



# Personrörlighet vid Umeå universitet

En kvalitativ intervjustudie

Jenny Eklöf  
Jessica Eriksson

November 2015



Enheten för externa relationer

# Sammanfattning

Denna rapport är en del av det nationella kunskapsutvecklingsprojektet KLOSS, *Kunskapsutveckling och Lärande om Strategisk Samverkan*. Syftet med rapporten är att beskriva erfarenheter gjorda av personer som ägnat eller ägnar sig åt personrörlighet vid Umeå universitet. Personrörlighet definieras som en rörelse mellan universitet och extern part där medarbetare antingen under en period kommer från extern part till universitetet, eller går från universitetet till extern part, eller under en kortare eller längre period verkar både inom universitetet och hos den externa parten.

Rapporten bygger på 9 kvalitativa intervjuer samt samtal med personer som i sina roller på universitetet hanterar olika aspekter av personrörlighet. De typer av personrörlighet som respondenterna representerar är förenad anställning, externfinansierad doktorandtjänst, personrörlighet som kompetensutveckling och dubbel anställning. Flera former av personrörlighet vid Umeå universitet är kopplade till specifika satsningar inom något område, eller utgör en redan etablerad och institutionaliserad form av rörlighet mellan två specifika parter, universitetet och landstinget.

De individuella motiven till att delta i personrörlighet varierar, ofta beroende på vilken typ av rörlighet som är aktuell. Gemensamt för respondenterna är ett intresse att vidareutveckla den egna kompetensen. För organisationerna är motiven ofta kopplade till kompetensförsörjning. Den mer institutionaliserade formen av personrörlighet som förenade anställningar och motsvarigheter representerar bygger på ömsesidiga, återkommande och långsiktiga kompetensförsörjningsbehov hos universitet och landsting. Andra former för personrörlighet bygger på mer situationsbetingade ad hoc lösningar.

De 'inresande' respondenter som deltog i studien har i flera fall inte varit särskilt involverade i aktiviteterna vid institutionen. Detta beror på att de som inkommande doktorander från en annan verksamhet inte deltar i undervisning och/eller endast sporadiskt vistas på universitetet. Även de repondenter som har mer permanenta lösningar och som befinner sig i flera organisationer samtidigt beskriver att de inte alltid hinner delta i alla gemensamma aktiviteter.

Responenterna beskriver framför allt positiva effekter för undervisningen; av tidsskäl får forskningen ofta nedprioriteras när det gäller tjänster som har flera delar. Respondenterna ger olika bilder av effekterna för karriärutveckling, några ser möjligheter men flera upplever att personrörlighet inte är det bästa ur ett karriärutvecklingsperspektiv.

Återkommande utmaningar som berör de flesta av personrörlighetsformerna handlar om utmaningar för individer när det gäller att pussla med tiden och förstå normer i de miljöer man deltar i, men har betydelse för hur universitetet kan tänka om och planera för personrörlighet. För universitet handlar utmaningarna om att identifiera individspecifika behov (t.ex. vad gäller information) och på så sätt underlätta för medarbetaren att delta i personrörlighet, samt att organisera för att ta till vara erfarenheter.

Sammanfattningsvis innebär de former för personrörlighet som analyserats i denna rapport stora individuella vinster, och vinster för organisationen t.ex. i form av stärkt undervisning. Om personrörlighet ska kunna bidra till höjd kvalitet inom både undervisning och forskning för fler än de berörda personerna krävs en mer nyanserad och fördjupad förståelse för olika kunskapsformers egenart och värde, och därefter en beredskap att långsiktigt ta vara på dessa. Personrörlighet som samverkansform kan paradoxalt nog innebära ett relativt ensamt arbete. Rapporten lyfter fram vikten av gedigen beredskap, för att inte vinsterna ska bli för kortsiktiga eller vara starkt knutna till en individ.

# Innehållsförteckning

Bakgrund och syfte .....	1
Personrörlighet – en oklar samverkansform.....	2
Intervjustudien .....	2
Beroendet av särskilda satsningar.....	4
Presentation av intervjustavaren.....	5
Motiv till personrörlighet.....	5
Individernas motiv .....	5
Motiv för universitet och extern partner.....	6
Interaktion med kollegor och erfarenhetsutbyte.....	8
Intresset från kollegor .....	8
Involvering i universitetets verksamhet.....	10
Effekter av personrörligheten.....	11
Effekter på undervisning och forskning.....	12
Effekter för karriärmöjligheter .....	13
Utmaningar.....	14
Pussla med tiden.....	15
Förstå normer - socialisering .....	17
Identifiera individspecifika behov .....	18
Ta till vara erfarenheter via och från personrörlighet.....	19
Diskussion - Personrörlighet som form för nyttiggörande och kunskapsutbyte?.....	21
Litteraturförteckning .....	24
BILAGA 2 Olika former för personrörlighet – en inventering .....	27

Bilaga 1. Intervjuguide

Bilaga 2. Statistik över personrörlighet vid Umeå universitet

## Bakgrund och syfte

Denna rapport är ett resultat av Umeå universitets deltagande i det nationella kunskapsutvecklingsprojektet KLOSS, *Kunskapsutveckling och Lärande om Strategisk Samverkan*. Det övergripande syftet med KLOSS-projektet var att de ingående lärosätena med gemensamma krafter skulle systematisera och analysera tidigare erfarenheter på samverkansområdet, samt utveckla modeller och verktyg för ett mer strategiskt och långsiktigt arbetssätt i framtiden.

Projektet, som finansierades av Vinnova, inbegrep 9 svenska lärosäten och pågick från januari 2014 till juni 2015. Umeå universitets deltagande rörde ett specifikt delprojekt om *Villkor och former för personrörlighet*, i vilket även KTH, Stockholms universitet och SLU ingick. Resultaten från detta gemensamma arbete har sammanfattats i en nationell rapport (Elmroth et al., 2015).

Som titeln på KLOSS-projekt antyder ser Umeå universitet samverkan som ett strategiskt viktigt område. Lärosätet har en vision där målet angående samverkan betonar samverkans roll i att stärka kvaliteten i de övriga verksamhetsområdena och i samhällsutvecklingen:

Universitetet har välutvecklade former för samverkan regionalt och internationellt med näringsliv, offentlig sektor och utvalda alliansuniversitet. Samverkan tar till vara vår egen och alla våra samarbetspartners styrkor och stärker kvaliteten i både utbildning och forskning. En stark forsknings- och utbildningsmiljö tillsammans med ett professionellt innovationsstödande system bidrar till samhällsutvecklingen. (Umeå universitet, 2012).

I de preciserade delmålen för Umeå universitet 2013-2015 adresseras specifikt personrörlighet som en del av samverkan. Nedan återfinns tre citat, först delmål 1.3.2, dels två utdrag från analysen av delmålet där det första handlar om personrörlighet generellt sett och det andra rörlighet mellan alademin och andra externa aktörer.

Universitetet har utvecklat ett system för befattningar som möjliggör och premierar mobilitet mellan universitet nationellt och internationellt, likväl som mellan universitetet och andra offentliga och privata aktörer.

När människor rör sig mellan olika miljöer möts människor med olika perspektiv, kunskaper och erfarenheter. I dessa möten utväxlas kunskap, metoder och erfarenheter vilket stärker individen, gruppen och organisationen. Därför är personrörlighet och mobilitet viktigt.

Personrörlighet mellan ett lärosäte och andra externa organisationer kan vara ett viktigt steg mot vidare kunskapsutbyte och samarbete. Personer som genom sina erfarenheter och nätverk slår bryggor mellan den akademiska miljön och en avnämningens har visat sig utgöra viktiga resurser för samverkan (Lobout, 2005; Umeå universitet, 2013, s. 15).

Syftet med rapporten är att beskriva erfarenheter gjorda av personer som ägnat eller ägnat sig åt personrörlighet mellan Umeå universitet och andra privata eller offentliga organisationer. Rapporten hoppas vi kan bidra till en bättre förståelse för hur personrörlighet i praktiken går till, hur individer upplever denna typ av verksamhet, samt insikt i de fördelar och utmaningar som samverkan, i form av personrörlighet, för med sig. En sådan förståelse kan hjälpa universitetet att utveckla strategier som säkerställer att samverkansverksamheten stärker kvaliteten i forskning i utbildning, samt bidrar till samhällsutvecklingen.

Föreliggande rapport redovisar och analyserar mer ingående den intervjustudie som blev ett resultat av Umeå universitets deltagande i projektet om personrörlighet. Studien och rapporten är författad av Jessica Eriksson från Handelshögskolan och Jenny Eklöf från Institutionen för idé- och samhällsstudier. Boel Elmroth från Enheten för externa relationer har lett och stöttat arbetet under projektets gång.

## Personrörlighet – en oklar samverkansform

Många akademiska diskussioner och strategiarbeten som rör samverkan präglas av en viss definitionsflexibilitet. Även om kunskapen om och intresset för samverkan har ökat under de senaste 10-15 åren, är det inte alltid tydligt vad som ingår i begreppet samverkan och inte. Samverkansverksamheten ses ibland som ett eget tredje ben som högskolor och universitet ska stå på (se t.ex. Etzkowitz & Leydesdorff, 2000; Hellström, 2007) och ibland som en integrerad del av forskning och undervisning (se t.ex. Högskoleverket, 2004). I universitetens försök att arbeta strategiskt med samverkan handlar det därför inte bara om att identifiera olika samverkansaktiviteter och placera dem i samverkansfacket, utan att också aktivt vara med och skapa själva facket i sig.

Vad gäller personrörlighet är det ett exempel på en samverkansform som inte är särskilt välkänd, och inte heller något som många direkt tänker på som samverkan. Det är inte så att frågor om mobilitet i stort är av underordnat intresse inom lärosätena, tvärt om. Forskare av alla de slag är idag vana att tänka på sig själva som att de ingår i en större internationell forskargemenskap, ett forskarsamhälle. Vi uppmuntras att - och ser det ofta som en självklar del av vårt arbete – kommunicera med andra forskare om vår forskning, skapa nätverk, bygga broar, arbeta som kollegiala granskare och vistas vid andra lärosäten både nationellt och internationellt. Det är många gånger taget för givet att akademisk mobilitet är kvalitetsutvecklande, vilket bland annat illustreras av de medel som finns att söka för internationell mobilitet, att internationella vistelser anses meriterande, och diskussioner om problemet med begränsad rörlighet vid svenska lärosäten (se t.ex. SOU 2007:98). Den personrörlighet som vi studerat det i detta projekt handlar istället om en rörelse mellan universitet och extern part. Denna form av mobilitet är inte lika etablerad, och har traditionellt inte utgjort en viktig del av det akademiska meriteringssystemet, även om den rönt viss uppmärksamhet på senare tid, exempelvis genom satsningar på att stimulera rörligheten. Det är möjligt att det för en forskare eller universitetslärare kan upplevas som en större utmaning att vistas i en icke-akademisk miljö i den stad hen själv bor i, än att åka till exempelvis ett forskningslaboratorium i Japan för en ettårsvistelse.

Vi är också mer vana att tänka på *studenternas* rörlighet och på hur våra utbildningar ska arbetsmarknadsanknytas genom exempelvis externa examensarbeten, praktikperioder, adjungerade lärare, o.s.v., än vad vi är att arbeta med *universitetslärares* mobilitet och ”arbetsmarknadsanknytning”. Hur universitetslärare själva ska hålla sin arbetsmarknads-kompetens aktuell har kanske varit en mindre uppmärksam fråga.

Även själva begreppet personrörlighet är okänt, och vi märkte tidigt när vi gjorde våra intervjufrågningar att det kanske inte var det lämpligaste ordet att använda. Vi valde därför att fråga om detta begrepp för att istället ställa frågor om den specifika anställningsform som intervjupersonerna hade.

