



# Villkor och former för personrörlighet mellan akademi och omvärld

Fullständig projektrapport,  
delprojekt 1C inom KLOSS

Boel Elmroth, Umeå universitet  
(delprojektledare)

Johan Blaus, Kungliga Tekniska högskolan

Johan Schuber, Kungliga Tekniska högskolan

Johanna Tollbäck, Stockholms universitet

Sara Brännström, Sveriges lantbruksuniversitet

2015-10-29

KLOSS (Kunskap och Lärande Om Strategisk Samverkan)

Ett projekt där nio svenska lärosäten samarbetar för att utveckla strategisk samverkan.



## Förord

Denna skrift *Villkor och former för personrörlighet mellan akademi och omvärld* är ett resultat av ett delprojekt inom KLOSS, Kunskap och Lärande Om Strategisk Samverkan. KLOSS etablerades 2013 som ett samarbete mellan nio svenska lärosäten och har erhållit finansiellt stöd från Vinnova.

KLOSS har utgivit följande rapporter:

- *Samverkans roll i lärosätenas interna resursfördelning*
- *Meritvärde av samverkan*
- *Villkor och former för personrörlighet mellan akademi och omvärld*
- *Mötesformer – aktiviteter för att initiera hållbara samarbeten*
- *Samverkansplattformar*
- *Strategiska partnerskap*

De olika delprojekten har genomförts av lärosätesövergripande projektgrupper, med *Villkor och former för personrörlighet mellan akademi och omvärld* har följande personer drivit arbetet – och är ansvariga för innehållet i denna rapport:

Boel Elmroth, Umeå universitet (delprojektledare)  
Johan Blaus, Kungliga Tekniska högskolan  
Johan Schuber, Kungliga Tekniska högskolan  
Johanna Tollbäck, Stockholms universitet  
Sara Brännström, Sveriges lantbruksuniversitet

## Innehåll

Sammanfattning .....	4
Inledning .....	4
Definition .....	4
Gemensamt lärande och kunskapsbyggande .....	5
Bakgrund.....	5
Syfte .....	6
Mål .....	6
Genomförande.....	6
Kunskapsläget .....	6
Resultat .....	11
Olika former för personrörlighet – en inventering .....	11
Personrörlighet under forskarutbildning .....	11
Forskarutbildning med extern anställning .....	11
Kommundoktorander 80/20 .....	12
Företagsforskarskola .....	15
Anställningar och utnämningar .....	15
Adjungerad professor .....	15
Adjungerad lärare.....	17
Affilierad fakultet.....	19
Affilierad lärare.....	20
Förenad anställning .....	21
Antal och andel personrörliga .....	21
Intervjustudier .....	22
AkademiUt (AkUt) .....	25
Workshop om industridoktorander.....	25
Diskussion.....	27
Förslag 1: gemensam terminologi – gör det enkelt för omvärlden.....	28
Förslag 2: gemensam datafångst på nationell nivå.....	28
Förslag 3: finansiering.....	29
Källförteckning .....	30

## Sammanfattning

Denna rapport utgör avrapportering av delprojektet *Villkor och former för personrörlighet mellan akademi och omvärld* inom det VINNOVA-finansierade projektet KLOSS (Kunskap och Lärande om Strategisk Samverkan). I delprojektet har en genomlysning gjorts av nuläget vad gäller personrörlighet mellan akademi och annan sektor, s.k. intersektoriell personrörlighet. Vid de lärosäten som ingått i arbetsgruppen - Umeå universitet (UmU), Sveriges lantbruksuniversitet (SLU), Stockholms universitet (SU) och Kungliga tekniska högskolan (KTH) - har former, formalia och frekvens för personrörlighet sammanställts. Kompletterande kvalitativa intervjuer har genomförts vid SU, SLU och UmU. I rapporten återfinns även en översikt över visioner och mål för personrörlighet i styrdokument vid de nio lärosäten som ingått i KLOSS.

Resultatet av delprojektets arbete visar att personrörlighet är ett verktyg för samverkan som kan vara av betydelse såväl för relevans och kvalitet i forskning och utbildning som till nytta för mottagande organisationer. Den personrörlighet som är inåtgående – till lärosätet – är idag till stor del formaliserad i anställningsförordningar och styrdokument och mäts vid de flesta lärosäten. Lärare och forskares personrörlighet till annan sektor mäts idag inte systematiskt. Den utåtgående rörligheten bedömdes vara så intressant att ett särskilt projekt för detta har tillkommit (KLOSS AkUt). Bland förslagen från arbetsgruppen finns gemensam terminologi, rekommendationer för gemensam nationell datafångst och behov av översyn av möjligheterna att finansiera ökad personrörlighet.

## Inledning

Personrörlighet mellan ett lärosäte och andra organisationer är i sig en viktig form av samverkan och dessutom ofta ett strategiskt steg mot ett vidare kunskapsutbyte och långsiktigt 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. Det är därför en strategiskt viktig fråga att se över villkoren för adjungeringar och affilieringar, genom vilka lärosäten knyter till sig personer som har sin bas utanför akademien. Likaså är det viktigt att bejaka forskares/lärares intresse av att genomföra tillfälliga arbetsperioder i ett företag, myndighet eller annan organisation och att stimulera sådan tillfällig rörlighet genom särskilda insatser.

En mängd utmaningar utgör idag hinder för personrörlighet. Till en del handlar dessa om individuella incitament och att väga samman meriter från andra verksamheter med rent akademiska meriter, med även en rad praktiska svårigheter uppstår idag p.g.a. bristande kunskap om regelverk och svårigheter att förena krav från två olika arbetsplatser. Det finns också vissa otydligheter om vilka krav som skall ställas på sakkunniggranskning, vilket bottenar i att lärosätena idag saknar verktyg att avgöra sannolikhet till impact på båda sidor. I delprojektets arbete har inte ingått att belysa eller hitta lösningar på hur akademien värderar meriter från icke-akademisk verksamhet vid tillsättningar av högre tjänster.

I denna rapport diskuteras verktyg som ett lärosäte kan använda för att främja personrörlighet mellan akademien och annan sektor. Vilka villkor behövs för att göra det möjligt och attraktivt för universitetsanställda att på heltid eller deltid tillfälligt lämna en position som forskare/lärare för att arbeta för ett företag eller en myndighet? Vilka processer och stöd kan behöva utvecklas för att främja personrörlighet in till akademien?

## Definition

I detta arbete definieras personrörlighet som att under delar av sin arbetstid eller tillfälligt under heltid under perioder röra sig mellan akademi och extern verksamhet. Här avses alltså individer i intersektoriell rörlighet, d.v.s. mellan akademi och näringsliv/offentlig sektor samt andra organisationer som inte är lärosäten. Personrörlighet innebär en person anställd vid lärosätet fysiskt befinner sig och är delaktig i verksamhet vid den externa parten, alternativt att en person anställd vid extern part är verksam inom akademien. Vid de fyra lärosäten som medverkat i delprojektet gjordes upptäckten att det inte var självklart vilka ord som används för att beteckna intersektoriell rörlighet - mobilitet och personrörlighet används ofta synonymt, och ordet personutbyte fylldes med olika innebörd. I denna rapport används genomgående ordet personrörlighet.

## Gemensamt lärande och kunskapsbyggande

Gruppen och de respektive lärosätena har tillsammans en bred bas av erfarenheter av de vanligaste formerna för personrörlighet som idag används vid de flesta svenska lärosäten. Vidare finns i gruppen erfarenheter från utveckling av former och organisering av personrörlighet. De fyra lärosäten som medverkat i delprojektet ser olika ut i flera avseenden. De skillnader som finns, t.ex. vad gäller lärosätets inriktning mot grund- eller tillämpad forskning, volym och bredd på utbildningar som ges, inre organisation för stöd till samverkan, geografisk lokalisering samt strukturen på regionens näringsliv, kan alla vara faktorer som påverkar förekomst och möjlighet till personrörlighet för forskare och lärare. Inom delprojektet har de olikheter som finns bidragit till många intressanta diskussioner. Detta har genererat kunskap i gruppen och har utgjort en styrka i arbetet med att diskutera och utveckla verktyg för personrörlighet.

Vid **Umeå universitet** finns fyra fakulteter: humanistisk, samhällsvetenskaplig, teknisk-naturvetenskaplig samt medicinsk. Forskning och utbildning vid Umeå universitet har en bredd som spänner över medicin, humaniora, natur- och teknikvetenskap, samhällsvetenskap, utbildningsvetenskap och det konstnärliga området. Universitetet har ca 36 000 studenter och 4 300 medarbetare.

**Sveriges lantbruksuniversitet** har en lång tradition av tillämpningsnära forskning i samverkan med de gröna näringarna. SLU bedriver forskning och utbildning inom områden som jord-, skogs- och vattenbruk, landskapsarkitektur, trädgårdsvetenskap, ekonomi, miljöbiologi, husdjursvetenskap och veterinärmedicin. Verksamheten är organiserad i 4 fakulteter fördelade på 4 huvudorter (Uppsala, Alnarp, Umeå och Skara) och ett 30-tal forskningsstationer runtom i landet. SLU har ca 4000 studenter och 3500 medarbetare.

Vid **Stockholms universitet** är mer än 70 000 studenter, 1 800 doktorander och 5 000 medarbetare verksamma inom de naturvetenskapliga och humanistisk-samhällsvetenskapliga områdena. Stockholms universitet har fyra fakulteter, vilka är de största i landet inom respektive område; humanistisk, samhällsvetenskaplig, juridisk och naturvetenskaplig.

**Kungliga tekniska högskolan** har en teknisk fakultet och svarar för en tredjedel av Sveriges kapacitet av teknisk forskning och ingenjörsutbildning på högskolenivå. Utbildningen och forskningen täcker ett brett område – från naturvetenskap till alla grenar inom tekniken samt arkitektur, industriell ekonomi och samhällsplanering. Totalt finns vid KTH knappt 11500 studenter på grund- och avancerad nivå och över 1800 aktiva forskarstuderande. KTH har drygt 4900 medarbetare.

## Bakgrund

Personrörlighet mellan akademi och annan verksamhet sker på många olika sätt idag och med varierande frekvens och systematik hos olika lärosäten. Program för personrörlighet till extern part finns hos ett fåtal forskningsfinansiärer. De allra flesta universitet använder sig av möjligheten att adjungera personer till sin verksamhet. Enskilda individer utgör ofta den nödvändiga bryggan mellan olika organisationer för att initiera ett samarbete och därför är det av intresse för både akademi och samverkanspart att hitta lösningar som underlättar och stimulerar individer att röra sig mellan organisationerna i större utsträckning än vad som sker idag.

I dagsläget finns dock flera hinder för att genomföra detta. Incitamenten för en forskare/lärare är svaga då det idag inte finns ett tydligt meritvärde inom akademien för extern samverkan. Det finns heller inget krav från akademien att lärare ska samverka med annan sektor inom sitt ämnesområde. Lärosätens ekonomi och medelstilldelning gynnas starkt av akademisk publicering, och externfinansiering till forskning gynnar inte heller prioritering av denna samverkansaktiviteter (SSF 2012).

Inom delprojektet har ett arbete gjorts för att kartlägga några av sveriges lärosätens arbete med personrörlighet med syftet att utveckla och pröva verktyg som kan användas för att främja personrörlighet. För lärosätets del är en viktig anledning till att samverka med annan part än akademien att öka relevans och kvalitet inom forskning

och utbildning. För ett företag, myndighet eller organisation är det viktigt att få del av den senaste kunskapen som genererats inom forskningen, men också kunna förmedla och diskutera utmaningar och problem som branchen står inför. En ökad och mer systematisk samverkan genom personrörlighet skulle kunna gynna både akademi, näringsliv, offentlig sektor och samhället i stort.

Arbetet inom detta delprojekt ansluter till den av de övergripande målsättningarna i KLOSS-projektet som handlar om att utveckla strukturer och former som underlättar samverkan: ”Skapa ett positivt klimat och undanröja hinder för samverkan genom att systematiskt se över villkoren för forskare/lärare.” Delprojektets fokus är samverkan i form av forskande och undervisande personals personrörlighet mellan akademien och företag/organisationer.

