

# Internationaliseringsutredningens erfarenheter och rekommendationer om personalmobilitet

---

SUHF:S ARBETSGIVARDAG 12 NOV 2019

MARIA WILENIUS

# Utredningens uppdrag

---

- Nya mål och ny nationell strategi för internationalisering - både utbildning och forskning
- Åtgärder för hur fler studenter kan få internationellt perspektiv i utbildningen
- Åtgärder för att öka Sveriges attraktivitet som studiedestination och kunskapsnation

# Betänkanden

---



Delbetänkande lämnat  
31 januari 2018

Målformulering i högskolelagen

Internationaliseringsstrategi för utbildning och  
forskning



# Slutbetänkande lämnat 31 oktober 2018

Åtgärder för att öka Sveriges attraktivitet som studiedestination och kunskapsnation

# Omvärldsförändringar

---

Ökad rörlighet och digitalisering ger nya möjligheter

Stark strävan mot kunskapsbaserad ekonomi i många länder

Andra länder gör betydande internationella ansträngningar, inte bara anglosaxiska länder

Nya samarbetsmönster (Kina-Afrika, Mexiko m fl)

Ökad isolationism i USA och UK

# Motiv för internationalisering vid u/h

Akademiska motiv	Politiska motiv	Ekonomiska motiv	Kulturella motiv
Internationell dimension i forskning och utbildning	Utrikespolitik	Tillväxt och konkurrenskraft	Kulturellt främjande
Föra in mer kunskap	Nationell säkerhet	Arbetsmarknad	Personlig utveckling
Institutionsutveckling	Tekniskt bistånd	Nationell efterfrågan på utbildning	
Profil och status	Fred och ömsesidig förståelse	Utbildning som handelsvara	
Ökad kvalitet	Nationell och regional identitet		
Internationell akademisk nivå			

# Internationalisering och kompetensförsörjning

---

- + Stärka forsknings- och utbildningsmiljöer
- + Bidra till internationalisering på hemmaplan
- + Underlätta internationella samarbeten



Foto: Andrew Butler, Unsplash

# Utländsk bakgrund

---

- 32 % bland den forskande och undervisande personalen (jfr 23,2 %)
- 16 % bland adjunkter
- 65 % bland meriteringsanställda
- Större andel av männen än av kvinnorna