## Intervjustudien

Denna rapport bygger på analyser av 9 kvalitativa intervjuer genomförda under höstterminen 2014 och vårterminen 2015, en inventering av den totala personrörligheten vid universitetet (bilaga 2), samt ett antal samtal med personer anställda vid Umeå universitet som i sina roller på universitetet hanterat frågor om personrörlighet. Dessa personer har bland annat haft roller som personalchef, personaladministratör på en fakultet, prefekt, med mera. Samtalen har varit av informationsinhämtande karaktär.

För att få en överblick över potentiella respondenter inhämtades uppgifter ur Primula om olika former för mobilitet på fakultetsnivå (bilaga 1). Bland de anställningsformer som räknades in i personrörlighet fanns adjungerade professorer och lärare, externfinansierade

doktorander (t.ex. företags-, ommun- eller landstings-doktorander), så kallade förenade anställningar<sup>1</sup> och andra delade anställningar, dubbla anställningar (dubbla arbetsgivare), eller andra mer speciella former för mobilitet med samverkansinslag såsom tidsbegränsade delade uppdrag. Resultatet av detta uppgiftsinhämtande visade att antalet personer som ägnat sig åt någon av de former för personrörlighet som här listats var relativt få. De två vanligaste formerna för rörlighet är förenade anställningar och doktorandtjänster som helt eller delvis finansieras av extern part, och därpå följer adjungerade lektorer och professorer. En annan kategori som skulle kunna innebära mobilitet är bisysslor, men vi valde efterhand att utesluta denna kategori, då bisysslor kan ses som ett gränsfall t.ex. i relation till frågor om vad som utgör extern part (är ofta medarbetaren själv), vilken roll Umeå universitet spelar som intern part och då mer omfattande bisysslor även kan innebära en överlappning med kategorin dubbla anställningar.

I arbetet med att kartlägga befintliga former av personrörlighet som gick det också att iaktta en stor diskrepans mellan utåtgående och inåtgående rörlighet, i alla fall om vi räknar bort förenade anställningar som intar en sorts mellanposition i sammanhanget. Den inåtgående rörligheten är betydligt större än den utåtgående, och formerna för den förra är mer utarbetade och tydliga. Det finns för den utåtgående rörligheten också en obalans mellan olika fakultets- och ämnesområden. Vad gäller den totala personrörligheten vid Umeå universitet så dominerar den medicinska fakulteten. Det beror på de så kallade förenade anställningar som sedan lång tid tillbaka utgör en institutionaliserad form av personrörlighet mellan universitetet och landstinget.

Vi kontaktade personer ur kategorierna adjungerad professor, adjungerad lärare, förenad anställning, dubbel anställning, externfinansierad doktorand (industri-, kommun- eller statligt finansierad). Det krävdes många gånger flera kontaktförsök för att få till stånd intervjuer, och för två av kategorierna – adjungerad professor och adjungerad lärare – fick vi inga respondenter. Detta i sig kan möjligtvis ha att göra med att personer med dessa anställningsformer inte upplever att de ägnar sig åt personrörlighet, att kopplingen till universitetet i övrigt inte är särskilt stark, eller att bevekelsegrunderna för deras insatser som adjungerad lärare eller professor inte haft koppling till samverkansintentioner.

Totalt sett intervjuade vi 2 personer med förenad anställning eller motsvarande, 4 personer med olika former av externfinansierad doktorandtjänst, 1 person som använt sin kompetensutvecklingstid till personrörlighet, och slutligen 2 personer med dubbel anställning, sammanlagt 9 personer. Några av respondenterna hade dock erfarenhet av tidigare former av personrörlighet och/eller att deras nuvarande personrörlighet skulle kunna klassificeras i flera kategorier.

Intervjuerna utgick från den intervjuguide som finns presenterad i bilaga 2. Intervjuguiden ska främst ses som en checklista för att relevanta områden berörts. Intervjuerna anpassades till den typ av personrörlighet som respondenten hade erfarenhet av. Intervjuerna har varierat i tid mellan 30 och 60 minuter.

I sammanställningen av intervjuerna (se avsnitt Analys av intervjusvaren) presenteras inte respondenterna med namn eftersom vi velat lägga fokus på de mönster vi kunnat identifiera. Respondenterna har vidare i slutskedet av rapportarbetet fått se och kommentera de delar av texten som baseras på deras utsagor. I något fall medförde denna kontakt ytterligare information som inkluderades i rapporten. Viss språklig redigering av citat har genomförts, även om citaten i mångt och mycket fått behålla sin talspråkskaraktär. I linje med vårt fokus

---

<sup>1</sup> ”En högskola får efter medgivande av en sådan sjukvårdshuvudman som avses i 3 kap. 8 § högskolelagen besluta att en anställning som professor eller universitetslektor vid högskolan ska vara förenad med en anställning vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för utbildning och forskning inom det medicinska vetenskapsområdet” (Umeå universitet, 2011, s. 7).

på personrörlighet snarare än enskilda former av personrörlighet så har vi strävat efter att lyfta fram mer generella teman i analysen av intervjuerna.

### **Beroendet av särskilda satsningar**

Ett övergripande intryck redan från kartläggningen av personrörlighet är att många av de olika former av personrörlighet som finns vid Umeå universitet är kopplade till specifika satsningar inom något område, eller utgör en redan etablerad och institutionaliserad form av rörlighet, som exemplet med den medicinska fakultetens förenade anställningar i samarbete med landstinget visar. Detta i sig stärker vårt intryck att personrörlighetsfrågorna ännu så länge inte etablerats som en given del av samverkansaktiviteterna, och att de fortfarande utgör en tämligen liten verksamhet. Satsningarna har möjliggjort för människor att under en period röra sig från extern part till ett arbete vid universitetet, eller att i sin anställning arbeta både akademiskt och i annan extern verksamhet, där enskilda individer har upplevt rörligheten som mycket värdefull och personligt givande. I fokus står dock fortfarande den enskilde individen och dennes förutsättningar inom ramen för den specifika satsningen. Det handlar ännu så länge inte om institutionaliserade former där det finns kollegiala stödsystem och åtaganden. Det senare gäller även dubbla eller delade uppdrag utanför medicinsk fakultet.

Även om denna intervjustudie inte fångar alla de erfarenheter som gjorts i relation till frågor om personrörlighet vid Umeå universitet, så kan den visa på att erfarenheterna ser väldigt olika ut, samt att situationerna för de personer som ägnar sig åt personrörlighet också är väldigt olika. Skillnader handlar exempelvis om vem som tagit initiativ till personrörligheten, var i universitetskarriären personen befinner sig, hur mycket kunskap och beredskap som funnits både på universitetet och hos extern part, hur etablerad den aktuella formen för personrörlighet är, osv. Dessa skillnader i förutsättningar har betydelse för hur respondenterna upplevt personrörligheten, vilket också visar sig i analysen av intervjuerna.

# Presentation av intervjuvaren

I detta avsnitt beskrivs resultaten från intervjuerna under fyra övergripande teman; Motiv till personrörlighet, interaktion med kollegor och erfarenhetsutbyte; effekter av personrörlighet, samt utmaningar relaterade till personrörlighet.

## Motiv till personrörlighet

I våra intervjuer ställde vi frågor om vem som tagit initiativ till personrörligheten, samt hur motiven såg ut för de enskilda individerna såväl som för de organisationer som individerna rörde sig mellan.

## Individernas motiv

Orsakerna till att personerna kommit att delta i personrörlighet varierar. För personer som har förenade anställningar eller liknande konstruktioner (med ungefärligen lika delar undervisning vid universitet, forskning samt klinisk eller motsvarande tjänstgöring i offentlig sektor) handlar det om att möjligheten att söka en sådan anställning har uppkommit. En av de tre personer vi intervjuat med en sådan konstruktion har/hade denna tillsvidare inom ett mer etablerat format utan tidsbegränsning, medan det för övriga handlar om tidsbegränsade tjänster eller överenskommelser inom ramen för en lektorsanställning. För en respondent var ett tredelat uppdrag ett resultat av utbyggnaden och regionaliseringen av läkarutbildningen. I och med detta gavs en möjlighet för disputerad personal att söka lektorat som innebar en förenad anställning:

Ja men egentligen var det väl så att det blev ett projekt. Att Umeå universitet behövde utvidga sin läkarutbildning och då vill dom, då kallades det att de ville regionalisera den och de ville ha studenter i Sunderbyn, Sundsvall och Östersund. [...] det var så det började helt enkelt, att jag blev tillfrågad om jag var intresserad av att vara med där.

I några fall är den nuvarande formen av personrörlighet eller den form som respondenten hade vid intervjutillfället ett resultat av tidigare personrörlighet, t.ex. att en doktorandanställning lett vidare till en tillsvidareanställning som omfattar personrörlighet eller att en rad olika tidsbegränsade anställningar inom och utom verksamheten leder till nya projekt. I en av dessa tidigare anställningar drevs rörligheten av individen då en respondent som erhöll en doktorandanställning vid Umeå universitet utverkade en möjlighet att stanna kvar i sin ordinarie verksamhet istället för att göra institutionstjänstgöring:

Ja, sen, sen var det att jag bestämde mig redan från början att, för helst ville de att vi då skulle vara 80/20 fördelning på doktorandtjänst [...] och då ville de alltså att jag skulle jobba år institutionen. Nej sa jag. Jag vill absolut jobba kvar i verksamheten. På dom där 20 procenten.

I det fall som gäller personrörlighet inom ramen för universitetslärares kompetensutvecklingstid är rörligheten tydligt driven av eget intresse att utveckla specifika kurser. Undervisningen låg utlagd på ett sådant sätt att tid kunde avsättas under en koncentrerad tid till samarbete med extern part.

Personrörlighet genom forskarutbildning innebär vanligen att en person med bakgrund inom näringsliv, offentlig sektor eller civilsamhälleliga organisationer påbörjar doktorandstudier men fortsatt är knuten till sin arbetsgivare. Även om några av de doktorander vi intervjuat menar att de tidigare haft funderingar på forskarutbildning så har personrörligheten kommit till stånd på grund av att möjligheter till forskarutbildning har dykt upp. Dessa möjligheter handlar om att de tipsats om utlysningar (företagsforskarskolan) eller att det inom ramen för



en befintlig anställning skapats möjligheter för kompetensutveckling alternativt att delta i satsningar (exempelvis kommundoktorander).

En av respondenterna, som kommer från den kommunala skolans värld, såg möjligheten att söka forskarutbildning som ett sätt att meritera sig, men menar också att villkoren i skolan utgjorde ett skäl till att söka sig till satsningen på forskarutbildning:

Jag tyckte att arbetsvillkoren på skolan bara blev sämre och sämre. Det är mycket mer att göra och mindre undervisning och jag såg det här som en utväg till att få specialisera mig på undervisning och kanske kan få, ja, hålla mig rent...ja, man visste att de här lektorstjänsterna och första lärartjänsterna var på gång och jag såg väl chansen där att som eventuellt blivande lektor då, skulle man kunna få vara med att driva undervisningen och verkligen satsa på skolfrågor och inte allt det här andra, administrativa runt omkring utan verkligen fokusera på undervisning.

En annan doktorand, som även haft uppdrag åt universitetet före doktorandtiden, lyfte fram sitt tidigare intresse för vissa frågor som en viktig katalysator för att påbörja forskarutbildning:

... mitt huvudsakliga motiv var egentligen alltså att, att utforska en del frågor jag hade stött på i, mitt utvecklingsarbete som förutsättningar också för fortsatt utvecklingsarbete om jag säger.

Ytterligare en annan doktorand initierade sitt avhandlingsarbete i samband med en omfattande förändring på hans arbetsplats som innebar att det ordinarie arbetet delvis skulle ligga på is under en längre period. I ett medarbetarsamtal med sin chef föreslog han själv forskarutbildningsstudier, vilket också tidigare hade förekommit bland andra kollegor på arbetsplatsen. En drivkraft var just den möjlighet till kunskapsmässig fördjupning som forskarstudier kunde erbjuda.

