

Referat från ERFA möte *Personrörlighet till och från akademien för kompetensutveckling och kompetensförsörjning*

Vid mötet presenterades projekten PAUS och Affilierad kompetens och erfarenheter från personrörlighet och mobilitetssatsningar delades. Deltog gjorde bland annat samverkansledare, samverkansstrateger, prorektor med ansvar för samverkan och samverkanskoordinatorer mfl. från sammanlagt fjorton universitet och högskolor.

Projekten PAUS respektive Affilierad kompetens är två goda exempel på kompletterande former av traditionell personrörlighet som kan användas som strategiska mobilitetsverktyg vid lärosäten för att stärka och fördjupa kunskapsutbytet mellan högskola och samhälle. Finansiering till lärosäten för mobilitet ger unik möjlighet till utveckling av individerna och verksamheten.

Vad är skillnader mellan mobilitetsprogram jämfört med traditionella personrörlighetsutlysningar?

Traditionella mobilitetssatsningar från tex Vinnova drivs av individen. Dialogen med företaget eller externa organisationen (mottagarorganisationen) blir då främst med individen. Mobilitetsprogram säkerställer ledningens stöd och engagemang och kan användas som ett effektivt verktyg i lärosätets strategier för att förverkliga mål och visioner, då programmen går att rikta för utveckling av viktiga samverkansområden som till exempel mot strategiska partnerskap eller specifika områden och verksamheter inom lärosätet. Här finns också möjlighet för lärosätet att satsa på de individer som annars kan ha svårt att få loss tid att bygga upp viktiga nätverk.

Genom mobilitetsprogrammen ökar också möjligheten till utväxling på organisatorisk nivå av dessa pengar. Med mobilitetsprogram som satsning och strategiskt verktyg kan man med mycket små medel få stor utväxling inte bara genom riktning och strategier, utan genom det gemensamma lärandet som sker både internt vid lärosätet och mellan de olika organisationer som ingår i programmet. Fördjupad kontakt, inte bara mellan individer utan hela organisationer ökar möjligheten till långsiktig och hållbar samverkan på flera plan.

Finns det några gemensamma nämnare vad gäller lärdomar från dessa mobilitetsprogram?

Nya grupper av personal kan adresseras

Man skapar möjligheter för helt andra typer av individer, inte bara disputerade. I programmet Affilierad kompetens fick t.ex. även de som bara har läst enstaka kurser vid universitet delta. Beroende på hur utlysningen konstrueras finns risk att vissa grupper blir utestängda. Vanliga personrörlighetsutlysningar vänder sig vanligen till disputerad personal.

I PAUS hade flera lärosäten fokus på att få dem som inte varit ute tidigare och inte redan byggt upp sina nätverk, tex unga eller adjunkter, att använda möjligheten. Genom en enkel mall för ansökan med fokus på samverkansmomentet, relationsskapande och kompetensutveckling för både individ och organisation kunde man komma ifrån fokus på forsknings- och pedagogiska meriter och fler juniora forskare och lärare kunde söka och var framgångsrika.

Tydliga processer fångar upp värdet, resultat och bidrar med erfarenheter för verksamhetsutveckling

Båda projekten erbjuder mobilitetsformer med väldigt tydliga processer. En uppskattad och värdefull aktivitet är uppföljningssamtalen som hölls inom Affilierad kompetens. Där kunde frågor fångas upp som inte fångas upp vid andra typer av mobilitet som adjungeringar. Det gav input till lärosätets processer.

Inom PAUS jobbade man med fokusgrupper-det var tvärsammanställningar med personer från helt olika utbildningsområden och mottagarorganisationer från olika sektorer. Det gav nya perspektiv som inte nås när man träffas inom profilmråden eller inom program vilket skapade möjligheter till samverkan även mellan dessa olika parter som tidigare inte haft någon arena för samverkan. Fokusgrupperna gav också möjlighet för deltagarna att reflektera över sina erfarenheter och lärande och hur detta kunde tas tillvara och spridas inte bara till närmaste kollegor men också till hela organisationen. Detta ökar den enskilda individens samverkansskicklighet men bidrar också till att utveckla verksamheten.

Vad kan utvecklas till framtida projekt och mobilitetssatsningar?

