



# LUND UNIVERSITY

## Vägledning för att dokumentera och beskriva samverkansmeriter

Adenskog, Magnus; Alderborn, Göran; Bergstrand, Anna; Falk, Erik; Martinson, Mattias; Nilsson, Carin; Nordquist, Niklas; Nordström Källström, Helena; Nygren, Åse

2020

*Document Version:*  
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*  
Adenskog, M., Alderborn, G., Bergstrand, A., Falk, E., Martinson, M., Nilsson, C., Nordquist, N., Nordström Källström, H., & Nygren, Å. (2020). *Vägledning för att dokumentera och beskriva samverkansmeriter*.

*Total number of authors:*  
9

### General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:  
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117  
221 00 Lund  
+46 46-222 00 00

# Vägledning för att dokumentera och beskriva samverkansmeriter

## Innehållsförteckning

---

Förord	3
Varför samla sina samverkansmeriter?	4
Hur samla sina samverkansmeriter?	4
Om begreppen samverkansmeriter och samverkansskicklighet	5
Steg-för-steg: Kom igång och samla dina samverkansmeriter	7
Del 1: Dokumentera dina samverkansmeriter	8
Del 2: Beskriv dina samverkansmeriter	12
Del 3: Reflektera över dina samverkansmeriter	12
Sammanfattning och vägar framåt	13
Bilaga 1: Exempel	14
Om vägledningen	20

## Förord

Denna vägledning vänder sig till personer som behöver tips och idéer på hur man kan sammanställa sina samverkansmeriter. Målgruppen är i första hand lärare och forskare vid svenska universitet och högskolor. Vägledningen baseras på erfarenheter från det praxisnära arbetet som har utförts inom projektet MerSam – Meritvärde av samverkansskicklighet (2018–2020).<sup>1</sup> I MerSam har elva svenska lärosäten deltagit med tre följelärosäten. Projektet har studerat och prövat hur samverkansmeriter redovisas, bedöms och används vid svenska lärosäten. Projektets övergripande syfte och mål har varit att bidra till ökad kunskap om samverkansmeritering samt stimulera och stödja svenska lärosäten att använda samverkansmeriter på ett mer strukturerat och harmoniserat sätt. Vad gäller form och struktur lånar denna vägledning inspiration från de portföljinstruktioner som finns vid flertalet lärosäten idag för att sammanställa främst pedagogiska meriter.

Utgångspunkten i materialet är pragmatisk. Utifrån våra samlade erfarenheter under projektets gång vill vi illustrera hur man som enskild lärare och forskare kan dokumentera, beskriva och reflektera kring sina samverkansmeriter för karriär och utveckling. Vägledningen innehåller förslag på en struktur för att dokumentera och beskriva sina samverkansmeriter. Den presenterar också olika verktyg som kan vara till hjälp för att kategorisera och sortera samverkansaktiviteter, vilka alla utgår från högskolelagens samverkansuppgift, nämligen att samverka med omgivande samhälle, att informera om sin verksamhet, och verka för att forskningsresultat kommer till nytta (SFS 1992:1434).

---

<sup>1</sup> <https://k3-projekten.se/projekt/mersam/>

## Varför samla sina samverkansmeriter?

Samverkansuppgiften är sedan mitten av 1990-talet en central uppgift för högskolor och universitet i Sverige. Under de senaste åren har staten och olika samhällsinstanser ytterligare framhållit vikten av lärosätenas samverkansaktiviteter och deras samhällspåverkan. Tydliga exempel på den här utvecklingen är forskningspropositionen *Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft* (Prop. 2016/17:50) där samverkan och samhällspåverkan utgör ett uppföljningsbart mål för den kommande tioårsperioden, samt Betänkande av Styr- och resursutredningen (SOU 2019:6) som betonar vikten av att premiera samverkansskicklighet och skapa tydliga incitament för samverkan. UKÅ:s beslut att göra samverkan till ett särskilt bedömningsområde inom lärosätenas utveckling av kvalitetssäkringssystem för både forskning och utbildning<sup>2</sup>, tillsammans med Vetenskapsrådets rekommendation till EU:s ramprogram om att dess fokus på samverkan bör öka, sätter ytterligare fokus på vikten av samverkan.

Mot bakgrund av denna utveckling är det angeläget att belysa hur högskolans samverkansuppgift – att samverka med omgivande samhälle, att informera om sin verksamhet, och att se till att forskningsresultat kommer till nytta – tar sig uttryck i det dagliga arbetet vid svenska universitet och högskolor (SFS 1992:1434). På lärosätetsnivån kan detta ta sig uttryck i hur man långsiktigt och systematiskt arbetar med vilken typ av samverkan som skall prioriteras, hur samverkansaktiviteter dokumenteras och redovisas samt hur samverkansarbetet styrs och utvärderas. På individnivå - den enskilde läraren och forskaren - kan detta innebära en ökad förväntan att på ett strukturerat sätt redovisa och reflektera kring sina samverkansaktiviteter.

## Hur samla sina samverkansmeriter?

Som enskild lärare och forskare 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 eller för en separat bedömning av samverkansmeriter, t. ex. vid en särskild meriterings-tjänst inom "samverkan"<sup>3</sup> såsom Samverkanslektor eller Tekniklektor.

Dokumentationen av meriter inom de olika kompetensområdena skiljer sig åt. Underlag för vetenskapliga meriter utgörs till stor del av en redan genomförd bedömning av externa granskare, och kan t. ex. vara vetenskapligt granskade artiklar i tidskrifter eller granskade och beviljade projektansökningar till forskningsfinansiärer. De externa granskarna har då gjort en övergripande bedömning av skickligheten utifrån kvaliteten på den vetenskapliga produktionen redan innan dokumentationen, i form av t. ex. en ansökan till en tjänst, när sakkunniga.

När det gäller bedömningen av pedagogiska meriter och samverkansmeriter så är det mer sällan fallet att redan "godkända" meriter medföljer. Det finns idag inget nationellt

<sup>2</sup> Ett beslut kopplat till Standarder och riktlinjer för kvalitetssäkring inom det europeiska området för högre utbildning (ESG) som lyfter fram lärarnas kompetens och vikten av att lärosätena publicerar information om den egna verksamheten, inklusive utbildningarna.

<sup>3</sup> I denna vägledning har vi valt att sätta begreppet "samverkan" inom citationstecken, i de fall då det är odefinierat eller oklart om begreppet hänför till hela samverkansuppgiften, eller till att samverka, som aktivitet.

eller internationellt inarbetat system för kvalitetssäkring av verksamhet som rör lärarens pedagogiska uppdrag eller samverkansuppdrag. Av denna anledning finns det många likheter mellan redovisningen av pedagogiska meriter, ofta i form av en pedagogisk portfölj, och redovisningen av samverkansmeriter.