Sammantaget varierar alltså individernas motiv till att delta i personrörlighet, men oavsett riktning på rörligheten finns ett intresse att vidareutveckla den egna kompetensen. Vidare syns det beroende av satsningar som tidigare nämndes.

## **Motiv för universitet och extern partner**

Motivet att delta i eller stödja personrörlighet från universitet och från den externa parten är i den här rapporten speglade genom respondenternas erfarenheter och frågor om hur det kom sig att de påbörjade sin specifika form av personrörlighet. För de anställningar eller uppdrag som innebär att tid i anställningen delas mellan universitetet eller den externa parten eller att det finns dubbla anställningar är behovet av kompetensförsörjning centralt för att förklara det organisatoriska intresset för personrörligheten. En respondent beskriver det ömsesidiga behovet av kompetensförsörjning hos landstinget och den egna institutionen i kombination med eget intresse som grund för hur hans personrörlighet kom till:

Och, då visade det sig här att alla läkare, eller många läkare som gör universitetskarriär eller akademisk karriär, de hade ju ofta kvar en del av sin kliniska verksamhet. Därför att de ville hålla sig uppdaterade men också för att de för tillbaka kunskap till verksamheten. Och då tyckte ju, jag speciellt, men hela vår institution att det är ju synd att så fort man börjar fördjupa sig och bli mer kunnig så försvinner man från verksamheten. Då är det liksom att börja om och börja om för alla nya som kommer. Så därför så vi ville vi försöka hitta vägar för att förena klinisk verksamhet med, med universitetsarbetet. Och jag kan bara säga att det är ju underbart. Det är ju bland det viktigaste upplever jag att få ha den där kopplingen.

Från början skulle jag tro det att det var det att överbrygga glappet mellan verksamheterna och utbildningen. Så det var väl både att föra kunskap in till institutionen men också motsatsen. Att föra ut, levandegöra, få inspirera dem till fortbildning.

Samma respondent har deltagit i personrörlighet över en längre tid och kan därför också reflektera över förändringar och svängningar i inställning hos de olika arbetsgivarna. Även där finns en koppling till kompetensförsörjning i form av svårigheten att bemanna grundutbildningen:

[...] De vill helst egentligen inte ha det nuförtiden från institutionens sida. Dom eh, man kan säga dom, det har behövts så mycket lärarresurser där så att de har, dom har nästan sett det som ett litet hot. Och sen har vi kostat lite mer pengar också. Och det har ju uppfattats som orättvist och det har man dragit ner på nu. Men de har förenade anställningar de här och har kvar sin löneförmån.

För de respondenter som deltar i forskarutbildning mot antingen en licentiat- eller doktorexamen är det något olika hur uttalat universitetets intresse är. Utan att det framgår av intervjuerna är det rimligt att anta att forskarutbildning och kompetenshöjning hos den externa parten är ett sätt att bidra till samhällsutvecklingen (jfr visionen som citerades inledningsvis i denna rapport). En respondent som genomför sin avhandling finansierad av sin arbetsgivare men utanför en speciell satsning, är antagen till forskarutbildningen under villkor att arbetsgivaren även betalar för handledningen. Denna respondent upplever vidare ett problem att leverera det som universitetet kräver av en avhandling och samtidigt möta förväntningarna från arbetsgivaren.

Andra doktorander ingår i satsningar från kommuner eller motsvarande, exempelvis då då man inom lärarutbildningen haft som mål att stärka forskningsanknytningen. Det innebär att när en av respondenterna föreslog för sin kommun att hen skulle ingå i en sådan satsning, så låg det helt i linje med rådande trender:

... men dom var ju positiva givetvis. För dom vet ju att, eh, vi ska ju försöka forskningsanknyta och här får vi det här gratis. Dom har ju någon att peka på; ”Ja vi har en kommundoktorand kan de säga. Vi har en en lektor i grundskolan ...”

En åtskillnad kan emellertid göras mellan den strategiska nivån inom exempelvis en kommun eller ett landsting och den operativa nivån. Satsningarna har initierats nationellt och sanktionerats på en mer strategisk nivå, men på den operativa nivån ska de konkreta effekterna hanteras och lösningar skapas. En respondent beskriver detta så här:

IP: Hur tycker du att, hur tycker du förståelsen är uppifrån, sett ur ditt perspektiv då?

R: Ja. Jomen alltså dom kan säga så här: ”Ja men vi förstår väl att det är så men det ju synd att just hon ska göra det. Hon behövs ju hos oss.” Ungefär så är det. (skratt) Så det är lite så kluvet. Men samtidigt förstår de också, så det...det är en tuff situation alltså i sjukvården idag. Det är så.

R: I [XXX] kommun är man inte anställd på sin arbetsplats utan man är anställd av kommunen, men har en placering på en skola och den rektorn är bara ansvarig för min fysiska välbefinnande på plats så att säga och min planering så. Men ska jag göra något annat, byta skola eller byta arbetsuppgifter, då behövs det att det kopplas in en högre chef. Och för sådana här stora beslut då som, där det handlar om finansiering så måste för- och grundskoleförvaltningens chef eller skolchefen skriver under.

Respondenten från citatet ovan menar att det funnits ett problem i att kommunerna inte var fullt insatta i vad satsningen innebar, eller att man inte tänkt igenom effekterna av den.

Det jag tror hade kunnat gjort det bättre är om kommunerna hade varit införstådda i hela helheten från början. Att innan man börjar samla ihop massa pengar från regeringen och olika vetenskapsråd och annat och börja pytsa ut till lärosätena, så skulle det här förankrats,

förankras hos alla huvudmän, hos kommuner och alla andra huvudmän. Där man har talat om att, att genom en lektor kan du få den här och den här kvalitetshöjningen. Tillsätt lektorerna först. Sen hjälper de till att tillsätta förstelärare så att man kan jobba mot ett gemensamt mål. Nu har det varit en reform där man har kastat in dom hära utbildningsplatserna som vi har gått. Samtidigt så har man utsett en väldig massa förstelärare utan arbetsuppgifter och så vill man inte tillsätta lektorerna, för du får två förstelärare för samma lön som är en lektor och kommunerna vill ju så klart, ju fler lärare är nöjda. Så att tydligare förankring i kommunerna och hos huvudmännen hade tror jag gjort A och O för den här reformen.

En av doktoranderna som deltar i en satsning tror att hens chef i den externa verksamheten främst såg det en möjlighet till personlig utveckling för respondenten och ville stödja detta, samtidigt som en doktorshatt hos en anställd på sikt skulle kunna innebära ett mervärde för organisationen i relation till kunderna.

Den personrörlighet som sker i form av dubbla anställningar eller inom ramen för kompetensutveckling bygger på ett konkret upplevt behov. När det gäller dubbla anställningar är det individen som har kontakt med både universitet och den externa parten, och när det gäller kompetensutveckling är det individen och den externa parten som är i kontakt med varandra. Den respondent som använt kompetensutvecklingstid för interaktion med en extern part säger:

Nja, ledningen känner ju till det. Jag pratade ju med vår chef om det, med prefekten om att jag skulle göra det här så att hon visste om det så men. Och så har vi ju utvecklingssamtal. Där nämndes det också att jag skulle göra det här. Ja, dom var väldigt positiva. Dom tyckte det var jätteroligt att jag tagit den här kontakten och det var bara positivt. De närmaste kollegorna vet ju om att jag gjort det här men de flesta vet inte om [det].

De mer institutionaliserade formerna av personrörlighet som förenade anställningar och motsvarigheter representerar bygger på ett ömsesidigt, återkommande och långsiktigt kompetensförsörjningsbehov hos universitet och landsting. Andra former för personrörlighet bygger på mer ad hoc lösningar, där intresset hos universitetet och de externa parten kan vara ömsesidigt, men där det är situationsbetingat.

## **Interaktion med kollegor och erfarenhetsutbyte**

För att möjliggöra kunskapsöverföring och erfarenhetsutbyte behövs interaktion mellan de personer som ägnar sig åt personrörlighet och övriga medarbetare. I detta avsnitt presenteras därför vilket intresse som ledning och medarbetare visat för att ta del av de som genomför eller genomfört personrörlighets erfarenheter, och hur dessa personer involveras i universitetets verksamhet.

### **Intresset från kollegor**

Intresset för personrörligheten hos kollegorna, såväl inom universitetet som hos den externa parten förefaller begränsat om än huvudsakligen positivt. En respondent beskriver reaktioner från kollegorna hos den externa parten:

De flesta tyckte det här var jättespännande och jätteroligt. [...] En del blir lite sura för att det blir en förändring och tycker att det är jättejobbigt och andra tyckte nog inte alls att det här med forskning var väl nånting som skulle kunna bidra nånting till skolan utan dom förstod inte poängen alls med att läsa mer. Dom tyckte att man lärde sig bäst i verksamheten. Men de allra flesta var väldigt positiva; tyckte det var kul.

Den mer negativa inställningen som handlar om att att kollegor kan vara tveksamt inställd till forskning utvecklar respondenten så här:

Det man skräms lite av det är hur, vilket kunskapsförakt det faktiskt finns inom kommunen, både på hög nivå och i skolnivå. Att man pratar om tomtarna på universitetet, man pratar inte som att det är dom som driver forskningen framåt och dom som gör att vi får bättre kunskaper utan det, det man, man har en bild av att det är dom som inte klarar av verkligheten som är där. Det var väl lite grann det som man fick höra när man kom och hälsade på också, som när man skulle dit och göra nånting. Att ”ja, ja. Nu är du ju bortkopplad från verkligheten. Vad håller ni på med?” Och lite skämtsamt ton men det fanns ändå liksom en underton i det där att, att dom tyckte man hade smitit. Att man inte riktigt gjorde något vettigt nu.

En annan respondent som både är aktiv forskare och praktiker och som har disputerat beskriver att intresset är ganska svalt från flera av kollegorna ute hos den externa parten:

Om dom frågar mig då svarar jag naturligtvis. Och det som är lite lustigt är ju att jag, alltså jag ser ju alltid till så att jag sitter och dricker kaffe med mina kollegor efteråt. Och vi pratar ju och jag lyssnar och men, men dom tar aldrig upp några frågor som berör dom ur en eventuell karriär som lärare tillsammans i en grupp. Däremot så är det i korridoren ganska många gånger som någon kan säga: ”Du, jag har funderat på den här kursen?” ”Om man skulle söka en doktorandtjänst, hur gör man då?” Alltså bara med mig personligen, alltså inte så att någon annan hör.

För en grupp utanför de närmaste kollegorna hålls dock en studiecirkel i kompetensutvecklingssyfte. Hen har vidare ofta erbjudit gästforskare från universitetet att följa med ut till den externa parten, vilket endast undantagsvis har genomförts. Hen uttrycker också att det inte alltid är uppskattat att dela med sig av erfarenheter till kollegorna på universitetet om hur det idag fungerar i den sektor som de utbildar studenter för. Ibland kan kunskapen om verklighetens problemställningar utgöra ett ovälkommet ifrågasättande av relevansen hos den aktuella forskningsagendan. Denna respondent säger sig därför ofta välja att hålla en relativt låg profil i liknande frågor.

Och sen har det varit lärare i sammanhang så har man sagt att ”jag har jobbat så himla mycket i skolan så att jag vet vad jag pratar om, även om det är 15 år sedan jag var ute på praktik” och så här. Men jag hävdar att då har man väldigt dålig koll på det här, för skolan är en färskvara.

Detta kan tolkas som att den kunskap som personer som ägnar sig åt personrörlighet har också kan utgöra ett hot mot den interna akademiska ordningen vid universitetet. En annan respondent uttrycker något liknande:

IP: Okej. Arbetskamraterna var inte positiva?

R: Nej inte från början. Och det berodde på utbildningsnivå. Det var dom som jobbade som lärare och adjunkter och hade jobbat länge. Du kan förstå att det var en väldig brytningstid där. Då började det komma mer disputerade lärare och då var det som att man hade det idealet. Man kan, om du förstår många adjunkter som hade jobbat länge. Man hade kommit bort från den kliniska verksamheten, så det var ju tuffare för dom.