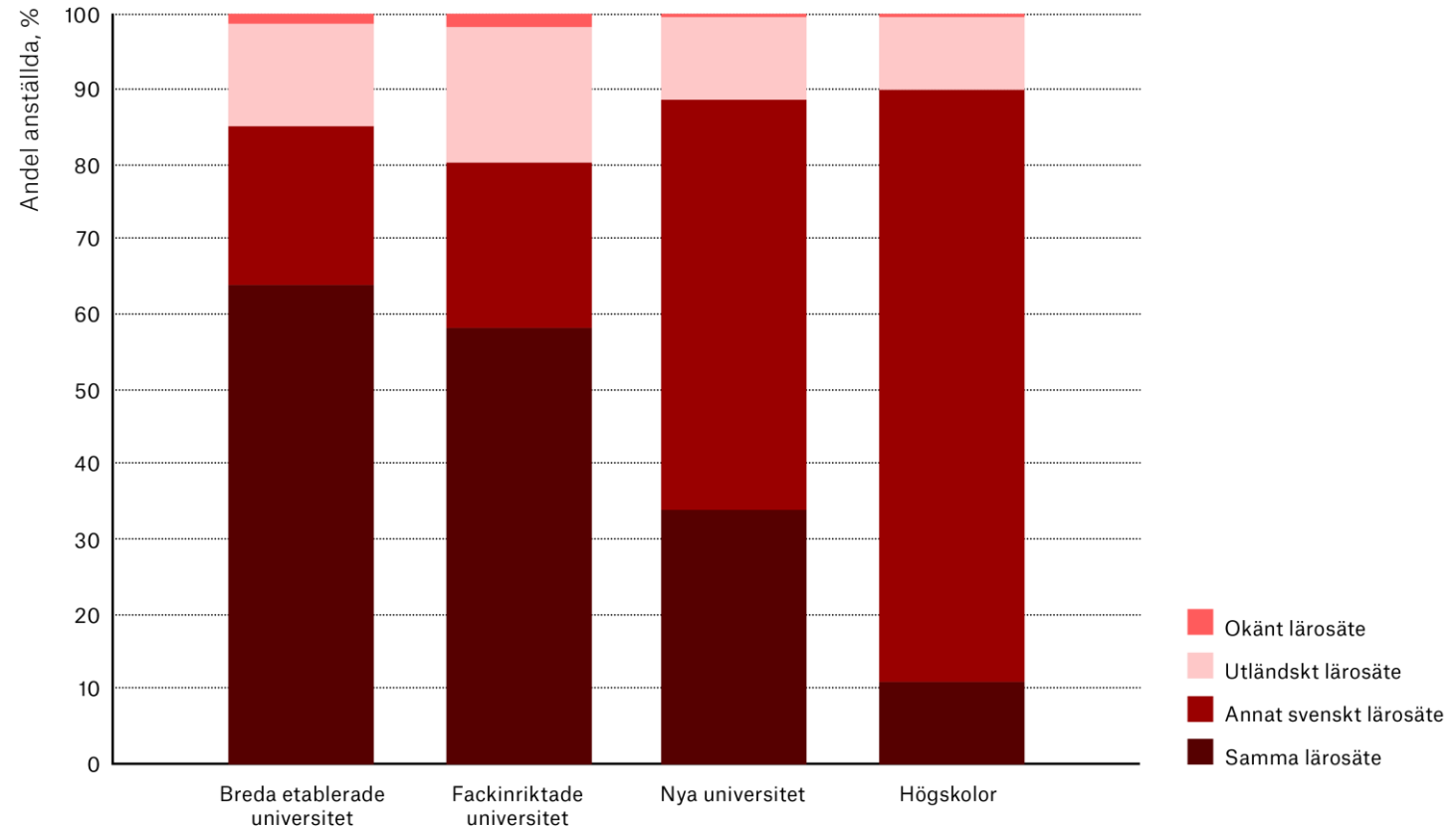
\* Med utländsk bakgrund avses att personen antingen är född utrikes eller att personen är född inrikes, men har två utrikes födda föräldrar.