Till en början bör därför dina samverkansmeriter alltid, precis som den numera etablerade pedagogiska portföljen,<sup>4</sup> presenteras tillsammans med ett CV (curriculum vitae). Ett CV ger arbetsgivare eller sakkunniga en bra överblick över dina meriter, t. ex. vilken utbildning och vilka arbetsuppgifter som du har haft. Till skillnad från ett CV ska dina samlade samverkansmeriter ge en allsidig och djuplodande bild av ditt professionella arbete. Dina samverkansmeriter kan antingen presenteras integrerat i vetenskapliga meriter och pedagogiska meriter, eller redovisas i en egen del. Olika lärosäten gör på olika vis med detta, och det är viktigt att kontrollera hur just det lärosäte du skriver för vill ha det framställt.

Det är även mycket viktigt att du går igenom vilken definition av "samverkan" som du skriver mot eftersom innebörden av begreppet "samverkan" kan variera beroende på situationen. Medan en del menar att samverkansmeriter innefattar meriter från hela samverkansuppgiften, avgränsar andra begreppet på olika vis. Finns det i lärosätets styrdokument en definition av "samverkan"? Finns det ett förtydligande i befattningsprofilen? Eller finns det till och med beslutade kriterier för samverkansskicklighet vid aktuellt lärosäte? Detta gäller oavsett om du ämnar använda dina samverkansmeriter för befordran eller om du ämnar söka en ny anställning. Beskrivningar av kriterier för samverkansskicklighet kan finnas formellt i en anställningsordning (eller i kompletterande riktlinjer) men det kan också finnas en mer generell beskrivning av i en befattningsprofil, ett visionsdokument etc.

Samverkansmeriterna som du väljer att lyfta fram och beskriva bör alltid relateras till högskolans främsta uppgifter: att bedriva utbildning som vilar på vetenskaplig eller konstnärlig grund samt på beprövad erfarenhet, och producera forskning och konstnärlig forskning.

## Om begreppen samverkansmeriter och samverkansskicklighet

Lärosäten, myndigheter och finansiärer kan tolka samverkansuppgiften på olika sätt och därmed ge begreppet samverkan olika innebörd. Detta är viktigt att vara medveten om och förhålla sig till vid sammanställning av sina samverkansmeriter. I den här vägledningen använder vi två begrepp som är viktiga att definiera för en gemensam förståelse: *samverkansmeriter* och *samverkansskicklighet*.

*Samverkansmeriter är de meriter som du själv väljer att lyfta fram utifrån ditt engagemang och arbete. Samverkansmeriter kan bestå av alla delar av samverkansuppgiften såsom den beskrivs i högskolelagen – att samverka med omgivande samhälle, att informera om sin verksamhet, och att verka för att forskningsresultat kommer till nytta – eller delar av*

<sup>4</sup> För mer information om den pedagogiska portföljen se K. Winka & Å. Ryegård, Pedagogisk portfölj – för karriär och utveckling (Studentlitteratur, 2013).

den.<sup>5</sup> I denna vägledning ingår meriter från hela samverkansuppgiften i samverkansmeriterna. Dessa kan vara såväl kvantitativa som kvalitativa (se detaljerad genomgång under rubriken "Steg-för-steg: kom igång och samla dina samverkansmeriter"). Samverkansmeriter kan skrivas fram antingen integrerat inom forskning och utbildning i meritframställningar, eller som en separat del i särskilt dokument (tex en portfölj för "samverkan"). Det som avgör huruvida samverkansmeriter ska skrivas in integrerat eller som en separat del, är avhängigt det enskilda fallet (Vad är det för roll som lärosätet söker hos en ny medarbetare? Vad är det som ska bedömas/utvärderas?) samt om och i så fall hur styrdokument vid ansökningsprocessen reglerar meritframställningen.

*Skicklighet* är en bedömning och värdering som en bedömargrupp gör av dina meriter i samband med att du t. ex. ansöker om en ny tjänst, söker forskningsfinansiering eller har ett lönesamtal. Denna bedömning är alltid relaterad till den kontext inom vilken skickligheten ska prövas.

*Samverkansskicklighet* förekommer i praktiken inte idag som enskild enskilt bedömningsområde och används sällan som begrepp i styrdokument men diskuteras i anställningsnämnder, t. ex. utifrån att en person kan vara skicklig på processen att samverka<sup>6</sup>.

Att du som lärare eller forskare har många samverkansmeriter innebär inte per automatik att du är skicklig på att samverka inom ramen för samverkansuppgiften. Genom att samla dina samverkansmeriter enligt denna vägledning skapar du en bredare och djupare bild av ditt engagemang inom samverkansuppgiften. Detta leder i ett nästa steg till att det blir möjligt för en bedömargrupp att göra en mer kvalificerad bedömning av din samverkansskicklighet.

Mot bakgrund av ovanstående resonemang vore det till hjälp med ett tydligt ramverk att utgå ifrån vid redovisning av en individs samverkansmeriter. Vid rekrytering och befordran utgår vanligen bedömningen från breda förmågor och kvalifikationer av betydelse för "samverkan" liksom aspekter särskilda för ämnesområdet i fråga och den specifika tjänsten.

---

<sup>5</sup> Definitionen på vad samverkansmeriter är kan variera från fall till fall, och bör kontrolleras innan arbetet med att skriva fram meriter påbörjas.

<sup>6</sup> I en mappning av anställningsordningar och relaterade dokument, från 24 lärosäten i Sverige, användes begreppet samverkansskicklighet endast vid ett lärosäte (MerSams mappning under 2018). Mappningen är inte en heltäckande mappning av samtliga lärosäten i Sverige, men ger en övergripande bild av läget 2018.

## Steg-för-steg: Kom igång och samla dina samverkansmeriter

Att samla och redovisa sina samverkansmeriter möjliggör en bedömning av din samverkansskicklighet (se diskussion ovan för mer detaljerad genomgång). Du kan samla dina samverkansmeriter från alla delar av samverkansuppgiften såsom den beskrivs i högskolelagen – *att samverka* med omgivande samhälle, *att informera* om sin verksamhet, och och verka för att forskningsresultat kommer till nytta – eller delar av den. Oavsett om du skriver mot samverkansuppgiften såsom den beskrivs i högskolelagen eller om du skriver mot delar av den, så bör din redogörelse av dina samverkansmeriter i huvudsak bestå av följande tre delar:

- **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

Precis som när du hanterar dina vetenskapliga meriter och pedagogiska meriter börjar du med att samla ihop och **dokumentera** de aktiviteter som du anser vara relevanta ur ett samverkansperspektiv. Denna lista bör ses som en översikt över det du har gjort – din kvantitativa dokumentation av samverkansaktiviteter.

