



Samverkansmeritering vid anställning och befordran



Innehållsförteckning

Introduktion	03
Projektet MerSam – meritvärde av samverkansskicklighet	04
Samverkansmeritering utifrån ett systemperspektiv	05
Lärosätets samverkansstrategi	06
Lärosätets anställningsordning	07
Anställningsprofil	08
Ledigkungörelse och Annonsering	09
Instruktioner till sökande för befordran/anställning	10
CV-mallar för anställning och befordran av lärare	11
Instruktioner till sakkunniga	12
Anställningsnämnd/Läraryörlagsnämnd	13
Mall för medarbetarsamtal	14
Lönekriterier för anställda	15
Meritportfölj	16
Samverkansmeritering	17
Ett sätt att strukturera och beskriva samverkansmeriter	18

Introduktion

Vi står inför några av våra största utmaningar någonsin – globala utmaningar, inom exempelvis klimat och hälsa, som bara kan mötas med gemensam kraft.

Det kommer kräva fler och närmre samarbeten över alla gränser; mellan universitet, näringsliv och samhället i stort. Det kommer också kräva att kunskap och forskning vid våra lärosäten i ännu högre grad kommer samhället till nytta – inte minst för att motverka den faktaresistens vi ser allt fler tecken på idag.

Till syvende och sist handlar det om att värna vår demokrati. Och nyckeln, till såväl nya innovationer som en högre kvalitet i forskning och utbildning – samt en vidare kunskaps-spridning i samhället – stavas samverkan.

Förmågan att samverka har med andra ord aldrig varit viktigare än idag. Därmed blir det också centralt hur samverkansskicklighet bedöms och meriteras – och det ska vi titta närmare på nu.

Vårt mål med detta grundläggande utbildningsmaterial är att bidra till en ökad kunskap och medvetenhet i de här viktiga frågorna. Som du kommer märka är det avgörande att det finns en röd tråd och en gemensam, tydlig definition av samverkansarbete på alla nivåer inom lärosätet.

Vi vill också skicka med dig några specifika frågeställningar, som ett verktyg för vidare reflektion kring hur det fungerar idag – samtidigt som vi naturligtvis hoppas inspirera till ett ökat fokus på samverkansuppgiften, på alla nivåer inom lärosätet.

