

Gemensamt ramverk för lärosätenas framtida meritbedömningar

Antaget av SUHF:s förbunds församlingen den 22 oktober 2025

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. Ramverket föreslås utgöra en gemensam grund för lärosätenas utvecklingsarbete mot ett mer mångsidigt meritbedömningssystem.

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 utgår i huvudsak från värdering av enskilda individers sammanhängande kompetenser och bidrag. Lärosätena har ett ansvar att utveckla det interna arbetet genom att tillvarata varje medarbetares karriärutveckling och förmåga att stärka sina kompetensområden. I det fortsatta arbetet finns också ett behov av att koppla meritbedömning till de samlade kompetensbehoven i den specifika akademiska miljön som man ska berika. Inom detta arbete bör lärosätena beakta och utveckla alternativa och mångsidiga karriärvägar genom att erbjuda olika möjligheter för en enskild medarbetare att fortsätta verka inom akademien.

Utgångspunkter

Lärosätenas kärnuppdrag är att bedriva utbildning och forskning. Flertalet lärosäten bedriver även verksamhet som bygger på konstnärlig grund, varför visad vetenskapliga, konstnärliga och pedagogiska förtjänster och skickligheter utgör grunden för bedömning av meriter av den akademiska personalen. Dessa är inte bara fundamentala för att bedöma en medarbetares bidrag inom utbildning, forskning och konstnärlig verksamhet utan är också avgörande för att lärosätena ska kunna upprätthålla och förstärka kvaliteten.

SUHF:s förbunds församling har tidigare ställt sig bakom en rekommendation för högskolepedagogisk utveckling där lärosätena markerar ett gemensamt ägarskap över och ansvarstagande för högskolepedagogisk utveckling (REK 2023:3). Den utgör en 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 konstnärlig grund samt på beprövad erfarenhet samt att lärosätet har en incitamentstruktur som stimulerar medarbetare till högskolepedagogisk kompetensutveckling och utvecklingsarbete.

En snabbt föränderlig omvärld kräver också flexibilitet och förändringskapacitet i fråga om meritbedömningar av forskning för att på bästa sätt kunna svara upp mot dess utveckling. Behovet av ett förändrat meritbedömningssystem har under senare år därför lyfts i flera olika sammanhang, både i Sverige och internationellt. Ett exempel är *Coalition for Advancing Research Assessment*, CoARA, som är ett internationellt initiativ som syftar till att förbättra och reformera bedömningssystemen för forskning. Majoriteten av lärosätena i Sverige har ställt sig bakom arbetet tills dags datum och ser CoARA som ett komplement till dagens mått av meritbedömning och som en möjlighet att skapa mer rättvisa, transparenta och inkluderande metoder för hur forskning, forskare och forskningsorganisationer kan utvärderas i framtiden.

Den moderna utbildningen och forskningen kräver en kombination av olika meriter och kompetenser och bör vila på ett kvalitativt helhetsgrepp med en mångsidig och rättvisande bedömning av forskare och lärare vid tjänstetillsättningar och befordringsärenden. Samtidigt har akademiskt arbete av idag blivit avsevärt mer mångfacetterat, varför hänsyn bör tas till förtjänster och skickligheter även inom andra angränsande uppgifter såsom samverkan, innovation, externa uppdrag, ledarskap och akademiskt medborgarskap. Forskningens framgång vilar inte enbart på den enskildes resultat utan också på ett kollegialt ansvarstagande. Uppdrag som gästföreläsare, sakkunnig, expert, specialist, rådgivare, samverkare, innovatör, mentor, ledare, m. fl. bör därför vara meriterande. Tillsammans bidrar de på olika sätt till utbildningens innehåll, och till kunskapsbildning och kunskapsspridning.

Det finns en stark förväntan i det omgivande samhället att lärosätena och den vetenskapliga personalen ska bidra till samhällets utveckling och välbefinnande genom att generera och sprida kunskap samt främja bildning. Ett reformerat arbete kring framtidens meritbedömningar har sin utgångspunkt i att denna förväntan bäst uppnås genom att slå vakt om den akademiska friheten, den enskilde forskarens rätt att fritt välja och utveckla sina forskningsfrågor, teorier och metoder inom ramen för god forskningssed.

