet på 10 miljarder kr. Följande stiftelser är aktiva:

- Internationella miljöinstitutet (Lunds universitet)
- KK-stiftelsen (kunskaps- och kompetensutveckling)
- Mistra (miljöstrategisk forskning)
- SSF (strategisk forskning)
- STINT (internationalisering av högre utbildning och forskning)
- Östersjöstiftelsen (Östersjöregionen och Östeuropa)

Två är nedlagda: Framtidens kultur och Vårdalstiftelsen (vård- och allergiforskning).

Almedalen 2025

Dokument

--

Förslag

Förbundsårsamlingen beslutar att delta under Almedalsveckan 2025 och uppdrar åt styrelsen att effektuera i enlighet med diskussionen.

Bakgrund

Efter pandemiuppehållet har SUHF deltagit i Almedalsveckorna 2022, 2023 och 2024, efter diskussioner i förbundsårsamlingen. Styrelsen har i samband med utvärderingen av årets medverkan beslutat att föreslå förbundsårsamlingen att SUHF ska vara på plats under Almedalsveckan 2025.

Tidpunkten och längden för Almedalsveckan har ändrats efter pandemin. Almedalsveckan 2025 inleds måndagen den 23 juni och avslutas fredagen den 27 juni.

Förbundsårsamlingen diskuterar formerna för SUHF:s deltagande under Almedalsveckan 2025. Förslaget är att anordna ett antal seminarier – och en rektorsmiddag – för att samla högskolesektorn och dess intressenter.