Projektet MerSam

– meritvärde av samverkansskicklighet

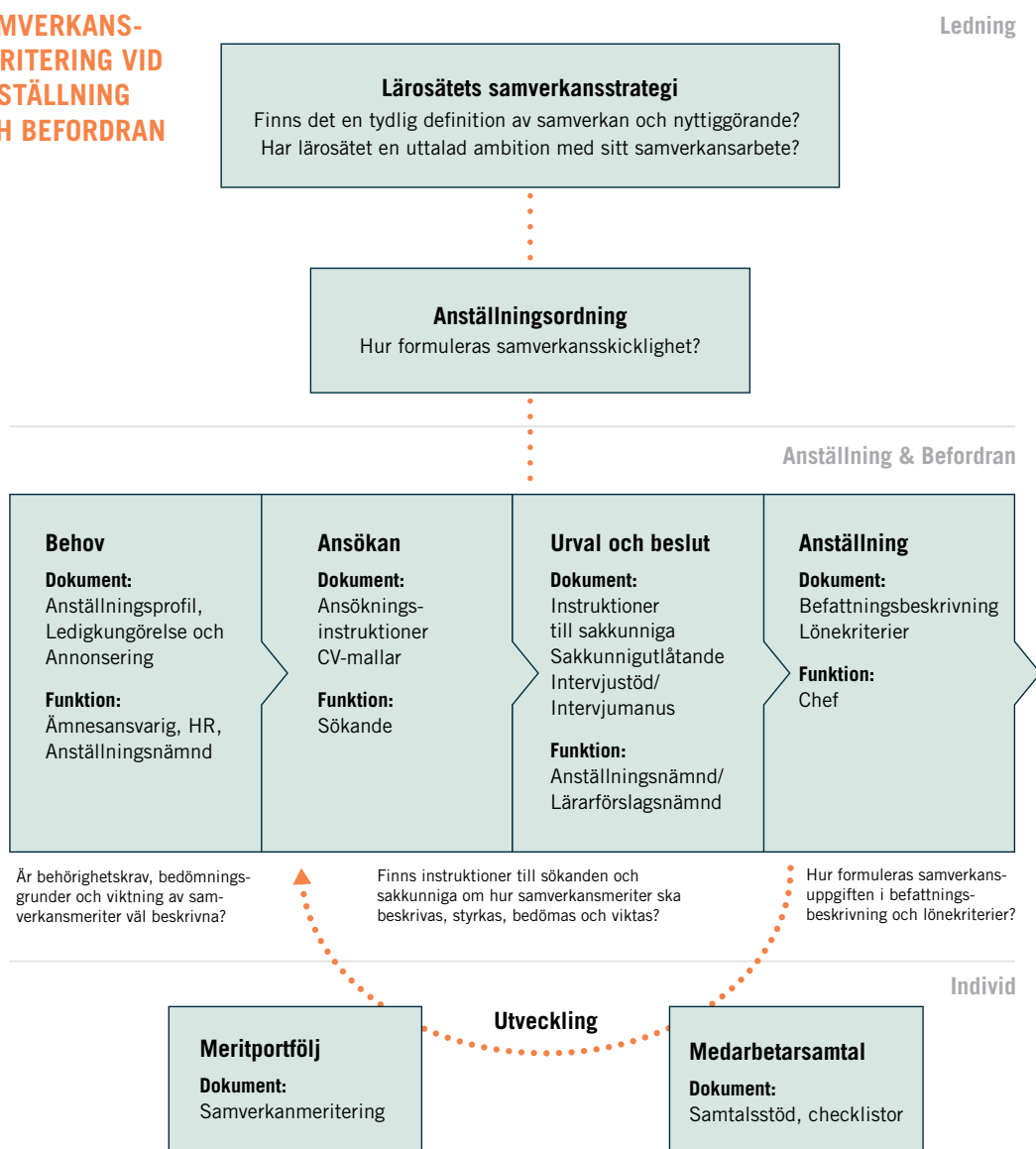
- Ett av 17 projekt om samverkan med medel från Vinnova
- Projektets övergripande syfte och mål är att bidra till ökad kunskap och förståelse, som i förlängningen kan bidra till en mer sammanhållen struktur och ett nationellt arbete med samverkansmeritering
- 11 projektlärosäten + 3 följelärosäten
- 2018–2019 + 2020



Samverkansmeritering utifrån ett systemperspektiv

Det är viktigt att se samverkansmeritering utifrån ett lärosätetsperspektiv där anställnings- och befordringsprocesser är kopplade till lärosätets styrdokument, riktlinjer samt övergripande samverkansambitioner. Lärosätets anställningsordning är central, men den ger inte hela bilden, för det finns många olika relaterade dokument som också påverkar vilken vikt som läggs på samverkansmeriter vid anställning och befordran, som tex anställningsprofil, instruktioner till sökande och sakkunniga, men även lönekriterier och checklistor för medarbetarsamtal. Dessa dokument utformas av olika funktioner och vid olika tillfällen, samt används av olika funktioner. Genom en helhetsyn över hela processen kan lärosätet säkerställa att de olika dokumenten är synkroniserade med sina övergripande samverkansambitioner.

SAMVERKANS-MERITERING VID ANSTÄLLNING OCH BEFORDRAN



Lärosätets samverkansstrategi

Enligt Högskolelagens portalparagraf (1 kap 2 §) är universitet och högskolor skyldiga att "... **samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet samt verka för att forskningsresultat tillkomna vid högskolan kommer till nytta.**" I dagligt tal är detta vad vi brukar kalla lärosätets samverkansuppgift.

En väl formulerad och kommunicerad samverkansstrategi underlättar förståelsen för uppgiften och formerar grunden för ett adekvat meriterings-system.

Reflektion

Hur ser det ut vid vårt lärosäte?

- Finns det en tydlig definition av samverkansuppgiften?
- Har lärosätet en uttalad ambition med sitt samverkansarbete?
- Hur följs samverkansuppgiften upp inom ramen för kvalitetssystemet?

Lärosätets anställningsordning

Anställningsordningen (AO) är den **föreskrift som reglerar** vilka lärar-
anställningar som kan finnas vid lärosätet, liksom lärosätets **arbete med
rekrytering och befordran** av lärare.

En väl formulerad AO återspeglar lärosätets strategier översatt i krav-,
ambitions- och kompetensprofiler för sin personal.