Som ett andra steg bör du välja ut vilka av dessa aktiviteter eller händelser, eller vilka delar av samverkansprocesser, som du anser är relevanta för den aktuella situationen (t. ex. ansökan till en anställning, inför lönesamtal, ansökan till finansiär), och **beskriva** dessa utförligare.

När du har valt ut vilka aktiviteter du vill inkludera i din meritportfölj bör du **reflektera** över vad du gör när du samverkar och den roll som du har haft i de olika aktiviteterna. Reflektionen kan handla om ditt eget lärande i samverkansaktiviteter, de insatser som du gjort för att omsätta kunskap vunnen genom samverkansaktiviteter i din egen praktik inom undervisning eller forskning. Den kan också handla om den miljö du verkar inom, styrkor och svagheter med arbetsformer eller samverkansmetoder eller resomang om dess större sammanhang.

Att sammanställa dina samverkansmeriter är en process som kan upplevas på olika sätt – enkel, svår, linjär, iterativ. För att lyckas framställa dina samverkansmeriter så konkret och bedömningsbart som möjligt så kan man använda följande modifierade process, som bygger på en process som först presenterades av Barrett (2000) och därefter sammanställdes av Winka & Ryegård (2013) i deras diskussion om den pedagogiska portföljen<sup>7</sup>:

<sup>7</sup> Winka och Ryegårds process innehåller totalt 6 steg (steg 1 Insamling av material, steg 2 Syfte och urval, steg 3 Reflektion, Steg 4 Färdriktning, steg 5 Kollegial granskning, och steg 6 Presentation och publicering) I modifieringen av processen som används i denna Vägledning har steg 3 och steg 4 slagits ihop, och Vägledningen går inte in på delarna i steg 6. Denna bygger på Barret, H.C (2000). Create Your Own Electronic Portfolio. Using Off-the-Shelf Software to Showcase Your Own or Student Work. Learning & Leading with Technology. Hämtad av Winka och Ryegård i november 2012 från <http://www.helenbarrett.com/portfolios/LLwT Aproo.pdf>.



Steg 1: **Insamling av material** – samlar material för en framtida portfölj, såväl på djupet som på bredden. Ur detta summativa material kan du sedan välja ut olika typer av material beroende på vilken typ av portfölj som du vill framställa.

Steg 2: **Syfte och urval** – för en specifik jobbansökan, utvecklingssamtal eller liknande bör ett representativt urval göras.

Steg 3: **Reflektion** – reflektionen som visar på varför du arbetar med vissa metoder i dina samverkansaktiviteter är central för din portfölj. **Färdriktning** – kan du se något mönster eller riktning med ditt arbete inom samverkansuppgiften? Hur vill du utvecklas vidare. Blicka framåt och sätt upp mål för framtiden.

**Kollegial granskning** – presentera dina samverkansmeriter för en lämplig person eller målgrupp och öppna upp för samtal om arbetet inom ramen för samverkansuppgiften.

Nedan följer en fördjupning av de tre stegen med förslag på olika verktyg som kan användas för att dokumentera och beskriva hur du arbetar inom ramen för samverkansuppgiften.

## Del 1: Dokumentera dina samverkansmeriter

Börja med att dokumentera dina samverkansmeriter på ett systematiskt sätt. Dokumentera de aktiviteter som du anser vara relevanta ur ett samverkansperspektiv. Dels handlar denna process om att samla material, men det handlar också om att upptäcka dina styrkor inom hela samverkansuppgiften. Som stöd i att dokumentera dina samverkansmeriter presenteras två verktyg: en resultatmatris och ett meritdiagram.

**Resultatmatrisen**<sup>8</sup> nedan kan användas för att översiktligt kartlägga egna samverkansmeriter i en tabell. Tabellen kan passa då du vill åskådliggöra inom vilka områden dina samverkansaktiviteter<sup>9</sup> återfinns, och hur deras resultat och dess följder, effekter, kan beskrivas. En sådan kartläggning kan sedan ligga till grund för vad du vill presentera i dina beskrivningar och reflektioner. Resultatmatrisen ska inte ses som en tabell där du måste fylla i alla de olika rutorna, utan det är snarare ett sätt att visualisera hur dina *aktiviteter* hänger ihop med olika former av *resultat och effekter*.

När du vill skriva ner dina samverkansaktiviteter, till exempel i resultatmatrisen, och hur dessa relaterar till olika kategorier av resultat och effekter, så kan det vara värdefullt att förhålla sig till ett antal frågor, detta för att lättare hitta en struktur för din redovisning. Här är några exempel på frågor som kan fungera som stöd vid sammanställningen av samverkansmeriter. Dessa frågor fungerar som stöd för att fylla i en ruta i matrisen till exempel. De kan också användas för att göra en kartläggning som du skriver ner i ett vanligt word-dokument.

<sup>8</sup> Resultatmatrisen är utvecklad inom MerSam-projektet, och den är inspirerad av Eugenia Perez Vico, Tomas Hellström, Niklas Fernqvist, Hans Hellsmark & Stefan Molnar, 2014, Universitets och högskolors samverkansmönster och dess effekter, Vinnova analys 2014:09

<sup>9</sup> Dina aktiviteter som du gör inom samverkansuppgiften kan samlat utgöra underlag till dina meriter.

- Vad var samverkansaktiviteten?
- Vem deltog?
- Hur genomfördes den?
- Min roll?
- Vad hände?
- Vad blev följderna?
- Vad fick det för konsekvens för mig som part, för min/a extern/a part/er?
- Referenser och belägg:
- Övrigt värt att notera:

## RESULTATMATRIS

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

Resultatmatrisen förklaras i texten nedan.

## Resultatmatris

Tabellen Resultatmatrisen har delats in i fem kategorier med utgångspunkt i skrivningen i högskolelagen. Samverkansaktiviteter som rör *forskning, innovation och nyttiggörande och rådgivning, kunskapsförmedling, folkbildning* är de tre kategorier som kan sägas relatera till meriter som i sin tur kan bedömas under **vetenskaplig skicklighet**. Med samverkansaktiviteter inom forskning menas här de aktiviteter inom forskning som sker med icke-akademiska aktörer som t. ex. kommuner, näringsliv, nationella myndigheter eller organisationer. I samverkansaktiviteter för innovation och nyttiggörande ligger fokus på att utveckla idéer till produkter, tjänster, lösningar, processer, teknologier m.m. Rådgivning, kunskapsförmedling, folkbildning innefattar aktiviteter i att kunna kommunicera befintlig kunskap utanför akademien, på olika vis och genom olika kanaler.