För en av respondenterna med förenad anställning är det svårt att förklara för kollegorna att anställningsformen och arbetsuppgifterna ändrats trots att personen sitter kvar i samma rum. Kollegorna är inte disputerade, vilket också bidrar till att det kan vara svårt att förstå upplägget:

Det är ju svårt när man har så att säga... i och för sig min arbetsgivare är ju så klart Umeå universitet men sen är jag, jobbar jag ju på, man kan säga arvodesanställning eller vad man ska kalla det för mot landstinget och det är lite svårt för dom att förstå att man inte längre jobbar 100 procent som doktor som man alltid har gjort. Det är lite svårt för dom att se avgränsningen där faktiskt.

IP: Och det är där du har varit också tidigare så att man...?

R: Ja, precis. Jag sitter faktiskt i samma rum som jag har gjort tidigare fast jag är liksom, har en annan anställning och en annan huvudman och det, det är ju inte lätt för mina kollegor att förstå heller. Och när jag då inte är där då tycker dom att inte jag jobbar överhuvudtaget (skratt). Så det är lite sänt. Det tror jag alla kollegorna känner, som jobbar som jag då.

## **Involvering i universitetets verksamhet**

Hur respondenterna har involverats i universitetets verksamhet varierar, främst beroende på den typ av personrörlighet som de ägnar sig åt. De som har kommit in till universitetet som doktorander har alla en ganska begränsad interaktion med institutionen. Exempelvis undervisar de inte, med undantag för att en person hållit några gästföreläsningar. I satsningarna ingår det vanligtvis att doktoranden ska ha en viss tid kvar i den externa verksamheten. I de fall där undervisning inte finns som ett krav så har doktoranderna uppfattat är det ovanligt, och ibland icke önskvärt, att man undervisar som kommun- eller industridoktorand.

Jag undervisar inte här nu på universitet. Jag har nästan aldrig gjort det. Jag har gjort någon gästföreläsning och grejer någon gång men har aldrig varit ansvarig för någon kurs eller, liknande på det sättet.

Närvaro vid universitetet har för doktoranderna varit mer sporadisk beroende på var deras hemort finns samt om institutionen haft möjlighet att bidra med ett kontor vid UmU. Den som haft mest omfattande närvaro beskriver att den varit cirka tre dagar i veckan:

Jag åker sällan hit om jag inte har något möte eller någon träff eller nånting som jag ska göra, utan det då stannar jag i [orten], då sparar jag på busstimmar...

Närvaron för de övriga tre doktoranderna har varit som mest intensiv i samband med läsande av kurser, och för dem som bor på annan ort har handledning så långt som möjligt planerats in när de deltar i olika doktorandkurser. Fokus på träffarna vid kurstillfällena innebär också att närvaron varit högre i början av utbildningen.

Um, första terminen (harkel) då hade vi en träff i början, eller ja, precis när vi startade upp. [...] och då träffades vi en hel vecka. [...] Och sen hade vi ju flera möten med våra handledare inlagda under våren. Plus att vi körde ju stenhårt igång med massa kurser. [...] det var lagt väldigt mycket kurspoäng inledningsvis i studierna för att vi skulle liksom frigöra tid på slutet.

... Eh, ja det var väl en gång i månaden ungefär under de första två, två och ett halvt åren [...]. Sen de sista åren här så har vi bara setts någon gång per termin då och haft nåt seminarium.

Hur doktoranderna upplever kopplingen till universitetet varierar. En av respondenterna beskriver att det varit en relativt ensam process:

R: Jo jag har varit med på, jag har vart med på en del seminarier, men kopplingen är ju ganska dålig på grund av det jag gör finns det ju egentligen ingen annan som håller på med. [...].

IP: Och det...känns hur då?

R: Ja, det...det har inneburit att jag har blivit ganska ensam i mitt arbete. Det har det gjort. Mycket upp till mig själv egentligen vad som händer här.

[...]

Vi diskuterar på lunch nu, det som jag har saknat egentligen det är väl en miljö med doktorander kring mig som jobbar med liknande saker. Det har jag ju inte haft [...].

Samma person har dock haft vissa samarbeten med forskare vid andra lärosäten som också arbetar mot samma externa part. En annan respondent framhåller också att den grupp doktorander som hen ingick i var mycket bra med ett gott diskussionsklimat.

En begränsad koppling till eller närvaro på arbetsplatsen behöver inte upplevas som negativ av individen, eller som att det finns en avsaknad av gemenskap. En respondent uttrycker till exempel positiv förvåning över att det trots att hen återfinns inom ett litet ämne fanns andra doktorander. Detta gjorde att hen kände att det fanns en kollegial gemenskap i form av seminarier och forskarutbildningskurser som hen annars befann sig ganska långt ifrån på sin vanliga arbetsplats. Universitetets och institutionens mottagande upplevdes också som mycket gott, där allt praktiskt fungerat väl.

För den som går ut från universitetet till en annan verksamhet eller för den som har flera uppdragsgivare kan det också röra sig om en ganska fokuserad interaktion kring vissa specifika frågor där man inte kommer i kontakt med den externa verksamheten i en vidare bemärkelse. Den respondent som under sin kompetensutveckling genomfört personrörlighet säger:

Alltså jag var ju inte där under någon speciell period egentligen men jag kan säga att jag, jag hade ju kontakter fram till jul ungefär, det var väl under hela terminen, det var under en termin kan man säga. [...], och det var ju inte så att jag var där på plats. Jag fick låna ett rum de dagar jag var där för det var ett rum som ofta stod tomt, så då fick jag sitta där, så jag var där nån gång i bland också som sagt. Men det är lite svårt att bara hoppa in också och, eh, jag vet ju inte vad jag ska göra. Då behöver jag få någon slags uppgift så att det var nog mer så att -kom hit så ska vi titta på [...]eller jag har besök då och då och då kan du titta förbi. Så då hade vi bokat tider mer.

En av respondenterna som har tre olika anställningar beskriver också en tydlig ”uppgiftsfokusering”, som att deltagandet i verksamheten handlar om vad som behövs för att genomföra projekt:

Jag är projekt- eller processledare på alla tre ställena. Det innebär att jag ska driva grejer och att jag har mycket att göra hela tiden. Då vill man göra det effektivt när man är på plats. [...], men jag kommer och går. På mitt jobb nere på stan till exempel sitter jag längst in i en korridor och när jag kommer dit så går jag in på rummet och stänger dörren. Jag vill jobba när jag väl är där.

Ett sammanfattande intryck från intervjuerna är att de respondenter som ”reser in” inte är särskilt involverade i aktiviteterna vid institutionen. Detta gäller delvis även de som befinner sig i flera organisationer samtidigt och som då kanske inte har möjlighet att delta i alla gemensamma aktiviteter på någondera av arbetsplatserna. Vidare ges bilden av att respondenternas personrörlighet inte är något som diskuteras med andra på respektive arbetsplats i någon större omfattning.

## **Effekter av personrörligheten**

I stort sett genomgående beskriver respondenterna att de fått positiva erfarenheter från sitt deltagande i personrörlighet. De anser exempelvis att de får goda möjligheter att utnyttja och/eller utveckla sin kompetens och att de insikter de får på ett område får positiva kunskapsmässiga effekter för andra områden. Ord som används för att uttrycka dessa erfarenheter är att de varit ”livgivande”, ”enormt berikande”, ”lärorikt och inspirerande”, ”en obeskrivbar känsla”, ”otroligt förmånligt” och ”jätteskön känsla”. Respondenterna känner överlag att det varit väldigt utvecklande och att de vuxit med sina nya uppgifter. För en av doktorandrespondenterna innebar arbetet en stor frihet och en möjlighet att själv styra sitt

arbete. Denne respondent upplevde just möjligheten att kunna jobba utan ständiga avbrott som mycket förmånlig, jämfört med hur situationen var på hans ordinarie arbetsplats.

Mer specifikt ställde vi också frågor om upplevda effekter för undervisning och forskning och för individernas karriärmöjligheter.

### **Effekter på undervisning och forskning**

Flera av de respondenter som deltar eller har deltagit i undervisning vid universitetet talar om positiva effekter för undervisningen i form av ökad förståelse för praktiken. En respondent framhåller till exempel att den kliniska tjänstgöringen var viktig för legitimiteten relativt studenterna:

Men, jag vidhåller fortfarande att man fick sån, sånt liv i sin undervisning. Man fick en helt annan pondus också, på sätt och vis. Studenterna respekterar en på något vis.

Ja, alltså jag tror att det är absolut jättebra att man jobbar i som den kliniska vardagen. Så att säga, såg att man bara skulle ägna sig åt forskning och undervisning, i en sån här utbildning som är så, ja, det är ju en väldigt praktisk utbildning. Det skulle vara, tycker jag vara väldigt svårt. Jag tror att man kommer väldigt snabbt ifrån det, vardan. [...].

En respondent som haft olika anställningar och kombinationer av anställningar inom och utanför universitetet menar att det är viktigt med aktuell koppling till yrkeslivet. När hen återvände till universitetet som lärare efter flera år som yrkesverksam i olika organisationer så var det negativt för kompetensen att verka som lärare på heltid:

Nej, och det jag tycker, när jag under en period anställdes som lärare på universitetet på heltid, då tappade jag mycket av min kompetens och omvärldsanalys. När man är ute i en organisation eller som företagare, då har man en omvärldsanalys [...] men om man bara är lärare rent specifikt så försvinner kontakten med omvärlden till stor del och jag kände att jag tappade kollen på vad som händer inom mitt område riktigt. Och det där utrymmet för kompetensutveckling som egentligen ska finnas för universitetslärare det fanns inte riktigt. [...] Om fler rörde sig i olika typer av organisationer då skulle det öka förståelsen. Det gäller både inom campus eller externt. Jag tror inte att man blir en bra lärare [...] om man aldrig har jobbat utanför campus, åtminstone inte vad gäller mer tillämpade utbildningar eller kurser. Om man inte ska utbilda i något som är väldigt grundläggande teoretiskt [...].

När det gäller forskning så varierar erfarenheterna mycket utifrån vilken typ av personrörlighet som är aktuell. Flera av de intervjuade är doktorander och därför ligger deras huvudsakliga fokus på forskningen, och personrörligheten ger därför inte några effekter på annan forskning eller undervisning. Tre respondenter har anställningar som kombinerar ungefär lika stora delar forskning, praktisk verksamhet och undervisning. Det finns enligt dem fördelar för forskningen i form av god insikt exempelvis i praktiska problem och ett bra nätverk i den externa [tillämpade] verksamheten. Det förefaller dock ofta vara en utmaning att kombinera forskning med de övriga aktiviteterna och flera beskriver att forskningen får stå tillbaka.

Då kan man väl säga att man har offrat en del där. Och det beror på att man har ju inte haft...det är ganska tufft att leda projekt med många inblandade. Det tar på krafterna och tar tid. Så att det har fått stå tillbaks till viss del. Alltså man sätter ju inte hela sitt krut där. Men, jag kan väl säga att det beror ju på vad man håller på med för forskning. Men jag håller på med forskning som är kliniskt förankrat så att för mig har det ju varit en tillgång att ha den forskningen som naturligtvis har levandegjort det undervisningen. Men tiden, den har tagit tid och kraft från forskningen kan man säga. Sen är det ju svårt att veta om det precis bara var det kliniska arbetet som tog den kraften för, du vet, man har ju ett liv också.

Man blir ju kunnigare i sitt ämne som man forskar på. Man får mycket kontakter också i kliniken. Jag har ju kunnat dra in dom och fått hjälp av dem också. Men rent akademiskt så har jag ju varit långsammare än kollegorna.

Speciellt den kliniska vardagen är så fruktansvärt pressad så att det finns inte nånting så är de en del som får trycka på foten för alla som jobbar där. Så det är ju...det är en utmaning att försöka få, få chefen att förstå att det kanske är viktigt med forskning.