# Inresande personalmobilitet

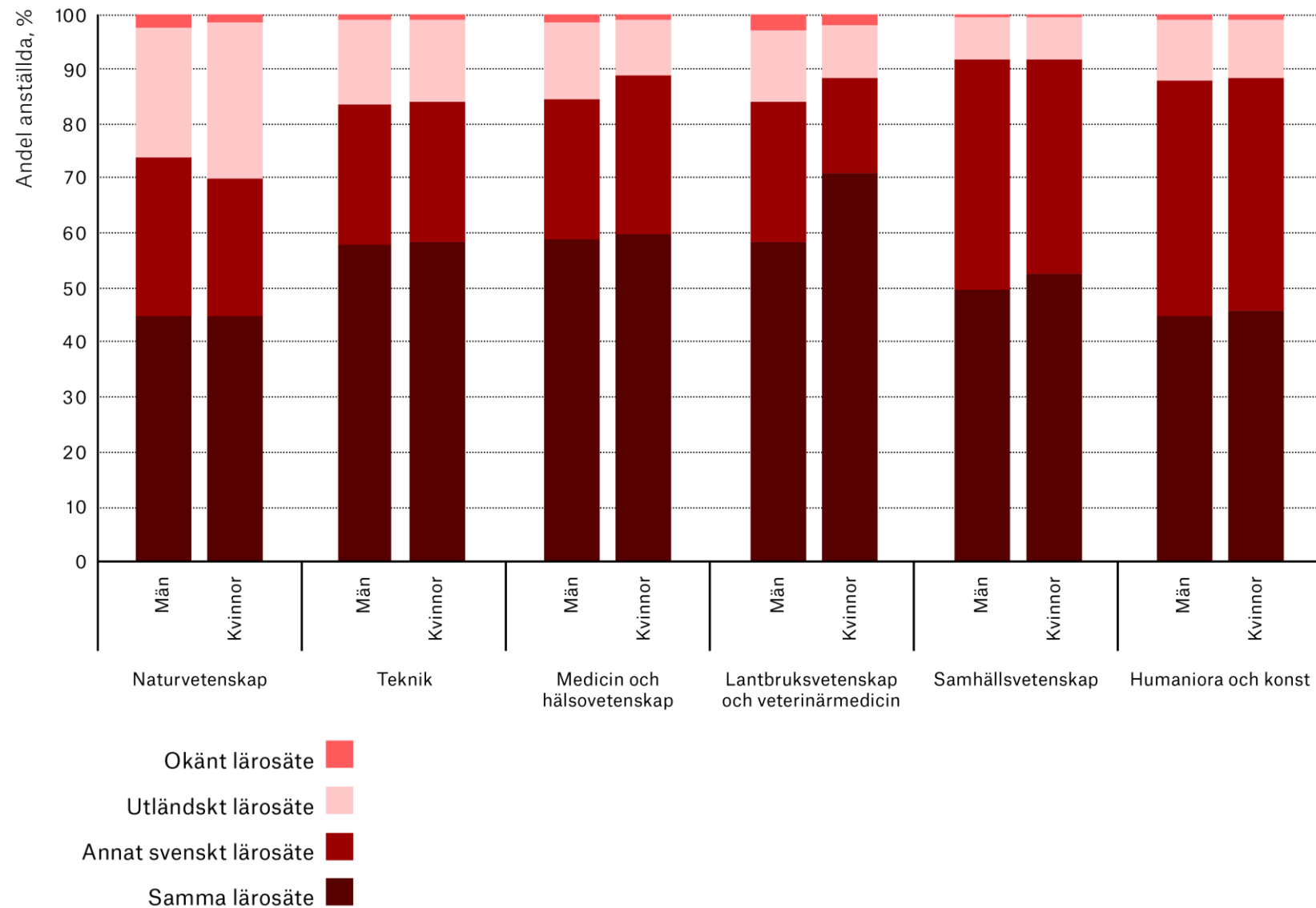
Rekrytering av högskolans personal med doktorsexamen år 2018, per lärosäteskategori.