Den kategori som, utöver rådgivning kunskapsförmedling och folkbildning länkas till **pedagogisk skicklighet** är *samverkansaktiviteter inom utbildning*. Samverkansaktiviteter inom utbildning kan till exempel handla om att kunna samverka med näringsliv och organisationer för att hitta rätt gästföreläsare till studenterna, för att kunna sammanföra en universitetskurs med ett lokalt projekt i samhället och för att kunna bistå studenterna med att hitta bra praktikplatser och ämnen för sina uppsatser.

Den femte kategorin sorterar in under **ledningsskicklighet** och omfattar *ledningsuppdrag kring samverkansfrågor, och tillhörande administrativa uppgifter*. Dessa spänner över en mångfald av aktiviteter, som till exempel kommunikation, interaktion med externa aktörer, att ordna former för gemensamt arbete (såsom workshoppar och konferenser), mentorskap för yngre forskare med samverkansinriktning, eller utvecklandet av samverkansuppgiften inom en institution, fakultet eller liknande.

Tanken är att det ska gå att skriva in en samverkansaktivitet i tabellen, på en plats som visar dels vilken skicklighet man skulle vilja placera sin aktivitet inom (vetenskaplig skicklighet, pedagogisk skicklighet eller ledningsskicklighet) och dels vad resultatet av samverkansaktiviteten har blivit och vad detta resultat kan ha lett till, till exempel i form av effekter inom **resurser, kompetens och lärande, vägledning och påverkan och nätverk**. I tabellens kolumner finns fyra rubriker för detta. Resultaten eller effekterna är inte begränsade till den egna verksamheten utan kan också avse resultat och effekter hos samverkansparter, eller utanför samverkanskretsen.

Nedan följer övergripande beskrivningar med exempel på respektive rubrik. Vissa samverkansaktiviteter kommer inte naturligt att kunna generera resultat och effekter i alla rutor, men uppdelningen i tabellen kan ses som ett stöd i att identifiera vad en viss samverkansaktivitet har lett till.

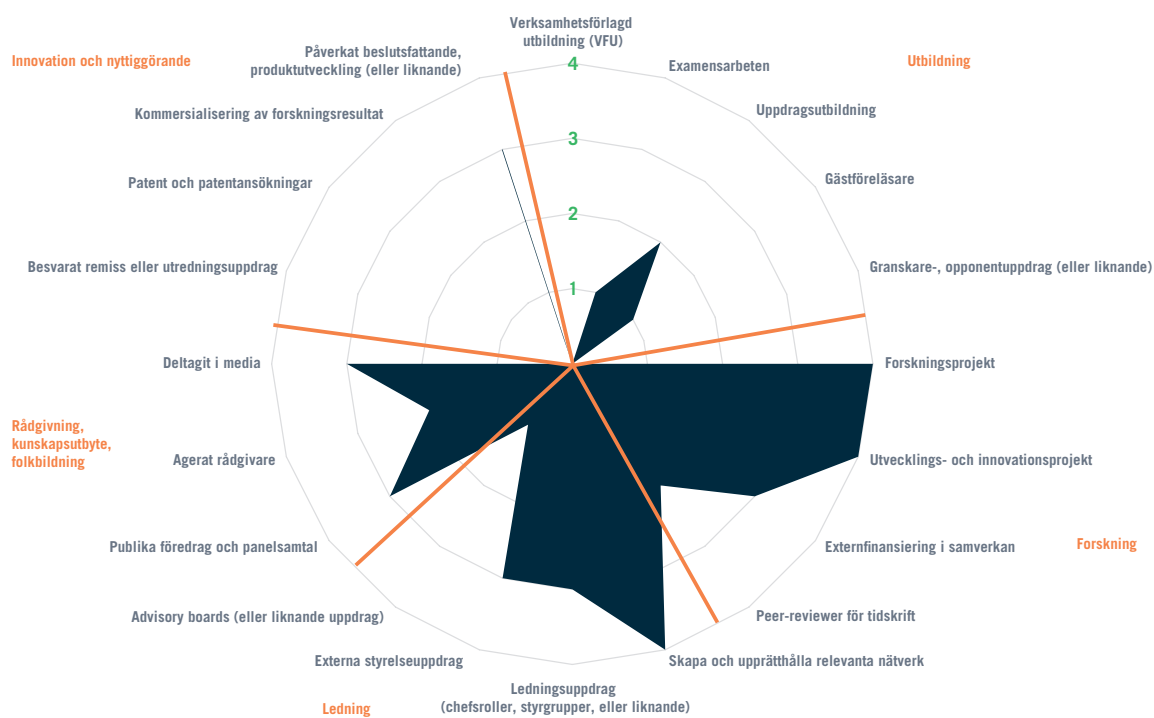
Resultat av samverkansaktiviteter och vad det lett till i form av effekter, gällande

- *Resurser* – Detta kan t. ex. vara beviljade finansiella resurser, tillgång till utrustning, infrastruktur eller data
- *Kompetens- och lärande* – Detta kan t. ex. avse lärande och kunskapsutbyte mellan parter samt identifiering av nya frågeställningar, breddning och fördjupning av kunskapsbas genom att ny kunskap utvecklas och befintlig kunskap kombineras.
- *Vägledning och påverkan* – Resultat och effekter i denna kategori kan handla om att ha påverkat egna och andra aktörers handlande eller tänkande, t. ex. genom ändring av verksamhetsinriktning, nya utvecklingsspår/prioriteringar eller strategisk vägledning. Det kan även inkludera utveckling av sättet man samverkar på med aktörer genom ökad förståelse av den kontext de verkar i.
- *Nätverk* – Här kan t.ex en utveckling av nätverk och relationer hamna, och resultat och effekter relaterade till utveckling av gemensam förståelse, eller ett stärkt engagemang genom ökat förtroende och ökad samhörighet.

## Meritdiagrammet

Meritdiagrammet syftar till att ge dig som forskare och lärare en överblick över ditt samverkansengagemang. Med detta verktyg får varje individ värdera, eller skatta, hur erfarna de är att samverka inom dels de ovan nämnda kategorierna (utbildning, forskning, ledning, rådgivning och nyttiggörande) och dels inom specifika aktiviteter inom dessa kategorier. Detta görs genom att värdera sina meriter från 0–4 där 0 = inga meriter och 4 = många (djupa, breda, betydande osv) meriter. Denna modell kan med fördel användas för att påvisa vilken profil en individ har och användas i medarbetarsamtal eller liknande situationer som stöd för en diskussion. Exemplet nedan är fingerat och exemplifierar en person som har arbetat mycket inom forskningssamverkan och delvis ledning, men mindre inom utbildning, nyttiggörande och rådgivning.