## Syfte

Delprojektets syfte har varit att utveckla och pröva verktyg som kan användas för att främja personrörlighet mellan lärosäten och omvärld.

## Mål

- Verktyg för lärosäten att använda för främjandet av personrörlighet mellan lärosäten och näringsliv/samhälle.
- Identifierade former för personrörlighet
- Förslag och rekommendationer till de parter som berörs i ett personutbyte.
- Förslag på former för test av nytt/nya verktyg

## Genomförande

Arbetet har bestått av både kvantitativa och kvalitativa undersökningar. Kvantitativ kartläggning av vilka rörlighetsformer som finns på respektive lärosäte och antal individer, har gjorts via årsredovisningar, anställningsregister och LADOK-systemet, samt genom kontakt med personalavdelningarna på de fyra lärosäten som medverkar i delprojektet.

Visioner och mål gällande personrörlighet har redovisats från de nio lärosäten som medverkar i KLOSS. Information har hämtats från respektive lärosätes strategi- och visionsdokument, verksamhetsplaner och genom dialog med projektets styrgrupp bestående av representanter från alla ingående lärosäten.

Den kvalitativa delen består av intervjuer med personer aktiva i någon form av rörlighet. Sveriges lantbruksuniversitet har genomfört en intervjustudie med adjungerade professorer. Vid Umeå universitet har det genomförts intervjuer med personer i fyra former av personrörlighet. Stockholms universitet har genomfört en studie där adjungerade professorer och lärare intervjuats. Dessa studier redovisas i separata rapporter vid respektive lärosäte men har även bidragit till de analyser som finns i denna delprojektrapport. På KTH har man tidigare genomfört en studie med fokus på adjungerade professorer (Lowres, 2012).

En genomlysning av rörlighetsformen externt finansierad doktorand har genomförts i form av en workshop med deltagare från andra lärosäten och externa parter i samband med den KLOSS-konferensen oktober 2014.

Avnämares förväntningar på lärosäten och syn på personrörlighet har undersökts i möte med bland andra Svenskt Näringsliv.

## Kunskapsläget

### Lärosätenas roll

I ett nationellt perspektiv har lärosätena som en av flera viktiga uppgifter att leverera kompetens och kunskap till samhället. Detta sker på flera olika sätt men en av de viktigaste kanalerna för detta är att utbilda kompetenta studenter som har en samhällsrelevant utbildning. Studenter ska få utbildning av hög kvalitet och som är relevant

för den sektor där de ska verka i sitt yrkesliv. Forskarutbildningen ska ge kompetenta forskare, antingen för en akademisk karriär eller för att bidra med expertkunskaper i näringsliv, offentlig sektor eller annan verksamhet inom områden som samhället efterfrågar. Forskare, lärare och professorer kan röra sig mellan olika verksamheter genom att samverka på olika sätt och genom att personer i andra verksamheter blir adjungerade till lärosätet och på det viset sker ett ömsesidigt kunskapsutbyte som bidrar till samhällsutveckling. I detta sammanhang blir individen en mycket viktig resurs då det ofta är den som initierar och möjliggör samarbeten och rörlighet av olika slag. Det är också individen, som får ett kompetenstillskott genom sin rörlighet, som blir viktiga resurser för lärosätets utveckling av samhällsrelevant forskning och utbildning.

### Personrörlighetens relevans för kvalitet i forskning och utbildning

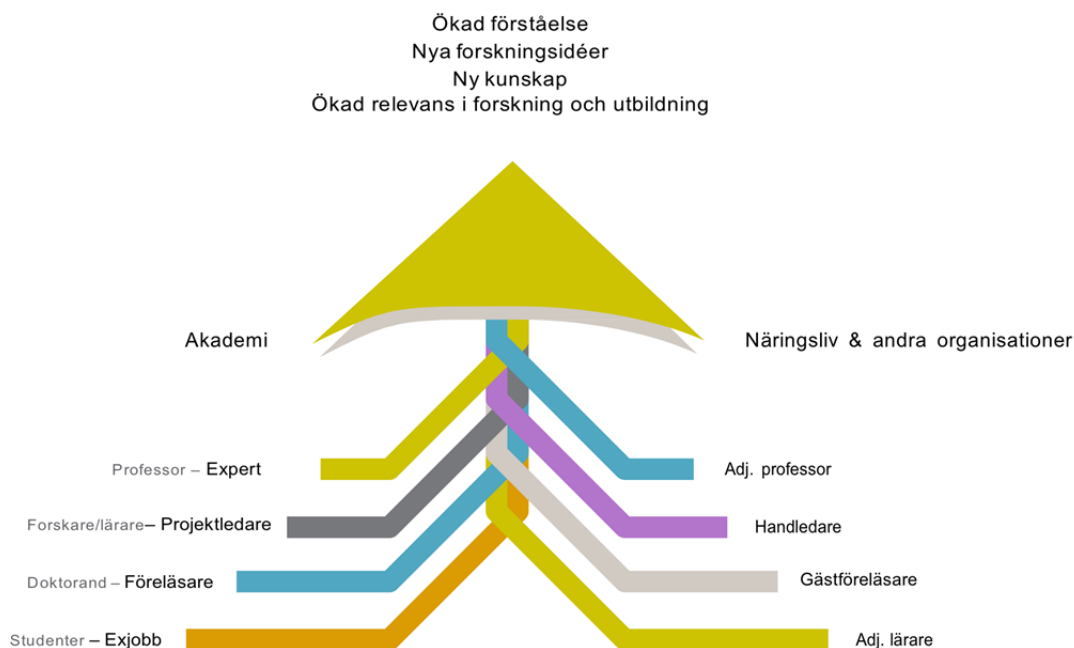
En förutsättning för att ägna sig åt samverkan inom akademien är att det finns ett tydligt värde och ökar kvaliteten inom både forskning och utbildning. Kvalitetsbegreppet i detta fall blir då avgörande för vad man avser förbättra när man talar om personrörlighet. Att personer faktiskt rör sig mellan två organisationer kan per se anses som kvalitetshöjande då det på något sätt är kompetensutvecklande för individerna. Men hur säkerställer man att denna kompetenshöjning kommer forskning och utbildning till godo och förmedlas vidare in i respektive organisation?

I en studie där man jämfört Sveriges två största universitet (Uppsala universitet och Lunds universitet) med Berkeley och Stanford i USA kan man se några tydliga skillnader som rör personrörlighet. Det svenska akademiska systemet är organiserat framförallt för att stödja forskning och utbildning och meritering inom dessa områden. Samverkan prioriteras och premieras idag inte i lika hög grad som forskning och utbildning. I rapporten pekar författarna tydligt på utvecklingspotentialen hos svenska lärosäten. En annan rekommendation var också att premiera rörlighet hos individer. I detta fall talar de både om rörlighet mellan lärosäten och mellan akademi, näringsliv och politik. I rapporten används begreppet gränsgångare för att beteckna personer som rör sig mellan akademi och annan verksamhet, och författarna menar att denna grupp bör bli större och bör premieras i meriteringssystemet inom lärosätena. Detta skulle medföra att undervisning och forskning blir mer samhällsrelevant samt att de svenska lärosätena på så vis kan bli mer attraktiva i ett globalt perspektiv (Bienenstock et al 2014).

En utvärdering gjord av EUA (European University Association) menar att värdet med personrörlighet ligger i att exponeras för olika miljöer, interagera med personer med annan kunskap/erfarenhet samt bygga nätverk. Företag från ett antal europeiska länder, som medverkat i doktorandutbildning i samverkan, menar att anställningsbarheten ökar för dessa doktorander (Borell-Damian, 2009).

I en nyligen genomförd studie av svenska lärosätets samverkan i ett historiskt perspektiv konstaterar författarna Benner och Sörlin att utbildning, forskning och samverkan idag är relativt separerade vid många svenska lärosäten och att det krävs en utveckling i riktning mot att samverkan blir en del av både forskning och utbildning. Man framhäver då också vikten av att meriteringssystemet och incitamenten för utbildning och samverkan måste förändras och att det kommer bli en stor utmaning för de svenska lärosätenas ledare de närmaste decennierna (Benner & Sörlin, 2015).

Ytterligare en kvalitetsdimension vid personrörlighet är innovationsperspektivet. Utvecklandet av nya och innovativa produkter eller processer, nyttiggörande och tillvaratagande av forskningsresultat sker i mötet mellan människor eller deras möten med ny teknologi/kompetens (SSF 2012). Behovet av nya impulser, utmanings- eller kunskapsdrivna forskningsfrågor eller helt enkelt att få en möjlighet att uppdatera den kunskapsbas som behövs i undervisningen, lyfts fram i två intervjustudier som starka drivkrafter till personrörlighet trots att den inte alla gånger bidrar till den vetenskapliga meriteringen (Nordforsk 2014, Pettersson 2013).



## Personrörlighet mellan akademi och andra organisationer

Bilden ovan illustrerar personrörlighet mellan akademi och näringsliv. Individer bidrar med olika typer av kompetenser och roller hos en samarbetspartner beroende på vilken roll man har i den egna organisationen. Individer bör kunna vara rörliga på samtliga nivåer i karriären inom både akademi och annan verksamhet. Att ha en kontinuerlig rörlighet genom hela sin yrkeskarriär leder till kompetensutveckling hos individen men också till samarbeten, ömsesidig förståelse, kunskapsöverföring och samhällsutveckling genom att ny kunskap och forskning föds i det gränsöverskridande mötet.

### Nuläge och rapportering av intersektoriell personrörlighet

Sedan 1982 har svenska lärosäten haft möjlighet att adjungera professorer. Löpande insamling av data rörande adjungerade professorer har inte genomförts, men specialstudier gjorda av HSV 1997, 2006 och 2008 visar att antalet stadigt ökat. Den största numerären återfinns inom medicin, farmaci, odontologi och vårdvetenskaper och näst största gruppen utgörs av adjungeringar knutna till teknikvetenskaper (Reitberger & Sittenfeld, 2011).

Vid KTH har personrörlighet använts som ett instrument för strategisk samverkan tillsammans med etableringen av strategiska partnerskap sedan 2011. Drygt en tredjedel av KTH:s adjungerade professorer har sin anställning vid KTH:s strategiska partners (Broström A & Johansson E, 2011, Lowres 2012).

När det gäller forskarutbildning finns inåtgående personrörlighet i form av doktorander som är anställda hos extern arbetsgivare, som kan vara såväl företag som kommuner och landsting. Exempel på utåtgående rörlighet bland doktorander återfinns bl.a. inom SSF:s industridoktorandprogram för Strategisk mobilitet (programmet fanns tidigare vid VINNOVA) samt inom Företagsforskarskolan vid Umeå universitet.

I dagsläget finns ingen fullständig och nationell rapportering av personrörlighet vid svenska lärosäten. I en översikt av samverkansmått som rapporteras från de nio lärosäten som ingått i KLOSS-projektet redovisar alla lärosäten utom Umeå universitet antal adjungerade lärare d.v.s. professorer, samt i förekommande fall affilierade respektive adjungerade lektorer och adjunkter i årsredovisningen (Ramsten 2014, arbetsmaterial). Vad gäller personer i forskarutbildning som innehåller intersektoriell rörlighet visar årsredovisningarna ett par olika definitioner och mått, t.ex. externfinansierad doktorand, företagsdoktorand, doktorander med anställning utanför lärosätet. Detta återspeglar bristen på gemensamma definitioner. UKÄ samlar in data över



inåtgående personrörlighet i form av adjungerade professorer, lektorer och adjunkter samt data över doktoranders försörjning (LADOK) där det går att extrahera de externt anställda och därmed personrörliga doktoranderna.

## KLOSS-lärosätenas visioner och mål för personrörlighet

### **Umeå universitet**

I den verksamhetsplan som antagits 2013-2015 konkretiseras den långsiktiga visionen för Umeå universitet 2020 ner i delmål. Ett av de universitetsgemensamma delmålen under innevarande period är: "Universitetet har utvecklat ett system för befattningar som möjliggör och premierar en mobilitet mellan universitetet nationellt och internationellt, likväl som mellan universitetet och andra offentliga och privata aktörer." Utöver detta finns i fakulteternas verksamhetsplaner egna delmål som t.ex. handlar om karriärvägar i form av kombinationsanställningar, ökad sampublicering och att öka andelen lärare med uppdrag utanför akademien eller delad anställning. Inga kvantitativa mål finns idag satta för intersektoriell personrörlighet.