Sammantaget är det framför allt positiva effekter för undervisningen som beskrivs. Positiva effekter för forskningen finns visserligen, men av tidsskäl får forskningen ofta nedprioriteras när det gäller tjänster som har flera delar.

## **Effekter för karriärmöjligheter**

Respondenterna beskriver som nämnts flera positiva aspekter av sin personrörlighet. För karriärmöjligheterna är dock bilden mer tvetydig. I några fall har det exempelvis skett förändringar hos den externa parten som inneburit att förutsättningarna förändrats under perioden för personrörlighet (vilket beskrivs längre ner i detta avsnitt). Även universitetets policyer förändras vilket kan påverka förutsättningarna. En av studiens respondenter som har en licentiatexamen beskriver exempelvis problemet med att få anställningstrygghet efter att universitetet fattat beslut om att främst anställda disputerade lärare. Olika typer av vikariat och tidsbegränsade anställningar staplas på varandra och har inte lett till inlasning, trots arbete vid universitetet i över fem år, vilket det däremot gjort hos en extern part vid motsvarande situation.

Eftersom det vid vissa typer av anställningar är svårt att hinna med forskningen kan det ur ett karriärperspektiv inom akademien bli mer viktigt hur undervisningen värderas. En respondent uttrycker det så här:

...har det inte varit heller att man har värderat undervisningen så högt. Eh, och det tycker jag också man skulle göra. För det är ju ändå hur vi...det är ju ändå en pedagogisk skicklighet i att få förmedla, öppna upp intresset för kunskaper och ja, så att...man kanske har börjat tänka på det mer nu.

De som har eller har haft tredelade anställningar eller uppdrag förefaller relativt nöjda med situationerna, trots att de beskriver en ganska stressig tillvaro (se kommande avsnitt om utmaningar) och trots att de anser att de väl de gjort inte kommer att premiera en stark akademisk karriär. En respondent menar att trivseln på det nuvarande arbetet är viktigt :

Ja, det är väl..jag har ju, jag trivs bra här. Jag tänker då inte, jag har inga såna karriärambitioner att flytta härifrån utan jag kommer nog att fortsätta och jobba här och. Det finns ju alltid jobb som doktor om [...] jag känner att jag skulle få några stora problem. Så antingen fortsätter jag, det har jag ju planerat, absolut. Jag menar det finns ju, jobb finns i överflöd. Både kliniskt, kliniskt finns det definitivt hur mycket jobb som helst i dag så att...

En annan konstaterar att hen lönemässigt förlorar på att fortsätta arbeta utanför universitetet, och att den akademiska karriären inte gynnsats av valet att satsa på en tredelad tjänst:

R: Så, det är otroligt korkat. Om jag skulle, om jag skulle satsa på en akademisk karriär så är det här så vansinnigt dumt så det är inte sant. Jag borde ju rimligtvis ha varit docent nu. Men eh, alltså jag hinner inte, skrivandet är ju, det hinner jag ju inte med i samma omfattning. Jag skriver ju artiklar givetvis och inlägg och allt sånt där men det blir ju inte samma mängd. För det har ju, det förstod jag ju ganska snabbt, alltså ska man göra karriär här och bli docent och professor, då skulle jag ha gjort ett relativt lite empiriinsamling på det jag har fått medel till och så skrivit massor av artiklar. Jag har ju gjort precis tvärtom.



De som genomför en licentiat – eller doktorsexamen inom ramen för sin personrörlighet har olika mål med detta och ser olika karriäreffekter. Möjligheterna till vidareutveckling finns inte nödvändigtvis i den verksamhet som respondenterna lämnat och sedan ska återvända till. En respondent som har en arbetsplats att återvända till håller dörren öppen för olika möjligheter hos den befintliga arbetsgivaren, inom eller utom universitetet, eller som konsult, men det som prioriteras är att få fortsätta arbeta med de frågor som hen brinner för. En ytterligare respondent har bytt extern arbetsgivare i något som skulle kunna beskrivas som en karriärutveckling. Två planerar definitivt att återvända till sin tidigare arbetsplats, även om de båda också håller dörren öppen för eventuellt intressanta forskningsprojekt.

Alla fyra som intervjuats, främst kopplat till att de genomgått forskarutbildning, visar ett visst intresse för att fortsätta med forskning eller annan verksamhet vid universitetet. En respondent menar att hen i framtiden främst ser sig tillbaka hos sin nuvarande arbetsgivare, men skulle också under någon period kunna tänka sig att vara tjänstledig och delta i ett större forskningsprojekt eller liknande, även om det inte finns planer på någon akademisk karriär. Följande är resonemang från ytterligare två av dessa respondenter:

R: Sen, ja det har jag precis börjat fundera på. Jag hade mitt första samtal här i veckan med min tidigare arbetsgivare då och deltidanställning, och bara frågade om de hade några planer för mig och berättade lite om mina tankar då. Så det är första steget då. Och jag tänker väl göra samma sak här på universitetet. Få se vad det kan finnas för möjligheter. Så jag har inte bestämt nånting än.

IP: Och du kan tänka dig att, du kan tänka dig båda två att gå mer mot akademien, gå tillbaka eller?

R: Skulle jag välja själv skulle jag nog försöka få till en mix faktiskt. Jag tycker, jag tycker att det är kul att jobba i båda miljöerna och det är nog roligare att jobba i båda miljöerna litegrann än att jobba 100 procent i någon av dem faktiskt. Man får lite bredd. Jag ser mig inte själv som någon akademiker eller karriärskille som ska bli professor så fort som möjligt. Absolut inte, nej.

[...] Det är där liksom vad som är på gång och vi är fortfarande välkomna in till såna här onsdagsseminarier om vi har tid och möjlighet och så. Så att. Och nej, sen tror jag också att vi pratar väldigt mycket om det här att medan vi läste, att vad händer sen liksom. [...] Och då har dom ju så här att det är ju, ”ni hör av er om det är nånting på gång” liksom och ”om ni vill göra nåt sånt” så att. Men sen är det ju det där att formellt så tappar man ju möjligheter när man blir av med umea-adress, eller umu-adresserna liksom. Man kan inte längre skriva, säga att man, att man jobbar vid lärosätet eller att man hör hit och det är klart att för oss så krymper ju världen. Men sen är jag helt säker på att vi är jättevälkomna att höra av oss i massa frågor.

En av dessa respondenter har valt att gå vidare till en annan anställning än till kommunen efter att ha tagit sin examen. Hen förde en dialog med kommunen om lämpliga arbetsuppgifter men blev hänvisad till sin rektor. Det fanns då inga tankar på att tillsätta lektorat och den tidigare tjänsten fanns inte kvar utan det som erbjöds var en del av den befintliga tjänsten och ett vikariat, varför hen sökte arbeten inom andra organisationer och numera har en tjänst på en annan myndighet. Respondenten uttrycker besvikelse över utvecklingen:

Ja, att jag inte fick omsättning. Det är det som är frustrerande. Nu sitter jag här liksom och kan massa grejer och så vill dom inte ha oss. Det är en av oss som har fått en lektorstjänst av 15 stycken, tio stycken som är klara.

## Utmaningar

De olika typerna av personrörlighet har sina specifika utmaningar, men det finns också återkommande utmaningar som berör de flesta av personrörlighetsformerna. Här beskriver

vi dessa som att "Pussla med tiden", "Förstå normer", "Identifiera individspecifika behov" och "Ta till vara erfarenheter". De två första utmaningarna handlar i mångt och mycket om individerna, men har implikationer för hur universitetet väljer att organisera personrörlighet. De övriga utmaningarna påverkar individen men är främst utmaningar för universitetet. Dessa utmaningar anknyter till de teman som beskrivits ovan.

### **Pussla med tiden**

En utmaning med personrörligheten handlar om ett pussläggande för att få ihop närvaro på arbetsplatser och arbetsinsatser. Beroende på typ av personrörlighet och på arbetsuppgifter ser det något olika ut. För de som har flera delar i sin anställning finns en problematik i att hinna med alla delar och få schemaläggning att fungera, vilket delvis redan beskrivits i avsnittet om effekter på forskning. Beroende på hur flexibelt eller inflexibelt schemat är blir det svårare att balansera olika uppgifter; det finns exempel på att klinisk tjänstgöring är svårt att förena med undervisningsperioden för den som har båda delarna parallellt.

Jag kände mig privilegierad men något ansträngd (skratt). Det är svårt att omfatta så många... för att när man är nydisputerad, då är man...läraryrket är ju helt nytt. Alltså man har ju ingen aning om all administration och ja, det är ju så att lära sig verkligen ett nytt yrke [...] det var så mycket svårigheter med att vara klinisk kopplad och gå på schema, bestämda arbetstider. [...] Då skulle man ha varit ledig en fredag säger vi och så då kunde man inte det för då var det ju jobb på institutionen och så jobbade man helg på den här [...]avdelningen. Och det var jättemycket, det var ju alltid tuftt arbete. Och sen då när måndagen kom, då skulle man då enligt schemat vara ledig men då hade man kanske arbete på institutionen, undervisning. Och det var inte det värsta utan det värsta var väl när [det var]-examinationsperioder [...].

Respondenten berättar även om sin erfarenhet av klinisk tjänstgöring, där det under en period av snabb teknisk utveckling på den aktuella blev för lite med en dags tjänstgöring i veckan för att hålla uppe kompetensen. Detta ledde till att respondenten fick en annan form av klinisk tjänstgöring som även var mer i linje med avhandlingsområdet. Andra respondenter med tredelade tjänster uttrycker också att det är svårt att hinna med alla uppgifter.

Jag kallas ju, jag kallas ju liksom till lite mer möten på de här olika ställena givetvis i och med att jag har tre stycken. Alla säger ju ungefär samma sak: "Jag ser att du har mycket att göra men skulle du kunna, bara på det här mötet". Men jag säger ju aldrig nej som regel men det, man gör det på så många olika ställen. Det är både forskning, det är undervisning och det är här på universitetet och ja. Så, jag blir väldigt splittrad och det är ju en lärdom från 1/1, Nu har jag ju försökt att vara väldigt strikt vad gäller, eh, jag tackar nej till väldigt mycket. Externa jobb och jag försöker lära mig att inte ha dåligt samvete.

IP: Externa jobb, alltså föreläsningar och sånt utöver eller?

R: Ja. Jag frågar alltid min studierektor: ryms det här inom ramen för min tjänst? [...] Jag måste på något sätt kunna begränsa det. Men det blir ju mer än 100 procent. Tyvärr.

Ja, alltså det är ju en skillnad, det tycker jag ju för jag menar det är ju den kliniska vardagen det är ju där och då. Jag menar, en akut situation kanske uppstår och då, det går ju inte att säga att jag har inte tid att komma utan...alltså det som händer det händer. Det kan inte vänta. Så att man har ju olika syn och de som jobbar i den kliniska, bara jobbar där dom tycker ju att, ja, det är ju bara det som ska skötas. Det andra är ju lite oviktigt så att säga. Så det blir ju en liten konflikt. Eller jag ska inte säga konflikt utan att man har olika synsätt på det där. För dom är det liksom, eller för de som jobbar bara där då är det verkligen att det är bara att få till schemat ungefär. Ja, men det är det. Att det finns någon på plats som kan göra liksom arbetsuppgifterna som ska göras. Så att, det är ju så klart viktigt. Så att det är lite svårt att få det att gå ihop ibland, det kan jag säga.

Flera av respondenterna lyfter fram att deras prefekter eller motsvarande har varit tillmötesgående i planeringen och att det därför fungerar. Flera har också arbetsuppgifter

som innebär en viss flexibilitet och som kan genomföras delvis platsberoende. Det sistnämnda är närmast en förutsättning för att kunna genomföra de olika uppgifterna för några av respondenterna, men de beskriver också att flexibiliteten måste vara ömsesidig.

