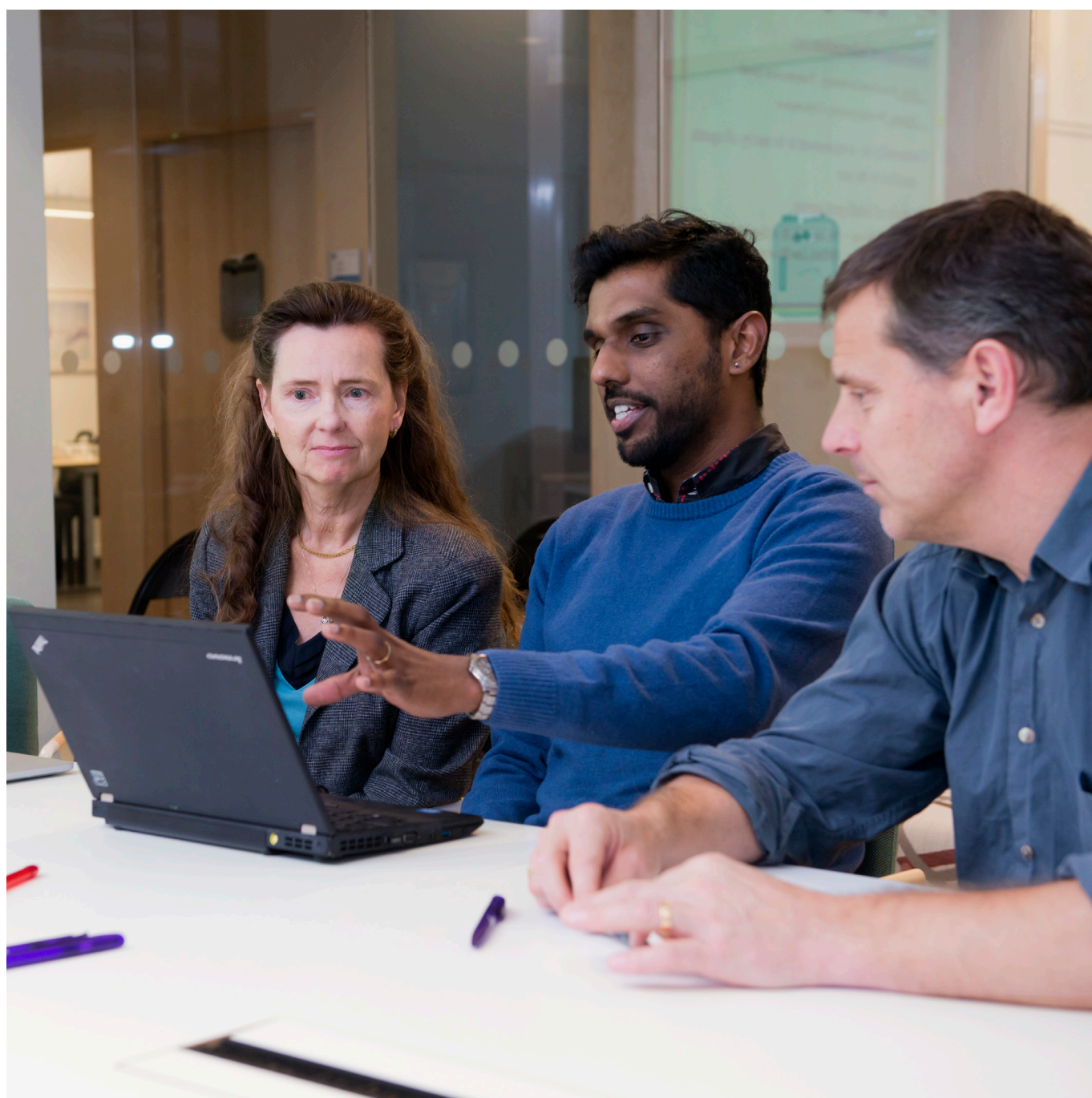


Den akademiska personalens erfarenheter av internationell mobilitet inom ramen för Erasmus+

Incitament och hinder



Den akademiska personalens erfarenheter av internationell mobilitet inom ramen för Erasmus+

Incitament och hinder

Den akademiska personalens erfarenheter av internationell mobilitet inom ramen för Erasmus+

Incitament och hinder

UHR:s rapportserie 2023:2, Universitets- och högskolerådet, december 2022

Kontaktperson: Madelen Charyszak

Omslagsbild: Eva Dalin

ISBN 978-91-7561-110-5

För mer information om myndigheten och våra publikationer, se **www.uhr.se**.

Innehåll

Förord	7
Sammanfattning	8
Summary	9
Inledning	10
Personalmobilitet inom Erasmus+ högre utbildning.....	10
Kort om ECHE-principerna.....	11
Tidigare rapporterade incitament och hinder	11
Syfte och frågeställningar	12
Genomförande och analys	13
Analysresultat.....	14
Lärare som deltar i utbyten är oftast mycket erfarna.....	14
Hälften hade önskat att mobilitetsperioden var längre.....	15
Information om utbyten kommer mest från kollegor.....	15
Internationaliseringsansvarig är den som oftast främjar utbytet	16
Minskade undervisningskrav är extra värdefullt	16
Lärosätets stöd under mobiliteten främst administrativt	17
För mycket arbete och för lite stöd efter utbytet.....	17
Hälften ser utbytet som meriterande för karriären.....	19
Utbyten uppmärksammas främst genom att lärarna delar med sig till kollegor	20
Majoriteten är nöjd men ger förslag på förbättringar för att främja mobiliteten	21
Många blev bättre på att vägleda studenter till utbyten	23
Akademisk personal drar flera lärdomar av utbytet	23
Det behövs tydligare strategiskt perspektiv, tydligare mål och tydligare uppföljning	24
Avslutande reflektioner	26
Incitament och hinder som påverkar motivation och möjlighet att genomföra mobilitet	26
Bristande incitamentsstruktur minskar motivationen	27
Goda exempel på hur lärosätena skapar incitament	27
Lärarna ger förslag för att främja ökad mobilitet	28
Referenser	30
Bilaga 1: Enkät	31
Bilaga 2: Enkät svar med fasta svarsalternativ	35
Bilaga 3:	
Erasmus Charter for Higher Education 2014– 2020.....	40

Förord

Ökade möjligheter för strategiska samarbeten och utbyten mellan lärosäten i Europa står högt på EU:s agenda. Genom Europeiska utbildningsområdet (European Education Area) strävar EU-kommissionen efter att stärka den europeiska dimensionen inom högre utbildning och forskning, samt möjliggöra ett fördjupat gränsöverskridande samarbete mellan lärosäten i Europa. 2018 lanserade EU-kommissionen initiativet Europauniversitet inom ramen för Erasmus+ programmet – ett initiativ som 13 svenska lärosäten ingår i i dag. Ambitionen är att Europauniversiteten ska vara drivande i att utveckla innovativa pedagogiska metoder och att studenter och anställda kan röra sig fritt mellan lärosätena som ingår i alliansen. Samarbetet ska finnas på alla områden, inom utbildning, forskning, innovation och samverkan, mellan studenter, doktorander, akademisk och administrativ personal, samt inom alla ämnesområden. Medel för mobilitet inom Erasmus+ som UHR hanterar kommer att vara centrala för att nå de mål som finns inom allianserna.

Denna utrednings syfte är att undersöka hur akademisk personal som genomfört internationell mobilitet inom Erasmus+ uppfattar sitt lärosätes arbete med att underlätta mobiliteten, vilka incitament och hinder som påverkar deras vilja och möjlighet att genomföra mobilitet i andra länder. Syftet är också att undersöka vad den akademiska personalen anser att lärosätena skulle kunna göra för att i högre grad än i dag främja mobiliteten bland dem.

Resultaten visar att majoriteten av den akademiska personalen som genomfört utbyten inom Erasmus+ undervisningsuppdrag är nöjda med sitt utbyte men de anser generellt att lärosätena inte visar något större intresse för att ta vara på erfarenheterna från utbyten eller att de inte ser det som en integrerad del i sitt utvecklingsarbete. Kunskapen riskerar därmed att stanna hos de enskilda individerna som genomfört ett utbyte. Det kopplar flera svarande till att de upplever att lärosätenas mål för utbytesverksamheten inte sker i ett större strategiskt sammanhang utan ses som löst sammankopplade aktiviteter.



Eino Örnfeldt
Generaldirektör, UHR

Sammanfattning

Syftet med den här utredningen är att undersöka hur akademisk personal som genomfört internationell mobilitet inom Erasmus+ uppfattar sitt lärosätes arbete med att underlätta mobiliteten.

Utredningen berör de incitament och hinder som den akademiska personalen upplever påverkar deras vilja och möjlighet att genomföra mobilitet i andra länder och vad de anser att lärosätena kan göra för att främja mobiliteten bland akademisk personal.

Utredningen visar att majoriteten av den akademiska personalen som besvarat enkätfrågorna och som har genomfört utbyten inom Erasmus+ undervisningsuppdrag är nöjda med sitt utbyte men att de känner att de saknar stöd och incitament från sitt lärosäte. Lärosätena beskrivs generellt sett uppmuntra den akademiska personalen att genomföra utbyten men förutsättningarna för att göra det finns inte alltid. Den akademiska personalen upplever att de själva ansvarar för hela ansökningsprocessen, planeringen och genomförandet, samtidigt som de behöver sköta sina vanliga arbetsuppgifter. De beskriver det som påfrestande att de inte får tillräckligt med avlastning eller stöd.