Källa: Forskningsbarometern 2019/SCB

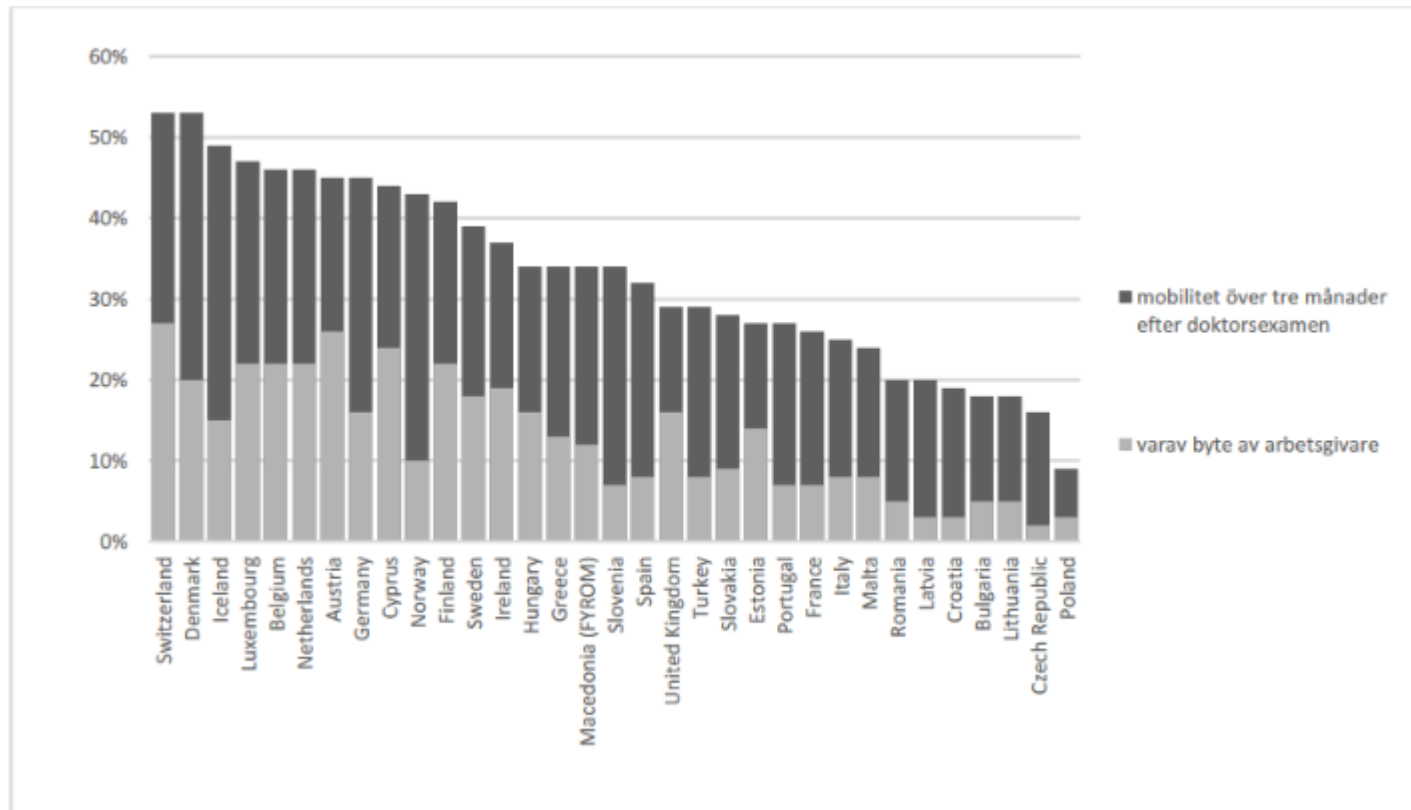


# Rekrytering av högskolans personal med doktorsexamen år 2018, per ämnesområde och kön.

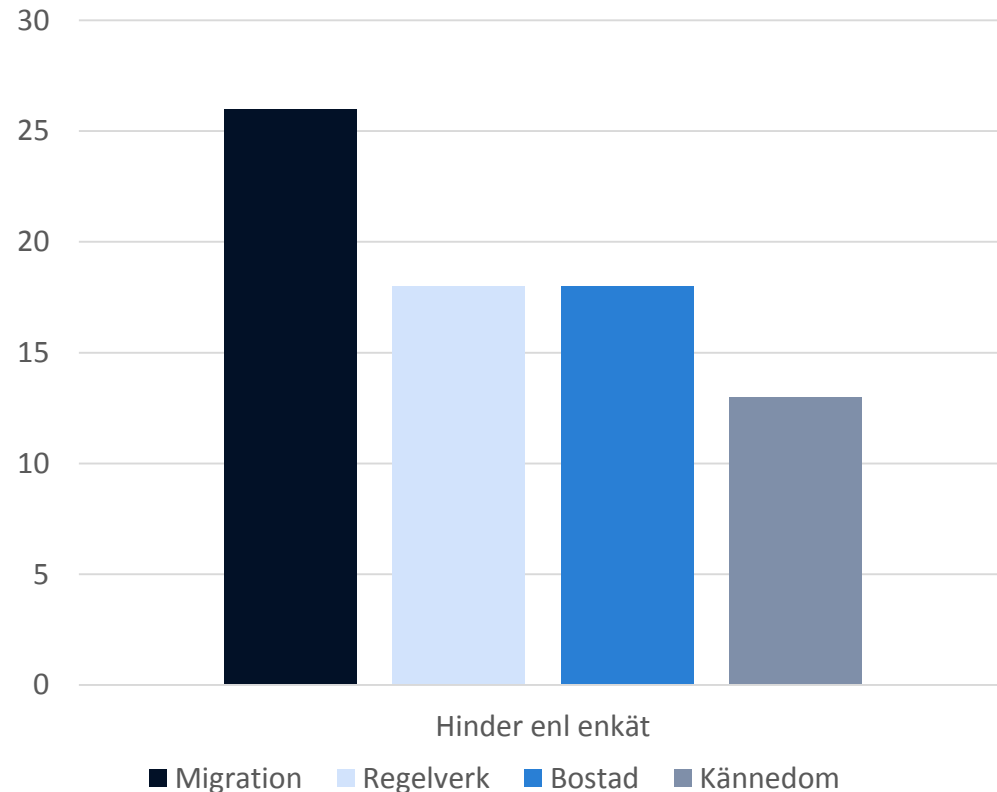
Källa: Forskningsbarometern 2019/SCB



# Inresande mobilitet i jämförelse



# Hinder för inresande mobilitet



- Snäv utlysning
- Svårt med meritbedömning
- Lång rekryteringsprocess
- Lön
- Brist på tydliga karriärvägar (tenure track)
- Bristande administrativt stöd/otydliga villkor