Öppen vetenskap har tillkommit för att öka möjligheterna till vetenskapliga framsteg genom att främja tillgänglighet, transparens och samarbete inom den akademiska kunskapsbildningen. Genom att göra forskningsdata och resultat fritt tillgängliga kan fler granska och bygga vidare på dessa, identifiera kunskapsluckor och därmed undvika onödig återupprepning. Detta leder till att både kvaliteten och tillförlitligheten ökar. Öppen vetenskap omfattar även öppna lärresurser, öppen källkod, öppen kollegial granskning, medborgarforskning och innovation.

Sammantaget underlättar arbetet med öppen vetenskap att både ny grundläggande kunskap genereras och lösningar på stora samhällsutmaningar skapas snabbare, samtidigt som det 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 meriterings-system som sker internationellt. Ramverket innehåller därför rekommendationer om det fortsatta arbetet kring öppen vetenskap som del av värdering av meriter och som komplement till bedömning av prestationer.

Ramverket

Genom detta ramverk kan lärosätena förverkliga ett fortsatt gemensamt arbete för värdering 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 i samklang, samtidigt som varje lärosäte utformar tillämpningar i det egna arbetet och till sina övergripande visioner, strategier och utvecklingsplaner. Ramverket tar sin utgångspunkt i lärosätenas huvuduppdrag inom utbildning, forskning och konstnärlig verksamhet 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 ett ramverk per definition strävar efter gemensamma utgångspunkter bygger det på respekt för varje lärosätes behov och för ändamålsenlig variation mellan olika ämnesområdets 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 nedanstående rekommendationer betonar de lärosäten som är medlemmar i SUHF ett gemensamt fortsatt arbete.

- 1. Hög vetenskaplig, pedagogisk och konstnärlig kvalitet samt bidrag till excellens.**
Oavsett vilka meriter som ska bedömas bör lärosätets utgångspunkt för bedömning vara hög vetenskaplig, pedagogisk och konstnärlig kvalitet samt bidrag till excellens.
- 2. Erkännande av en bred uppsättning meriter och kompetenser av akademiskt arbete.**
Snarare än att bedöma enskilda vetenskapliga, pedagogiska och konstnärliga prestationer isolerat bör en helhetsbedömning av individens bidrag och skicklighet tydligt värderas. Även andra typer av akademiskt arbete bör vägas in, till exempel samverkansaktiviteter, bidrag till nyttiggörande och akademiskt medborgarskap.
- 3. 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 samt att säkerställa förståelse och kompetens bland sakkunniga och ledamöter av lärarförslagsnämnder eller motsvarande.

Lärosätet bör vikta olika meriter och skickligheter baserat på deras relevans och betydelse för den specifika karriärvägen och den aktuella bedömningen.
- 4. 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. För att uppnå en rättvis och robust process, och motverka brist på insyn och öka objektiviteten, behövs både kvalitativa sakkunniggranskningar och kvantitativa indikatorer som är relevanta och transparenta. Data och metoder som ligger till grund för beräkning av indikatorer ska vara tillgängliga och proprietära indikatorer såsom tidskrifters impaktfaktorer bör undvikas.

- 5. Främjande av akademiskt medborgarskap.** Lärosätet erkänner meritvärdet av arbete inom akademien utöver ordinarie uppdrag inom utbildning och forskning, men också externa aktiviteter eller uppdrag där akademiskt medborgarskap utövas.

Kollegiala insatser vid en institution, eller motsvarande organisatorisk enhet, som främjar en god arbetsmiljö, liksom deltagande och ledarskap inom akademien även utanför det egna ämnesområdet, bör tillmätas betydelse. Detta kan innefatta arbete i kommittéer, arbetsgrupper, gransknings- och reviewuppdrag, arbeta med tidskrifter och webbpublikationer, examinationer, ansvar för seminarier kring nya områden samt olika ledarskaps-, samordnings- och mentorsuppdrag såväl inom som utanför det egna lärosätet.

- 6. Stärkt meritvärde för nyttiggörande och samverkansskicklighet.** Samverkan innebär ett ömsesidigt utbyte mellan akademien och det omgivande samhället, där kunskap, erfarenheter och behov flödar i båda riktningarna och utgör en integrerad del av både utbildning och forskning. Den stärker kvaliteten i dessa verksamheter, tillämpas som grund för innovation och samhällsutveckling och synliggörs för att höja allmänhetens kunskap om vetenskapens betydelse.

För att ge samverkansmeriter verkligt genomslag bör lärosätena värdera samverkansskicklighet och samarbeta med att tydliggöra hur dessa kan identifieras, värderas och dokumenteras. 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.