Det som är en fördel för mig är att jag kan styra över tiden själv [...] Det finns ju ingen som säger att alltid den där tisdagen är jag där och där och att man gör ett schema. Jag har inget schema i förväg och om jag sitter här kan jag lika gärna jobba med det ett av de andra jobbens uppgifter. Viktigt är att jag deltar i planerade möten inom de olika verksamheterna men jag kan inte stänga av och säga; "nej, nu ska jag sitta på universitetet i tre dagar och då öppnar jag inte mejlen" för det andra jobbet. Det går ju inte. [...] Det är klart att det är viktigt att jag är där, men inte bara för att vara där.

R: Ja, alltså. Dom var ju positiva till att jag delade den tjänsten. Och det här är ju en viktig förutsättning. Mina rektorer och det är två stycken, dom är ju väldigt tillmötesgående. Så att jag har, jag har inte något, väldigt anspråkslösa önskemål men jag försöker tala om hur jag vill att min tjänst ska fördelas och det fixar dom. Och ibland om man ska iväg på någon konferens någon gång: det löser sig, det löser sig. Det omvända det är ju då [...] om min rektor frågar mig: "Skulle du kunna träffa dom här föräldrarna?" "Skulle du kunna ta det här?" Så säger jag alltid ja för att dom är så sjyst med mig. Och jag tror att i det stora hela, ja, jag tjänar på det. Men jag bråkar aldrig om det.

En respondent framhåller att det är särskilt utmanande med att ha flera uppdrag och arbetsplatser, såsom förenade anställningar med 33 procent utbildning, forskning och klinisk tjänstgöring, direkt efter disputationen. Då ska de dels komma in i läraryrket, dels gå ut i den kliniska verksamheten, som kan ha förändrats sedan de senast arbetade där.<sup>2</sup> I en återkoppling kring sammanställningen av studien beskriver en annan av respondenterna med tredelat tjänst (dubbla anställningar med ett tredelat uppdrag) att hen lämnat forskningsdelen efter att under flera månader hamnat 'efter' med forskningen. Respondenten föreslår att uppdrag på kortare tid men då med 50 procent forskning skulle kunna vara alternativ för att få forskningstiden att räcka till.

För den som går in till universitetet i större omfattning men ändå har verksamhet eller koppling kvar kan pusslandet handla om att minska omfattningen och hitta lämpliga uppgifter under frånvaron:

R: [...] Jag var, jag var orolig i början, i och med att jag hade varit inhouse-projektledare så var jag ju väldigt insyltad i massa projekt, en del projekt som gick under ganska lång tid också. Så att, vad ska man säga, första halvåret då så var det lite besvärligt att komma loss för att jobba med mitt doktorandprojekt. Utan då fick jag försöka fasa ut mig. Men jag försökte vara väldigt tydlig med att inga nya projekt utan bara jobba med de gamla och försöka fasa ut mig då. Och det jag gjorde också var att jag satte mig fysiskt hemma och jobbade mycket för att komma bort från kontoret, för att var jag på mitt gamla kontor då så var det väldigt lätt att fråga mig om saker då. Var jag inte där så kan man ju lösa det på ett annat sätt eller vänta med att fråga. Så det det kändes, det funkade ändå bra. Det tog väl ett halvår eller nånting sånt där innan jag kände att jag var loss. [...] då hittade vi andra arbetsuppgifter som har bestått i att jag handlett examensarbete. Fördelen med det då är att det, den begränsade insats och jag har handlett i områden som angränsar till mitt eget doktorandområde.

En doktorand uttrycker en viss lättnad över att hen som externt finansierad inte har samma närvarokrav på att delta i forskarskoleaktiviteter eftersom det skulle innebära svårigheter med tidsplaneringen. Däremot är respondenten tacksam över att kunna ta del av information och aktiviteter som ligger rätt i tiden. Detta är särskilt viktigt eftersom respondenten själv betalar resorna till och från Umeå.

---

<sup>2</sup> Det finns också mer utvecklade konstruktioner av anställningar och karriärmodeller; en modell för forskande ST-läkare kallad "Sammanhållen karriär för forskande kliniker" som genomförs i samarbete mellan Västerbottens läns landsting och Umeå universitet och bygger på tre olika anställningsformer har nyligen uppmärksammats (Åminne, 2015).

Det finns också exempel på att processen varit något mer besvärlig. I ett fall fanns ett önskemål om att sprida ut 20 procents tjänstgöring på tre dagar i veckan, vilket innebar att praktikaliteterna kring att ta sig till och från samt vänta mellan de olika pass som arbetet omfattade ledde till en situation där 20 procents direkt arbete innebar åtminstone det dubbla i faktisk tidsåtgång. Utfallet blev att det inte gick att upprätthålla den planerade tjänstgöringen hos arbetsgivaren utan detta ersättes av en ledighet under studietiden.

### **Förstå normer - socialisering**

Den utmaning som beskrevs ovan, att pussla med tiden, kopplar en av respondenterna till att det också tar tid att "komma in i" de olika yrken eller uppgifter som rörligheten omfattar. Hen menar att andra som ska delta i personrörlighet (förenade anställningar) bör ges en form av situationsanpassad start där inte allt blir nytt på en och samma gång.

I: Om man skulle titta på om ... om du skulle ge råd till någon annan som ska ge sig in på något liknande, vad skulle du säga då

R: Då skulle jag säga så här att börja kanske inte med den kliniska verksamheten precis samma månad man börjar som lärare alltså, utan komma in lite grann i lärarjobbet på heltid eller i alla fall ganska mycket procent i början. Och sen ta, öppna upp för de här förenade anställningarna. Och om jag ska vara förenlig med det jag tidigare sagt så ska det så klart inte vara någon lång period då, men i alla fall att inte allt kommer på direkten. Och sen att det kunde också få vara flexibelt med vilken procent man jobbar. För får man då igång någon bra forskning, klinisk forskning, så att man tänker på att man kanske kan förändra den kliniska kopplingen kan till att bli mer om man säger mer lektors-..., att man jobbar mer med projekt i verksamheten. Att det går att ändra lite efter förutsättningarna.

Särskilt för de respondenter som genomgår forskarutbildning blir socialiseringens betydelse påtaglig. Det handlar till exempel om och så fall hur deras tidigare och/eller pågående yrkeserfarenheter kan tas tillvara inom forskningen och att förstå hur forskningsverksamheten skiljer sig från det arbete de haft tidigare. Här finns exempel på kulturkrockar, där individen väljer satsningen för att få utveckla praktiska problem, medan forskarutbildningen kräver fokuserade problemställningar och där arbetssättet kan skilja sig radikalt från det individen är van vid. En av respondenterna beskriver det så här:

Man jobbar med utvecklingsarbete så väldigt länge som jag har gjort alltså då får man ju en väldigt pragmatisk syn på grejerna som man, man hör hur det går inom nånting som man satt igång. Man drar snabb slutsats. Man bestämmer att då man börjar på måndag ska det inte se ut så här (skratt) utan vi gör på något annat sätt och så då får man liksom, ja man så att säga vet en massa grejer, man bearbetar information fort, man gör såna här snabba beslut och så här men då när jag ska sätta mig ner och skriva då tänker jag: ja, vad har jag skrivit nu? Vet jag detta eller måste jag hitta någon förbannad referens på det här också (skratt, hörbara ord) och alltså visst, alltså det måste man försöka göra eller så, så får man försöka skriva på ett annat sätt eller nåt och ibland så upplevs det där väldigt långsamt och väldigt tungt men det är samtidigt det akademiska sättet att vara noggrann och jobba och så men ibland skriker jag litegrann åt de här två, det gör jag.

Och, och jag känner liksom att jag måste göra mer, jag måste göra lite runt omkring, måste engagera mig i fler frågor, jag måste få det här allsidiga belyst, jag måste få komma någonstans. Alltså jag tror att jag, jag är mera driven utav nåt, som jag föreställer mig liksom en samhällsnytta om man säger på det viset.

## Identifiera individspecifika behov

På frågor om vad respondenterna ser som utmaningar med personrörlighet och vad de saknat framträder en bild av det finns oklarheter kopplade dels till formen av personrörlighet, dels till individens situation. Vissa former är betydligt mer etablerade än andra och har ett tydligt och relativt välkänt ramverk (förenade anställningar och doktorandanställningar), medan andra former bygger på specifika överenskommelser som görs i enskilda fall. För de mer "institutionaliserade" formerna finns betydligt mer information att tillgå och handläggningen är också tydligare. För de andra formerna är det mer av ad hoc-lösningar. Flera respondenter som har erfarenhet av sådana lösningar (eller kombinationer av olika lösningar där några kan vara mer institutionaliserade än andra) uttrycker att de saknat information, exempelvis om pensionsregler. Det skiljer sig också åt mellan institutioner hur mycket och vilken sorts information som finns att få på institutionsnivå (bl.a. som en följd av hur HR-funktionen ser ut), samt hur institutionerna arbetar med introduktionen (exempelvis i form av faddrar eller mentorer), något som även framgått i de samtal som hållits med olika personer som hanterar personrörlighet. En respondent säger:

Ja, det är ju, det är ju inte helt lätt att förstå sig på rutiner och lönetrappor och sånt där. Det är ju bara sånt man snappar upp lite här och var av en slump. Så att det går ju säkert att sätta ihop ett bättre startpaket [...].

Exempel på problematik där information efterfrågas gäller dubbla anställningar och olika kombinationer av uppdrag:

[...] Sen är det just det här med dubbla anställningar är ju lite bökitigt fick jag ju lära mig då, eh, när efter att jag hade bestämt mig. Just med sjukdagar och pensionsavsättningar och allt möjligt. [...]

För de mer institutionaliserade formerna som förenade anställningar kan en upplevelse av informationsbrist vara kopplad till verksamhetens bredd och att det exempelvis blir flera olika regelverk att sätta sin in i.

R: Nej, men jag tycker också att det är en inte alls särskilt lätt att veta om alla. Speciellt när det är olika praktikdelar. Det är ju kanske sånt som man själv inte fått någon information om. Man har inte ens kunnat efterfråga att man inte vetat att det ens finns någon information att efterfråga. Där kan man ju känna ibland att det är saker som man inte känner till. Det kan det vara.

IP: Kan du ge något exempel på det?

R: Nej, men till exempel mycket vad är det för regler som gäller för vissa saker. Till exempel faktiskt när det gäller vår jourtjänstgöring så. Vilken lön ska man ha egentligen för den? Det har varit diskussion kring det och hur mycket tid ska läggas på olika saker. Det är väl lite såna, såna saker framförallt då. Det vart också svårt för landstingsfolk att veta vad det är som gäller.

Behovet av individ- eller situationsanpassad information varierar under den period som rörligheten pågår, och nya situationer kan uppkomma successivt. Vilken typ av information som de individer som deltar i personrörlighet får och i vilken utsträckning de är en del av verksamheten kan variera beroende på om rörlighetsformen innebär en anställning. Tillhörigheten kan bli oklar; ska personen delta i planeringsdagar och andra aktiviteter? Vem får en julklapp, vem kallas till möten, och så vidare.

R: Ja, alltså det, det uppstår små grejor alltså bland annat kostnader. Dom säger att det är bara att du skriver in det i Pass men mitt CAS gör inte att man kommer in i Pass. Jag vet precis hur det funkar för jag har ju varit anställd där också (skratt) och, också men nu får jag skriva på ett papper istället och det är hela tiden såna här, lite gränsdragningar i julfester att

få julklapp eller liknande. Jag brukar få ett separat mail sen, så att man hinner liksom inte tänka på saken samtidigt. Du vet, man har listan på sina anställda och så finns (jag), i och för sig är jag inte känslig för det där ...

De respondenter som inte är anställda av universitetet utan som endast är antagna till forskarutbildning har kvar sina anställningsvillkor i den externa organisationen. Det innebär också att det är där som löne- och utvecklingssamtal sker. Hur koordineringen sker mellan de som har ansvar för utvecklingen i forskarstudierna och motparten hos den externa organisationen framkommer inte i våra intervjuer, och det är heller inte givet att respondenterna har full information om detta. Det intryck som ges är emellertid att det i flera fall finns en begränsad dialog mellan verksamheterna och att det är individen som utgör länken.