Majoriteten upplever utbytet som mycket givande på många plan. Det är en stor källa till kunskapsutbyte och en möjlighet att knyta värdefulla kontakter som lägger grund för framtida samarbeten mellan lärosäten. Däremot uppfattas inte mobiliteten som meriterande i samband med den egna karriärsutvecklingen, med hänsyn till bland annat löneutveckling, anställning och befordran.

De svarande anser generellt att lärosätena inte visar något större intresse för att ta vara på erfarenheterna från utbyten eller att de inte ser det som en integrerad del i sitt utvecklingsarbete. Kunskapen riskerar därmed att stanna hos de enskilda individerna som genomfört ett utbyte. Det kopplar flera svarande till att de upplever att lärosätenas mål för utbytesverksamheten inte sker i ett större strategiskt sammanhang utan ses som löst sammankopplade aktiviteter.

Summary

The purpose of this enquiry is to investigate how academic staff who undertook international mobility within Erasmus+ perceive their higher education institution's work on facilitating mobility.

The enquiry looks at the incentives and barriers that academic staff feel affect their interest and opportunities regarding undertaking mobility periods abroad, as well as what they believe higher education institutions can do to promote mobility among academic staff.

The enquiry shows that the majority of academic staff who responded to the questionnaire and who have conducted exchanges for teaching staff within Erasmus+ are satisfied with their exchange, but feel that they lack support and incentives from their higher education institution. In general, higher education institutions are described as encouraging academic staff to go on exchanges, but that circumstances conducive to doing so do not always exist. Academic staff perceive that they are responsible for the entire application process, planning and execution, while also needing to do their normal duties. They describe it as stressful that they do not receive enough support.

The majority find the exchange to be rewarding on many levels. It is a significant source of knowledge exchange and an opportunity to make valuable contacts that provide a foundation for future collaboration between higher education institutions. However, mobility is not found to be a benefit in terms of career development, regarding factors such as salary development, employment and promotion.

Respondents generally feel that higher education institutions do not show much interest in making use of the experience they gained on exchanges, or that they do not regard this to be an integrated part of their development work. Knowledge thus risks staying with the individuals that undertook an exchange. Several respondents link this to their perception that the higher education institutions' goals for exchange activities are not part of a larger strategic context, but are regarded as loosely linked activities.

Inledning

Erasmus+ är EU:s program för internationellt samarbete inom utbildning, ungdom och sport. Universitets- och högskolerådet (UHR) är nationellt kontor för Erasmus+ inom utbildning på för-, grund- och gymnasieskolenivå, yrkesutbildning, högre utbildning och vuxenutbildning. Inom UHR:s ansvarsområden ingår internationellt samarbete och mobilitet.¹ Budgeten för Erasmus+ har under programperioden 2021–2027 ökats väsentligt jämfört med den föregående programperioden och det finns en förväntan att student-, elev- och lärarmobiliteten ska öka kraftigt. Budgetökningen ska bland annat bidra till fler studieperioder och praktikplatser utomlands samt ökade personalutbyten.²

Det innebär att UHR har en än viktigare roll i att stötta lärosäten, skolor och andra utbildningssamordnare att på bästa sätt öka deras deltagande i mobilitet.³ Tidigare rapporter har visat att lärarnas egna erfarenheter av internationella utbyten kan påverka studenter att välja att studera utomlands. Det innebär att lärarmobiliteten även kan antas påverka studentmobiliteten positivt.⁴

Personalmobilitet inom Erasmus+ högre utbildning

Det finns två kategorier av personalmobilitet inom högre utbildning som har varit möjliga att undersöka genom befintliga data: personal med undervisningsuppdrag och personalfortbildning. Inom kategorin personal med undervisningsuppdrag kan deltagare räknas som lärare/forskare, det vill säga akademisk personal. Inom kategorin utbyte för personalfortbildning finns det en blandning av lärare/forskare, administrativ personal, studievägledare med flera.

Inom personalmobiliteten som innefattar undervisningsuppdrag kan utbytet vara mellan två dagar och två månader och det krävs minst åtta timmars undervisning per mobilitet och vecka. Om undervisningsuppdraget kombineras med exempelvis kursutveckling krävs det endast fyra timmars undervisning per mobilitet och vecka. Stipendiebeloppet varierar beroende på vilket land mottagande lärosäte finns i, men det ligger på mellan 140 och 180 euro per dag. Resebidrag utgår också, baserat på hur lång resa det handlar om. Efter mobiliteten besvarar den akademiska personalen en deltagarrapport. Det är en utvärdering med frågor om mobiliteten.

1 *Från Sverige med Erasmus+ Utresande utbytesstudenters upplevelser, praktiker och preferenser*, UHR oktober 2018

2 Erasmus+ programperiod

3 *Svenska lärosätens erfarenhet av Erasmus charter (ECHE)*. Stockholm: UHR.

4 *Det akademiska värdet av mobilitet* (UHR 2018)

De analyser som redovisas i den här rapporten inkluderar bara akademisk personal som varit på utbyten med undervisningsuppdrag.

Kort om ECHE-principerna

Lärosäten som väljer att delta i Erasmus+ behöver ha en Erasmus Charter for Higher Education (ECHE) och följa de så kallade ECHE-principerna.⁵ De innefattar flera delar som berör ett brett spann av områden, såsom de grundläggande principerna som beskriver bland annat icke-diskriminering, tillgodoräknande och liknande. Andra principer handlar om vad som ska ske *före* mobiliteten. Här beskrivs bland annat att lärare och studenter ska få information om möjligheten att göra ett utbyte. Lärosätena ska även erbjuda förberedande insatser (praktiska såväl som akademiska) till de personer som blir beviljade en mobilitet.

Principerna *under* mobiliteten betonar främst det mottagande lärosätes ansvar att behandla inresande studenter och personal likvärdigt med den egna personalen.

Principerna *efter* mobiliteten berör, för personal, att deras erfarenhet från mobiliteten ska erkännas enligt ett mobilitetsavtal.⁶

Tidigare rapporterade incitament och hinder

Incitament och hinder för personalmobilitet har undersökts i många studier. Redan 2004 beskrev Högskoleverket hinder såsom problem att hitta ersättare, dåliga ekonomiska villkor och ett "berg" av undervisning som väntade den akademiska personalen efter hemkomst.⁷ I en rapport från Högskoleverket från 2008 presenterades rekommendationer till både lärosäten och till regeringen. Där föreslogs det bland annat att lärarnas arbete med internationalisering och deras utbyten skulle ses som meriterande i deras karriärsutveckling. Exempelvis föreslogs att det skulle tas hänsyn till mobilitet i samband med löneutveckling, anställning och befordran.⁸ Rapporten visade att de internationella utbytena sällan syntes i löneförhandlingar. Personallutbyten ingick sällan i de anställdas kompetensutvecklingsplaner. Även i utredningen *En strategisk agenda för internationalisering* framgick det att lärosätena behövde utveckla en liknande incitamentsstruktur för att öka mobiliteten bland lärare.⁹ Så sent som 2020 presenterade UHR en rapport om lärosätenas erfarenheter av att delta i Erasmusprogram. Rapporten visade på utvecklingsområden hos svenska lärosäten när det gäller att främja utlandsmobilitet bland

5 Principerna i sin helhet finns i bilaga 3, Erasmus Charter for Higher Education

6 *Svenska lärosätens erfarenhet av Erasmus charter (ECHE)*. Stockholm: UHR.

7 *En gränslös högskola? Om internationalisering av grund- och forskarutbildning. Högskoleverkets rapportserie 2005:1 R*

8 *En högskola i världen – internationalisering för kvalitet. Högskoleverkets rapportserie 2008:15 R.*

9 *En strategisk agenda för internationalisering SOU 2018:3*

akademisk personal.¹⁰ Rapporten belyste att lärosätena lägger stor vikt vid marknadsföring och på att förbereda personalmobiliteten men att det inte finns liknande strukturer för att mer systematiskt arbeta med att uppmuntra och ge erkännande till den akademiska personal som har deltagit.

I tidigare studier har tidsbrist rapporterats vara det största hindret för mobilitet bland akademisk personal.¹¹ Tidsbristen kan till exempel bestå i att den akademiska personalen behöver ta igen arbetsuppgifter när de kommer hem och att undervisningsuppgifter läggs på hög när de är borta.

Tidigare studier har även pekat på andra hinder som kan påverka den akademiska personalens möjlighet att genomföra internationella utbyten. Ett hinder är bristande information om mobilitet. Det gäller både brist på information om möjligheten att resa ut, och om hur de ska gå tillväga för att arbeta utomlands. Exempelvis lyfts det att akademisk personal på grund av tidsbrist kan ha svårt att sätta sig in i finansieringsmöjligheterna.

Även otillräcklig finansiering har tidigare framhållits som något som kan hindra mobilitet bland personal. Även om Erasmus+ ofta anses erbjuda god finansiering (inom Europa) så har det beskrivits att det kan finnas brister vid kortare utlandsvistelser.¹² Stipendiet för ett lärarutbyte inom Erasmus+ betalas ut i efterhand genom att medel betalas till lärarens institution. Stipendiet är tänkt att täcka en del av kostnaderna i samband med utbytet, exempelvis resekostnader och ökade levnadskostnader. Stipendiet täcker dock inte alla extra utgifter. Vistelsens längd och vilket land läraren väljer att åka till avgör hur stor ersättningen blir.

