

# Samverkanskicklighet

Handledning och inspiration för att beskriva och belägga sina meriter

## Introduktion

Det här är en handledning och inspiration för att utforma en individuell beskrivning av samverkansaktiviteter och erfarenheter i en akademisk kontext i en s.k. meritportfölj för samverkan. Utformningen tar inspiration från den pedagogiska meritportföljen och består av två delar: En självreflekterande del där man får beskriva sitt förhållningssätt till samverkan, samt en del med konkreta exempel på samverkansaktiviteter, vilken syftar till att beskriva och belägga sina erfarenheter inom samverkansuppgiften. Samverkansmeriterna och den reflekterande självvärderingen kan användas för att ge ett bredare bedömningsunderlag vid bedömning av vetenskaplig och pedagogiskt skicklighet eller för en separat bedömning av samverkansskicklighet. Det kan sedan användas i olika situationer, t.ex. vid rekrytering/befordran, lönesamtal och medarbetarsamtal.

## Samverkansskicklighet

Med samverkansskicklighet menas i detta sammanhang den skicklighet som en person visar i sitt arbete i skärningspunkten mellan forskning, utbildning och det omgivande samhället. I detta ingår att leda/delta i aktiviteter som syftar till kunskapsutbyte eller samarbete runt en gemensam fråga med aktörer utanför akademien. Det förutsätter ofta förmågan att bygga goda relationer och förståelse för andra parter förutsättningar och bevekelsegrunder. En lång lista på samverkansaktiviteter kan – men behöver inte – innebära stor samverkansskicklighet.

En måttstock för hur lyckad en samverkansaktivitet har varit kan utgöras av vilket genomslag i samhället den har fått, men vilken uppmärksamhet ett samverkansprojekt får beror också i hög grad av inom vilket ämnesområde man arbetar. Det kan också ta många år innan ett genomslag går att påvisa och det kan vara svårt att entydigt visa på en direkt koppling till det egna arbetet eller den faktiska samverkansskickligheten. Vissa saker sker utan ens egen förtjänst, andra sker inte, trots hårt och målmedvetet arbete. Mer relevant blir att se om erfarenheterna har bearbetats och skapat en större beredskap för nya situationer samt i vilken grad man utvecklat en förmåga att leda andra i ett samverkansinriktat arbetssätt. Mot bakgrund av detta behövs ett utvecklat ramverk att utgå ifrån vid bedömning av individens samverkansskicklighet.

*Vid sidan av de resultat man nått bör fokus för hur man beskriver och belägger sin samverkansskicklighet därför koncentreras till hur man hanterat samverkanssituationer, samt reflektion kring hur olika faktorer påverkar samverkan mellan olika parter.* En förutsättning för att kunna bedöma en individs samverkansskicklighet är att en meritportfölj innehåller beskrivningar av individens roll i de olika exempel på samverkansaktiviteter som anförs. Detta betyder att endast en lista eller bara beskrivningar av en rad projekt som man medverkat i och resultaten av dem inte utgör ett tillräckligt underlag för bedömning. Samverkansskickligheten bör bedömas utifrån förmågan att kritiskt kunna reflektera kring och bedöma sitt eget agerande i en given situation och sätta sin samverkan i ett sammanhang, vilket är bättre än att bara resonera över hur samverkan har gått till, vilket i sin tur är bättre än att bara beskriva resultaten av en samverkansaktivitet.

## Struktur för samverkan

Som ett stöd för att organisera och beskriva sina samverkansmeriter finns bifogat ett underlag som föreslår en struktur för uppdelning av olika samverkansaktiviteter, samt en matris för att underlätta

beskrivning av vilka effekter en viss samverkansaktivitet lett till (se fig. nedan). Underlaget är inte tänkt som ett formulär som ska fyllas i, utan ska ses som ett stöd för att identifiera/dra sig till minnes och strukturera beskrivningen av sina samverkansaktiviteter.

Det kan vara viktigt att poängtera att samverkansstrukturen utgår från vad som framgår i högskolelagen, att lärosätena ska samverka med omgivande samhälle, informera om sin verksamhet, samt verka för att forskningsresultat tillkomna vid högskolan kommer till nytta. Den föreslagna strukturen kan ses som en precisering och uppdelning av detta uppdrag. Vidare finns en tydlig koppling till de gängse bedömningsgrunder som används vid rekrytering och befordran, dvs. vetenskaplig, pedagogisk och övrig skicklighet (se fig. nedan). På nästa sida beskrivs de olika delarna.