### SAMVERKANSMERITER – SAMLAD BEDÖMNING



Meritdiagrammet kan till exempel tas fram i Microsoft Excel, och det går att anpassa de olika aktiviteterna efter vad som passar bäst inom just ditt område.

## Del 2: Beskriv dina samverkansmeriter

I beskrivningen utvecklar du några av dina samverkanserfarenheter. Välj ett mindre antal samverkansaktiviteter. Dessa kan vara enstaka, väl avgränsade projekt, eller delar av längre processer/samverkansrelationer.

*Specificera målet med aktiviteten, vilka aktörer som samverkat, **vilken roll du haft**, vad aktiviteten ledde till (ta gärna stöd av den bifogade matrisen), samt **hur aktiviteten har gagnat dig respektive de ingående aktörerna**. I möjligaste mån bör exemplen kunna styrkas genom **dokumentation och/eller referenspersoner**. **Hänvisa till relevanta bilagor** för att styrka utsagor i texten, t.ex. rapporter, vetenskapliga uppsatser, hänvisning till genomslag, intervjuer eller liknande.*

Denna typ av beskrivningar kan variera i omfattning och fokus beroende på i vilket sammanhang de ska användas. Om det t.ex. handlar om att söka en tjänst som forskningsledare för ett redan etablerat samverkansprojekt så kan möjligen en djupare beskrivning av ett liknande exempel vara mer relevant än tre kortfattade beskrivningar av mindre projekt. Det är svårt att skriva fram generella riktlinjer kring beskrivningar, så tänk på att anpassa det efter det som beskrivningarna ska användas till.

## Del 3: Reflektera över dina samverkansmeriter

I reflektionsdelen redovisar du ditt förhållningssätt till hur du samverkar<sup>10</sup>. Detta gör du t.ex. genom att redogöra för hur erfarenheter och lärdomar har präglat din fortsatta verksamhet, hur du har spridit din kunskap från samverkansaktiviteter till din ämnes- eller forskningsmiljö, eller visa hur du planerar för framtida utveckling av samverkansaktiviteter.

*Redovisa kortfattat (t ex högst en sida), i löpande text, en reflektion av dina meriter att samverka med externa parter. Förankra din reflektion i ovan **relevanta, konkreta exempel** från dina samverkansaktiviteter. Beskriv **viktiga lärdomar från processen** (framgångsfaktorer, fallgropar). Din reflektion är avsedd att synliggöra de kvaliteter du vill åberopa och **sätta in dina samverkansmeriter i ett större sammanhang**. Beskriv din grundsyn om **hur du ser på att samverka, samverkansuppgiften och dess syfte, samt hur detta kommer till uttryck i praktiken**. Det bör också framgå **hur du har utvecklat din syn på samverkansuppgiften (att samverka, att informera och att verka för nyttiggörande) och ditt sätt att arbeta över tid, och hur du tänker kring framtida utveckling**. Tänk på att försöka redovisa såväl bredd som djup och din skicklighet tex i att hantera varierande slag av samverkansaktiviteter och komponenter inom samverkansuppgiften av skiftande komplexitet.*

För att knyta an till inledningen av denna vägledning så är Reflektionen ett viktigt steg för att få en komplett bild av ditt engagemang inom ramen för samverkansuppgiften. Att ha en lång lista med aktiviteter där du samverkat kan säga mycket om din förmåga, men det är också viktigt att kunna sätta dessa aktiviteter i ett sammanhang och kunna exemplifiera och resonera kring vad du har lärt dig genom att samverka.

<sup>10</sup> I denna vägledning utgår vi från hela samverkansuppgiften (att samverka, att informera och att verka för att resultat kommer till nytta) när vi tar resonerar kring vad som ska med i reflektionsdelen. Det är viktigt att, innan man börjar skriva en reflektion, noga undersöka hur samverkan definieras i det enskilda fall som man skriver fram reflektionen mot.

## Sammanfattning och vägar framåt

Den svenska högskole- och universitetssektorn befinner sig i en utvecklingsfas där samverkansuppgiften gradvis har fått en tydligare roll. Det finns få tecken på att denna utveckling kommer att vända och det är därför viktigt att vi inom sektorn för en dialog kring hur vi tar oss an och värderar det arbete som sker inom ramen för samverkansuppgiften.

*Huvudbudskapet i denna vägledning är att vi behöver skapa ett strukturerat sätt att sammanställa och dokumentera våra samverkansmeriter. Denna vägledning är ett bidrag till detta utvecklingsarbete. Förhoppningen är att denna vägledning, tillsammans med arbete i sektorn och MerSam-projektet, kan bidra till att skapa en gemensam uppfattning om vad det betyder att meritera sig inom ramen för samverkansuppgiften.*

Det är troligt att vi även en tid framöver kommer att diskutera hur samverkansuppgiften bör tolkas och värderas, men det hindrar oss inte att på allvar försöka strukturera det arbete som redan sker dagligen vid landets högskolor och universitet. Samverkansuppgiften är bred och innefattar allt från att bjuda in gästföreläsare, genomföra VFU, arrangera publika föredrag, forska tillsammans med externa aktörer, ingå i externa Advisory Boards, medverka i innovationsprojekt och skapa patent för nya produkter och tjänster.

Vi hoppas att denna vägledning ska komma till nytta till dig som sammanställer dina samverkansmeriter och att den stimulerar till samtal och dialog kring hur vi ska tolka och ta oss an samverkansuppgiften i framtiden.

# Bilaga 1: Exempel

## Exempel på dokumentation med hjälp av Resultatmatrisen

Ett sätt att använda resultatmatrisen är att se den som en tabell som kan användas i nivåer, eller skikt, en gång för varje fråga. Till exempel kan då en person som har utfört en workshop med företag A och företag B skriva in det i tabellen stegvis. Därefter kan nästa fråga besvaras i nästa nivå, osv. På det viset får man en sammanlagd bild av samverkansaktiviteten. Detta kan naturligtvis också skrivas ner direkt i text, om man trivs bättre med det. Nedan syns ett exempel på hur de olika frågorna kan spegla olika skikt av tabellen, samt ett exempel av hur samverkansaktiviteter kan skrivas in i tabellen.