### **Uppsala universitet**

Uppsala Universitet har en strategi med fyra områden där excellens och samhällsnytta är ett område. Målet för samverkan lyder "Samverkan med privat, offentlig och ideell sektor ska engagera alla delar av universitetet och bidra både till samhällets utveckling och till universitetets vitalitet". Strategierna för att uppnå målet innefattar bl.a. ökat meriteringsvärde för samverkan, starkare stöd för forskarnas arbete att föra ut sina resultat och kommersialisering. Man vill också stimulera till mer samforskning och personrörligheten mellan universitet och andra organisationer. Det finns inga specifika mål eller indikatorer för hur man vill att personrörligheten ska utvecklas.

### **Sveriges Lantbruksuniversitet**

I SLU:s verksamhetsidé står att "SLU utvecklar kunskapen om de biologiska naturresurserna och människans förvaltning och hållbara nyttjande av dessa. Detta sker genom utbildning, forskning och miljöanalys i samverkan med det omgivande samhället". I den nuvarande strategin som antogs för perioden 2013-2016 finns fem mål för samverkan formulerade och de behandlar främst universitetens interna uppbyggnad av processer och stöd för samverkan inom olika ämnesområden. SLU har inga nyckeltal eller specifika mål för hur man vill att personrörligheten utvecklas i nuvarande strategi.

### **Mälardalens högskola**

Mälardalens högskola har en forsknings och utbildningsstrategi där det står att i uppdraget som akademichef, förvaltningschef och bibliotekschef ingår att verka för att synergier och samverkan respektive samproduktion mellan övriga organisatoriska enheter inom högskolan likväl som med det omgivande samhället främjas för att därigenom bidra till hela högskolans utveckling, såväl akademiskt som ekonomiskt. I strategin för samverkan sägs vidare att MDH ska "samarbeta nationellt och internationellt med andra lärosäten, näringsliv, offentlig och ideell sektor kring samverkan och samproduktion". I strategin för kompetensförsörjning står att högskolan ska främja intern rörlighet och att vid nyanställningar prioritera personer som genom sin erfarenhet gynnar högskolans arbete med strategiska samarbetspartners liksom att MDH ska kompetensutveckla sina medarbetare bl.a. genom att främja rörlighet, både inom högskolan och med externa samarbetspartners. Några mått eller indikatorer för att mäta personrörlighet har inte tagits fram och därför har inte heller några kvantitativa mål formulerats.

### **Stockholms universitet**

Stockholms universitet bedriver som huvudstadsuniversitet aktiv samverkan på bred front i samhället, bl.a. genom utbildning, forskning och forskningsinformation, som remissinstans, genom utredningar och genom medverkan i medier. Nyttiggörande av resultat och tillvaratagande av studenters och medarbetares innovationer liksom strategiska partnerskap med externa aktörer är viktiga delar.

Inom universitetets stora professionsutbildningar är en nära koppling till yrkeslivet nödvändig, där krävs anställningsformer som tillåter att lärare under längre perioder kan dela sin anställning mellan exempelvis skolan och universitetet. En viktig samverkansform är adjungering av lärare från verksamheter utanför högskolan. Stockholms universitet främjar och vidareutvecklar sådana former. Arbetslivsanknytningen liksom utbildningens relevans och användbarhet säkras genom kontinuerlig dialog med det omgivande samhället.

Inom ramen för den strategiska utvecklingen av samverkan som pågår på universitetet jobbar man med att ta fram underlag som kan ligga till grund för diskussioner kring personrörlighet och på vilket sätt universitetet kan främja detta. KLOSS-arbetet och pilotprojektet AkUt är en del i detta arbete.

### **Kungliga Tekniska högskolan**

Under 2010 tog KTH fram policydokument för lärosätets vision fram till år 2027 samt kompletterande utvecklingsplaner varav den senaste gäller fram till 2016.

I visionen för 2027 anges angående personrörlighet: ” En karriär vid KTH upplevs 2027 som attraktiv såväl för de mest lovande av de unga forskarna som för etablerade forskare och lärare på lektors- och professorsnivå. Inslaget av internationell fakultet har ökat. Meritvärdet av forsknings- och utvecklingsarbete på arbetsmarknaden utanför akademien har stärkts. Genom att fakulteten även innefattar personer som verkar och verkar i näringsliv och förvaltning breddas kompetensen och skapas viktiga kontaktytor. Utbytet mellan KTH och relevanta branscher sker regelbundet genom adjungerade professorer och olika kombinerade anställningar.”

KTH:s utvecklingsplan är än mer konkret med kvantitativa mål för 2016: ”Incitament har etablerats för ökat personutbyte både till KTH i form av adjungerade professorer, industridoktorander och gästlärare och från KTH i form av forskare och doktorander lokaliserade på plats hos KTH:s externa partners, institut, företag, myndigheter, kommuner och landsting. KTH ska verka för att KTH-anställda i större utsträckning söker sig utanför KTH för adjungeringar i näringsliv eller offentlig sektor. Doktorander som rör sig mellan KTH och det omgivande samhället utgör ett viktigt inslag i det långsiktiga arbetet för ökat utbyte. Indikatorer följs upp årligen i årsredovisning.

### **Linköpings universitet**

I forsknings- och innovationsstrategin för LiU 2013-2016 lyfts samverkan fram på flera sätt bland annat genom extern rekrytering och industridoktorander (eller motsv. extern rekrytering) men också genom Innovationskontorets verksamhet där LiUs medarbetare möter och arbetar med aktörer från det omgivande samhället. Vid LiU ses medarbetarnas bisysslor som en aktivitet som bidrar till att göra forskning och utbildning samhällsrelevanta. LiU är ett av få svenska lärosäten där bisysslor anses främja verksamheten.

Under 2014 fattades beslut kring en ny samverkanspolicy. Under 2015 kompletterades samverkansindikatorerna till att omfatta även personrörlighet. Under året revideras även anställningsordningen för att i högre grad ta hänsyn till samverkansskicklighet vid rekrytering och befordran.

### **Högskolan i Jönköping**

Centralt för hela koncernen finns några skrivningar i vision, strategier eller verksamhetsplaner som berör personrörlighet. Dessa är inte direkt tydliga, utan knyter mera an till de nyckeltal som kontinuerligt följs upp. Det finns även vissa nyckeltal för lärarnas yrkes- eller entreprenöriella erfarenhet: Lärare med aktuell yrkes- eller entreprenöriell erfarenhet. Här mäts hur stor del av undervisningen som görs av personal med sådana erfarenheter.

Det finns vissa nyckeltal för personrörlighet: Internationell personal och gäster: Här mäts inflödet. Dock görs dock inte motsvarande för utflödet av personal.

## **Lunds universitet**

Lunds universitet skriver i sina strategier att man ska utveckla stödstrukturer och incitament för att stimulera gränsöverskridande samverkan inom utbildning och forskning, såväl intern som extern. Man ska erbjuda bättre möjligheter och verktyg för meritering och karriärstöd, så att unga forskare vågar gå nya vägar samt skapa effektivare mötesplatser för att stimulera gränsöverskridande samverkan. Nya resurs- och kompetenscentra ska skapas som ska hjälpa medarbetare att hitta relevanta externa partners och göra det lättare för externa intressenter att hitta rätt väg in i universitet. LU anger inga uttalade specifika mål för personrörlighet.

## **Resultat**

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

För att sammanställa en nulägesbild av de former för personrörlighet som idag används har det genomförts inventeringar vid de fyra lärosätena i delprojektet av förekomst och styrande regelverk. Flera av formerna används vid alla fyra lärosäten medan några av formerna är mer specifika för enskilda lärosäten. Nedan beskrivs 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 och utmaningar.

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

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

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

Förenad anställning (endast inom landstingssjukvård)  
Internships (som del av forskarutbildning)  
Bisyssla/expertsyssla  
Affilierad expert  
Post-doc (utanför akademien)

Nedan följer beskrivningar av de former som förekommer vid de lärosäten som ingår i delprojektet.

## **Personrörlighet under forskarutbildning**

### **Forskarutbildning med extern anställning**

En doktorand med extern anställning är alltid inskriven vid lärosätet som forskarstuderanden och därmed registrerad i LADOK. Denna kan registreras med ett antal olika beteckningar (FTG/AUX/AU/USL) eller under helt andra, beroende på rutiner vid lärosätet. Detta skapar otillförlitliga data för uppföljning. Det är heller inte möjligt identifiera den externa doktorandens arbetsgivare på ett enkelt sätt vid något av de medverkande lärosätena i delprojektet.

#### **Syfte och roll**

Industridoktorand, företagsdoktorand, kommundoktorand, myndighetsdoktorander och landstingsdoktorander är alla exempel på externt anställda doktorander som bedriver sin forskarutbildning inom en anställning i näringsliv

eller offentlig sektor. Externt anställda doktorander är ett bra sätt att stärka relationen mellan akademi och näringsliv och rörligheten bidrar till många positiva effekter för individ, lärosäte och företag.

### **Tillsättning och finansiering**

För externt anställda doktorander gäller att företaget/myndigheten/organisationen betalar lön för doktoranden som är antagen till utbildning på forskarnivå vid lärosätet. Högskoleförordningen och lärosätets regelverk och praxis kring doktorander gäller därför även de externt anställda doktoranderna.

### **Drivkrafter och möjligheter**

Både för akademi och företag innebär externt anställda doktorander en bra länk och ökad möjlighet till kunskapsöverföring och framtida samverkan. För företaget innebär ett samarbete med akademien stärkt varumärke och legitimitet. Externt anställda doktorander får ett stort nätverk både inom företagsvärlden och akademien, forskningen underlättas av tillgång till forskningsunderlag och möjligheten att testa och sprida resultatet och relevanta frågeställningar och fakta ställs direkt mot industrins utmaningar. Ett samarbete ger också oftast ökade möjligheter till forskningsfinansiering för lärosätet.

De externt anställda doktoranderna kan bidra med kontakter till forskargruppen, möjliggöra studiebesök, identifiera tänkbara examensarbeten till lärosätets studenter och utgöra en viktig kompetens vid handledning av studentprojekt.

### **Utmaningar**

Det finns en del utmaningar och utvecklingsbehov för att man i forskning, utbildning och på företaget ska kunna ta tillvara på den kunskap och kompetens som externt anställda doktorander får så att det ska leda till ökad samverkan och mervärden för alla parter. Genom att fundera över hur doktorandens erfarenhet tas tillvara under utbildningen men även efter lic./disputation kan företaget öka de positiva effekterna av samarbetet. Lärosäten bör också se doktoranden som en viktig del i undervisningen så att kunskaperna om den externa partens förutsättningar och villkor tas tillvara och förvaltas av forskargruppen. För att forskningen ska hålla tillräckligt hög kvalitet bör det också finnas en styrgrupp som förstår forskning.

Det är viktigt med geografisk närhet mellan lärosäte och företag och att doktoranden har möjlighet att vara fysiskt närvarande på båda ställen. Att ha en arbetsplats och att ingå i arbetsgruppen upplevs ofta som viktigt för förankring och i förlängningen kunskapspridningen. Det är också nödvändigt att i tidigt skede i doktorandens arbete vara medveten om båda parter förväntningar på arbetet och att de avtal som krävs för samarbetet skrivs innan arbetet påbörjas (Kihlander et al 2011). I synnerhet när det gäller sekretess och IPR. Industridoktorander är överrepresenterade bland doktorander som hamnar i olika typer av svårigheter och konflikter under sina forskarstudier. Ur den aspekten blir det också viktigt att ett samarbetsavtal finns på plats där inte bara företag och berörd institution undertecknar utan också att doktoranden själv är en part i avtalet.

Att ha en industridoktorand innebär relativt stora investeringar för företaget då de står för lönekostnaden vilket i sin tur också innebär svårigheter för mindre företag att ha doktorander.