Reflektion

Hur formuleras samverkansskicklighet i lärosätets anställningsordning, i termer av:

- Generella behörighetskrav och bedömningsgrunder vid anställning eller befordran
- Generella bedömningsgrunder vid anställning eller befordran
- Specifikt relaterad till lärarkategori med en progressionstanke
- Separat eller integrerad med vetenskaplig, pedagogisk och administrativ skicklighet



Anställningsprofil

Anställningsprofilen innehåller anställningens **arbetsuppgifter**, **ämnesområde**, **behörighetskrav** och **bedömningsgrunder** som är **meriterande** för anställningen, samt hur dessa ska **viktas**.

När en anställning utlyses, kungörs, är det viktigt att så noggrant som möjligt beskriva den profil som söks. Vid ett eventuellt överklagande betraktas beslutad anställningsprofil och ledigkungörelse som bindande dokument.

Reflektion

Hur beskrivs och viktas samverkansmeriterna i anställningsprofilen?

- Beskriver anställningsprofilen hur samverkansuppgiften kopplar till övriga arbetsuppgifterna?
- Refereras anställningsordningens bedömningsgrunder avseende samverkan?



Ledigkungörelse och Annonsering

En ledigkungörelse innefattar alltid den beslutade anställningsprofilen men inramas ofta av en annons i syfte att marknadsföra utlyst tjänst, lärosätet och/eller det specifika ämnesområdet.

När en anställning utlyses/annonseras är det viktigt att tänka på att marknadsförande budskap är kongruent med de krav som ställs på tjänsten.

Reflektion

Hur porträtteras samverkansuppgiften i annonsen?

- Som viktig på lärosätetsnivå och/eller inom området?
- Finns det en tydlig koppling mellan marknadsförande/generella formuleringar, krav och bedömningsgrunder i anställningsprofilen?

Instruktioner till sökande för befordran/anställning

Instruktioner angående utformning av ansökan till anställning eller befordran är avsedda att ge sökande **vägledning** om hur en **ansökan** bör utformas och vilka **handlingar** som bör och skall bifogas. För att underlätta processen för såväl sökande som utvärderande bör tydliga instruktioner finnas.

Reflektion

Finns det riktlinjer för hur samverkansmeriter ska beskrivas?

- Utrymme för egenreflektion
- Exemplifierade mallar/checklistor
- Krav på dokumentation

CV-mallar för anställning och befordran av lärare

I syfte att **underlätta hanteringen av ansökningar** tillhandhålls ofta en CV-mall som anger de uppgifter som efterfrågas i processen. Olika punkter i mallen äger mer relevans beroende på sökt befattning.

CV-mallen är ett gott stöd för den sökande, rätt utformad avspeglar den bedömningsgrunderna i anställningsprofilen och lärosätets anställningsordning.

Reflektion

Vilket stöd ger CV-mallen för att beskriva samverkansmeriter?

- Under vetenskapliga meriter (t.ex. planerad forsknings-samverkan med samhälle och näringsliv)
- Under pedagogiska meriter (t.ex. pedagogisk aktivitet utanför universitet och högskola och i samverkan med kringliggande samhälle och näringsliv, populärvetenskapliga presentationer)
- Externa kontakter och extern verksamhet (t.ex. näringslivs- och myndighetssamverkan, ledamot av styrelser inom företag och myndigheter.
- Samverkan som separat merit



Instruktioner till sakkunniga

Instruktioner till utsedda sakkunniga beskriver ärendes handläggningsgång, erforderligt underlag för bedömning, **behörighetskrav och bedömningsgrunder**, struktur för utlåtande samt regler för prioritering.

Instruktionerna är ett stöd för att underlätta de sakkunnigas arbete och tillse en rättssäker anställningsprocess, grundad i lärosätets anställningsordning samt anställningsprofil formulerad i utlysningen av anställningen.

Reflektion

Finns instruktioner rörande hur samverkansmeriter ska bedömas?

- Utgör de en separat bedömningsgrund eller tar de utgångspunkt i vetenskaplig och pedagogisk verksamhet?
- Hur skall de olika bedömningsgrunderna viktas sinsemellan?



Anställningsnämnd/ Läraryrslagsnämnd

Anställningsnämnden/Läraryrslagsnämnden bereder ärenden som rör läraryrstillningar som fordrar vetenskaplig, konstnärlig eller motsvarande yrkesmässig kompetens vid lärosätet eller lärosätets fakulteter. Beslut fattas av rektor, dekan eller prefekt beroende på ärende och besluts- och delegationsordningar.