Ett exempel på att informations- och dialogbehovet ändras över tiden framkommer bland annat i intervjuer med respondenter som är doktorander. Några upplever problem med att deras anknytning till universitetet har eller kommer att avslutas ganska abrupt. Om de tänker sig en framtida akademisk karriär försvårar avbrottet informationsflöde och exempelvis möjligheter att söka medel med en tydlig akademisk hemvist. Även samverkansmöjligheter som bygger på att individen har gått tillbaka till sin externa arbetsgivare kan försvåras om det inte finns en löpande kontakt.

[...] gränssnittet mellan andra aktörer och universitetet behöver nog slipas och tänkas igenom ganska mycket i själva verket men själv har jag inte känt mig drabbad som på det sättet [...] när doktorander återgår till tidigare anställning och så inom till exempel en kommun eller en industri eller liknande så hur tillvaratar man alltså deras erfarenheter, vilket ju är en fråga för dom, men och andra sidan också en fråga för universitetet. För att blir man helt avstängd ifrån tillgången till databaser och papers och annat [...] och samtidigt om det nu finns forskarkompetenta människor uti andra organisationer så har jag ofta väldigt svårt att söka forskningsmedel och så för att dom har ju ingen tydlig association till ett universitet...

Men sen är det ju det där att formellt så tappar man ju möjligheter när man blir av med [...] umu-adresserna liksom. Man kan inte längre skriva, säga att man, att man jobba vid lärosätet eller att man hör hit och det är klart att för oss så krymper ju världen. Men sen är jag helt säker på att vi är jättevälkomna att höra av oss i massa frågor.

Det bör även beaktas att de som kommer in till universitetet efter att ha haft eller parallellt med en karriär utanför universitetsvärlden ofta har andra frågor och funderingar än den som går direkt från universitetsstudier till doktorandstudier eller endast vistas inom akademien.

### **Ta till vara erfarenheter via och från personrörlighet**

Trots att respondenterna huvudsakligen ger en bild av att det finns en positiv inställning bland kollegor för respondenternas personrörlighet, indikerar de också att erfarenhetspridningen mellan kollegor är begränsad. Det finns få beskrivningar av återkoppling in till universitetet utifrån deras erfarenheter:

IP: Har ni haft någon dialog kring dina erfarenheter, till exempel kring mer...det är inget man har efterfrågat?

R: Nej. Men däremot i, när man har haft, vi har ju utvecklingssamtal med vår chef då så hon har fått ta del av vad man håller på med. Eller höll på med.

Två av våra respondenter berättar dock om vad vi tolkar som tydliga försök att organisera för medveten kunskapsöverföring till den externa verksamheten, där den som disputerat och sedan på viss procent återkommit till verksamheten fått hålla i olika utbildningsinsatser. I det ena fallet mötte dessa insatser varierat intresse från medarbetarna. Respondenten menade

att detta dels kunde spåras till ett tufft arbetsschema, dels till en avsaknad av förståelse för den kunskap som hen kunde erbjuda:

Det var bara cheferna, avdelningschefen som var positiv och ville ju att vi skulle träna sjuksköterskorna och undersköterskorna läsa vetenskapliga artiklar och ta del av ny kunskap. Det ville de ju väldigt gärna men det var ju inte många av personalen som var intresserade av det just. Vi fick ha ibland såna här små möten där då (skratt) för avdelningen och ibland var det ingen som kom. Naturligtvis för att de hade mycket att göra säkert, men också för att det var liksom inte inne i deras tänk ännu.

Den andra respondenten som berättar om kunskapsöverföring har själv drivit dessa initiativ. Det har bland annat handlat om att söka pengar för olika projekt, vilket tagits emot positivt och även resulterat i ganska omfattande finansiering. En annan form av återföring som respondenten berättar om är kompetensutveckling för lärare i den kommunala skolan i form av läsgrupper med lärare som har viss nedsättning för att delta idetta.

R: Ja. Det är ju så att vi, det är ju 20 stycken lärare, 20-tal lärare som har lite nedsatt i tjänsten. Och sen så träffas vi regelbundet var fjortonde dag och så presenterar vi problem i verksamheten. "Jag kan inte möta eleven" eller "jag får dom inte att lyssna". Då är min uppgift att fixa forskningstexter om det. Som dom får inom två dar, dom skriver läsbloggar, jag läser deras läsbloggar och så träffas vi då var fjortonde dag. Diskuterar forskningstexten med deras (ohörbart ord). Och sen då skriver vi protokoll och sånt där. Sen mynnar det alltid ut i konkreta åtgärder som dom då redan dagen därpå i teorin skulle kunna ha användning för. Så att för mig är det en fantastisk (ohörbart ord). Jag lär mig jättemycket. Och jag tror att lärarna tycker att det är bra också. För då får dom en riktad, det är inte liksom att dom läser en forskningstext som, som är lite abstrakt och, utan det är riktat mot något speciellt.

En annan respondent som försökt ta initiativ till kunskapsöverföring har dock inte fått samma gensvar hos den externa organisationen. Intresset har istället varit mycket svalt.

R: (avbryter) Ja, med tanke på att dom inte hade visat nåt intresse under hela utbildningen, jag hade ju faktiskt hört av mig flera gånger och talat om det här gör jag. "Ska jag komma och föreläsa någonstans?" "Får jag komma och berätta vad jag gör?" Så var det bara som att;"nä men vi har fullt upp." Så det var ju liksom inget intresse på vägen och då tänkte jag att, för att jag överhuvudtaget ska bli lyssnad på så måste jag ha ett rent fysiskt förslag. Och det var därför jag i förväg skrev ihop det här och skickade med i varje kontakt att det är det här jag har gjort, det är det här jag kan. Det är det här NI kan använda mig till för att förbättra både kvalitén på undervisningen men också för att underlätta arbetsbördan för alla pedagoger som sitter där ute. Så jag hade ett ganska ambitiöst förslag, så...

Avsaknaden av erfarenhetsutbyte inåt universitetet är inte nödvändigtvis något som respondenterna upplever som problematiskt, och även i de individspecifika erfarenheterna finns goda möjligheter till kvalitetsutveckling genom kompetenshöjning och eventuellt genom etablering av nya kontakter och möjligheten till mer långvariga samarbeten och utbyten. Däremot finns det i flera fall en ytterligare potential för universitetet genom att ta tillvara på inte minst den gästande kompetensen men även den interna kompetensutvecklingen som är kopplad till personrörligheten.

## **Diskussion - Personrörlighet som form för nyttiggörande och kunskapsutbyte?**

Det finns en allmänt positiv inställning till personrörlighet bland de personer vi har intervjuat, liksom i Umeå universitets policyer, där samverkan generellt sett antas stärka kvaliteten i forskning och utbildning och där personrörlighet antas bidra till att utväxla ”kunskap, metoder och erfarenheter vilket stärker individen, gruppen och organisationen (Umeå universitet 2013, s. 15). Uppenbarligen finns denna positiva inställning också hos de olika institutioner som använder sig av olika rörlighetsformer. Samtidigt ger intervjuerna bilden av personrörlighet som något som i mångt och mycket drivs av enskilda individers intiativ i kombination med mer eller mindre tillfälliga satsningar eller punktvisa förändringar som öppnat upp för att personrörligheten blivit av. Så länge satsningen är verksam finns personer (utöver den person som ägnar sig åt rörlighet) som till viss del är engagerade i frågan, men detta stödsystem finns sedan inte kvar.

Det som därför saknas många gånger är en beredskap hos både universitetet och den externa parten att möjliggöra för långsiktig kunskapsöverföring. En tolkning vi gjort är att kunskapsöverföring ibland behandlas som en ”given” effekt av personrörligheten, och att det arbete som krävs för att denna överföring ska komma till stånd underskattas. En rimlig tolkning är att det i mångt och mycket saknas tid. Flera av respondenterna beskriver ett pusslande för att få ihop sin tid och fullgöra sina tjänster. Vi vet samtidigt att många anställda på olika institutioner likaså upplever att tiden inte räcker till. Men bristen på beredskap kan också ha att göra med att personerna vid den externa arbetsplatsen, och vid universitetet, inte är säkra på vad det är för kunskap som ska förmedlas eller ens tänker att det ska ske någon kunskapsöverföring, utöver att en arbetsuppgift eller ett åtagande ska genomföras (kurser levereras, projekt genomförs, personal kompetensutvecklas, eller doktorander disputeras).

Om personrörlighet, utöver en individuell kompetenshöjning som kan komma respektive part till godo, ska kunna bidra till höjd kvalitet inom både undervisning och forskning mer systematiskt krävs en mer nyanserad och fördjupad förståelse för olika kunskapsformers egenart och värde, och därefter en beredskap att ta vara på dessa. Det är inte självklart att all akademisk kunskap på ett enkelt sätt kan ”överföras” till och användas i icke-akademiska sammanhang eftersom kunskap ofta är kopplad till en specifik social kontext och praktik (jfr Gherardi, 2006). Den kunskap som universitetet bidrar med när någon genomgår forskarutbildning, t. ex. är till stor del en form av kunskap som handlar om hur man forskar, och den är inte alltid i första skedet direkt tillämpbar i verksamheter utanför universitetet. För personrörlighet som är mer omfattande till sin karaktär, har lång varaktighet samt kräver större investeringar (förenade anställningar, industridoktorander med mera) blir det särskilt viktigt med en genomtänkt plan för vad det är som olika parter vill ha ut av personrörligheten och hur detta ska realiseras. Motivet till personrörligheten behöver vara väl förankrat hos både den enskilde individen och hos de deltagande organisationerna. När det istället handlar om mer flexibla former där finansiering redan finns, såsom att använda lärares kompetensutvecklingstid, är det möjligen lättare att för en kortare tidsperiod matcha interna och externa intressen och sedan utvärdera och om utfallet är gott möjligen successivt utveckla ett samarbete utifrån hur det fungerar.

Det finns en paradox inneboende i personrörlighet som samverkansform; det är en form av samverkan där individen ofta är relativt ensam och/eller arbetar i projekt eller andra uppgiftsfokuserade former (t.ex. för att genomföra utredningar eller skriva avhandlingar). Det innebär att kontakterna med institutionen ofta präglas av denna uppgift och att det finns risk att eventuella mervärden inte realiseras. De som är doktorander har en relativt begränsad bas av uppdrag inom en institution, särskilt om de inte undervisar. Bor personen dessutom på en annan ort och/eller vistas delvis på en annan arbetsplats så blir interaktionsmöjligheterna mer begränsade. De respondenter som vi har intervjuat som deltar



i olika former av utbyten levererar enligt överenskommelse / arbetsuppgifter, men det finns utifrån deras berättelser en stor risk att inga "ringar på vattnet"-effekter realiseras.

Den begränsade interaktionen mellan många av de "inresande" och personer vid institutionen innebär att överföring av kunskap till andra medarbetare endast i mindre omfattning är möjlig. För de personer som endast kortare tid vistas i universitetsmiljön blir det också betydligt svårare att komma in i olika sammanhang och grupperingar, att förstå den praktik som man nu deltar i och kunna bidra till den. Omvänt blir det antagligen lika svårt för de som är mottagare att föreställa sig den praktik som de återvändande till den externa organisationen kan dela med sig av.

Att vara doktorand innebär ett arbete som är mycket självständigt och där stora delar genomförs av doktoranden ensam. Våra exempel visar att doktorander som deltar i personrörlighetssatsningar utifrån karaktären hos sådana satsningar kan komma att i mindre grad än andra doktorander delta i institutionsgemensamma aktiviteter. Målet med kunskapsöverföring (i båda riktningar) fungerar därför kanske inte så väl för denna rörlighetsform som den ofta tillämpas idag. Däremot bidrar universitetet till samhällsutvecklingen genom att höja kompetensen hos de personer som forskarutbildas. Om universitetet vill möjliggöra kunskapsöverföring under tiden som satsningen pågår så behövs en mer medveten organisering. Det finns till exempel ett antal aktiviteter som personer som kommer in till institutioner från näringslivet eller offentlig sektor med fördel skulle kunna utföra, exempelvis gästföreläsningar och karriärsamtal, oavsett vad deras direkta uppgift på enheten är.