## **Kommundoktorander 80/20**

### **Syfte och roll**

En kommundoktorand är en person som vid sidan om sin yrkesverksamma roll inom kommunen genomför en forskarutbildning vid ett lärosäte. Kommunen väljer att forskarutbilda sin personal som kompetensutveckling för individen och kvalitetshöjande för verksamheten. Forskningen ger en bättre förståelse för, och hjälper till att lösa de problem man identifierar i verksamheten. Vanligast är kommundoktorander inom vård och hälsa, social omsorg samt pedagogisk verksamhet/utbildning (SKL, 2014).

Kommundoktoranderna kan vara organiserade inom forskarskolor. Forskarskolan är en del av regeringens satsning på att ge yrkesverksamma lärare och förskollärare möjlighet att gå utbildning på forskarnivå på 80 % och arbeta i sin skola 20 % så att de inom en sammanlagd tid om fem terminer ska uppnå en licentiatexamen. Det finns även forskarskolor där tiden fördelas på annat sätt, till exempel 50 % på vartdera stället.

### **Tillsättning och finansiering**

För de nationella forskarskolorna är det vanligt att kostnader för handledning, administration och kurser täcks av medel från Utbildningsdepartementet via till exempel Vetenskapsrådet. Löner täcks av arbetsplatsen.

Det kan också röra sig om enskilda samarbeten mellan lärosäte och kommun med en eller flera doktorander, att jämföra med de externt anställda doktoranderna i näringslivet; industridoktorand och företagsdoktorand där tillsättning och finansiering sker enligt samma principer.

### **Drivkrafter och möjligheter**

Att vara kommundoktorand bidrar till den egna kompetensutvecklingen för individen, men det hjälper också till att utveckla verksamheten på arbetsplatsen. För akademien bidrar kommundoktoranderna till att föra forskningen närmare praktiken.

Yttre faktorer påverkar också drivkrafter och möjligheterna till kommundoktorander. Förändringen av Skollagen (2010:800) införde krav på att skolan, även på grundläggande nivå, skall vila på vetenskap och beprövad erfarenhet och kräver på så sätt en närmare koppling till forskningen och akademien och 2013 infördes det två nya karriärsteg för lärare; förstelärare och lektor. Detta bidrar till att fler lärare söker sig till forskarutbildning och till att forskarstudenterna efter avlagd examen faktiskt återkommer till skolan och undervisningen. Tanken är att förstelärare och lektorer ska kunna ägna sig åt skolutveckling, handledning, kunskaps spridning och forskning.

### **Utmaningar**

Det finns utmaningar kring hur kommunen kan tillvarata en kommundoktorand. Enligt Sveriges kommuner och landstings rapport "Forskning i kommunens tjänst – Kommundoktorander (2014)" vittnar man om att kommundoktoranderna ibland är helt okända på kommunledningsnivå.

Största utmaningen är att förstå hur varje individ med forskarutbildning kan integreras i verksamheten på bästa sätt. Bristande dialog mellan verksamheterna på alla nivåer resulterar i att ingen vet hur den nya kompetensen doktoranden fått, ska användas. Även under utbildningen krävs en kontinuerlig dialog och en medvetenhet hos alla parter för att undvika utanförskap och att för stort ansvar hamnar hos individen. Detta kan annars leda till att individen söker sig vidare till akademien efter avslutade studier istället för att jobba kvar i verksamheten. Skriftlig plan för och motivering av kommundoktorandsatsning är därför oerhört viktigt både för kommunen, och den forskarstuderande.

## **PLEng – Industrinära forskarutbildning för yrkesverksamma**

### **Syfte och roll**

Professional Licentiate Engineering (PLEng) är en 2-årig forskarutbildning som är framtagen efter näringslivets behov. Programmet vänder sig främst till yrkesverksamma som vill utbilda sig för ledande positioner inom forskning och utveckling. PLEng är ett nytt sätt för företag/organisationer att kompetensutveckla på forskar-/specialistnivå.

### **Tillsättning och finansiering**

I november 2014 startade forskarskolans pilotomgång. De 11 deltagarna som är anställda i olika företag kommer ägna 2/3 av sin arbetstid åt studier i forskarskolan.

Deltagande företag deltog i valet av lämpliga forskningsprojekt och utsåg PLEng studenter. Projektavtal undertecknades med deltagande lärosäte som tydligt definierar hur immateriella rättigheter relaterade till forskningsresultat ska hanteras. Handledare till PLEng studenten utsågs både vid företaget och lärosätet.

Tanken är att PLEng ska finansieras på liknande sätt som externt anställda doktorander, d.v.s. att lärosätet ersätts för handledningskostnader, s.k. bänkgift, samt att arbetsgivaren står för lön. PLEng pilotomgången 2014-2017 genomförs med ekonomiskt och operativt stöd från Stiftelsen för Kunskaps- och kompetensutveckling.

### **Drivkrafter och möjligheter**

PLEng skiljer sig från traditionella studier på licentiatnivå som generellt vänder sig till studenter som nyligen har tagit examen. PLEng-studenterna har yrkeserfarenhet och kompetens inom näringsliv och entreprenörskap. PLEng-studierna har fokus inställt på att utveckla industrianpassad specialistkompetens och innovativa lösningar på specifika problem, medan traditionella forskarstudier ofta har en bredare kunskapsbildande målsättning. På så sätt kan det bli tydligare för arbetsgivaren att se mer direkt nytta för verksamheten av satsningen. Givetvis kan även PLEng användas som en ingång till fortsatta studier med mål om doktorsexamen.

För PLEng-studenten innebär forskarutbildningen goda karriärmöjligheter. Det pedagogiska innehållet i utbildning och dess upplägg är utvecklat för att vara relevant i det professionella arbetslivet redan från början av utbildning. PLEng-studenten förvärvar färdigheter att vara en del av, och ta del av ett forskarnätverk och resultat som är globala utan att satsa på en direkt forskarkarriär. Det projekt som utförs som en del av avhandlingsarbetet för examen ska vara knutet till företagets kärnverksamhet.

Företaget ges en ny möjlighet att erbjuda medarbetare avancerad professionell utveckling med goda karriärmöjligheter. PLEng-studenten lär sig metoder för att identifiera möjligheter för företagets utveckling genom att inkludera affärsmodeller, innovation och tillämpad forskning. Genom ömsesidig handledning skapas möjligheter till att lära känna forskare vid lärosätet. Samarbeten kan utvecklas på nya sätt. Projektet kan även styras mot att generera nya innovativa produkter, tjänster och processer som lämpar sig för kommersialisering.

Lärosätet ges en utökad möjlighet att utveckla nära relationer med viktiga industriella partners, att ta del av industriellt kunnande och bilateral kunskapsöverföring. Samarbeten som utvecklas ger möjlighet att nyttja gemensamma tillgångar i form av labb- och instrumentmiljöer. Till sist kan PLEng-utbildning attrahera lärare och forskare till lärosätet som sätter värde på att medverka i forskning och utbildning av uttalad relevans för såväl näringsliv och samhälle.

### **Utmaningar**

Det är alltid en utmaning att öka kännedomen med en ny utbildning i målgruppen. För projekten gäller det att säkerställa att studenterna har tillgång till den forskningsutrustning som krävs för ett framgångsrikt slutförande.

Det är alltid en utmaning att förvärvsarbete och samtidigt genomgå en krävande forskarutbildning. Det ställer krav på ledarskap i företaget, att satsningen på PLEng kommuniceras internt samt att en tydlig studieplan med uppsatta delmål och kontinuerliga avstämningar med handledare finns. För PLEng-studenten är det viktigt att vistas fysiskt på lärosätet, gärna bestämda dagar för att lära känna folk och bli en del av den akademiska miljön.

Företagen bör ta aktiv del i att utveckla PLEng programmet genom medverkan i utvärderingar men även genom att arbeta med att utforma karriärvägar för medverkande studenter. Med goda exempel kan attraktionskraft skapas för utbildningen.

## **Företagsforskarskola**

### **Syfte och roll**

Umeå universitets Företagsforskarskola för samverkan och innovation är en fakultetsövergripande forskarskola som bygger på ett samarbete mellan Umeå universitet och externa organisationer, t.ex. ett företag, stiftelse eller en offentlig förvaltning. I denna konstruktion för forskarutbildning finns personrörlighet inbyggd som en obligatorisk del men tiden för detta räknas inte in i doktorandperioden. Under forskarutbildningen förväntas doktoranden under sammanlagd tid av tre månader vistas och delta i verksamhet hos den externa parten.

Företagsforskarskolans syfte är att skapa samverkan med företag, stiftelse eller en offentlig förvaltning för att:

- stärka forskning och utveckling
- öka doktorandernas anställningsbarhet, självständighet och innovationsförmåga
- öka kunskap och innovation i samhället

### **Tillsättning och finansiering**

Företagsforskarskolan tar in tio nya doktorander vartannat år och stödjer projektförslag från universitetets alla vetenskapliga discipliner. Projekten finansieras tillsammans av universitet och den externa parten, som bidrar vardera med 50 % av doktorandens lön.

### **Drivkrafter och möjligheter**

Som doktorand i Företagsforskarskolan ingår man i en tvärvetenskaplig doktorandgrupp vid sidan av sin ordinarie forskargrupp på institutionen. Gruppen ges ett kurspaket om 15 hp för att stärka doktorandernas förmåga till samverkan och förbereda dem för ett yrkesliv med ytterligare kunskaper än deras vetenskapliga ämneskompetens. I doktorandtjänsten ingår även tre månaders praktik hos extern organisation och tillsammans ger detta en stark personlig plattform för kvalificerat arbete inom forskning och utveckling.

### **Utmaningar**

Konkurs hos den externa parten kan medföra att lärosätet måste stå för 100% av lönekostnaden för att ge doktoranden möjlighet att slutföra forskarutbildningen. Avhopp från forskarutbildningen kan för den externa parten medföra att resultat från forskningen inte finns i användbar form och att investeringen därmed kan vara bortkastad.

## **Anställningar och utnämningar**

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.

### **Adjungerad professor**

#### **Syfte och roll**

En förutsättning för att kunna behålla och utveckla hög kvalitet i både forskning och utbildning är att vi känner samhällets behov av vetenskaplig kunskap och vet hur forskningsresultat utnyttjas i praktiken. En adjungerad professor kan på ett värdefullt sätt bidra till detta.

Som adjungerad professor blir man medarbetare vid en institution/avdelning och knuten till en forskargrupp och får där direktkontakt med spetsen inom den vetenskapliga utvecklingen samt lärare och studenter. En adjungerad professor fungerar som brobyggare mellan lärosätet och omvärlden och tillför ytterligare kontaktytor utöver medverkan i forskningsprojekt och handledning av doktorander. Vid KTH är flertalet adjungerade professorer

aktivt inblandade i att söka externa forskningsmedel samt bidra till att ge tillgång till hemorganisationens labb och utrustning.

### **Tillsättning och finansiering**

En person som uppfyller villkor för en adjungerad professorsanställning är en välmeriterad person som bidrar med specialistkunskap, erfarenhet och nätverk för att stärka forskning/forskarutbildning och grundutbildning vid lärosätet. Hon eller han arbetar deltid, oftast en dag i veckan, och har för det mesta hela sin lön betald av sin huvudarbetsgivare. Anställningen är tidsbegränsad, men får förnyas efter utvärdering. Den sammanlagda anställningstiden får vara högst 12 år. En adjungerad professor kan arbeta med forskning eller med utbildning, i många fall gör de både och. I många fall handleder de adjungerade professorerna också doktorander.

Lärosätet har ansvaret för tillkomsten av en anställning som adjungerad professor, inklusive beslut om inriktningen och omfattningen av den verksamhet som ska bedrivas. Anställningen som adjungerad professor är personlig och tjänsten ledigförklaras inte.