I en tidigare studie har 13 procent av de tillfrågade lärosätena rapporterat att det kan finnas skillnader i förutsättningarna för kvinnor respektive män att göra utbyten. Skillnaderna relateras till den könsnormativa familjefördelningen, där kvinnor generellt tar större ansvar för hushållet. Det ansågs ske på grund av att kvinnor hade svårare att avstå sina familjeåtaganden. I samma studie beskrev några lärosäten att bristande möjligheter att ta med familj kunde upplevas som ett hinder.¹³

Tidigare rapporterade incitament för att öka den internationella personalmobiliteten har bland annat varit att erbjuda interna resebidrag och språkkurser. Mer riktad information till anställda har också lyfts som en viktig del för att öka internationaliseringen.¹⁴

Syfte och frågeställningar

Denna utredning har initierats av UHR och syftet är att undersöka hur akademisk personal som har genomfört internationell mobilitet uppfattar sitt lärosätes arbete med att underlätta mobiliteten.

10 Svenska lärosätens erfarenheter av Erasmus charter (ECHE). UHR, 2020

11 En strategisk agenda för internationalisering, SOU 2018:3.

12 Ibid.

13 Ibid.

14 En strategisk agenda för internationalisering, SOU 2018:3

Tidigare studier har främst fokuserat på lärosätenas uppfattning om personalmobiliteten. Vad de deltagande lärarna upplever har inte belysts i så stor utsträckning tidigare. Därför fokuserar den här utredningen på den akademiska personalens upplevelser av lärosätenas arbete med personalmobilitet och vad de ser som incitament och hinder för att delta i ett sådant program. Det som presenteras är alltså den akademiska personalens subjektiva erfarenhet efter genomförd mobilitet inom Erasmus+.

Målet är att ta fram ett kunskapsunderlag som kan ge lärosätena konkreta exempel på hur de kan arbeta för att öka antalet utresande bland den akademiska personalen. Dessutom kan det bidra till att förbättra UHR:s stöd till lärosätena i arbetet med att främja mobiliteten bland den akademiska personalen. Därför har följande frågeställningar formulerats:

- Vilka incitament och hinder upplever akademisk personal påverkar deras vilja och möjlighet att genomföra mobilitet i andra länder?
- Vad bedömer den akademiska personalen att lärosätena skulle kunna göra för att främja mobilitet bland dem?

Genomförande och analys

Analyserna baseras på svaren i en enkät som UHR skickade ut hösten 2021. Den skickades till akademisk personal som mellan 2016 och 2020 gjort utbyten inom Erasmus+ undervisningsuppdrag och uppgett att UHR fick kontakta dem för framtida undersökningar.

Den akademiska personalen fick enkäten till den e-postadress som de uppgett i deltagarrapporten som de besvarat efter utbytet. Enkäten skickades till 948 personer. Det kom svar från 414 personer på 18 lärosäten, vilket är en svarsfrekvens på 44 procent.

En del svar på öppna enkätfrågor redovisas som citat för att levandegöra de statistiska resultaten. I några fall har citaten korrigerats språkligt för att öka läsbarheten.

Analysresultat

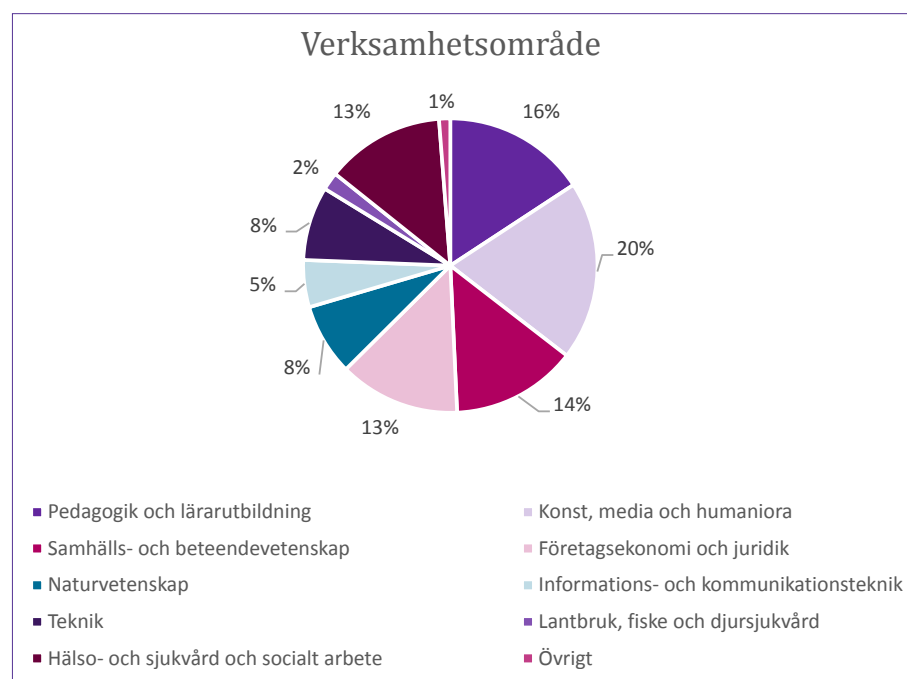
Här presenteras resultatet av analyserna av den akademiska personalens svar på enkätfrågorna.

Ingen genomgående könssupplad statistikredovisning presenteras eftersom ingen statistisk signifikans har kunnat uppvisas mellan kvinnor och mäns svar på enkätfrågorna.

Lärare som deltar i utbyten är oftast mycket erfarna

77 procent av den akademiska personalen som gjort utbyten har undervisat i tio år eller mer. 6 procent av personalen har undervisat mellan sex och tio år och knappt 17 procent har undervisat i högst fem år. 53 procent av de svarande anger att de undervisar under minst halva sin arbetstid.

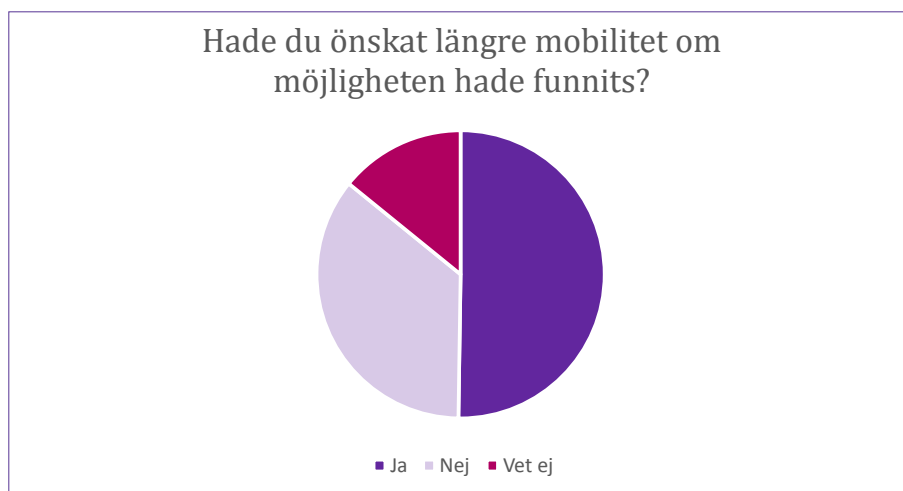
Figur 1 visar fördelningen av de svarandes verksamhetsområden.



Figur 1 Fördelning av de svarandes verksamhetsområden.

Hälften hade önskat att mobilitetsperioden var längre

53 procent av all personal angav att de tidigare gjort ett utbyte inom Erasmus+ eller LifeLong Learning Programme och Socrates, vilket är namnen på de programperioder som föregick Erasmus+. Bland svarande som gjort utbyten tidigare var det vanligast att ha gjort tre utbyten tidigare. 28 procent av de svarande har också gjort utbyten inom ett annat utbytesprogram, i snitt två utbyten utanför Erasmus+.



Figur 2 Önskemål om längre mobilitetsperiod.

Mobiliteten varade i snitt i fem dagar och hälften av de svarande hade önskat en längre mobilitetsperiod om möjligheten hade funnits, se figur 2. Personalutbyten inom Erasmus+ tillåter ett utbyte som varar i upp till två månader, så förklaringen till att personalen upplever att deras mobilitet varit för kort har inte att göra med Erasmus+ utformning.

Information om utbyten kommer mest från kollegor

Det vanligaste sättet att få reda på möjligheten att göra ett internationellt utbyte inom Erasmus+ var enligt 47 procent av de svarande att kollegor som gjort utbyten delade med sig av sina erfarenheter. 34 procent beskrev att de fått reda på möjligheten till utbyte genom att arbetsgivaren informerat dem. 24 procent hade fått reda på möjligheten genom information på lärosätets hemsida. Det var även 31 procent som beskrev att de tidigare gjort utbyten och därför kände till möjligheten.

I de öppna svarsalternativen framkom även att flera lärare själva letade upp informationen. Andra beskriver att lärosäten utomlands kontaktat eller tipsat om möjligheten till utbyte. Ibland hade lärosätets internationella koordinators kontaktat personerna eller på annat sätt delat med sig av informationen.

Internationaliseringsansvarig är den som oftast främjar utbytet

I enkäten ställdes frågan om vad de svarande upplevde att lärosätet gjorde för att främja deras utbyte. Det vanligaste var uppmuntran från internationaliseringsansvarig, som 57 procent av svarande uppgav. 45 procent sa att de fått uppmuntran av närmsta chef och 44 procent upplevde att de uppmuntrats genom att få administrativt stöd för att genomföra ansökan. Endast 6 procent angav att de erbjudits avlastning från ordinarie arbetsuppgifter eller från undervisningen.

