

**Gemensamt ramverk
för lärosätenas
framtida
meritbedömningar**
(utan bilagor)

Bakgrund

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.

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 lägger en grund både för meritbedömning av enskilda forskare och lärare och för lärosätenas utvecklingsarbete mot ett mångsidigt meritsystem. Förhoppningen är att stärka samsynen och utöka utbytet av erfarenheter. Ramverket utgör även gemensam grund för högskolesektorn och forskningsfinansiärer vid bedömning av forskningsmeriter.

Utgångspunkter

Behovet av ett förändrat meritbedömningssystem är högaktuellt både i Sverige och internationellt. 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, samverkan och innovation.

Lärosätenas uppdrag är att bedriva forskning och utbildning. Vetenskapliga och pedagogiska meriter utgör därför grunden för en forskares karriär och utveckling. Dessa meriter är inte bara centrala för att bedöma en forskares kompetens och bidrag till sitt forskningsområde, utan de är också avgörande för att lärosätena ska kunna upprätthålla och förstärka kvaliteten.

Den moderna forskningen kräver en kombination av olika meriter och kompetenser och vilar därför på ett kvalitativt helhetsgrepp med en mångsidig och rättvisande bedömning av forskare och lärare vid tjänstetillsättningar och befordringsärenden. Förutom att ta 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.

Forskningens framgång vilar inte enbart på den enskildes resultat utan också på ett kollegialt ansvarstagande. Därför ska uppdrag som gästföreläsare, sakkunnig, expert, specialist, rådgivare, samverkare, innovatör, mentor, ledare, m. fl. vara meriterande. Tillsammans bidrar de på olika sätt till forskningens kunskapsbildning och kunskapsspridning.

Forskningens resultat ska vara till mänsklighetens och samhällets gagn. Det finns en självklar 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 folkbildning, innovation och kompetensförsörjning.

SUHF:s förbunds församling har tidigare (230316) ställt sig bakom en rekommendation för högskolepedagogisk utveckling där lärosätena markerar ett gemensamt ägarskap över och ansvarstagande för högskolepedagogisk utveckling och forskning. Den ska utgöra en minsta

gemensam nämnare med syfte att stödja lärosätena i deras arbete med högskolepedagogisk utveckling. Att detta arbete även inkluderar bedömning av högskolepedagogiska meriter tydliggörs av att lärosätets högskolepedagogiska arbete ska vila på vetenskaplig och/eller konstnärlig grund samt på beprövad erfarenhet samt att lärosätet har en incitamentstruktur som stimulerar medarbetare till högskolepedagogisk kompetensutveckling och utvecklingsarbete.

Öppen vetenskap är avgörande för att främja tillgänglighet, transparens och samarbete inom forskningen. Genom att göra forskningsdata och resultat fritt tillgängliga via öppen tillgång, kan fler granska och bygga vidare på dessa resultat, vilket ökar kvalitet, tillförlitlighet, användning och genomslag. Öppen vetenskap omfattar också öppna forskningsdata, öppna lärresurser, öppen källkod, öppen kollegial granskning och samhällsengagemang, exempelvis genom medborgarforskning. Detta möjliggör snabbare lösningar på samhällsutmaningar, innovation, och demokratiserar kunskap genom att inkludera en bredare grupp människor i forskningsprocessen.

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". 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.

Ramverket

Genom ett ramverk kan lärosätena förverkliga ett fortsatt gemensamt arbete för bedömning av meriter och kompetenser som bygger på engagemang, utveckling och en strävan mot högsta kvalitet i alla verksamhetsdelar.

Syftet är att stödja lärosätena i arbetet med att utveckla sina bedömningar av meriter, samtidigt som varje lärosäte utformar tillämpningar i det egna arbetet och övergripande visioner, strategier och utvecklingsplaner. Ramverket tar sin utgångspunkt i lärosätenas huvuduppdrag inom utbildning och forskning och kan nyttjas för att främja ett heltäckande meriteringssystem som kontinuerligt utvecklas, utvärderas och uppdateras för att säkerställa att det förblir relevant och effektivt över tid.

Även om ramverket bör sträva efter enhetlighet och rättvisa bör det bygga på tolerans för variation och till olika ämnesområdens särart och tradition. Det kräver en bred dialog och samarbete mellan olika intressenter, inklusive forskarsamhället, universitet och högskolor, forskningsfinansiärer och andra organisationer.

Ramverket ska utgöra en gemensam nämnare som lärosätena står bakom och som preciserar ett antal grundläggande principer. Ramverket kan även ses som en plattform för fortsatt utveckling. Syftet är att stödja lärosätena i arbetet med att anpassa till olika förutsättningar och utveckla sina bedömningar av meriter, samtidigt som det är viktigt att varje lärosäte kopplar ramverket till det egna arbete och övergripande visioner, strategier och utvecklingsplaner. Det kan 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. Med dessa rekommendationer framtidssäkrar lärosätena medarbetarnas breda karriärmöjligheter både nationellt och internationellt.

Rekommendationer

Genom att ställa sig bakom följande åtta rekommendationer betonar de lärosäten som är medlemmar i SUHF ett gemensamt fortsatt arbete.

1. Erkännande av en bred uppsättning meriter och kompetenser av akademiskt arbete.

Oavsett vilka meriter som ska bedömas bör lärosätets utgångspunkt för bedömning vara hög kvalitet och bidrag till excellens. Olika typer av akademiskt arbete ska värderas och bygga på en helhetsbedömning av forskarens eller lärarens bidrag och skicklighet (vetenskapliga/konstnärliga och högskolepedagogiska 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 att utveckla kompetens av sakkunniga.

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

3. Ansvarsfull och balanserad användning av kvantitativa och kvalitativa mått.

Lärosätet arbetar med att utveckla både kvantifierbara och kvalitativa mått av akademiska meriter och kvalifikationer inom olika områden som används på ett eftertänksamt 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.

Dessutom bör kollegial verksamhet vid en institution eller motsvarande för en god intern arbetsmiljö, samt deltagande och ledarskap inom akademien även utanför det egna vetenskapliga området, beaktas. 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 och lyfter särskilt fram samverkan som en integrerad del av både utbildning och forskning. Samverkan innebär ett ömsesidigt utbyte mellan lärosätet och det omgivande samhället, där kunskap, erfarenheter och behov flödar i båda riktningarna och stärker kvaliteten i forskning och utbildning. 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.

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, liksom arbete att främja internationalisering.

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 befodrings- 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.

Vad som händer på internationell nivå bör beaktas 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 utbildning och forskning främjas.

Vidare bör lärosätet främja mobilitet och internationalisering genom möjligheten till utbyte av personal mellan akademi och omgivande samhälle, till exempel adjungeringar och affilieringar.