- Initiativ till dialog om en adjungerad professorsanställning kan tas av personen i fråga, företaget/organisationen som är huvudarbetsgivare eller av förslagsställare vid lärosätet.
- I nästa steg sker samtal med den tilltänkta adjungerade professorn om arbetsuppgifter, vetenskaplig kompetens, finansiering, arbetsplats vid lärosätet, behov av särskild utrustning samt den ordinarie arbetsgivarens synpunkter.
- Ansökan färdigställs av den tilltänkta adjungerade professorn och inlämnas till lärosätet. Vid KTH betonas särskilt uttalanden från båda parter om förväntade strategiska mervärden med anställningen.
- Handlägningsprocessen ser olika ut vid olika lärosäten men ansökan granskas av två oberoende sakkunniga. Vid prövning av kompetens tas även hänsyn till annan skicklighet än den vetenskapliga och pedagogiska. Det kan till exempel handla om industriell erfarenhet<sup>1</sup>. Efter granskning bereds ärendet inom universitetsledningen.

### **Drivkrafter och möjligheter**

KTH genomförde år 2011 en nulägesstudie där intervjuer genomfördes med samtliga adjungerade professorer<sup>2</sup>. Studien visade att de adjungerade professorerna medför ett kompletterande kontaktnät där de är aktiva som brobyggare mellan KTH och högskolans omvärld och som kontaktskapare mellan olika KTH-miljöer. Vidare bidrar de adjungerade till att stärka KTH:s resurser genom att söka externa forskningsmedel och genom att göra resurser från sina hemorganisationer tillgängliga för KTH-forskare. Dessa bidrag uppstår framför allt i den lokala miljön, och det är viktigt att dessa har hög attraktivitet och förmåga att integrera den adjungerade professorn för att såväl den adjungerade och dennes hemorganisation som KTH skall få ut så mycket som möjligt av engagemanget. Två av tre adjungerade bedömer att den miljö där de befinner sig har mycket god vetenskaplig konkurrenskraft. Var tredje uttryckte att förståelsen för industriella/praktikorienterade frågeställningar är lägre än önskvärt.

Studien konstaterade att de adjungerades hemorganisationers bakgrund och motiv till engagemanget samt de adjungerades identitet som experter respektive generalister påverkar vilka bidrag de lämnar till KTH. Genom att använda adjungeringar som ett av flera verktyg för samarbete med prioriterade partners rekommenderade studien KTH att locka till sig adjungerade vars engagemang är direkt motiverat av hemorganisationens strategiska kunskapsbehov. En sådan förankring gör det också naturligt att adjungeringen i högre utsträckning än idag leder till följdinvesteringar (industridoktorander, särskild finansiering, in-kindinsatser) och till gemensamt engagemang för att attrahera externa forskningsmedel.

Vid andra intervjuer med adjungerade professorer har den naturliga kontakten med grundutbildningen förts fram, att finnas med och arbeta med studenterna och ta in examensarbetare. Den adjungerade professorn blir även en viktig ambassadör för företagets kultur, värdegrund och verksamhet. Att sedan kontaktytor utvecklas med olika

<sup>1</sup> Se <https://intra.kth.se/administration/rekrytering/larartillsattningar/adjungerad-professor> för info om handlägningsprocess, anställningsordning samt Cvmall vid KTH

<sup>2</sup> Broström A och Johansson E, 2011. KTH:s adjungerade professorer Resultat av nulägesanalys 2011, enligt uppdrag från Faculty for Innovative Engineering [https://www.kth.se/polopoly\\_fs/1.270283!/Menu/general/column-content/attachment/169091\\_AP%20Report%20A5\\_p1-16.pdf](https://www.kth.se/polopoly_fs/1.270283!/Menu/general/column-content/attachment/169091_AP%20Report%20A5_p1-16.pdf)



teknikområden mellan företaget och KTH ses som värdefullt. Strategiska beslut om att vara med och utveckla företagets kärnområden genom att upplåta de främsta specialisterna på detta sätt tas ofta även tillvara i dialog med kunder – en adjungerad professor stärker varumärket. Lärosätet får i sin tur tillgång till skarp information vad gäller data, tekniska problem vid produkt- och tjänsteutveckling och industriell kunskap – något som främjar både forskning och utbildning<sup>3</sup>.

### **Utmaningar**

Ofta upplevs avsatt tid på lärosätet som knapp. En dag i veckan är en relativt begränsad tid för att åstadkomma resultat, något som är viktigt för den adjungerade men även för forskargruppen samt hemorganisationen. KTH rekommenderar utvärdering av anställning efter tre år. Förändringar i hemorganisationen kan ju leda till att den tid som avsatts visat sig svår att nå. Hellre då utveckla relationerna och samarbeten på andra sätt. Anställningen som adjungerad professor är tidsbegränsad men får förnyas efter utvärdering. Skolan skall utvärdera verksamheten och skriva en redogörelse för perioden (1-2 A4 sidor). Redogörelsen bör beskriva erfarenheterna från den adjungerade professorns medverkan i såväl forskning som forskar- och grundutbildning vid KTH.

## **Adjungerad lärare**

### **Syfte och roll**

Anställningen som adjungerad lärare är en deltidsanställning och arbetstagaren ska ha sin huvudsakliga sysselsättning utanför högskolesektorn. Syftet med att anställa adjungerade lärare är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för utbildningens kvalitet, samtidigt kan ett ömsesidigt kunskapsutbyte ske mellan universitetet och det omgivande samhället.

### **Tillsättning och finansiering**

Sedan december 2011 finns på ett kollektivavtal om tidsbegränsad anställning för adjungerade lärare. Avtalet möjliggör deltidsanställning av lärare med sin huvudsakliga anställning utanför högskoleområdet under en längre tid än vad som föreskrivs i LAS. Avtalet möjliggör för lärosäten att ta in värdefull kompetens som saknas i den egna verksamheten men som är en förutsättning för god utbildningskvalitet. Med syftet att säkerställa att avtalet nyttjas på ett ansvarsfullt sätt, kopplat till att man egentligen vill begränsa antalet visstidsanställningar inom sektorn, kommer uppföljning av avtalet ske kontinuerligt vart femte år, med start 2016.

Behörighetskraven för anställning som adjungerad universitetslektor/universitetsadjunkt är desamma som för universitetslektor/universitetsadjunkt

Enligt 4 kap. 4 § högskoleförordningen: Behörig som universitetslektor är

1. den som, inom annat än konstnärlig verksamhet, dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen, och
2. Inom konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet dels har avlagt konstnärlig doktorsexamen, visat konstnärlig skicklighet eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som har examen på lägst magisternivå eller har någon annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen samt visat pedagogisk skicklighet.

---

<sup>3</sup> Se så här gör vi, KTH:s personutbyte med omvärlden: adjungerade professorer, affilierade och industridoktorander [https://www.kth.se/polopoly\\_fs/1.345094!/Menu/general/column-content/attachment/Personr%C3%B6rlighet\\_lowres\\_121004.pdf](https://www.kth.se/polopoly_fs/1.345094!/Menu/general/column-content/attachment/Personr%C3%B6rlighet_lowres_121004.pdf)

På Stockholms universitet gäller att det för adjungerad lärare inte finns någon reglering i anställningsordningen utan det bestäms av områdesnämnderna. Detta innebär att det finns skillnader inom universitetet hur tillsättningen går till. Inom Humanistiska och samhällsvetenskapliga området är detta delegerat till fakulteterna samt vidare delegerat till institutionerna på samhällsvetenskapliga fakulteten. Inom Naturvetenskapliga området gäller att institutionerna ger förslag som prodekan tar beslut om, ärendet handläggs av områdeskansliet. De flesta adjungerade lärarna blir handplockade och uppmuntras till att söka en tjänst.

På Umeå universitet gäller att en bedömning av verksamhetens behov av adjungerad universitetslektorer/universitetsadjunkter ska göras på institutionsnivå men beslutas av fakultetens dekan. En adjungerad universitetslärare benämns som adjungerad universitetslektor eller adjungerad universitetsadjunkt. En skriftlig överenskommelse om villkoren för anställningen mellan universitetet, huvudarbetsgivaren och personen själv ska ingå i beslutsunderlaget. Däri ska ingå reglering av parternas ansvar för lönekostnader och andra kostnader, resurser i form av lokaler och utrustning samt, intellektuell rättigheter och arbetsuppgifter.

Både UmU och SLU sakkunniggranskar adjungerade lektorer men inte adjunkter.

Det ser olika ut på lärosäten och skiljer sig också inom lärosäten, när det gäller finansiering av den adjungerade. På SU har de flesta adjungerade lärarna lön från universitetet för den tid de undervisar, på UmU, KTH och SLU står huvudarbetsgivaren för lönen.

### **Rollen**

Adjungerade lärare har ofta som huvuduppgift att undervisa på grundutbildning. I detta kan ingå föreläsningar, kursutveckling samt stötta studenter i enskilda arbeten. De som är adjungerade lärare på utbildningar med verksamhetsförlagd utbildning, VFU, har även så kallade trepartsamtal, samtal med student och handledare på arbetsplatsen. De lärare som har disputerat, de adjungerade lektorerna har också rätt att examinera på kurs och examensarbeten.

Vanligt är att tjänsten ligger på mellan 20% och 50% och därför har man som adjungerad lärare begränsade möjligheter att hinna med att delta i annat på institutionen även om de flesta ser det som viktigt att känna sig inkluderad i möten och aktiviteter.

### **Drivkrafter och möjligheter**

Den främsta anledningen till att jobba som adjungerad lärare är intresset för undervisning. Man ser också vikten av att fylla gapet mellan det teoretiska, vetenskapliga och samhällets frågeställningar och att förbättra kopplingarna mellan de olika verksamheterna. Att bidra till att kunskapsöverföring sker kontinuerligt och samtidigt få möjlighet att använda den kompetens man besitter för att utveckla båda verksamheterna, är också en drivkraft.

Att befinna sig på två arbetsplatser med olika uppgifter skapar ett stort nätverk och öppnar upp för en karriär både på arbetsplatsen och inom akademien. Många ser det som en merit att ha med i sitt CV och den akademiska kopplingen ger legitimitet på den andra arbetsplatsen.

Från akademins sida är det viktigt att de adjungerade lärarna kan bidra med olika perspektiv på verksamhetsanknytning i undervisningen för att hålla en hög kvalitet på utbildningen. Inblandningen av praktisk kunskap stimulerar och motiverar studenterna. Den adjungerade tillför också ett stort kontaktnät som kan bidra med praktikplatser, examensarbeten och projekt. För den externa parten ger det också legitimitet att samverka med akademien.

Vid de lärosäten där det finns möjlighet att adjungera på adjunkt-nivå borde det finnas en stor potential att öka inslag av yrkeskunskaper i utbildningen. En viktig och stor resurs är då t.ex. unga alumner som är verksamma i branscher relevanta för lärosätets utbildningar och som känner till lärosätets utbildningsprogram.

Arbetsgivarna är positiva till att de anställda delvis jobbar i akademien eftersom det bidrar till att studenterna kommer ut med rätt kompetens, det är de framtida kollegorna som undervisas. Man ser det som viktigt att få möjlighet att förmedla vad som behövs i arbetslivet och också genom examensarbeten kunna rekrytera de bästa studenterna.

Att använda sina arbetslivserfarenheter i undervisning gör också att den anställde tvingas analysera sitt eget arbete, vilket ökar kvaliteten på utförandet. Det blir också viktigare att hålla sig uppdaterad med vad som händer i branschen/området vilket gynnar både arbetsgivare och akademien.

### **Utmaningar**

Det kanske mest problematiska som lyfts av alla parter är att det är otydligt vad som ingår i rollen som adjungerad och framför allt vilka förväntningar som finns från de olika arbetsplatserna. Otydlighet i vad rollen innebär gör det också ännu svårare att se till att tiden fördelas på ett bra sätt mellan uppgifterna och det finns en uppenbar risk att den adjungerade jobbar totalt mer än 100 %. Med otydlighet ökar också risken för utanförskap på båda arbetsplatserna och att stort ansvar hamnar på individen att förmedla till sina kollegor vad adjungeringen innebär. Det är viktigt att ledningen och kollegorna förstår och kan se värdet av att den adjungerade för in nya kunskaper till verksamheten.

Som arbetsgivare kan det vara svårt att inkorporera nya tankar och idéer från forskning i den dagliga verksamheten, mycket på grund av de stora skillnaderna mellan de olika arbetsplatserna och det pressade schemat.