Erfarenheter från andra sektorer kan vara meriterande för anställning inom akademien och bör beaktas. Förenade tjänster kan i detta sammanhang vara särskilt viktiga att synliggöra i framtida meritbedömningssystem, eftersom de ger möjligheter för individen att utveckla och visa samverkansskicklighet. Såväl mobilitet mellan akademien och andra sektorer som internationell rörlighet bör uppmuntras.

- 7. 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 som ett komplement i befodrings- och anställningsprocesser samt att tillhandahålla incitament såsom utmärkelser och erkännanden för forskare som aktivt deltar i öppen vetenskap.

- 8. Stöd för individers karriärutveckling för hållbara akademiska miljöer.** Lärosätet tar vid meritbedömning av lärare och forskares förtjänster och skickligheter hänsyn till den utvecklings- och framtidspotential som den enskilda medarbetaren uppvisar. Särskilt lovande lärare och forskare tidigt i karriären bör ges ändamålsenliga möjlig-

heter till fortsatt karriärutveckling. 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.

- 9. Möjliggörande av attraktiva och mångsidiga karriärvägar.** Lärosätet utvärderar möjligheterna till alternativa och flexibla karriärvägar för akademiska medarbetare som utifrån verksamhetens uppdrag och behov tillvaratar olika individers talang, kompetenser 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.

Bilaga 1. Bakgrundsbeskrivning

Inledning

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.

UKÄ:s rapport om karriärvägar och meriteringssystem

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) redovisade 2022 ett 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. Olika bedömningsgrunder av meriter förekommer inte bara mellan akademi och forskningsfinansierare utan även mellan lärosätena.

Även om alla tycks vara överens om att det finns ett behov av ett förändrat meritbedömnings-system 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 finansierare 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 impactfaktorer 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 objektivt 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 stärkt 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.

Bilaga 2. 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 samlats kring en principförklaring "Room for everyone's talent", som tydliggör meritering med hänsyn till:
 - 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
 - balans mellan individ och kollektiv: bedömer akademiker baserat på både individuella prestationer och deras bidrag till team och institutioner
 - fokus på kvalitet: betonar kvalitet, innehåll och kreativitet i akademiska bedömningar snarare än kvantitativa resultat som antal publikationer
 - öppen vetenskap: uppmuntrar akademiker att dela sina forskningsresultat med samhället och göra dem mer tillgängliga
 - akademiskt ledarskap: främjar gott akademiskt ledarskap på alla nivåer inom akademin.

<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
- Vetenskapliga samfundens delegation i Finland har tagit fram ett förslag till Finnish Career Assessment Matrix (FIN-CAM) som ska fungera som ett verktyg för forskarutvärdering både av den som utvärderas och den som utvärderar, https://vastuullinentiede.fi/sites/default/files/2025-01/Draft%20version%20of%20the%20FIN-CAM%20assessment%20tool.pdf?utm_source=chatgpt.com

- 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-raf-changing-the-way-we-evaluate-research/>
- 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 mätvärden 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>.
- Inom The Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA) finns flera arbetsgrupper som fokuserar på olika delar av meriteringssystemet och utmaningar däri. På webben kan man följa arbetsgruppernas arbete samt hitta information om de olika nationella kapitlens arbete, <https://coara.org/>

Bilaga 3. Arbetsgruppens sammansättning

Arbetsgruppens har haft följande sammansättning under 2022-2025:

- Jan-Ingvar Jönsson, rektor, Linköpings universitet (ordförande)
- Peter Aronsson, rektor, Linnéuniversitetet
- Margareta Friman, prorektor, Karlstads universitet (från 2025)
- Ylva Fältholm, rektor, Högskolan i Gävle
- Lennart Josefson, professor, Chalmers (2022-2024)
- Rebecka Lettevall, vicerektor, Malmö universitet
- Gustav Nilsson, docent, Karolinska institutet/Stockholms universitet
- Coco Norén, prorektor, Uppsala universitet (från 2025)
- Lars Nordlander, personalchef, Umeå universitet
- Johan Schnürer, rektor, Örebro universitet (2022-2024)
- Jenny Söderberg, biträdande HR-chef, Högskolan i Halmstad
- Maria Swartz, ledningskoordinator, Linköpings universitet (adjungerad)
- Lars Alberius, SUHF:s kansli (sekreterare)

Bilaga 4. 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
- Expertgruppen för analys
- Expertgruppen för högskolepedagogiska frågor

Kontakter har tagits med följande organisationer:

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