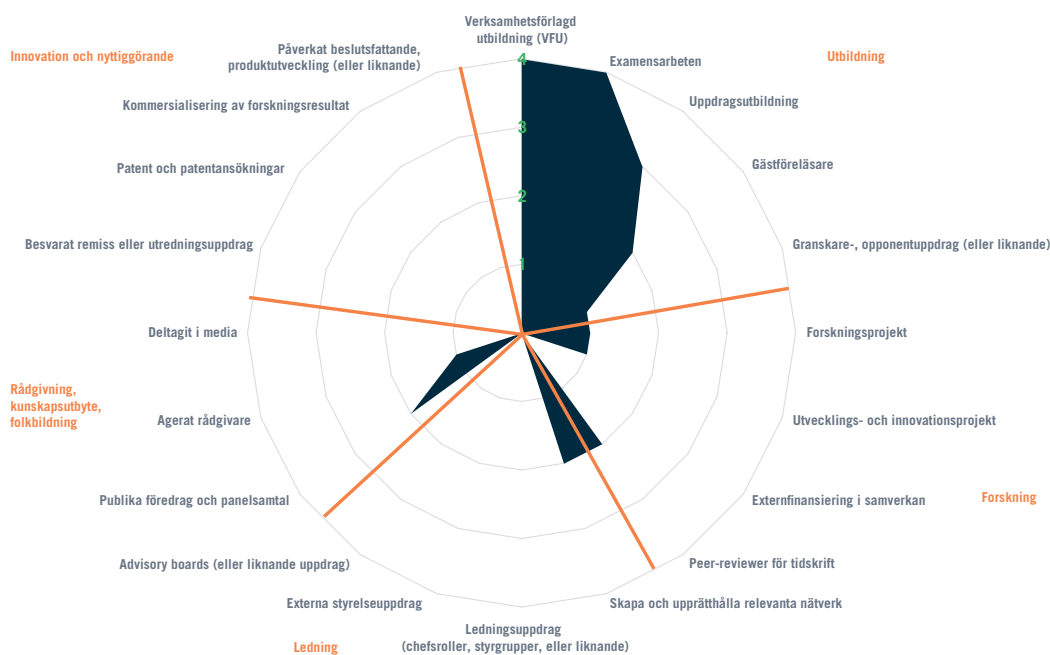
5. Vilka effekter ledde resultaten till?  
För mig som part, för andra ingående parter, för övriga grupperingar?
4. Vad blev följderna?  
Vilka var resultaten?
3. Hur genomfördes aktiviteten?  
Vad hände?
2. Vem deltog? Vilka roller fanns?  
Vad var min roll?
1. Vilka samverkansaktiviteter har jag deltagit i?



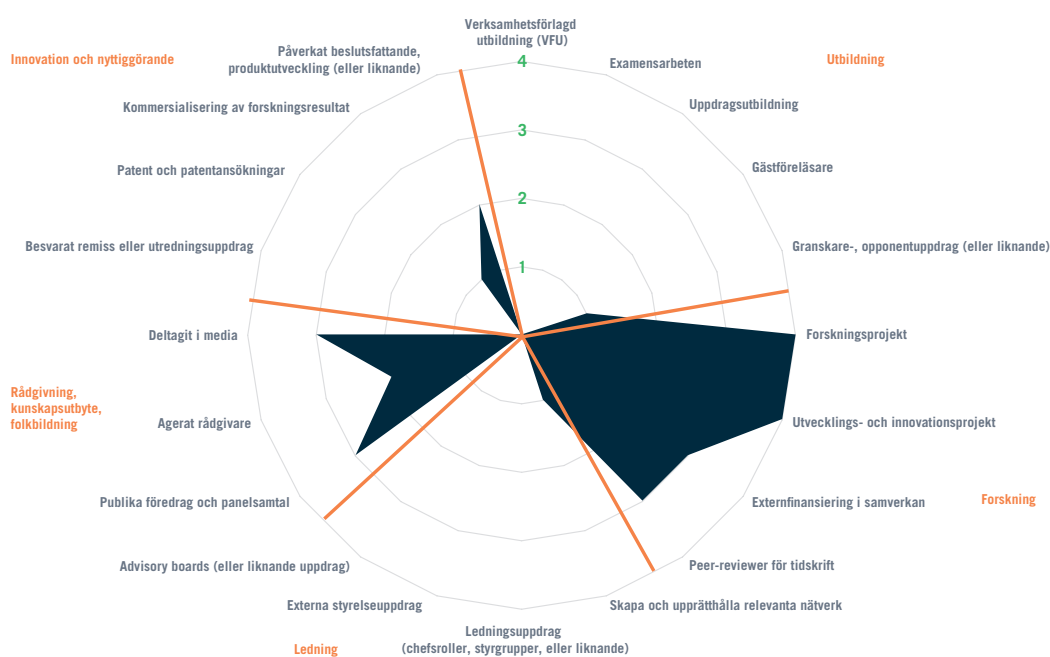
Resultat av samverkansaktiviteter och vad det lett till i form av effekter → Resurser		Kompetens och lärande	Vägledning och påverkan	Nätverk
gällande... ↓				
Lednings- skicklighet	<b>Ledningsuppgifter</b> kring samverkansfrågor, dialogkompetens, administrativa uppgifter			
	<b>Forskning</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Workshop med företag A och B.</li> <li>2. 10 personer deltog, Forskarens roll – moderator</li> <li>3. Workshop med dokumenterade samtal</li> <li>4. Resultat – nya behov beskrevs av företagen och nytt sätt att formulera forskningsfråga</li> <li>5. Ledde till ny ansökan till finansiering, Beviljades xx kr Effekt: kan arbeta mer fördjupat med företag A och B för att lösa frågan</li> </ol>		
Vetenskaplig skicklighet	<b>Innovation och nyttgörande</b>			
	<b>Rådgivning, kunskapsbyte, folkbildning</b>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En remiss med nytt lagförslag.</li> <li>2. Forskarens roll var att sammanställa kommentarer, och att</li> <li>3. svara på remissen</li> <li>4. vilket ledde till en ändring i formuleringen av en mening i lagförslaget.</li> <li>5. Effekt: ändring av straff</li> </ol>	
Pedagogisk skicklighet	<b>Utbildning</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Systematisk uppföljning genom dialog över tid med kommun C och kommun D.</li> <li>2. Forskare koordinerar mötena</li> <li>3. Dialog, som sker i gemensamma möten samt enskilda samtal</li> <li>4. Har lett till ny kunskap om vad våra studenter behöver veta inom ämnet XXX.</li> <li>5. Ny kurs utvecklas. Effekt: Bättre rustade studenter.</li> </ol>		

## Exempel på visualisering med hjälp av Meritdiagrammet

Tre exempel på personer med olika sorters samverkansmeriter. Meritdiagrammet kan bidra med att göra det synligt inom vilka olika områden man har meriter som kan relateras till samverkansuppgiften, vilket kan vara användbart när man som forskare vill sammanfatta sina meriter. De exempel som visas här är just stereotypa, och ska inte ses som den rätta bilden av dessa personer eller roller. I en forskarroll är ofta uppgifterna av skiftande karaktär, och i många fall sammanfaller olika roller i en forskares vardag. Se exemplen som en inspiration.