En annan utmaning som lyfts fram är att startsträckan för universitetslärarlyrket oftast är lång, det kan ta tid innan man kan stå på egna ben. Eftersom anställningen är tidsbegränsad till två år kan det innebära problem och osäkerhet hos individ och studenter.

### **Affilierad fakultet**

#### **Syfte och roll**

KTH införde år 2012 positionen som affilierad fakultet vilken kan innehålla antingen den huvudsakliga uppgiften forskning, eller den huvudsakliga uppgiften undervisning, eller en kombination av dessa. Behovet av positioner på nivån under adjungerad professor har lyfts fram i dialog med såväl KTH:s skolor som i diskussion med KTH:s strategiska partners. Utnämning till affilierad fakultet skall ses som ett strategiskt instrument för båda parter att stärka och påverka inriktning av ett forskningsområde, eller stärka grund- och avancerad utbildning vid KTH. Positionen kan fungera som meriterande för docentkompetens och en senare adjungerad professorsanställning vid KTH.

#### **Tillsättning och finansiering**

Behörig att utnämnas till affilierad vid KTH med forskning som huvudsaklig uppgift är en person som är forskarutbildad och innehar examen (normalt doktorsexamen eller motsvarande) inom ett för den aktuella enheten angeläget område. Dessutom har personen särskild kompetens för att kunna bidra med kunskap om forskningstillämpningar i sammanhang utanför den akademiska miljön. För att vara behörig att utnämnas som affilierad vid KTH med utbildning som huvudsaklig uppgift krävs att personen är forskarutbildad eller har annan kompetens som är viktig för det aktuella ämnet. Den tilltänkta personen ska även kunna visa på pedagogisk skicklighet och lämplighet. Att det finns intresse och förmåga att knyta grundutbildningens ämnen till praktisk utövning är särskilt viktigt. Högskolepedagogisk utbildning är inte formellt krav för affilierad fakultet.

#### **Hur går utnämningen till?**

- En affilierad person knyts till en av KTH:s skolor. Beslut tas av rektor efter förslag från dekanus, skolchef och aktuell verksamhet.
- I förslaget skall en innehållsbeskrivning finnas, liksom förväntad nytta för KTH och aktuell arbetsgivare.
- Vanligtvis knyts den affilierade till KTH på mellan 20 - 50 procent av sin arbetstid och utnämns för ett till tre år med möjlighet till förlängning.

- Affilieringen utvärderas efter det första året.
- Överenskommelse om affiliering inklusive innehåll, omfattning, tidsbegränsning samt finansiering skrivs med fördel så att den affilierade har möjlighet att meritera sig i enlighet med anställningsordningen för adjungerad professorsanställning.

### **Drivkrafter och möjligheter**

Utnämning till affilierad fakultet skall ses som ett strategiskt instrument för båda parter att stärka och påverka inriktning av ett forskningsområde, eller stärka grund- och avancerad utbildning vid KTH. Positionen kan fungera som meriterande för docentkompetens och en senare adjungerad professorsanställning vid KTH. För företaget/organisationen skapar det möjlighet att utveckla kombinationskarriärer där den anställde har en fot i akademien med goda möjligheter att utveckla långsiktiga relationer och bygga nätverk samt ta del av den kunskapsmassa som finns vid ett lärosäte –och lovande möjliga rekryteringar såklart!

### **Svårigheter och utmaningar**

Arbetsrättsligt är en anställning att föredra eftersom det är tydligare att ett arbete av värde utförs inom lärosätet. Enligt KTH:s tolkning av högskoleförordningen är en anställning vid lärosäten endast förbehållen adjungerad professor varför lärosätet valt att inrätta en utnämning för nivån under adjungerad professor men där arbetsuppgifterna vid lärosätet i stort är desamma.

### **Affilierad lärare**

I december 2014 beslutades vid Umeå universitet om ett regelverk för affilieringar:<sup>4</sup>

#### **Syfte och roll**

Affiliering är att anknyta en lärare till universitetet med avsikt att vidga universitetets och den affilierades kontaktnät och utveckla undervisning och forskning, vilket gagnar båda parter.

#### **Hur går utnämningen till?**

I första hand avser affiliering professorer och en affilierad professor ska i normalfallet vara professorskompetent. Föreligger synnerliga skäl kan beslut om affiliering avse även annan universitetslärare än professor. Det kan även omfatta en person som verkar inom andra områden än det rent akademiska, men som bedöms ha motsvarande kompetens. Exempelvis kan det vara från det konstnärliga området eller från andra verksamheter än akademisk verksamhet.

Dekan, efter samråd med prefekt, föreslår till rektor lämplig kandidat för affiliering. Rektor beslutar om utnämning av affilierad professor. Andra lärare som affilierats beslutas av dekan. Ett beslut om affiliering innebär inget ekonomiskt åtagande från universitetets sida.

Underlaget till ett beslut om affiliering ska innehålla följande:

1. Personuppgifter och CV samt publikationslista.
2. Beskrivning av det planerade samarbetet och affilierings nytta för Umeå universitet.
3. Förslag på periodens längd.
4. Uppgifter om i vilken utsträckning fakulteten/institutionen avser att ställa arbetsrum och utrustning m m till förfogande.
5. Skriftligt medgivande från den föreslagna personen och i förekommande fall dennes arbetsgivare.

### **Drivkrafter och möjligheter**

En affiliering ska i första hand gälla för en längre tid, men bör omprövas senast efter en tre års period. Under affilieringen förväntas den affilierade samarbeta med universitetet i olika sammanhang. Det kan ske exempelvis

---

<sup>4</sup> Se <https://www.aurora.umu.se/globalassets/dokument/universitetsforvaltningen/personalenheten/regler-och-riktlinjer/vid-anstallning/fs-1.1.2-1364-14-regel-affilierade-larare-umu.pdf>

genom att hålla föreläsningar eller seminarier och delta i konferenser och diskussioner inom sitt område. Undantagsvis kan anknytningen avse en kortare period, om den affilierade t ex knyts till ett i tiden mer avgränsat projekt i universitetets regi.

### **Utmaningar**

Satsningen är så ny att inga utvärderingar gjorts.

## **Förenad anställning**

### **Syfte och roll**

En förenad anställning regleras i Högskoleförordningen och innebär i korthet att en professor eller lektor vid ett lärosäte avsätter 1/3 av arbetstiden, 13 tim/vecka, till klinisk tjänstgöring vid en enhet inom ett landsting.

### **Tillsättning och finansiering**

En förenad anställning tillsätts av universitetet sedan landstinget yttrat sig om den sökandes lämplighet vid sjukvårdsenheten. Enbart läkare och andra legitimerade sjukvårdsyrken får inneha förenad anställning, inte alla forskare inom medicinsk fakultet kan alltså komma i fråga. En förenad anställning kan endast ske vid en sådan sjukvårdsenhet inom landstinget där det bedrivs medicinsk eller odontologisk utbildning och forskning, en s.k. upplåten enhet. Vid Umeå universitet är förenad anställning en mycket vanlig form för professorer inom medicinsk fakultet: 55% innehar en förenad anställning. I kategorin lektor inom medicinsk fakultet innehar 48% förenad anställning.

### **Drivkrafter och möjligheter**

Den förenade anställningen ger individen en enda arbetsgivare. Lärosätet är huvudarbetsgivare och står för hela lönekostnaden. Landstinget betalar kostnader för särskilda arvoden, tilläggsförmåner, gottgörelse för särskild arbetstid, jour och beredskap till lärosätet för utbetalning till individen.

### **Utmaningar**

Tjänsten har tre huvudområden – forskning, undervisning och klinisk tjänst. Dessa är inte formellt uppdelade utan ska fungera som kommunicerande kärl, individen förutsätts medverka till att det över längre tid upprätthålls balans mellan områden. Det kan vara svårt att uppnå denna balans samt att koordinera semester och ledigheter mellan de två verksamheterna och deras personalbehov.

## **Antal och andel personrörliga**

I matrisen nedan återfinns en översikt per 2014-12-31 av några av de vanligaste formerna för personrörlighet vid våra lärosäten och hur stor andel dessa personrörliga utgör av totala antalet i respektive grupp.

	Lärosäte			
Rörlighetsform	KTH	SU	SLU	UmU
<b>Professor till lärosäte</b>	Adjungerad professor	Adjungerad professor	Adjungerad professor	Adjungerad professor
Antal personer	63	6,25 <sup>13</sup>	12	19
Sakkunniggranskning	Ja	Ja	Ja	Ja
Omfattning	Normalt 20%, max 12 år	20-50%, max 12 år	10-30%, max 12 år	20-50%, max 12 år
Totalt antal (andel adjungerade)	303 (20,7%)	442 (1,4%)	239 (5,0%)	385 (4,9%)
<b>Lektor till lärosäte</b>	Affilierad fakultet	Adjungerad lärare	Adjungerad lektor	Adjungerad lektor
Antal personer	23	27,8	2	34
Sakkunniggranskning	Nej, men bedömning av dekanus/rektor	I vissa fall	Ja	Ja
Omfattning	20-50%	Enl ök, max 49%	20%, max 4 år (2x2år)	20-50%, max 2 års anställning
Totalt antal (andel adjungerade)	250 (9,2%)	1 361 (2,0%)	123 (1,6%)	1 188 (2,9%)
<b>Doktorand externt anställd<sup>14</sup></b>	Industri-doktorand	Företags-doktorand	Företags-doktorand	Företags-/kommun-doktorand
Antal personer	273	45	68	218
Totalt antal (andel externa)	1 894 (14,4%)	1 788 (2,5%)	701 (9,7%)	1 265 (17,2%)

## Intervjustudier

Resultaten av de olika intervjustudierna på UmU, SLU, SU och KTH redovisas i separata rapporter på respektive lärosäte men några gemensamma resultat kan ändå lyftas.

Drivkraften att vara adjungerad och samverka med akademien är i de flesta fall personliga och handlar om att man brinner för undervisning eller att man vill ha möjlighet att fördjupa sig i forskning. Men många kan också se det bredare samverkansperspektivet och att behovet av gränsångare är stort. Rörliga individer behövs för att öppna upp och öka förståelsen för varandra.

Majoriteten av de intervjuade anser att de skulle kunna bidra mer med sin kompetens både på lärosätet och arbetsplatsen och önskar att den kunskap man kommer med skulle användas bättre. För att detta ska ske handlar det om att tydliggöra roller och förväntningar men också att se till att utvärdera effekterna av utbytet. För att detta ska vara möjligt krävs en stark förankring på alla nivåer i de båda organisationerna.

### **Intervjustudie adjungerade lärare och professorer vid SU**

Stockholms universitet driver sedan 2013 ett VINNOVA-finansierat projekt kring utveckling av strategisk samverkan. Ett av delprojekten är personrörlighet med målet att ta fram ett förslag på en handlingsplan för hur SU ska jobba för att främja rörlighet för studenter, doktorander och forskare/lärare. En del av detta arbete har varit intervjuer med adjungerade professorer och lärare på SU för att undersöka vilka möjligheter och utmaningar som finns för adjungeringar. Detta arbete dockar väl in i det som gjorts inom ramen för KLOSS och delprojektet personrörlighet.

Studien (Tollbäck & Åström, 2015) har genomförts i form av intervjuer med drygt hälften av de adjungerade lärare och alla adjungerade professorer på SU som fanns tillgängliga under mars-april 2015, 12 respektive 6 individer. Intervjuerna har handlat om rollen som adjungerad, drivkrafter, svårigheter och möjligheter.

Adjungerade lärare har som huvuduppgift att undervisa på grundutbildning men forskning kan också ingå i tjänsten. Inom undervisning ingår föreläsningar och kursutveckling samt att stötta studenter i enskilda arbeten. De forskande adjungerade professorerna ingår i minst en forskargrupp på institutionerna och alla adjungerade professorer föreläser och handleder examensarbetare, några även doktorander.