Minskade undervisningskrav är extra värdefullt

De svarande fick även möjlighet att berätta om lärosätena gjort något annat som upplevts som extra värdefullt inför deras utbyten, vilket en fjärdedel valde att göra.

Omkring 20 procent av dessa skrev att de tyckte att utbytet varit välorganiserat, alltifrån informationen som hemlärosätet erbjöd, till mottagandet på plats hos mottagarlärosätet. 30 procent beskrev också att de fått bra stöd från hemlärosätenas internationaliseringsansvariga och stöd med administrationen. Det kunde till exempel vara att de fått en kontaktperson som kunde vägleda i praktiska frågor.

Hemlärosätena kunde också underlätta genom att undervisningen utomlands lades in i tjänstgöringsplanen, så att undervisningen på hemlärosätet reducerades. Det sågs som extra värdefullt. Knappt 3 procent av de svarande sa också att de fått avlastning i arbetet för att ha tid att förbereda utbytet. Andra beskrev hur kollegor och chefer varit positiva till utbytet och att de uppmuntras att söka utbytet. Det framkom också att lärarna såg det som värdefullt att kunna göra utbytet tillsammans med kollegor.

Även om många svarande beskrev positiva upplevelser så upplevde flera att lärosätet inte gjort något som de upplevde som extra värdefullt inför utbytet. 17 procent upplevde att deras institution inte prioriterar eller uppmuntrar internationalisering. Enstaka personer beskriver till och med att de känt sig motarbetade av sitt lärosäte.

”På min institution uppmuntras INTE Erasmusutbyten – trots att det inte belastar budgeten. Prefekten ser inget värde i utbyten och jag fick ingen tid för utbytet utan fick resa och undervisa på min fritid. Det är märkligt då jag arbetar på den institution som är mest internationaliserad.”

Ett återkommande tema är att de svarande beskriver att de själva hade ansvaret för allting inför utbytet och för att planera sin undervisning. En respondent utvecklar det och beskriver att svårigheten med planeringen av ett utbyte gör att utbyten väljs bort:

”Alltmer administration faller på enskilda lärare, det gör att man undviker att söka utbyten eller liknande när administrationen tar sådan tid.”

Lärosätets stöd under mobiliteten främst administrativt

I enkäten fick de svarande möjlighet att i fritextsvar beskriva om och hur lärosätet främjat mobiliteten under själva utbytet. Det gjorde 33 procent av de svarande. Av de svarande som valde att ge exempel på hur lärosätet underlättat under utbytet, beskrev 41 procent att de inte upplevt att lärosätet gjort något för att underlätta utbytet, några menade dock att inget stöd behövdes då allt var organiserat i förväg. 49 procent av de svarande beskrev att de upplevde att lärosätet underlättat på något sätt under mobiliteten. Det vanligaste var administrativt stöd, till exempel att fylla i blanketter och att hjälpa till med resebokningar. Några beskrev att internationaliseringsansvariga varit till stor hjälp i frågor som uppstått under utbytet. Endast tre svarande skrev att lärosätet frigjort tid eller gett möjlighet att flytta på undervisningen vid hemlärosätet under utbytet. En person skrev att lärosätet underlättat genom att anställa en vikarie under mobiliteten.

För mycket arbete och för lite stöd efter utbytet

40 procent av de svarande angav att de upplevt en ansamling av arbete efter utbytet och fick då en följdfråga om hur de upplevde att det hanterats av lärosätet. Nästan 90 procent angav att ingenting gjordes från hemlärosätets sida, många beskrev även hur de själva fick hantera allt arbete som ansamlats. De svarande hade även möjlighet att i fritextsvar beskriva om deras lärosäte hade hanterat det ansamlade arbetet på något sätt. En respondent skrev:

”Inte alls, jag jobbade hårdare.”

Alla upplevde det dock inte som problematiskt utan beskrev utbytet likt situationer som uppkommer vid sjukdom, semester och konferenser, där arbetet hopar sig. Knappt 13 procent skrev också att de arbetat kvällar och helger eller på distans från sitt utbyte för att antingen förhindra att arbete ansamlades eller för att hantera den ökade arbetsbördan. En person skrev:

”Det [Den ökade arbetsbördan] hanterades av mig själv. Det är ju inte så att arbetsuppgifter försvinner bara för att man åker iväg på ett utbyte. Arbetet ska skötas ändå och utbytet fungerar ju inte så att det kommer någon till [hemlärosätet] och sköter mina uppgifter medan jag är borta. På motsvarande sätt innebär utbytet merarbete när kollegor från andra lärosäten kommer till oss och det är helt i sin ordning. Utbytet görs inte

för att reducera det egna arbetet utan för att göra det intressantare och möjligen bättre.”

Enstaka svarande skrev att det kräver några utbyten för att få in en rutin, och att det i början kan vara svårt att förstå att det kan vara komplicerat med utbyten:

”Det tar ett par utbyten att förstå att det kan vara lite krångligt, att det gäller att spara på kvitton och att det också är ok att på nytt lära sig de ekonomiska databaser man ska använda på institutionen för att lägga in rätt kvitton etc. Inför utresa har hjälpt mycket att använda sig av agencia [hemlärosätets resebyrå] för bokning. Tvekade ibland om hur många mejl man kan skriva till ER [UHR] för hjälp kring rapporteringen.”

Några få svarande sa att det är möjligt att få avlastning vid längre utbyten.

”Åker man bara en vecka blir det ju ofrånkomligt så att jobb måste tas igen om man inte reser i juni efter undervisningens slut. Det var värre med ett utbyte om fyra veckor jag gjorde för fem år sedan, men där bidrog institutionen med avlastning.”

50 procent av de svarande angav att de inte upplevt en ökad arbetsbörda efter utbytet. I sina fritextsvar utvecklas deras svar och där beskriver många hur de själva planerade för att undvika det. Endast 6 procent beskrev konkreta exempel på hur hemlärosätet hjälpt dem att minska arbetsbelastningen, genom minskad undervisning eller omfördelning av arbetsuppgifter. Däremot beskrev 28 procent att de undvikit ökad arbetsbelastning genom att planera in utbytet under lugnare perioder, under sommaren eller icke-undervisningstäta veckor. Flera beskriver också att de bara gjort kortare utbyten men planerat dem bra, så att arbete inte ansamlats. Av de svarande som angett att de inte upplevt en arbetsansamling efter utbytet så angav nästan 20 procent att de arbetat på distans för att inte ha större arbetsbörda när de återvände. Väldigt få beskrev att de fått avlastning från sina kollegor under utbytet.

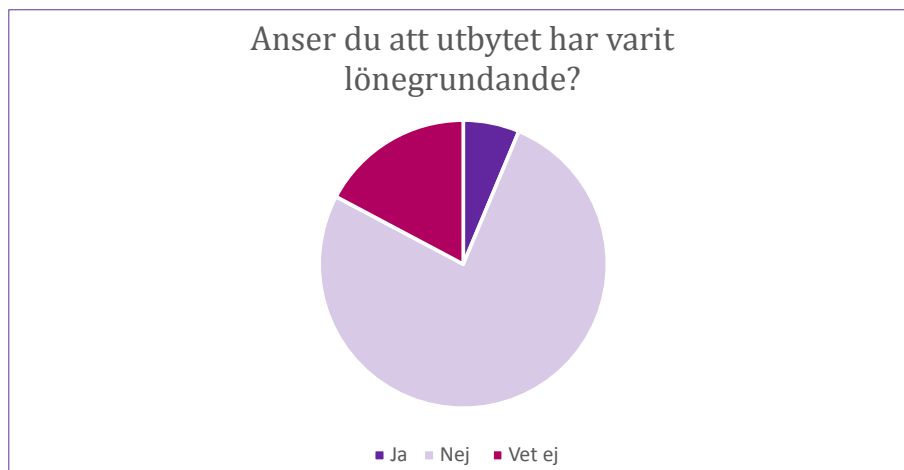
Hälften ser utbytet som meriterande för karriären

51 procent av de svarande anser att utbytet varit meriterande för deras karriärsutveckling, se figur 3.



Figur 3 Bedömning av om utbytet varit meriterande.

På frågan om utbytet varit lönegrundande ansåg 77 procent att det inte legat till grund för deras löneutveckling, se figur 4. Det stämmer överens med tidigare rapporter där endast enstaka lärosäten anger att personalmobilitet ingår i deras lönekriterier eller är meriterande när det gäller befordran.¹⁵



Figur 4 Bedömning av om utbytet varit lönegrundande.

Av fritextsvaren, som strax över 40 procent av de svarande valde att lämna, framgår det att många tycker att utbytet varit nyttigt för att bygga nätverk och knyta kontakter som varit viktiga för bland annat forskningssamarbeten. Knappt 16 procent beskriver att utbytet har utvecklat deras pedagogiska förmåga. Enstaka, 4 procent, valde även att beskriva att det varit nyttigt att få undervisa andra studentgrupper. 26 procent bedömer att utbytet har

¹⁵ Svenska lärosätens erfarenheter av Erasmus charter (ECHE). UHR, 2020

breddat deras nätverk/kontakter och bland dem beskriver också flera att deras kontakter och nätverk hjälpt dem att utveckla sin undervisning.

17 procent beskriver också att utbytet lagt grunden för fortsatt samarbete, antingen genom forskning lärosäten emellan eller genom att man hjälpt till att starta samarbeten mellan lärosäten för studentutbyten.