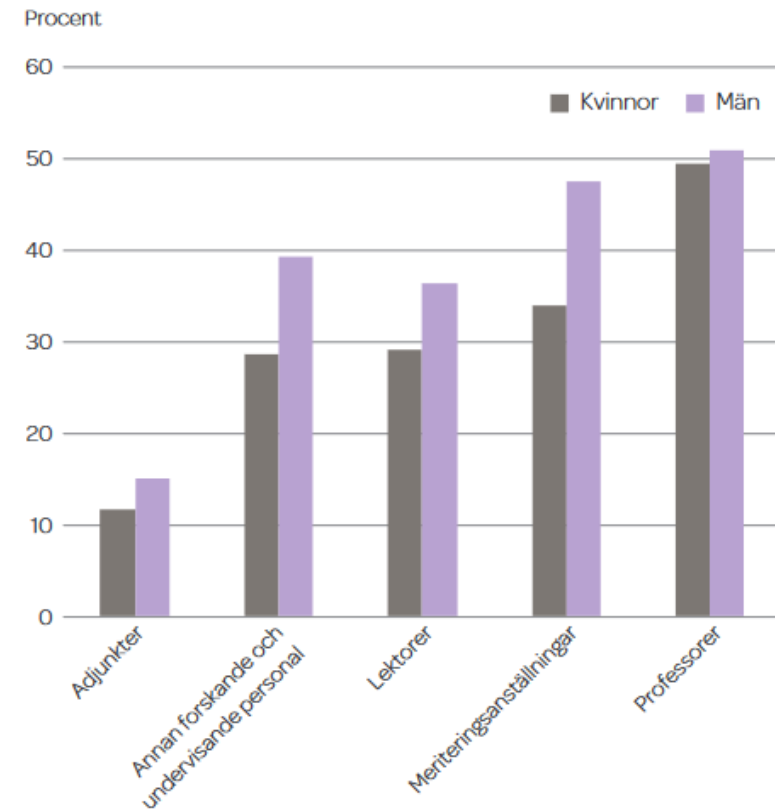
# Internationaliseringsutredningens rekommendationer

---

- Lärosätena verkar för att i större utsträckning dra nytta av EU:s olika mobilitetsstöd.
  - Forskningsfinansiärer ser över möjligheterna att i större utsträckning stötta inkommande mobilitet.
  - Lärosätena annonserar alla forsknings- och undervisningstjänster internationellt.
- + Stöd för likvärdig bedömning av meriter
- + Relocation-enheter med kvalificerat administrativt stöd