Utmaningar och möjligheter ser olika ut för de två kategorierna, lärare och professorer. Det är tydligt i undersökningen att de adjungerade lärare som intervjuats står inför större utmaningar än de adjungerade professorerna. De adjungerade professorerna upplever att de har ett bra stöd från arbetsgivaren och de har inga större problem med kunskapsöverföring och förankring. De upplever inte heller att skillnaden mellan de båda arbetsplatserna är så stor. Många av de adjungerade lärarna upplever motstånd och oförståelse på ordinarie arbetsplatsen och har ibland svårt att nå fram med sina nya intryck och kunskaper hos kollegorna och skillnaderna mellan arbetsplatserna upplevs som relativt stor.

Båda kategorier önskar mer långsiktighet och anser att perioden för adjungering bör förlängas, dels för att passa den tid det tar att handleda en doktorand till disputation, men också för att öka kontinuiteten i undervisningen eftersom det tar ett tag att komma in i arbetet. De adjungerade professorerna ser gärna att de bjuds in till gemensamma och centrala strategiska diskussioner kring samverkan och hur de kan bidra till SU som helhet.

Det behövs en större medvetenhet kring fördelar och möjligheter med adjungerade forskare och lärare och vad målet är med anställningen. Detta är dels kopplat till behovet av att tydliggöra roll och förväntningar men också till de krav som ställs på de adjungerade – Behöver en adjungerad professor ha samma profil och meriter som en professor inom akademien eller är det behovet av andra kompetenser som bör styras?

### **Intervjustudie adjungerade professorer vid SLU**

SLU har inom ramen för KLOSS-projektet genomfört en intervjustudie (Söderlund & Hansen, 2015) med 9 av 11 adjungerade professorer i syfte att studera hur adjungeringar används och upplevs fungera både av de adjungerade själva och av institutionen. I studien har man också ställt frågor kring strategiska beslut på prefektnivån vad gäller adjungeringar samt hur man ser på adjungerade som ett verktyg för samverkan.

De adjungerade professorerna vid SLU ägnar sin tid åt forskning, handledning och undervisning av studenter och i två fall också kompetensutveckling av lärare vid SLU. De bidrar med kompetens och expertis, nätverk och nya forskningsprojekt. De flesta upplever att deras roll på institutionen fungerar bra vad gäller kompetens och arbetsuppgifter men att andra faktorer runt arbetsplatsen kunde förtydligas. Flera av de adjungerade uppger att de behövt en tydlig och tidig introduktion till institutionen för att snabbare kunna komma in i arbetsuppgifterna. De flesta intervjuade har varit adjungerade i 6-7 år och upplever att de i dagsläget har god insikt i institutionens arbete men att det tagit några år. Både adjungerade och prefekter ser ett behov av att öka uppföljningen av den adjungerades arbetsuppgifter så att det blir tydligt för hela organisationen vad den adjungerade bidrar med.

Överlag efterfrågas en tydligare syftesbeskrivning av adjungeringen från både prefekter och adjungerade. Man önskar en tydlig process för hur adjungeringsprocessen ska se ut så att tröskeln för att adjungera sänks. Några prefekter lyfter också kompetenskraven som i princip motsvarar vanlig professor vilket upplevs olyckligt då det i

detta sammanhang handlar om en annan kompetens som man vill ha in i organisationen. Det finns samtidigt de prefekter som anser att en adjungerad professor ska ha samma meriter och uppgifter som en vanlig professor men att omfattningen är mindre.

Vad gäller samverkan har flertalet prefekter uppgett att den potential för samverkan som finns genom en adjungering inte tas tillvara fullt ut. Flera kommer med förslag på vad som ytterligare skulle kunna göras i detta syfte samtidigt som flera prefekter uppger att de inte sett adjungeringar som en form av samverkan främst utan ett sätt att knyta till sig expertis som institutionen saknar. Det finns alltså flera olika strategiska anledningar till att adjungera och det skiljer sig mellan institutioner. Både adjungerade och prefekter uppskattade att intervjustudien genomfördes då de ser positivt på adjungeringar och att det är en anställningsform med stor potential men som vid SLU behöver bli något mer strukturerad för att fungera fullt ut.

### **Intervjustudie personrörlighet vid Umeå universitet**

Studien (Eklöf & Eriksson, 2015) genomfördes under våren 2015 och 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 dubbla anställningar. 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.

Syftet med studien var att beskriva erfarenheter gjorda av personer som ägnat eller ägnat 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.

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 ett ömsesidigt, återkommande och långsiktigt kompetensförsörjningsbehov hos universitet och landsting. Andra former för personrörlighet bygger på mer situationsbetingade ad hoc lösningar.

De respondenter som deltog i studien har i flera fall inte är särskilt involverade i aktiviteterna vid institutionen, antingen för att de som inkommande doktorander från en annan verksamhet inte deltar i undervisning och/eller endast sporadiskt vistas på universitetet, eller för de som befinner sig i flera organisationer samtidigt och inte hinner delta i alla gemensamma aktiviteter.

Respondenterna 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 studie 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. Studien lyfter fram vikten av gedigen beredskap, för att inte vinsterna ska bli för kortsiktiga eller stanna på individnivå.



## AkademiUt (AkUt)

Möjligheten att lärare eller forskare verkar på deltid utanför lärosätet i annan organisation har visat sig vara relativt oprövad i de undersökningar som genomförts inom delprojektet. Det finns ett betydande intresse hos omvärld och akademi för sådan rörlighet.

Med bakgrund från ovanstående samt inventeringar och analyser i delprojekt 1C Personrörlighet initierades ett särskilt initiativ som en fördjupning av KLOSS-samarbetet, KLOSS AkUt (Akademi Ut)

En grundtanke inom KLOSS AkUt är att utbyten ska utgöra en del av en strategisk samverkan istället för att ses som ett isolerat initiativ. Projektet bidrar med samlad kunskap om hur detta ska göras på bästa sätt. Projektets mål är ett väl förankrat förslag på hur personrörlighet kan stimuleras och förstärkas inom ett brett fält av för Sverige strategiskt relevanta forskningsområden, i kombination med praktiskt användbara resultat för de organisationer som deltar.

I KLOSS AkUt prövas konkret olika former för utåtriktad personrörlighet från akademi till omvärld. Sammanlagt kommer ca 40 case av AkUt-movers att genomföras på 11 olika lärosäten, och följs upp med avseende på resultat och effekter inom och utanför akademien.

## Workshop om industridoktorander

Denna form av inåtgående personrörlighet vid de fyra lärosäten som ingår i delprojektet omfattar långt fler individer än adjungerade och affilierade tillsammans. Externt anställda doktorander utgör vid dessa fyra lärosäten ca 10% av det totala antalet doktorander.

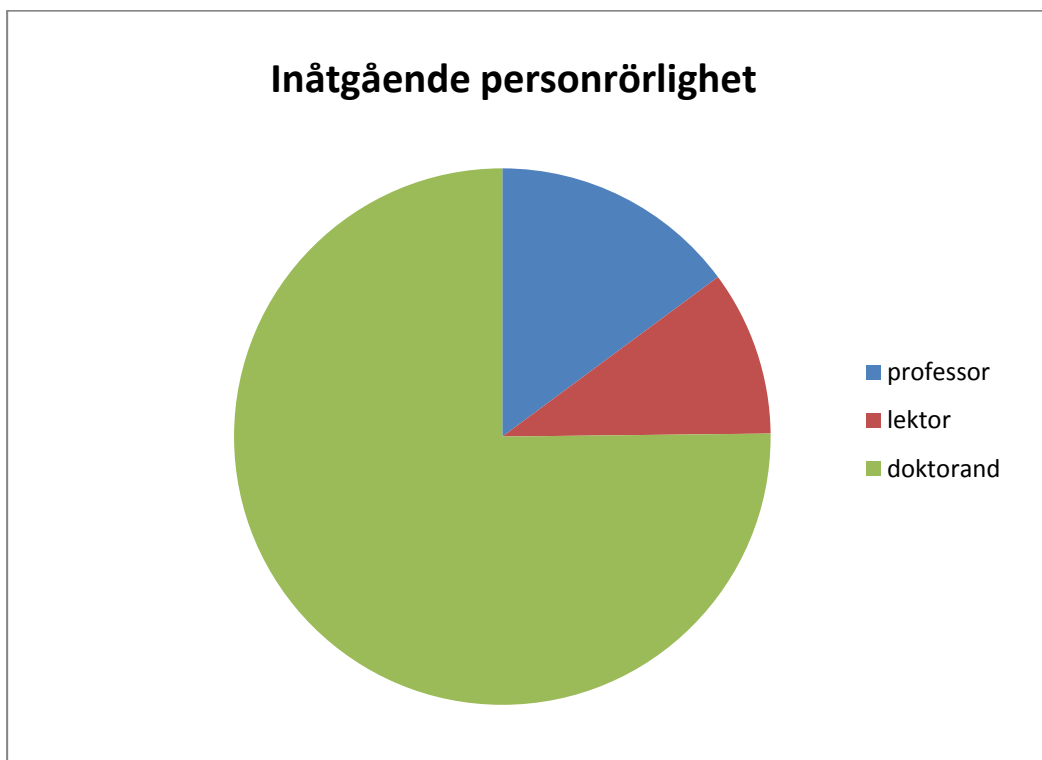


Diagram 1. Inåtgående personrörlighet, KTH, SU, SLU och UmU sammanslaget. Totalt står ca 75 % av den inåtgående rörligheten av doktorander.

Mot bakgrund av inventeringen och den stora andelen externa doktorander valde delprojektet att genomföra en workshop med fokus på externt anställda doktorander från industrin, s.k. industridoktorander.

Industridoktorander är ett effektivt sätt att stärka relationen mellan akademi och näringsliv. Det finns dock en del utmaningar och utvecklingsbehov för att man i forskning, utbildning och på företaget ska kunna ta tillvara på den kunskap och kompetens som industridoktoranden har samt skapa förutsättningar för ökad samverkan och mervärden för alla parter. Ofta fungerar det bra men det finns även exempel på att denna grupp upplever krav från företaget och krav från akademien som kan vara svåra att förena. Genom att de har en förankring i båda verksamheter finns möjlighet till många positiva effekter för individ, lärosäte och företag. I workshopen diskuterades detta med utgångspunkt i erfarenheter hos lärosäten, handledare, lärare och företag.

### **Frågeställningar vid workshopen**

- Hur fungerar industridoktorandrollen i praktiken?
- Vilka är mervärdena och utmaningarna för forskargruppen, för studenterna på grundutbildningen och för doktoranden?
- Vad behöver förändras?

Dessa frågor adresserades av Malin Åkermo (KTH, Farkost och Flyg) Anders Åstrand (UmU, Institutionen för tillämpad fysik och elektronik utifrån ett handledar- respektive doktorand-/läraperspektiv.

Åkermo delade med sig av sin erfarenhet av att handleda industridoktorander. Hon lyfte särskilt hur givande det är med samarbete med industrin för alla parter, men pratade också om vikten av att skapa bra praktiska förutsättningar för samarbetet och hur olika det kan se ut beroende på bakgrund och erfarenhet hos doktoranden.

Åstrand berättade om företagsforskarskolan där han varit som doktorand med anställning av universitetet men med delfinansiering från ett mindre företag i utbyte mot resultat och 20% tid. Han talade bland annat om insikter han gjort som forskarstuderande under tiden ute i den externa verksamheten och hur betydelsefulla lokala näringslivskontakter är för undervisningens kvalitet och studenternas framgång.

Workshopen avslutades sedan med gruppdiskussioner utifrån dessa frågeställningar:

- Vilka utmaningar respektive möjligheter finns med/för industridoktorander?
- Vilka är de största utvecklingsbehoven för lärosäten när det gäller industridoktorander?
- Hur tar akademien bäst tillvara på industridoktoranders erfarenheter och kompetens?
- Hur ser akademien på industridoktoranders personrörlighet i jämförelse med andra gruppers rörlighet till/från extern part? Vad är viktigast att stödja och stimulera ur den akademiska sektorns perspektiv?

Nedan följer en sammanfattning av det som presentatörer och deltagare lyfte fram.