Strax över 7 procent skriver att utbytet varit kompetensutvecklande för deras karriär. Några av dem beskriver dock att även om de fått bra erfarenheter och själva ser den kompetensutveckling som utbytet gett dem så upplever de inte att utbytet ses som en merit internt inom lärosätet. Så här uttrycker en person det:

”Forskningskontakter, kulturell kompetens, pedagogisk utveckling och nätverkande på ett personligt plan. Karriärmässigt vid mitt lärosäte är det snarare negativt för min karriär.”

Några lyfter att internationalisering ses som viktigt av lärosätet men samtidigt premieras det inte:

”Det hjälper inte ens karriär på något sätt, inga lönellyft, inga befordringar. Prefekter och dekaner ser det som en illa vald semester.”

Av dem som upplevde att utbytet inte varit meriterande, valde 75 svarande att resonera kring det i sina fritextsvar. De som upplevde att det inte varit meriterande förklarade att de antingen upplevt att utbytet ses som en belöning av lärosätet och ibland av kollegor snarare än som en merit. Bland annat skrev många att utbytet inte ses som meriterande av närmsta chef och att de därför inte ser att det kommer ha betydelse för karriärsutvecklingen. Några få svarande lyfte att pedagogiska meriter inte har något värde i den akademiska världen i jämförelse med vetenskaplig meritering. Några få sa att utbytet inte erkändes på något sätt, de har inte fått frågor eller på annat sätt fått beskriva sitt utbyte på sitt lärosäte. Strax över 5 procent skrev att det inte tas hänsyn till utbytet när de ska fortsätta utvecklas och befordras. 12 procent förklarade också att utbytet varit för kort eller inte haft den kvalitet som de förväntat sig. På grund av det bedömde de att det inte varit meriterande.

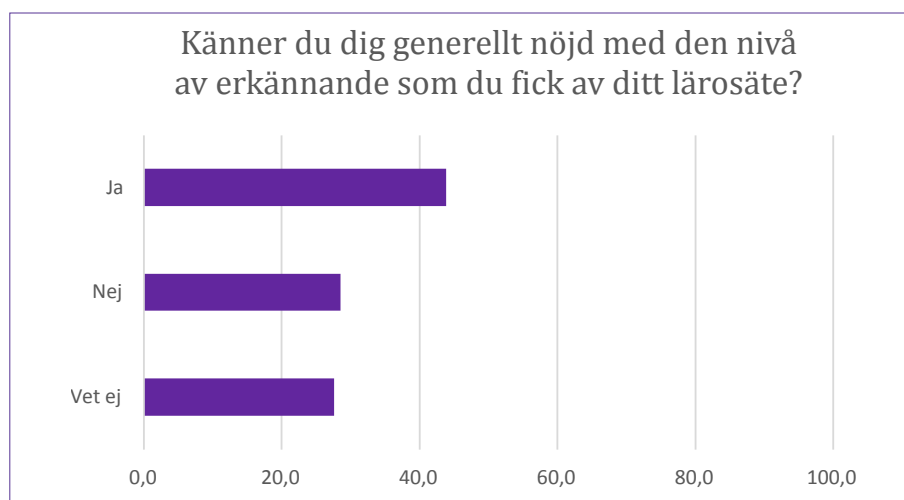
Utbyten uppmärksammas främst genom att lärarna delar med sig till kollegor

De svarande hade också möjlighet att berätta om lärosätet uppmärksammat deras utbyte på något annat sätt än lönegrundande eller liknande, vilket ungefär en tredjedel av dem gjorde. Fler än var tredje hade inte upplevt att deras lärosäte gjort något speciellt för att erkänna utbytet.

”Det motarbetas inte men jag kan inte se att det premieras på något sätt rent konkret. MEN vi har många floskler i våra styrdokument kring hur viktigt vi anser att internationalisering är ...”

Det framgår även att det vanligaste sättet att få ett erkännande var att få genomföra kortare presentationer om sitt utbyte på till exempel ett personalmöte. Omkring 20 procent av de svarande skrev att de fått dela med sig av sin erfarenhet på olika sätt. Några få personer hade också fått möjlighet att berätta om sina erfarenheter för studenter, för att på så sätt öka intresset för internationella utbyten bland dem. Bland dem som fått möjlighet att dela med sig av sina erfarenheter i olika forum beskrev några också att de fått fungera lite som bollplank för personer som är intresserade av utbyten. Några av dem beskrev det som att de förväntats försöka få andra intresserade av internationella utbyten, som ett slags ambassadörer. Några få skrev även att erfarenheterna från utbytet gett dem möjlighet att reflektera över sitt lärosätes arbete och väcka idéer om hur verksamheten kan utvecklas.

Även om olika erfarenheter beskrivs så var 44 procent av de svarande nöjda med den nivå av erkännande som de fått. Se figur 5.



Figur 5 Tillfredsställelse med erkännande från lärosäte.

Majoriteten är nöjd men ger förslag på förbättringar för att främja mobiliteten

69 procent av de svarande är mycket nöjda med sitt utbyte. 27 procent uppger att de är ganska nöjda och endast 3 procent anger att de varken är nöjda eller missnöjda.

De svarande gavs även möjlighet att i fritext beskriva vad de skulle vilja se för erkännande från lärosätets sida. Bland dessa svar gavs flera förslag för att förbättra lärosätets arbete. Generellt tycks många uppleva att det finns en förväntan att göra utbyten men att utbytet upplevs ha relativt låg status jämfört med andra uppgifter som är uttryckligen meriterande. Omkring 25 procent beskriver att de skulle vilja att utbytet tydliggörs som en merit, flera personer påpekar att de skulle vilja att lärosätena ser mobiliteten som en självklar del i internationaliseringsarbetet och tydliggör att det är en merit som värderas högt inom lärosädet. Några av dessa svarande föreslår

att utbytet borde ingå ett strategiskt sammanhang från lärosätets sida, med tydligare mål. Det nämns exempelvis att det skulle underlätta för att bedöma kvaliteten och tydliggöra betydelsen av utbytet.

I en studie från 2020 beskrev nära hälften av lärosätena att de inte arbetar systematiskt med vare sig uppmuntran eller erkännande till personal som genomfört utbyten inom ramen för Erasmus+¹⁶. Det märks också i respondenternas enkätsvar.

Där framgår det att 11 procent upplever att det saknas förståelse och rutiner för hur erfarenheten kan tas tillvara. Det beskrivs bland annat att lärosätena borde skapa fler möjligheter för lärarna att dela med sig av sina erfarenheter efter utbytet, vilket i vissa fall inte verkar ske alls. 15 procent beskriver att de skulle vilja dela med sig av sin erfarenhet, exempelvis genom seminarier eller reportage på intranätet/hemsidan eller genom att få hålla en presentation efter utbytet. Flera skriver också att de tror att det skulle uppmuntra till ökad mobilitet. Några av dem skulle vilja se att lärosätet tog till sig av tips och idéer från dem som varit på utbyten på ett mer systematiskt sätt.

Omkring 20 procent av de svarande vill se att utbytet inkluderas i utvecklingssamtalen och att mobiliteten också ses som en merit vid befordran. Bland annat föreslås ett meriteringssystem där utbytet ingår som en del.

”Om vi menar allvar med internationalisering anser jag att alla former av internationalisering (utbyte, publicering etc.) även borde vara direkt lönepremierande. I dag är det lättare att få upp lönen om man tar en kurs i breddad rekrytering eller engagerar sig i något annat.”

11 procent av de svarande beskriver att de skulle ha velat få mer tid avsatt till utbytet. Bland dem skriver några att det borde gå att få en minskning i undervisningstid för den tid de undervisar på det mottagande lärosätet. Nu förväntas de sköta allt själva, på fritiden. Det upplevs som att lärosätet inte uppmuntrar till utbyten och att de förväntas arbeta dubbelt under utbytet. Några skriver att tid för implementering och återhämtning också borde ingå i utbytets ram. Ett återkommande tema är att det finns för lite eller begränsat stöd från lärosätet.

Generellt verkar många vilja att deras erfarenhet tas tillvara bättre av lärosätet. Nästan 20 procent lyfter fram att erfarenheten också borde ses som lönegrundande:

”Att man talar om vikten av utbyten, att man förväntas åka ut ibland, att det framhävs att det är viktigt för kvaliteten, att det är tydligt lönegrundande, att man får mer tid i ersättning – som det är nu blir det mycket förberedelser på fritiden för att få ihop extra undervisning för minimal ersättning.”