Kompetensutvecklingsfrågan hos både utgående och mottagande part kan utvecklas. Viktigt att förstärka dubbla perspektivet i framtiden. Nu var störst fokus på den utsända parten. Intressant att titta mer på

kompetensutveckling hos mottagande part. Inför vistelsen ställdes frågor i projekten kring önskad effekt. I Affilierad kompetens ställdes frågan till gruppen och handledaren vid lärosätet. I PAUS ställdes frågan till både forskare/lärare och mottagare: Hur planerar ni att sprida resultat och erfarenheter till kollegor? Institution/avdelning? Hela organisationen? Däremot gjordes ingen uppföljning av detta efter projektet och just effekter av både enskilda vistelser och programmen är något som skulle vara intressant att följa upp framöver för de mobilitetssatsningarna som gjorts under de senaste åren (inkl. KLOSS AkUt).

Vad ställer strategisk mobilitet för krav på våra organisationer?

Förmågan att värdera och bedöma kompetens hos individer där formella forskarmeriter eller pedagogiska meriter inte finns men som har annan värdefull kompetens som man vill ha in i organisationen, behöver utvecklas. Hur kan vi tillåta att värdera andra meriter än strikt akademiska när det gäller affilieringar och hur gör vi det? Hur möter vi fakultetens krav och skyddande av akademiska meriter med behovet av akademisk förnyelse och vikten av rörlighet? En samverkansmognad för att genomföra personrörlighet på ett bra sätt behövs i både organisation och individer.

Ledningens stöd och en kontinuerlig dialog med chefer inom lärosätet är viktigt för att ge personrörlighet en naturlig plats i verksamheterna. Finansieringsfrågan är viktig. Även om resultaten var goda av PAUS så ser vi att det kan vara svårt få loss medel för den här typen av satsningar inom ramen för medelsfördelning vid lärosäte. Hur får vi bort beroende av extern finansiering? Det vore intressant att titta på fler finansieringsformer för mobilitet. Kan lärosäten hitta vägar att gå genom tex kompetensutvecklings- och utvecklingsmedel. Kan mottagande part vara en del i finansiering?

Något som lyfts fram som ett tydligt hinder för personrörlighet både i tidigare mobilitetsprojekt och nu även i PAUS är att samverkan fortfarande inte automatiskt är meriterande, dvs. att det akademiska systemet/kulturen inte värdesätter samverkan och personrörlighet som meriterande vid sidan av vetenskaplig skicklighet och pedagogisk skicklighet. Men att forskare och lärare utvecklar sina färdigheter i att samverka och meriterar sig inom samverkan ger inte bara utveckling för individen utan utvecklar även verksamheten och har en direkt positiv effekt på kvalitet och relevans i forskning och utbildning:

En förutsättning för ett lyckat personrörlighetsutbyte är att individen har, eller utvecklar, en god förmåga att bygga relationer genom att skapa förtroende och tillit samt ha förståelse för den andra organisationens behov, önskemål och förväntningar. Individen behöver också kunna leda samverkansprocessen samt reflektera över sina samlade lärdomar och erfarenheter, sprida dem till sina kollegor och implementera dem i utbildning och forskning. Skicklighet i individens samverkan visas också genom förståelse av partnerorganisationens verksamhet och sammanhang då samverkan är ömsesidig.

Vad skulle kunna vara intressanta att titta vidare på i ett nästa steg?

Kan man få personrörlighet att ingå mer naturligt i våra organisationer och i så fall hur?- Kan vistelse i extern miljö vara ett naturligt inslag i rollen som programsamordnare?

Kan mobilitetssatsningar användas som medel för att åstadkomma ökad balans vid kompetensförsörjning? I flera tekniska miljöer är tex kvinnor fortsatt underrepresenterade vid adjungeringar och olika typer av affilieringar. Kan former som affilierad kompetens användas som strategiska medel för att utjämna underrepresenterade grupper?

Det vore intressant med större och mer långsiktiga uppföljningar vad gäller effekter av personrörlighet tex av finansiärer. I projekten har viss resultatuppföljning skett, men eftersom effekter av samverkan ofta är långsiktiga fångas de inte inom ramen för projektiden.