### **Möjligheter och utmaningar**

Både för akademi och företag innebär industridoktoranden en bra länk och ökad möjlighet till kunskapsöverföring och annan samverkan. För företaget innebär ett samarbete med akademien stärkt varumärke och legitimitet. Relevanta frågeställningar och fakta ställs direkt mot industrins utmaningar. För akademien innebär företagssamarbeten ofta ökade chanser till bättre rekrytering av studenter och doktorander. Industridoktoranden kan facilitera kontakter, studiebesök, examensarbeten och ge handledning i studentprojekt.

Industridoktoranden får ett stort nätverk både inom företagsvärlden och akademien, forskningen underlättas av tillgång till forskningsunderlag och möjligheten att testa och sprida resultatet. Nya metoder och perspektiv samt direkt omsättning av forskningsresultat leder till förbättrad forskningskvalitet. Ett samarbete ger också oftast ökade möjligheter till forskningsfinansiering.

För ökad känsla av tillhörighet och ett smidigt kunskapsutbyte är det viktigt med geografisk närhet mellan lärosäte och företag och att doktoranden närvarar på båda ställen. För att forskningen ska hålla tillräckligt hög

kvalitet bör det finnas en styrgrupp som förstår forskning. Det är viktigt att stämma av förväntningarna från alla parter samt vara noga med de avtal som skrivs, i synnerhet när det gäller sekretess och IPR.

Detta konkretiserades till enkla råd, en bas som första steg i att säkerställa att industridoktorander både blir en resurs för stärkt relevans och kvalitet och möts av rimliga och tydliga förväntningar från såväl akademi och företag.

- Genom att planera för hur industridoktorandens erfarenhet tas tillvara under utbildningen men även efter lic./disputation kan företaget öka de positiva effekterna av samarbetet.
- Lärosäten kan bli ännu bättre på att ta tillvara på doktoranders kunskaper och erfarenheter i utbildningen.
- Förenklade och tydliga processer underlättar för alla parter.
- För att sprida industridoktoranden som rörlighetsform är det viktigt att dokumentera och tydliggöra de mervärden det ger, detta för att också kunna sprida konceptet till andra områden.
- Att ha en industridoktorand innebär relativt stora investeringar vilket innebär svårigheter för mindre företag.

## Diskussion

Personrörlighet handlar egentligen om att skapa bästa förutsättningar för människor att jobba ihop. Mycket handlar om att prata igenom upplägget för vistelsen, skapa gemensamma förväntningar och få tydliga ramar för arbetet. Det handlar också om en tillåtande kultur och att frigöra utrymme i det ordinarie arbetet, men det kan även behövas en del strukturförändringar inom UoH-sektorn. Ett par förslag till sådana ges nedan.

För sina respektive huvudarbetsgivare utgör personrörlighet en viktig resurs för kunskapsöverföring och nya perspektiv. Adjungerade specialister som inom akademien blir verksamma i forskning och utbildning bidrar utöver sin kunskap med nya värdefulla kontaktytor och uppdaterad kunskap om branschens utmaningar. Akademiens forskare och lärare. Den akademiska sektorn behöver å sin sida arbeta smart med de resurser som finns, för att för att öka möjligheterna för lärare och forskare att tillbringa tid i extern verksamhet. Likaså är det en fråga om resurshushållande att hitta former för att säkerställa att kunskapsöverföring vidare in i den egna organisationens verksamhet och där bidrar till relevans och kvalitet i forskning och utbildning.

### **Personrörlighet ett verktyg för relevans och kvalitet i verksamheten**

Vad gäller samverkan i stort så är ömsesidig förståelse för behov och situation viktigt. Ska lärosätena kunna bidra med relevanta kunskaper till samhället måste man förstå samhällets största utmaningar och den situation och kontext de verkar i. På samma sätt måste samhällets förväntningar på vad som kan åstadkommas från lärosätet i samverkan och på vilket sätt man bäst gör detta vara rimliga. För att detta ska kunna ske på effektivt och ändamålsenligt sätt är ömsesidig förståelse avgörande för alla parter. I samverkan är människor den viktigaste resursen och att låta människor röra sig mellan olika verksamheter kan vara ett mycket effektivt sätt att få till stånd denna ömsesidiga förståelse. Individerna som vistas i annan verksamhet kompetensutvecklar både sig själva och sin organisation och det faktiska mötet ger nya nätverk som på sikt också kan ge fler och nya samverkansmöjligheter.

### **Rollen som adjungerad/affilierad ska vara tydlig**

Det är viktigt att rollen som adjungerad är tydlig och att kommunicera vad den adjungerade förväntas att arbeta med. En arbetsbeskrivning bör upprättas och mottagande organisation kan gärna ha ett "välkomstpaket" med information och en mentor som introducerar på den nya arbetsplatsen. Planeringen bör även inkludera informationspunkter där den adjungerade berättar om vad man gör i sin hemorganisation. Det senare är värdefullt även när det gäller att ta tillvara den kompetensresurs som forskarstuderande med extern anställning är. En styrgrupp med handledare från båda organisationerna bör inrättas för doktorand med extern anställning där forskningsprojekt eller studieplan diskuteras enligt en överenskommen handlingsplan (Kihlander et al. 2011).

## **Personrörlighet är ett strategiskt vägval**

Individens rörlighet mellan sektorer är en strategisk fråga för både mottagande och avsändande organisation. Om ett lärosäte eller en annan organisation vill att deras medarbetare ska röra sig från och till akademien är det viktigt att ledningen gjort ett strategiskt val att satsa på detta. För att en person som kommer till en ny organisation ska känna sig välkommen och kunna göra nytta så krävs en accepterande kultur och processer för att på bästa sätt genomföra uppgiften. Att lärosätets ledning betonar att detta är viktigt för utveckling av såväl forskning som utbildning och att den icke-akademiska parten gör detsamma är en förutsättning för framgången. Om det inte finns en tydlig förklaring och acceptans för att en person plötsligt beger sig iväg från arbetsplatsen kan det lätt misstolkas av andra medarbetare. Proaktiva organisationer som är måna om att utveckla sina medarbetares professionella kunskap och nätverk kan utveckla kombinerade karriärer tillsammans med lärosäten. Detta ställer krav på att det finns olika nivåer av adjungeringar med specifika behörighetskrav. I dagsläget bedöms en adjungerad lektor på samma sätt som en akademisk lektor vid flertalet lärosäten vilket kan försvåra möjligheterna för en person att bli adjungerad då väldigt få utanför akademien kan få de meriter som då krävs. Om man vill öka antalet adjungeringar bör man också se över meriteringskraven så att de som blir adjungerade har en kompletterande kompetensprofil och därmed bidrar med något väsentligt till forskar- eller lärargruppen.

## **Det ska vara självklart att samverka med svenska lärosäten**

Personrörlighet kan vara ett sätt för svenska lärosäten att särskilja sig i den globala konkurrensen. Det är absolut så att svenska företag, lärosäten och offentlig sektor har ett gott rykte när det gäller förmåga till samarbete över disciplinära gränser. Därför är det viktigt att utgå ifrån den möjligheten och skapa förutsättningar så att det är enkelt för olika typer av organisationer, även internationella som beslutar sig för att etablera forskning och utvecklingsfacilitet i Sverige, att möjliggöra för deras personal att verka inom lärosätena. Till exempel skulle lärosätessammansatta regelverk vad gäller anställningsformer och cv-mallar för adjungeringar kunna underlätta för ett företag som vill samverka med flera olika lärosäten.

## **Förslag**

Arbetet inom detta delprojekt har utgått från de övergripande målsättningarna i KLOSS-projektet: att utveckla strukturer och former som underlättar samverkan. Delprojektets syfte har varit att utveckla och pröva verktyg som kan användas för att främja personrörlighet mellan den egna verksamheten och företag/organisationer. Utifrån diskussionen i föregående avsnitt har vi därför utformat tre konkreta förslag:

### **Förslag 1: gemensam terminologi – gör det enkelt för omvärlden**

Idag används olika begrepp vid olika lärosäten, undantaget adjungerad professor, en anställning som regleras genom högskoleförordningen. Vi föreslår att denna utökas till att även omfatta hela trappan för att utveckla kombinationskarriärer i Sverige och underlätta såväl redovisning som uppskattad nedlagd arbetstid vid rikets lärosäten i form av mantimmar. Detta kan komplettera lärosätets ekonomiska intäktsredovisning mätt i kronor.

Adjungerad professor

Adjungerad lektor/lärare/forskare/fakultet

Adjungerad doktorand

### **Förslag 2: gemensam datafångst på nationell nivå**

Utökad uppdrag att redovisa adjungerade anställningar med obligatorisk uppgift om aktivitetsgrad och arbetsgivare till UKÄ för samtliga lärosäten. Registrering i Ladok av forskarstuderanden med extern anställning kompletteras med obligatorisk uppgift om arbetsgivare samt SNI-kod.

Det ger goda möjligheter att ta fram statistiska underlag t.ex. utifrån bransch och storlek på företag för komplettering av kunskapsunderlag inför satsningar på forskning och utbildning i Sverige.

Utveckla metoder för datafångst gällande utåtgående personrörlighet från lärosätet till omvärlden. Redovisning av aktivitetsgrad, antal individer samt mottagande organisation med SNI-kod.

### **Förslag 3: finansiering**

Finansiering av personrörlighet bör ses över, både gällande prioritering av sektorns anslagsfördelning och utlysningar från forskningsfinansiärer. Vetenskapsrådet och VINNOVA har ett uppdrag att föreslå en modell för resurstilldelning där samverkan utgör en del. Personrörlighet utmanar eftersom det kräver nya sätt att tänka kring värdet av kompetensutveckling och kompetensförsörjning inom den egna organisationen. Här kan nya metoder för budgetering inom t ex en kommun krävas för att behålla och utveckla läraryrket genom att man lånar läkarnas modell med förenade anställningar som gagnar kliniskt arbete kompletterat med forskning och utbildning.

En riskfond kan upprättas av staten för den händelse att den adjungerade sägs upp eller företaget går i konkurs. På detta sätt får adjungerade och externt anställda doktorander en tryggare situation. Detta är en risk som påtalas av lärosätets jurister när det gäller vem som ansvarar för vad. På så sätt kan ett gemensamt samhällsansvar tas för dessa grupper.

## Källförteckning

- Benner, M & Sörlin, S. 2015. Samverkansuppgiften i ett historiskt och institutionellt perspektiv. VINNOVA analys VA 2015:02
- Bienenstock, A., Schwaag Serger, S., Benner, M., Lidgard, A., 2014. Utbildning, forskning, samverkan. Vad kan svenska universitet och lärosäten lära av Stanford och Berkeley?, SNS Förlag
- Borell-Damian, L et al 2009. Collaborative Doctoral Education: University-Industry Partnerships for Enhancing Knowledge Exchange. EUA publications 2009.
- Broström A & Johansson E, 2011. KTH:s adjungerade professorer Resultat av nulägesanalys 2011, enligt uppdrag från Faculty for Innovative Engineering
- Eriksson, J & Eklöf, J. 2015. Personrörlighet vid Umeå universitet – En kvalitativ intervjustudie.
- Kihlander, I et al. 2011. Planning Industrial PhD projects in practice: speaking both academia and practitionese
- Lowres, 2012. Så här gör vi, KTH:s personutbyte med omvärlden: adjungerade professorer, affilierade och industridoktorander
- Nordforsk Policy Paper 3-2014: Crossing Borders - Obstacles and incentives to researcher mobility
- Pettersson, H. 2013. Att vara mobil mellan universitetet och externa samarbetspartners. Rapport inom DARE-projektet.
- Ramsten, A. 2014. Arbetsnotat KLOSS
- Reitberger G, & Sittenfeld, J. 2011. Kunskapsutbyte genom personrörlighet mellan akademi och näringsliv
- SKL, 2014. Kommundoktorander – en investering i kompetensutveckling, Serie: Forskning i kommunens tjänst
- SSF. 2012. Rörlighet befrämjar utvecklingen – en utvärdering av programmet Strategisk mobilitet. SSF rapport nr 14
- Söderlund, C., Hansen, H.P. 2015. Adjungerade professorer vid SLU.
- Tollbäck J, Åström A. 2015. Adjungerade lärare och professorer vid Stockholms universitet, Intervjustudie