Personrörlighet (liksom annan verksamhet) har stor potential men kan inte automatiskt antas leda till högre kvalitet, utan detta måste bedömas från fall till fall. Inte heller kan man anta att kunskapsfarenheter automatiskt utbyts genom att en person från universitetet under en period arbetar för extern part, eller att universitetet anställer en "inresande" person. Det krävs tid, förståelse och arbete för att rörligheten ska ha långsiktiga positiva effekter för alla inblandade parter snarare än att bli för kortsiktiga eller stanna på individnivå.

I viss mån kan arbetet med personrörlighet förbättras genom tydligare och bättre information. Detta innebär inte att universitetet behöver bygga upp en särskild kompetens kring dessa frågor, utan snarare att det behöver finnas tydlig information om vem man ska vända sig till. Eftersom villkoren är så specifika så är det viktigt att det finns personal relativt nära enheten där individen anställs så att det finns en förståelse för kontexten och vilken information som kan vara relevant. Även kännedomen om personrörlighet behöver förbättras. Begränsad interaktion och liten uppmärksamhet kring personrörlighet påverkar också kännedomen om möjligheten till personrörlighet. Om kännedomen är låg och om förebilder saknas är det svårare för medarbetare att överväga personrörlighet som ett alternativ eller för chefer att förstå vad som kan bli resultatet av personrörlighet.

En generell utmaning inför framtiden är att balansera ambitionen att hitta välfungerande strukturer, kvalitetssäkrade system och tydliga meriteringsmöjligheter, med behovet av flexibla och ämnes- och tjänsteanpassade lösningar. Våra respondenters erfarenheter är varierade, och de former för personrörlighet som berörts i denna studie har sett väldigt olika ut. Huruvida lärosäten ska stödja sin samverkansverksamhet genom att identifiera generella indikatorer eller fostra till pluralism ligger inom en sådan utmaning. Som forskarna Sverker Sörlin och Mats Benner uttrycker det:

Vägen mot en mer sammanhängande syn på samverkan (som sådan, och i samspelet med utbildning och forskning) har beträffats, men kommer att kräva fler insatser, till exempel i form av fortsatt stöd, vägledning och stimulans, liksom via experiment med friare former för resursfördelning till lärosätena. Vår uppfattning är att pluralistiska och innovativa stödformer, snarare än indikatorstyrda scheman, är vägen framåt. På så sätt kan Sverige fortsatt[a] att odla pluralism i högskolelandskapet och skapa olika

modeller för samverkan, snarare än att försöka göra alla samverkansmodeller likformiga. (Benner och Sörlin, 2015, s. 10)

## Litteraturförteckning

Benner, M. och Widmalm, S. (2015) *Samverkansuppgiften i ett historiskt och institutionellt perspektiv*, Vinnova Analys VA 2015:02.

Elmroth, B. et al. (2015) *Projektrapport delprojekt 1C inom KLOSS – Villkor och former för personrörlighet mellan akademi och omvärld*

Etzkowitz, H., och Leydesdorff, L. (2000) The dynamics of innovation: from National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university–industry–government relations. *Research policy*, 29(2), 109-123.

Gherardi, S (2006) *Organizational Knowledge: The Texture of Workplace Learning*, Wiley, London

Hellström, T. (2007) The Varieties of University Entrepreneurialism: thematic patterns and ambiguities in Swedish university strategies. *Policy Futures in Education*, 5 (4), 478-490.

Högskoleverket (2004) *Högskolan samverkar*, Högskoleverkets rapportserie 2004:38 R.

SOU (2007:98) Betänkande av befattningsutredningen. *Karriär för kvalitet*. <http://www.regeringen.se/contentassets/263d71e9a072477894b8b371173d8405/karriar-for-kvalitet-hela-dokumentet-sou-200798>.

Umeå universitet (2012). *Umeå universitet möter framtiden med gränslös kunskap. Umeå universitet 2020 – Vision och mål. Tillgänglig via: [http://www.umu.se/digitalAssets/101/101522\\_100126\\_final-vision\\_umu\\_2.pdf](http://www.umu.se/digitalAssets/101/101522_100126_final-vision_umu_2.pdf)*

Umeå universitet (2011). Anställningsordning för lärare vid Umeå universitet. Tillgänglig via: <https://www.aurora.umu.se/globalassets/dokument/universitetsforvaltningen/personalenheten/regler-och-riktlinjer/vid-anstallning/anstallningsordning-umu-300-2349-12-inkl-bilagor.pdf>

Umeå universitet (2013). *Delmål fördjupade analyser, strategier samt uppföljningskriterier perioden 2013-2015. Universitetsgemensamt. Tillgänglig via: [http://www.umu.se/digitalAssets/134/134316\\_vp-universitetsgemensamt.pdf](http://www.umu.se/digitalAssets/134/134316_vp-universitetsgemensamt.pdf)*

Åminne, L. (2015) Unik modell för forskande ST-läkare. Pressmeddelande, Umeå universitet, 2015-12-07. Hämtat från: <http://www.medfak.umu.se/om-fakulteten/aktuellt/nyhetsvisning/unik-modell-for-forskande-st-lakare.cid260078>.

# Bilaga 1. Intervjuguide - Mobilitet mellan universitet och externa samarbetspartners

Inledande fråga:

-Kan du först kortfattat berätta om din erfarenhet av personrörlighet (fylla i med den typ av tjänst som gäller för respektive intervjuperson)

## **DEL 1: Initial fas**

-Hur uppstod idén och vem/vilka tog det första initiativet?

-Vilka förväntningar hade du? Fanns det ett uttalat syfte med rörligheten från respektive parter och i så fall vilket?

-Varför var detta intressant för dig? Såg du några problem med att delta? Vad var avgörande för att du skulle delta?

-Vilken information fick innan du gick in i samarbetet och hur fick du den?

-Gjordes det några överenskommelser?(Angående t.ex. arbetstid eller arbetsuppgifter) Var dessa skriftliga eller muntliga?

## **DEL 2: Konkreta erfarenheter**

-Vad innebär/innebar (beroende på vad som passar) samarbetet/mobiliteten för dig. Beskriv! Följdfrågor i relation till svaren.

-Med den typ av tjänst eller avtal som du har, vad innebär samverkan med X för din arbetssituation? Hur fördelas dina arbetsuppgifter ungefär? Hur fördelas din arbetstid mellan verksamheterna (motsvarande).

-Hur upplevde du ev. skillnader och likheter mellan de olika verksamheterna? (T.ex. ev. kulturkrockar, kompetenskrav, behörighetskrav, m.m.)

-Vad känner du att du har lärt dig, mer specifikt?

-Har det skett någon förändring vad gäller formerna för eller innehållet i samarbetet? Vad beror det på? (Om samarbetet/personrörligheten pågått under lång tid.)

-Hur ser stödet ut från din arbetsgivare UmU/institutionen?

-Hur ser intresset ut från din arbetsgivare UmU/institutionen?

-Hur tycker du att personrörligheten har fungerat rent praktiskt. (tänk ”särskilda utmaningar”, t.ex. att ha två arbetsgivare, två arbetsplatser)

### **DEL 3: Effekter av personrörligheten**

-Om man tänker på direkta effekter eller konsekvenser av samarbetet med extern partner, blev det som du hade förväntat dig?

-Hur har arbetet påverkat till exempel:

- din undervisning
- din forskning
- administration
- ledarskap
- annan samverkan
- organisationen

-Har dina kollegor/ämnet/institutionen/UmU tagit del av eller kunnat tillvarata dina erfarenheter?

-Hur ser du på möjligheterna att samarbetet kommer att leda till något mer – gemensam forskning, ansökningar om medel, innovationer, start av eget företag?

-Hur ser du på samhällsrelevansen av den typ av personmobilitet som du har ägnat dig åt?

-Vilka effekter för din karriär anser du att mobiliteten har? Anser du att detta gäller generellt? Formellt meritvärde?

-Hur anser du att mobilitet, i den form du upplevt den, påverkar kvaliteten i verksamheten?

### **DEL 4: Lärdomar, förslag på förbättringar, framtidsutsikter**

-Hur skulle du vilja att denna typ av samverkan idealiskt såg ut?  
Är den bra som den är eller vad vill du ändra? Konkreta förändringar?

-Finns det i dagsläget någon tanke på fortsatt samarbete mellan dig och (den externa parten)?

-Skulle du rekommendera någon annan att vara personrörlig och tillbringa tid i extern verksamhet på det sätt som du har gjort? Vilka råd skulle du då ge den personen?

## **BILAGA 2**

### **Olika former för personrörlighet – en inventering**

För att sammanställa en nulägesbild av de former för personrörlighet som idag används har vi vid de fyra lärosätena i delprojektet gjort inventeringar av förekomst och styrande regelverk. Flera av formerna används vid alla fyra lärosäten medan några av formerna är mer specifika för enskilda lärosäten. I den fullständiga projektrapporten återfinns formerna adjungerad professor, adjungerad lärare, affilierad fakultet, affilierad lärare, förenad anställning, externt anställda doktorander, (industri- kommun- och landstingsdoktorander), professional licentiate, samt företagsforskarskolor beskrivna utifrån syfte, roll, tillsättning, finansiering, drivkrafter, möjligheter, svårigheter och utmaningar.

Anställningsordningar finns beslutade vid varje lärosäte och har sin grund i högskoleförordningen. Personrörlighetsformerna adjungering och förenade anställning finns reglerade i anställningsordning. För samma form kan det däremot skilja sig åt t.ex. vad gäller anställningens omfattning och maxlängd. Personrörlighet i form av industridoktorander, affilieringar och forskarskolor har andra typer av styrdokument som t.ex rektorsbeslut, men i vissa fall saknas sådana regelverk och beslut.

### ***Exempel på former för personrörlighet in till lärosätet***

Adjungerad professor  
Adjungerad lärare (lektor/adjunkt)  
Affilierad  
Doktorand med extern anställning  
Gästlärare/kontraktslärare

### ***Exempel på former för personrörlighet ut från lärosätet***

Förenad anställning (endast i förening med VLL)  
Internships (vistelseperiod i annan sektor som del av forskarutbildning, används inom Företagsforskarskolan)  
Bisyssla/expertsyssla (om bisysslan utförs i annan sektor)  
Post-doc (i annan sektor)  
Dubbla arbetsgivare (dubbel anställning)  
Kompetensutveckling (vistelseperiod inom ram för kompetensutvecklingstid)

I matrisen nedan återfinns en översikt per 2014-12-31 av några av de vanligaste formerna vid Umeå universitet, per fakultet.

<b>Adjungerad professor</b>	<b>Hum</b>	<b>Sam</b>	<b>TekNat</b>	<b>Med</b>
Antal personer	2	1	4	16

<b>Adjungerad lektor</b>	<b>Hum</b>	<b>Sam</b>	<b>TekNat</b>	<b>Med</b>
Antal personer	2	4	2	20

<b>Adjungerad adjunkt</b>	<b>Hum</b>	<b>Sam</b>	<b>TekNat</b>	<b>Med</b>
Antal personer	1	1	2	12

<b>Doktorand med hel eller delvis extern anställning</b>	<b>Alla fakulteter</b>
Antal personer	218
Totalt antal (andel externa)	1265 (17,2%)

Doktorand med extern anställning (kallas ibland lite slarvigt för industridoktorand) kan ha sin anställning hos företag, kommun, myndighet eller organisation. I tabellen har sökning gjorts i Ladok via försörjningsarterna FTG, AUX/AUH/AU.

<b>Förenad anställning</b>	<b>Medicinsk fakultet</b>
Antal personer	162
Totalt antal (andel förenade)	317 (51%)