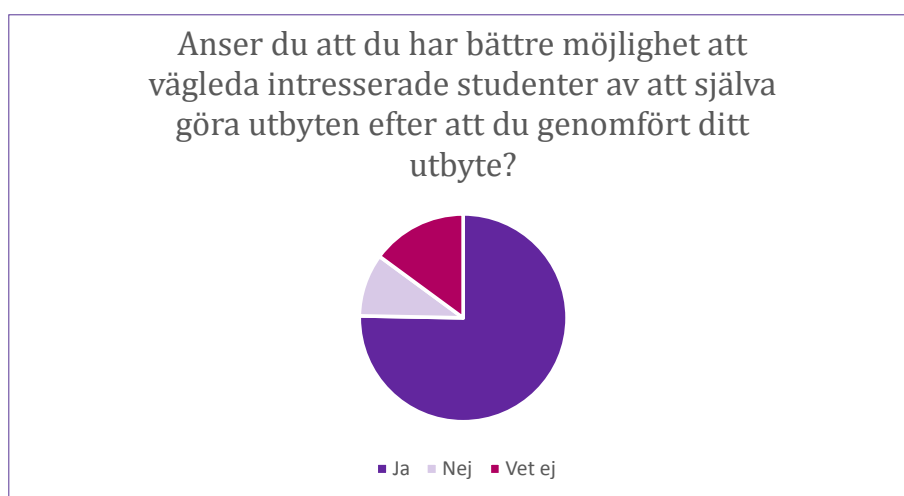
Enstaka svarande skriver även att de skulle vilja se mer ekonomiskt stöd vid utbytet för att täcka alla kostnader, samt bättre rutiner på lärosätet så att personalen själva inte ska behöva lägga ut pengar. De ser det som en

16 Svenska lärosätens erfarenheter av Erasmus charter (ECHE). UHR, 2020

begränsning då inte alla har råd med det. Det beror troligen på att stipendierna betalas ut av Erasmus+ till arbetsgivaren, inte till enskilda individer. Beroende på hur lärosätenas rutiner ser ut, kan det leda till att individer behöver lägga ut för kostnader relaterade till mobiliteten.

Många blev bättre på att vägleda studenter till utbyten

En viktig del av lärarutbytena är att inspirera och stimulera studenter att välja att studera utomlands. Därför fanns det en fråga i enkäten om hur de svarande bedömde sin förmåga att vägleda studenter när det gäller internationell mobilitet.



Figur 6 Möjlighet att vägleda studenter i att göra utbyte.

75 procent ansåg att de blivit bättre på att vägleda studenterna efter att själva ha genomfört sitt utbyte. Se figur 6. Resonemangen utvecklades i de öppna svarsalternativen, på frågan om vilka lärdomar de tar med sig från sitt utbyte. Flera beskrev vilken roll utbytet hade haft för deras förmåga att vägleda och stötta studenter i deras utbyten.

”Viktigt att ha kännedom om platsen innan studenter skickas dit. Att upprätthålla kontakten borde ingå i arbetet och att det på hemmainstitutionen finns en tydlig plan kring att ta emot inkommande lärare för att fördjupa samverkan mellan lärosätena, nu blir det mest merarbete för den lärare som varit på utbyte.”

Akademisk personal drar flera lärdomar av utbytet

Kontakter, utbyte av erfarenhet med forskningskollegor, utbyte av undervisningsinnehåll, upplägg och organisation samt kunskap om andra kulturer är några av de lärdomar som respondenterna väljer att lyfta.

”Nya erfarenheter vad gäller undervisningskultur, levnadskultur, undervisningsinnehåll, upplägg och organisation, möjliga samarbeten och fortsatta utbyten både utifrån student- som lärarperspektiv.”

12 procent av de svarande beskriver även att det har varit lärorikt att undervisa andra studentgrupper. 25 procent skriver att det var nyttigt att få kunskap om det utländska utbildningssystemet. Några väljer att beskriva det som att insikten i olikheter mellan länder har ökat deras förmåga att anpassa undervisningen efter olika undervisningsgrupper. 36 procent beskriver även att det varit viktigt att få olika perspektiv på utbildning och vad som kan förstärkas i det program som de själva undervisar i. Utbytarna har, förutom ökad kunskap och inspiration, också bidragit med att bredda deras perspektiv av sitt eget lärosäte. Några skriver att det varit intressant att få ta del av andra länders arbetsförhållanden och hur de skiljer sig åt från svenska lärosätens. Det beskrivs också som skönt att se att andra lärosäten, även internationellt, har ungefär samma problem som de upplever att deras egna lärosäten arbetar med. 6 procent uppger att de fått möjlighet att utveckla sina språkkunskaper under utbytet.

Omkring 5 procent säger att även om de uppskattade själva utbytet så var det inte värt den stress och det extra arbete det innebär att kompensera för tiden som de var borta. Här beskrivs bland annat insikten om att ett utbyte kräver mer tid än vad deltagarna trott och att deras institutioner/lärosäten inte stöttat dem vare sig före eller efter mobiliteten. En svarande beskrev sin erfarenhet så här:

”Utbytet kräver mer tid än man tror: förberedande arbetet, och under vistelsen ska man sköta jobb både på plats under dagen och på distans (e-post) på kvällen. Ganska tröttande. Man ska verkligen kräva mer tid av sin arbetsgivare för att utföra ett sådant utbyte.”

Enstaka svarande beskrev mer praktiska lärdomar, såsom att tänka på när utbytet sker, så att det infaller under en period utan mycket undervisning eller att undvika semestertider då det är svårare att hitta flyg och så vidare. Här lyfts vikten av mottagandet på lärosätet, exempelvis att det underlättar att ha en kontaktperson eller handledare för att få ut mer av utbytet.

Det behövs tydligare strategiskt perspektiv, tydligare mål och tydligare uppföljning

I slutet av enkäten fick de svarande möjlighet att berätta hur de tycker att utbytet kan bli bättre. Det mest återkommande temat är att de vill ha administrativt stöd i samband med utbytet. Här nämns exempelvis att ansökningsprocessen kan upplevas som krånglig och överdrivet byråkratisk. Många skulle vilja se en mer digital ansökningsprocess. Enstaka, som gjort flera utbyten, skulle även vilja ha anpassade rutiner för återkommande utbyten. Flera lyfter också att det vore bra att få hjälp med att boka resor, hotell med mera.

Näst vanligast är att svarande skriver att de vill få mer tid eller avlastning för att genomföra utbytet. Flera beskriver det som att de får för lite tid för att planera utbytet och att hantera det administrativa efter utbytet. Flera utvecklar resonemanget och beskriver hur det negativt påverkar möjligheten att ta vara på erfarenheterna från utbytet. Andra skriver att de skulle ha velat ha möjlighet att göra längre utbyten som skulle gynna deras institution eller lärosäte men att de bedömer att tiden inte finns till det. Kravet på att undervisa ett visst antal timmar under utbytet beskrivs av några som försvårande. Dessa svarande tycker att man inom mobiliteten även ska ta hänsyn till att man kan lära sig genom att observera hur lärarna undervisar på det mottagande lärosätet och lära av varandra på andra sätt än enbart genom att undervisa.

Den tredje mest frekventa förbättringen som svarande lyfter är att lärosätena mer aktivt kan arbeta med uppföljning och ta vara på erfarenheten från utbytet bättre. Här väljer flera att beskriva att de skulle vilja att mobiliteten ingår i en större strategisk satsning från lärosätets sida för att tydliggöra syftet och målet med utbytet och också ha en tydligare uppföljning efteråt. Några tycker att vissa lärosäten saknar ett helhetsperspektiv på mobilitet och att det snarare ses som något som måste ske för att uppfylla ett krav som kommer utifrån.

Flera kopplar den ibland otydliga uppföljningen till bristande uppmuntran från arbetsgivaren att göra den här typen av utbyte. De vill att arbetsgivaren visar större intresse för deras erfarenheter.

Avslutande reflektioner

I det här avsnittet presenteras några avslutande reflektioner utifrån utredningens resultat.

I en tidigare studie har vissa skillnader mellan kvinnors respektive mäns förutsättningar att genomföra utbyten redovisats och i den drogs slutsatsen att det troligen var relaterat till att kvinnor tar ett större ansvar för hushållet och då har svårare att avstå sina familjeåtaganden. Den här utredningen har inte kunnat visa på liknande skillnader, men det kan bero på att lärarna som besvarat enkäten generellt har gjort kortare utbyten och att de könsnormativa familjeåtaganden då har mindre betydelse för möjligheten att genomföra utbytet.

Incitament och hinder som påverkar motivation och möjlighet att genomföra mobilitet

Det framgår av resultaten att den akademiska personalen upplever att lärosätena i hög grad uppmuntrar till mobilitet, men att uppmuntran ofta stannar vid att tipsa och informera om möjligheten till internationell mobilitet. Lärosätena upplevs generellt sett vara positiva till att personalen genomför utbyten men förutsättningarna finns inte alltid på plats. Även om internationella avdelningen eller enskilda internationella koordinatörer lyfts fram som eldsjälar som driver på arbetet med internationalisering så beskriver personalen ändå många brister i det stöd som erbjuds.

Detta kan ställas i relation till lärosätenas syn som presenteras i en UHR-studie från 2020. Där beskrevs att den vanligaste formen av uppmuntran var att personal får räkna mobilitetsperioden som arbetstid, vissa även förberedelsetiden, enligt de tillfrågade lärosätena.¹⁷ Möjligen skulle det kunna betyda att lärosätena anser att personalen får möjlighet att göra utbytet på arbetstid medan lärarna menar att de i praktiken inte får någon avlastning för att genomföra utbytet inom ramen för sitt arbete.

Ett återkommande tema bland de svarande är det individuella ansvaret som präglar hela mobilitetsprocessen, allt från att söka efter information till att genomföra ansökan, planera om undervisningen på sitt hemlärosäte samt att ta igen eventuellt arbete som ansamlats under utbytet. I delar av lärarkåren verkar man utgå ifrån att ett utbyte automatiskt är kopplat till egna uppoffringar. Om detta präglar lärarkårens "kultur" kan det göra att kraven på det stöd som lärosätena erbjuder minskar då individer tar på sig en del av ansvaret som rimligen borde ligga på lärosätena att lösa.