### Samverkansstruktur och möjliga effekter

*Vad har samverkansaktiviteter gett för effekter?*

<i>Struktur för uppdelning av samverkansskickligheter</i>		<i>Resurseffekter</i>	<i>Kompetens-/ lärandeeffekter</i>	<i>Väglednings- effekter</i>	<i>Nätverks- effekter</i>
Vetenskaplig skicklighet	Forskningssamverkan				
	Innovation och nyttiggörande				
Pedagogisk skicklighet	Rådgivning, kunskapsförmedling, folkbildning				
	Utbildningssamverkan				
Övrig skicklighet	Ledningsuppgifter och administrativa uppgifter kring samverkansfrågor				

## Uppdelning av samverkansaktiviteter

- **Forskningssamverkan** – samverkan med icke-akademiska aktörer kring forskning.
- **Innovation och nyttiggörande** – nya idéer som utvecklas till produkter, tjänster, lösningar, processer, teknologier mm., i samverkan med externa aktörer.
- **Rådgivning, kunskapsförmedling, folkbildning** – förmedla/kommunicera befintlig kunskap utanför akademien.
- **Utbildningssamverkan** – samverkan med icke-akademiska aktörer kring utbildning.
- **Ledningsuppgifter och administrativa uppgifter kring samverkansfrågor.**

## Uppdelning av effekter

Effekterna beskriver vad samverkan kan leda till på både kort och lång sikt och är uppdelade i fyra kategorier<sup>1</sup>. Tanken är att tydliggöra för sig själv vilket resultat som åstadkommit genom en viss samverkansaktivitet, och även kunna beskriva något om effekterna av aktiviteten. Effekterna är inte begränsade till den egna verksamheten utan kan också avse effekter hos samverkansparter, eller utanför samverkanskretsen. Nedan följer övergripande beskrivningar/exempel på respektive typeffekt. Vissa samverkansformer kommer inte naturligt att kunna generera samtliga effekter, men uppdelningen i effekter kan ses som ett stöd i att identifiera vad en viss samverkansaktivitet har lett till.

- **Resurseffekter** – Finansiella resurser, tillgång till utrustning, infrastruktur, data.
- **Kompetens- och lärandeffekter** – Breddning och fördjupning av kunskapsbas genom att ny kunskap utvecklas och befintlig kunskap kombineras. Detta kan t.ex. avse lärande och kunskapsutbyte mellan parter, samt identifiering av nya frågeställningar.
- **Vägledningseffekter** – På vilket sätt har samverkansaktiviteter lett till påverkan av egna och andra aktörers handlande/tänkande. T.ex. ändring av verksamhetsinriktning, nya utvecklingsspår/prioriteringar, strategisk vägledning. Kan även inkludera utveckling av sättet man samverkar på med aktörer genom ökad förståelse av den kontext de verkar i.
- **Nätverkseffekter** – utveckling av nätverk och relationer. Gemensam förståelse, förtroende och samhörighet stärker engagemang och förenklar kunskapsutbyte.

<sup>1</sup> VINNOVA ANALYS, VA 2014:09, Universitets och högskolors samverkansmönster och dess effekter (Perez Vico, E., *et al.*).

## Självvärdering och reflektion

*Redovisa på högst en sida, i löpande text, en självvärdering av din meritering inom samverkan med externa parter. Förankra din självvärdering och reflektion i **relevanta, konkreta exempel** (se nästa rubrik) från din egen verksamhet. Reflektionen 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 samverkan** och dess syfte samt **hur den kommer till uttryck i praktiken**. Det bör också framgå **hur du har utvecklat din syn på samverkan och ditt sätt att arbeta över tid**. Tänk på att försöka redovisa såväl bredd som djup av din samverkansskicklighet. **Hänvisa till relevanta bilagor** för att styrka utsagor i egenreflektionen, t.ex. rapporter, vetenskapliga uppsatser, hänvisning till genomslag, intervjuer eller liknande.*

## Exempel på samverkan

*Redogör för högst fem konkreta exempel på samverkansaktiviteter som du deltagit i. Specificera målet med aktiviteten, vilka aktörer som samverkat, **vilken roll du haft**, vad aktiviteten ledde till (ta gärna stöd av den bifogade matrisen), **viktiga lärdomar från processen** (framgångsfaktorer, fallgropar), samt **hur aktiviteten har gagnat dig respektive de ingående aktörerna**. I möjligaste mån bör exemplen kunna styrkas genom dokumentation och/eller referenspersoner.*