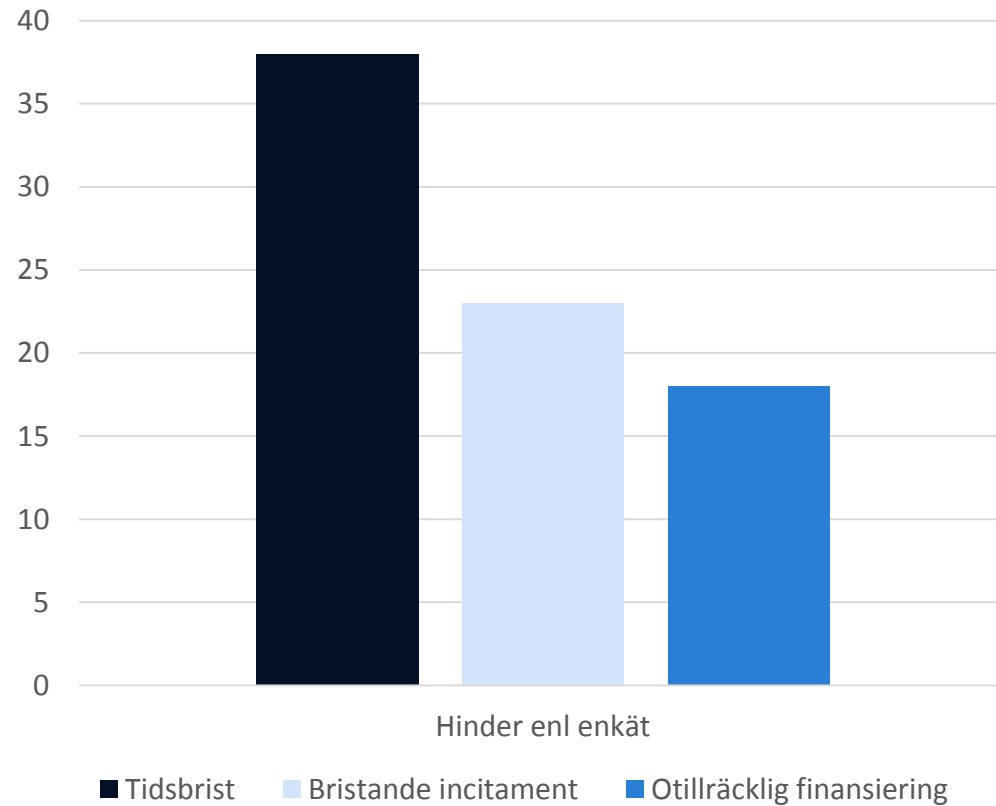
# Utresande mobilitet

Andelen anställda kvinnor respektive män i olika anställningskategorier som var internationellt mobila minst en vecka under 2015 bland den undervisande och forskande personalen. (Källa: UKÄ 2016)



# Hinder för utresande mobilitet

---



- Svårt att ta med familj
- Administrativa hinder (URA-avtalet, uppehållstillstånd, personnummer)
- Avsaknad av strategi för att stötta utresande mobilitet
- Brist på administrativt stöd i samband med flytt

# Internationaliseringsutredningens rekommendationer

---

- Utarbeta modeller för hur internationell erfarenhet utgör grund för meritering.
- Planera in tid för internationell mobilitet i tjänstgöringsplaner/utvecklingsplaner.
- Stärka insatserna för personalmobilitet inom Erasmus+.
- Information till anställda om mobilitet och gällande villkor.
- Internationella erfarenheter hos personer som flytt eller av andra skäl migrerat till Sverige tas tillvara.



# I väntan på regeringen...

---

- Sektorsgemensamma initiativ (t.ex. migrationsfrågorna)
- Lärosätesövergripande initiativ (t.ex. relocationstöd)
- Institutionsspecifika initiativ (t.ex. utlysningar)