Trots att personalutbyten inom Erasmus+ kan vara i upp till två månader är den genomsnittliga mobiliteten i denna studie endast fem dagar. Hälften av de svarande beskriver att de skulle ha åkt på längre utbyten om möjligheten

17 Svenska lärosätens erfarenhet av Erasmus charter (ECHE). Stockholm: UHR.

hade funnits. Det finns alltså både ett regelverk som tillåter längre utbyten och en vilja bland många av dem som åker i väg att stanna borta längre perioder. En förklaring till de korta mobiliteterna är sannolikt den tidsbrist som många upplever när arbetsuppgifter som lagts på hög under frånvaron ska tas igen efter hemkomsten. För att utbytena ska ge ännu mer vore det önskvärt att lärosätena skapade förutsättningar för lärare att vara borta lite längre period.

Bristande incitamentsstruktur minskar motivationen

Omkring hälften av de svarande anser att utbytet varit meriterande för deras karriärsutveckling men främst i form av nätverksbyggande, erfarenhet, kunskap och så vidare. Lärosätena upplevs generellt sett inte ta hänsyn till utbytet i vare sig lönesättningen eller vid befordran. Det skulle givetvis kunna kopplas till att flera endast åkt på kortare, enstaka utbyten men över hälften av respondenterna har gjort utbyten tidigare och är ändå av den åsikten.

Erkännande kan också ses som en form av incitament, exempelvis hur personalen får möjlighet att dela med sig av sin erfarenhet och hur det tas emot. Även där beskriver personalen en begränsad respons från lärosätena. Det vanligaste sättet som personalen får möjlighet att dela med sig av sin erfarenhet från utbytet på, är genom att ha kortare informationspunkter på personalmöten. Det framkommer dock att inte ens denna möjlighet alltid ges. Ett återkommande tema är att det finns en uppfattning att lärosätet inte visar något större intresse för att lära sig av utbyten och se det som en del i det generella kvalitetsutvecklingsarbetet. Kunskapen riskerar därmed att stanna hos enskilda individer. Det kopplar flera svarande samman med att de upplever att lärosätenas mål och strategi med utbyten inte sker i ett större strategiskt sammanhang utan ses som löst sammankopplade aktiviteter. Det vore önskvärt om lärosätena kunde arbeta mer med att tillvarata erfarenheterna från utbyten för att uppnå institutionell och pedagogisk utveckling.

Goda exempel på hur lärosätena skapar incitament

Bland enkätsvaren fanns det även flera goda exempel på hur lärosäten redan arbetar för att främja att personalen gör internationella utbyten att många upplever att deras chefer uppmuntrar till mobilitet bland sin personal.

Exempelvis beskrivs rollen som internationella avdelningen eller enskilda internationaliseringsansvariga har som avgörande för att genomföra utbytet. Många beskriver att de fått information, vägledning och stöd genom hela sitt utbyte och att de kunnat kontakta den internationella avdelningen vid funderingar och i praktiska frågor.

Andra goda exempel som lyfts fram är att vissa lärosäten, även om det är få, avlastar den deltagande personalen inför utbytet för att de ska ha tid att genomföra ansökningsprocessen. Att lägga in undervisningen utomlands i tjänstgöringsplanen upplevs också positivt. Enstaka personer har även fått avlastning i form av ersättare under tiden för mobiliteten. Det skulle kunna vara så att avlastning med vikarier främst förekommer vid längre utbyten.

Att få dela med sig av sin erfarenhet efter hemkomst upplevs av lärarna som positivt och som ett tecken på att lärosätet ser mobiliteten som eftersträvarsvärd. Att det finns rutiner på lärosätena om hur man ska dela med sig av sina erfarenheter, oavsett om det sker genom möten, workshops, information på hemsidan et cetera, uppskattas av personalen. Att ta tillvara personalens erfarenhet av mobilitet kan också ingå i en strategisk plan för att sprida kunskap om möjligheten till mobilitet hos andra grupper. Exempelvis beskriver enstaka svarande att deras lärosäten har som rutin att ha en presentation för studenter efter mobiliteten, för att informera och öka deras intresse för internationella utbyten.

Lärarna ger förslag för att främja ökad mobilitet

I svaren finns mycket som den akademiska personalen anser att lärosätena skulle kunna göra för att ytterligare främja mobiliteten bland personalen, för att få till stånd de strukturer och stöd samt tillvaratagande av erfarenheter som i dag i stor utsträckning saknas.

Flera av de återkommande teman som de svarande lyfter fram kan hittas i ECHE-guidelines, som lärosätena arbetar utifrån men som möjligen behöver prioriteras ytterligare.

Många av de svarande uppger att de fått sköta hela ansökningsprocessen själva, vilket upplevs som betungande. Mer administrativt stöd efterfrågas för att underlätta för personalen inför och efter den internationella mobiliteten.

Något som också återkommer bland lärarnas enkätsvar är att de ser ett behov av att personalmobilitet ingår i en större strategisk ansats i arbetet med internationalisering. Internationell mobilitet är redan i dag en viktig strategisk del av lärosätenas arbete med internationalisering. Att det ändå lyfts av flera svarande indikerar att den interna kommunikationen skulle kunna utvecklas, och möjligen är det så att efterlevnaden brister.

Ett annat återkommande tema är att de svarande upplever att den internationella mobiliteten ses som enskilda händelser som inte ingår i ett större strategiskt sammanhang. Mobilitetens syfte, mål och uppföljning blir därmed också otydlig. Flera personer föreslår tydligare kommunikation och tydligare uppföljningsrutiner för att fånga upp erfarenheter från mobiliteten.

Flera svarande anser också att mobiliteten borde ses som kompetenshöjande och ingå i ett tydligare meriteringssystem, till exempel genom att mobiliteten ingår i deras kompetensutvecklingsplaner, för att poängtera vikten av internationalisering och av att arbeta mer systematiskt

med personalmobilitet. Det skulle sannolikt även vara ett tydligt incitament för fler lärare att göra utlandsmobilitet.

75 procent av de svarande anser att de blivit bättre på att vägleda studenter som vill åka på mobilitet. Det bör ses som ytterligare en anledning för lärosätena att främja utlandsmobilitet inom lärarkåren.

Referenser

Det akademiska värdet av mobilitet. Rekommendationer med fokus på vägledning och internationaliserade lärandemål för ökad internationalisering och studentmobilitet. UHR, 2018.

Åtgärder för att öka antalet utresande utbytesstudenter. Förslag med fokus på vägledning och internationella och interkulturella lärandemål. UHR, 2016.

Från Sverige med Erasmus+. Utresande utbytesstudenters upplevelser, praktiker och preferenser. UHR, 2018.

Eurostudent V. En kort inblick i studenternas mobilitet. Stockholm: Universitets- och högskolerådet. UHR, 2015.

Svenska lärosätens erfarenhet av Erasmus charter (ECHE). UHR, 2020.

En högskola i världen – internationalisering för kvalitet. Högskoleverkets rapportserie 2008:15 R.

En strategisk agenda för internationalisering, SOU 2018:3.

Bilaga 1: Enkät

Akademisk mobilitet

Denna enkät riktar sig till akademisk personal vid universitet och högskolor som mellan åren 2016 och 2020 genomfört internationella utbyten inom ramen för Erasmus+.

Enkäten består av fyra delar. Del 1: Bakgrundsfrågor. Del 2: Dina upplevelser före och under utbytet. Del 3: Dina upplevelser efter utbytet. Del 4: Avslutande frågor om ditt utbyte.

Om du har gjort flera utbyten är det ditt senaste utbyte som avses.

Notera: Du kan spara efter varje sida och återkomma till enkäten via samma länk. Du kan alltså använda länken flera gånger om du inte blir färdig på en gång. Glöm inte att skicka in enkäten när du är klar med alla frågor genom att klicka på "Skicka"!

Vid frågor kontakta andrea.salguero@uhr.se. Sista svarsdatum är den 2 november 2021.

UHR värdesätter ditt bidrag till att utveckla arbetet med internationell mobilitet.

GDPR *

- Jag samtycker till att Universitets- och högskolerådet behandlar personuppgifter om mig i enlighet med det som står om hanteringen av personuppgifter på denna webbsida

Inom vilket verksamhetsområde är du verksam?

- Pedagogik och lärarutbildning
- Konst, media och humaniora
- Samhälls- och beteendevetenskap, journalistik och information
- Företagsekonomi, handel, administration, juridik och rättsvetenskap
- Biologi, miljövetenskap, fysik, kemi, geovetenskap, matematik, övrig naturvetenskap, teknik och tillverkning
- Informations- och kommunikationsteknik (IKT)
- Teknik, teknisk industri, material och tillverkning, samhällsbyggnad och byggnadsteknik
- Lantbruk, trädgård, skog, fiske och djursjukvård
- Hälso- och sjukvård, socialt arbete och omsorg
- Personliga tjänster, transporttjänster, arbetsmiljö och renhållning, säkerhetstjänster

Vilket kön har du?

Med kön menar vi könsidentitet, alltså det kön du själv definierar dig som.

- Kvinna
- Man
- Ickebinär
- Annat alternativ
- Vill ej svara

Hur länge har du undervisat?

Ange antal år

Hur stor del av din tjänst utgörs av undervisning?

Ange i %

Hur länge pågick ditt utbyte?

Ange antal dagar

Hade du önskat längre mobilitet om möjligheten hade funnits?

- Ja
- Nej
- Vet ej

Har du tidigare gjort utbyte inom ramen för Erasmus+ eller föregående programperiod (Lifelong Learning Programme och Socrates)?

- Ja
- Nej

Har du tidigare gjort utbyte inom ramen för något annat utbytesprogram?