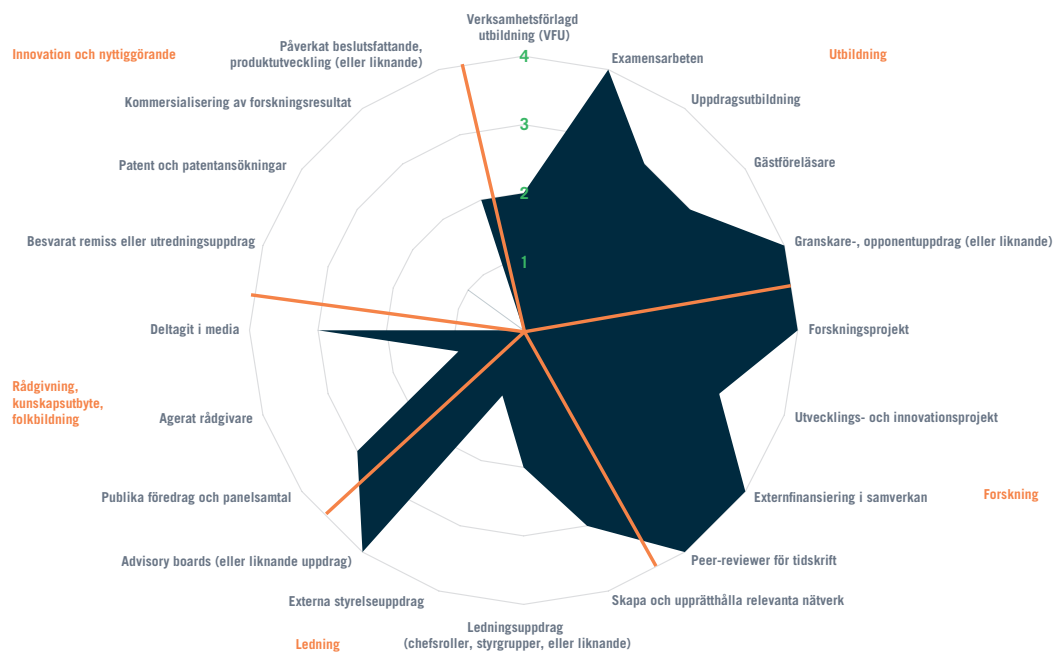


Lektor med fokus på undervisning



Post-doc med fokus på forskning





Erfaren forskningsledare, professor

## Exempel på dokumentation, beskrivning och reflektion utifrån tre typfall

För att illustrera hur denna vägledning kan användas ges här exempel i form av tre typfall<sup>11</sup> "Läraren", "Forskaren" och "Ledaren" för att få en övergripande bild av hur du kan samla och presentera dina samverkansmeriter.



### Läraren

*Dokumentation:*

VFU, gästföreläsare, examensarbeten

*Beskrivning:*

Arbetet med att systematisera examensarbeten med externa aktörer

*Reflektion:*

Lärdomar kring studenternas roll i universitetets utveckling



### Forskaren

*Dokumentation:*

Forskningsprojekt, patent, innovationsprojekt

*Beskrivning:*

Två stora forskningsprojekt med flera aktörer

*Reflektion:*

Lärdomar kring olika tempo i olika sektorer



### Ledaren

*Dokumentation:*

Projektledare, Advisory Boards, publika föredrag

*Beskrivning:*

Arbete i externa styrelser och dess resultat

*Reflektion:*

Lärdomar kring vikten av externa perspektiv

I texten nedan utvecklas tankar kring vad Läraren, Forskaren och Ledaren skulle kunna ta upp inom sina samverkansmeriter, baserat på sammanställningen i bilden. Dessa texter ska ses som exempel för inspiration.

### Läraren

Läraren är lektor och anställd vid en institution vid ett svenskt lärosäte. Sedan disputationen har fokus legat på att undervisa, utveckla kursplaner, inneha rollen som studierektor och arbeta med C och D- studenternas examensarbeten. Läraren har också forskat under tiden, men då främst genom mindre forskningsprojekt som främst blivit finansierade internt. Läraren har också arbetet med att föreläsa publikt kring sin forskning, och då framförallt på bibliotek i regionen och som inbjuden gäst på temadagar som rör dennes forskning.

Läraren ska nu söka att befordra sig till docent och förväntas då redovisa sina samverkansmeriter. Instruktionerna kring vad som ska redovisas i form av samverkansmeriter är otydliga. Läraren väljer utifrån Vägledningen att redovisa följande meriter.

#### *Dokumentation*

Läraren väljer att kartlägga sina aktiviteter i resultatmatrisen för att se vad för samverkansmeriter som finns. Till exempel har gästföreläsare har bjudits in till en kurs regelbundet de senaste 5 åren från kommunen. Detta har även lett till att läraren har fått uppdrag som föredragshållare på kommunen och på biblioteket och temadagar. Och effekten har blivit att kommunen nu använder några av lärarens metoder i sitt arbete.

<sup>11</sup> Det kan vara missvisande att arbeta med generaliserade typfall och skapa profiler vari vi ska försöka hitta oss själva. Framförallt gäller detta vid beskrivningen av en sådan komplex roll som anställda vid ett universitet, där personer sällan arbetar primärt med bara en sak utan förväntas vara både forskare, lärare, arbeta administrativt, leda och samverka inom ramen för sin anställning. Dock är det ett sätt att ge exempel från vilka det sedan är möjligt att utveckla sin egen profil.

### *Beskrivning*

Läraren väljer att redogöra för två aktiviteter mer detaljerat, listar ingående parter, vad som hänt och vad det resulterat i, och samlar även ihop referenser från kommunen och utvärderingar från åhörarna till några av forskningspresentationerna.

- En aktivitet kring hur denne har arbetat med kommunen och studenter vid examensarbeten.
- En aktivitet med fokus på folkbildning genom forskningspresentationer.

### *Reflektion*

Läraren utgår ifrån kartläggningen och beskrivning, och sätter ihop en text som handlar om relationen mellan att examinera studenter och hur det påverkat den lokala kontexten med kommunen, i de examensarbeten som gjorts med handledning från både kommunen och läraren själv. Vidare utvecklar läraren särskilt en del om kunskaps- och erfarenhetsutbytet mellan utbildningen och kommunens verksamhet.