Anställningsnämnden ska kunna genomföra intervjuer för att kunna värdera kompetens och erfarenhet inom akademins tre huvuduppgifter: vetenskaplig skicklighet, pedagogisk skicklighet såväl som skicklighet avseende samverkan och nyttiggörande.

Reflektion

Finns det i nämnden:

- Kompetens i och rutiner för hur samverkansskicklighet viktas och bedöms

Mall för medarbetarsamtal

Medarbetarsamtal är ett förberett samtal mellan en anställd och närmaste chef som syftar till att utveckla både verksamheten och den enskilda individen. Samtalet bör beröra hela arbetssituationen och ha en långsiktig inriktning med återkoppling, utvärdering och planering.

Samtalet bör ta sin utgångspunkt i verksamhetens inriktning, strategi, mål, villkor, förutsättningar och behov av kompetens samt den anställdes arbetssituation, prestation och framtidsplaner.

Reflektion

Hur anknyter medarbetarsamtalet till lärosätets samverkansstrategi?

- För att utveckla verksamheten såväl som medarbetarens samverkansskicklighet?

Lönekriterier för anställda

Lönesättningen och lönekriterier ska i första hand styras av skillnader i **ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad**, den anställdes **skicklighet** och **resultat** relaterat till verksamhetsmålen samt **marknaden**.

För lönesamtal och lönesättande samtal ges ofta ett stöd i form av en checklista till såväl chef som medarbetare. Medarbetarsamtalet är en förutsättning för att kunna genomföra ett rättvisande lönesamtal eller lönesättande samtal.

Reflektion

Hur formuleras bedömningsgrunderna kring samverkansmeriter i lärosätets lönekriterier?

- Vilken vikt ges de i förhållande till andra kriterier?
- Beskrivs de som integrerade delar inom forsknings- och utbildningskriterierna, eller som separata kriterier?



Meritportfölj

En **meritportfölj** innehåller riktlinjer och stöd för en strukturerad sammanställning av meriter som kan brukas för meritvärdering vid rekrytering och befordran.

Det är viktigt att den sökande ges möjlighet att beskriva sin förmåga och erfarenhet av forsknings- och utbildningssamverkan, kunskapsutbyte mellan universitet och omvärld, samt erfarenhet av innovation och entreprenörskap.

Reflektion

Ger lärosätet stöd för dokumentation av samverkansmeriter?

- Stödjer lärosätets processer upprättandet av meritportföljer (t.ex. för samverkansmeriter)?
- Vad anses vara goda meriter för samverkan?
- På vilket sätt kan meritportföljen stödja en god dokumentation av samverkansmeriter?



Samverkansmeritering

Det finns tre former av samverkansmeriter som tillsammans föreslås ge en helhetsbild av lärarens engagemang inom ramen för samverkansuppgiften.

Som enskild lärare kan du samla dina samverkansmeriter på flera olika sätt. Dessa samverkansmeriter kan användas för att ge ett bredare bedömningsunderlag vid rekrytering och befordran tillsammans med dina vetenskapliga och pedagogiska meriter.

Meritportfölj

Dokumentation. En sammanställning och/eller översikt av relevanta samverkansaktiviteter och deras resultat

Beskrivning. Bestyrkta exempel på samverkansmeriter

Reflektion. En redogörelse för den egna rollen och egna lärandet samt i förekommande fall, det egna förhållningssättet till samverkansuppgiftens olika delar och lärdomar

Ett sätt att strukturera och beskriva samverkansmeriter

För att läsa mer om hur samverkansmeriter kan dokumenteras och bedömas, se den vägledning som tagits fram inom ramen för Mersam: Vägledning för att dokumentera och beskriva samverkansmeriter.

RESULTATMATRIS

Resultat av samverkans-aktiviteter och vad det lett till i form av effekter →		Resurser	Kompetens och lärande	Vägledning och påverkan	Nätverk
gällande... ↓					
Lednings-skicklighet	Ledningsuppgifter kring samverkansfrågor, dialogkompetens, administrativa uppgifter				
Vetenskaplig skicklighet	Forskning				
	Innovation och nyttiggörande				
Pedagogisk skicklighet	Rådgivning, kunskapsbyte, folkbildning				
	Utbildning				