## **Forskaren**

Forskaren är biträdande lektor vid en institution vid ett svenskt lärosäte. Sedan disputationen gick vägen via en post-doc och en rad externfinansierade projekt till en anställning som biträdande lektor. Forskaren har fokuserat på forskningsprojekt med samverkansaktiviteter med näringslivet, varit aktiv i den offentliga debatten såväl lokalt som nationellt och arbetat mycket med internationella kontakter på andra lärosäten.

Forskaren ska nu söka ett stort forskningsanslag i rollen som forskningsledare och förväntas då redovisa sina samverkansmeriter. Instruktionerna kring vad som ska redovisas i form av samverkansmeriter är otydliga från finansören. Forskaren väljer utifrån Vägledningen att redovisa följande meriter.

### *Dokumentation*

Forskaren samlar ihop de forskningsprojekt med flera lärosäten och företag, som hen varit verksam i, och listar även erfarenheter från post-doc-tiden då helt andra aktörer i andra länder var involverade i forskningen. Vidare listar forskaren tillfällena av medverkan i debatter och radiointervjuer. Forskaren skriver också ner de olika stegen i processen när hen var inbjuden seminarieledare vid företaget CC, vilket ledde till att en idé kom upp. Denna idé togs sedan vidare till att utveckla ett nytt sätt att framställa en produkt.

### *Beskrivning*

Forskaren redogör för två aktiviteter, en där denne tillsammans med andra forskare och företag inom ramen för ett forskningsprojekt har tagit fram en prototyp som sedan ledde till bildandet av ett nytt företag. En aktivitet där forskaren har varit med och skapat ett nationellt nätverk för aktörer från flera sektorer och som arbetar för att lyfta frågor som rör utvecklingen av området, både vad gäller forskning och praktik.

### *Reflektion*

Forskaren utvecklar en text som handlar om hur det är att som forskare lära sig av praktiken och hur dessa två perspektiv kan utveckla varandra, med reflektioner kring hur dialogen och kommunikationen har utvecklats över tid, och lett till nya idéer och gemensamma nya ansökningar.

## Ledaren

Ledaren är docent och prefekt vid en institution vid ett svenskt lärosäte. Sedan disputationen har ledaren arbetat dels som lektor och dels som prefekt och ingått i flera arbetsgrupper med strategisk inriktning inom universitetet. Ledaren har erfarenhet av att medverka som rådgivare i några EU-projekt, i dess Advisory Boards, och har även erfarenhet av att medverka i uppdrag från regeringen att utreda aspekter inom ledarens specifika forskningsområde, och är även en van föredragshållare.

Ledaren ska nu söka medel för att starta ett större forskningscenter kring den forskargrupp som denne tillhör och förväntas då redovisa sina samverkansmeriter. Instruktionerna kring vad som ska redovisas i form av samverkansmeriter är otydliga från finanssären. Ledaren väljer utifrån Vägledningen att redovisa följande meriter.

### *Dokumentation*

Ledaren kartlägger sina olika meriter och gör en lista över bland annat de olika styrelseuppdrag, och deltagande i Advisory Boards och externa uppdrag i form av utredningsuppdrag som har förekommit, och redogör för sin egen roll och medverkan i dessa tydligt. Vidare sammanställs de forskningsprojekt med flera lärosäten och företag där ledaren medverkat, och vad de lett till.

### *Beskrivning*

Ledaren väljer ut att beskriva sin medverkan i Advisory Board för ett EU-projekt och hur detta lett till en ändring av EU-projektets rekommendationer på ett sätt så att dessa kunnat komma samhället tillgodo mycket snabbare och mer direkt till slutanvändare.

Vidare skriver Ledaren om en aktivitet där hen i sin roll som styrelseledamot kunnat ta fram underlag och sedan medverkat till beslut som lett till betydande ändringar i samhället,

### *Reflektion*

Ledaren reflekterar kring lärdomar som rör vikten av externa perspektiv för att kunna utveckla ny forskning inom området, och hur detta har utvecklats över tid inom ledarens område. Ledaren lägger även in ett framåtblickande perspektiv för att exemplifiera hur framtida aktiviteter kan utveckla de externa perspektiven än mer, och hur ett aktivt ledarskap kan se ut för att förverkliga detta.

## Om vägledningen

Vägledningen är framtagen inom projektet MerSam – Meritvärde av Samverkansskicklighet, ett projekt som pågick från januari 2018 till december 2020 och syftade till att studera och pröva hur samverkansmeriter sammanställs, bedöms och används vid svenska lärosäten. Projektet finansierades av VINNOVA och ingående lärosäten. Projektet var ett av 17 K3-projekt inom programmet Universitet och Högskolors samverkanskapacitet.

Deltagande lärosäten: Blekinge Tekniska Högskola, Försvarshögskolan, Göteborgs universitet, Högskolan i Borås, Karlstads universitet, Kungliga tekniska högskolan, Linköpings universitet, Lunds universitet, Sveriges lantbruksuniversitet, Södertörns högskola och Uppsala universitet. Koordinator för projektet var Högskolan i Borås. Följelärosäten (år 2020) var Malmö Universitet, Linnéuniversitet och Högskolan i Kristianstad.

Vägledningen har utarbetats löpande under projekttiden av projektmedlemmar vid deltagande lärosäten i MerSam, i piloter och genom diskussioner inom arbetspaket 2, arbetspaket A och B. Följande skribenter har medverkat i sammanställning av materialet: Magnus Adenskog (Lunds universitet), Göran Alderborn (Uppsala universitet), Anna Bergstrand (Högskolan i Borås), Erik Falk (Södertörns högskola), Mattias Martinson (Uppsala universitet), Carin Nilsson (Lunds universitet), Niklas Nordquist (Sveriges lantbruksuniversitet), Helena Nordström Källström (Sveriges lantbruksuniversitet) och Åse Nygren (Blekinge Tekniska Högskola).

Det står var och en fritt att sprida denna Vägledning vidare och att använda innehållet för icke-kommersiellt bruk. Vänligen använd alltid följande som referens, eller vid citering: Adenskog, A; Alderborn, G; Bergstrand, A; Falk, E; Martinson, M; Nilsson, C; Nordquist, N; Nordström Källström, H; Nygren, Å. (2020) Vägledning för att dokumentera och beskriva samverkansmeriter, 21 sidor.

ISBN 978-91-89271-09-8 (pdf)

Mer information om projektet och material att läsa för ytterligare fördjupning finns på:

<https://www.hb.se/samverkan/mersam/>

<https://k3-projekten.se/project/mersam/>