- Ja
- Nej

Kommande avsnitt innehåller frågor om din upplevelse före och under ditt utbyte.

Hur fick du reda på möjligheten att göra ett internationellt utbyte inom ramen för Erasmus+?

Du kan välja flera alternativ

- Information på lärosätets hemsida
- Arbetsgivaren informerade
- Kollegor som gjort utbyten delade med sig av sina erfarenheter
- Har tidigare gjort utbyte
- Annat

Hur underlättade ditt lärosäte inför ditt internationella utbyte inom ramen för Erasmus+?

Du kan välja flera alternativ

- Uppmuntran från närmsta chef
- Uppmuntran från internationaliseringsansvarig
- Administrativt stöd för att genomföra ansökan
- Erbjud avlastning från ordinarie arbetsuppgifter/undervisning
- Annat

Finns det andra saker som ditt lärosäte gjort som du upplevde som extra värdefullt inför ditt utbyte?

Hur underlättade ditt lärosäte under ditt internationella utbyte inom ramen för Erasmus+?

Kommande avsnitt består av två delar och innehåller frågor om hur du upplever ditt utbyte i nuläget, nu när en tid har passerat och du har fått möjlighet att reflektera över ditt utbyte.

Del 1 innehåller frågor kring ditt lärosätes incitamentsstruktur och din kompetensutveckling.

Del 2 innehåller frågor om hur ditt lärosäte hanterade praktiska frågor efter ditt utbyte

Anser du att utbytet har varit meritande för utvecklingen av din karriär?

- Ja
- Nej
- Vet ej

Anser du att utbytet har varit lönegrundande?

- Ja
- Nej
- Vet ej

Erkändes ditt utbyte på något annat sätt av ditt lärosäte?

Känner du dig generellt nöjd med den nivå av erkännande som du fick av ditt lärosäte?

- Ja
- Nej
- Vet ej

Hur skulle du velat att ditt utbyte erkändes av din institution/lärosäte?

Anser du att du har bättre möjlighet att vägleda intresserade studenter av att själva göra utbyten efter att du genomfört ditt utbyte?

- Ja
- Nej
- Vet ej

Del två innehåller frågor om hur ditt lärosäte hanterade praktiska frågor efter ditt utbyte

Upplevde du en ansamling av arbete efter utbytet?

- Ja
- Nej
- Vet ej

Del 4 innehåller avslutande frågor om ditt utbyte.

Hur nöjd är du med ditt utbyte?

- Mycket nöjd
- Ganska nöjd
- Varken nöjd eller missnöjd
- Ganska missnöjd
- Mycket missnöjd

Vilka lärdomar tar du med dig från ditt utbyte?

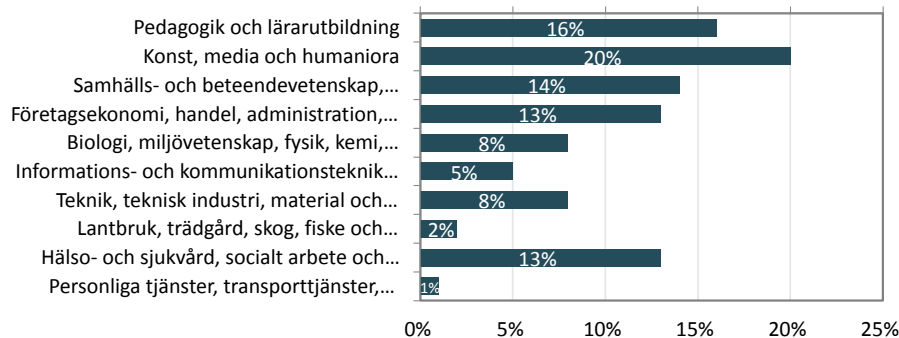
Hur skulle utbytet kunna göras bättre?

Tänk på hela processen, innan utbytet, under och efter själva utbytet.

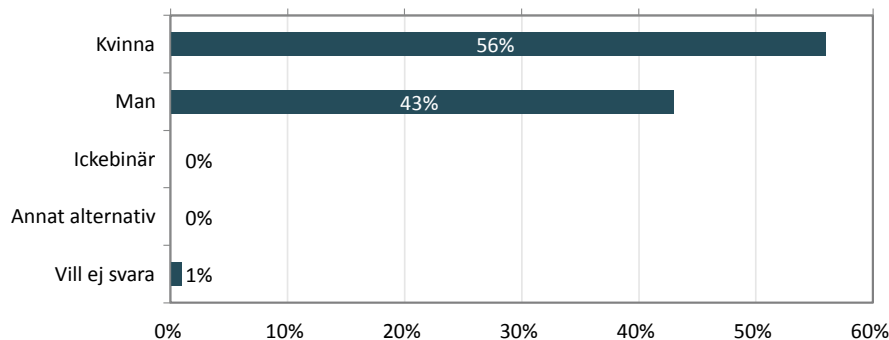
Har du några avslutande kommentarer kring ditt utbyte?

Bilaga 2: Enkät svar med fasta svarsalternativ

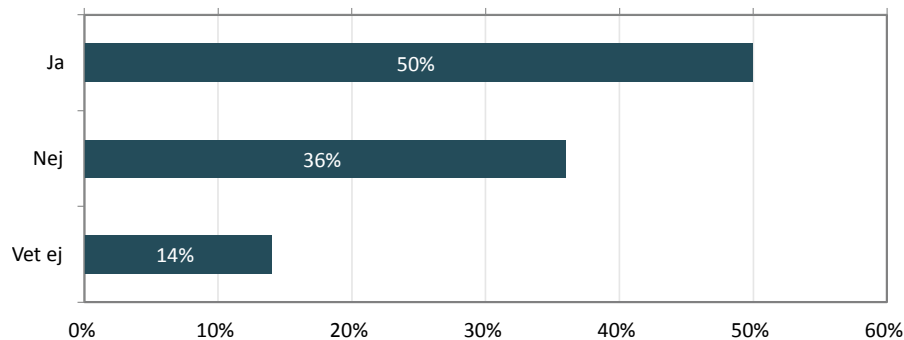
Inom vilket verksamhetsområde är du verksam?



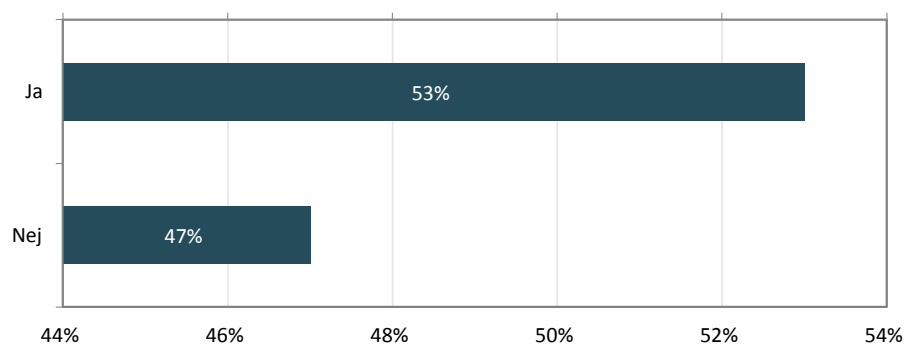
Vilket kön har du?



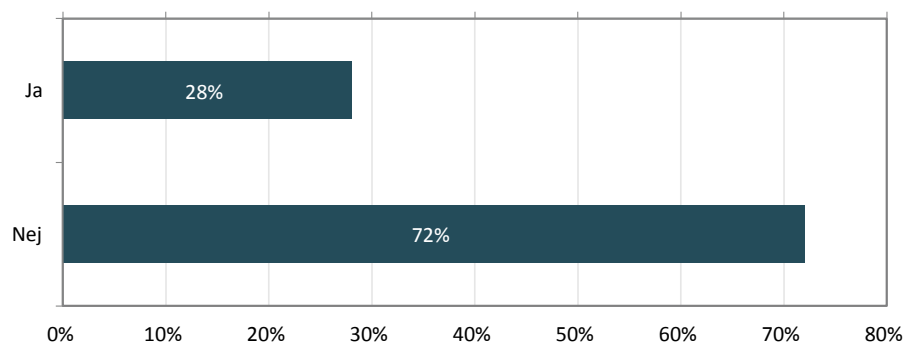
Hade du önskat längre mobilitet om möjligheten hade funnits?



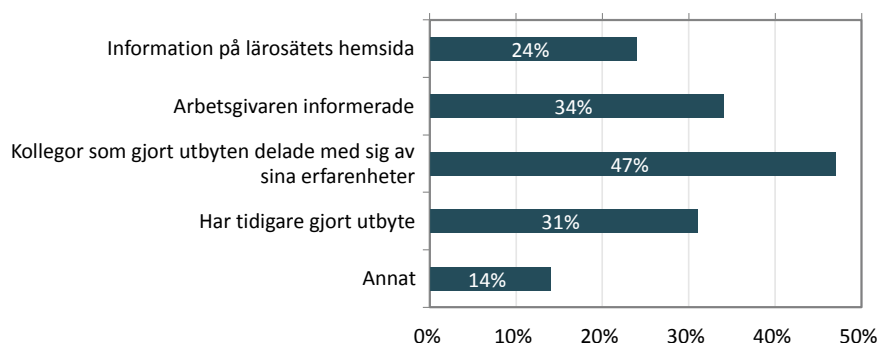
Har du tidigare gjort utbyte inom ramen för Erasmus+ eller föregående programperiod (Lifelong Learning Programme och Socrates)?



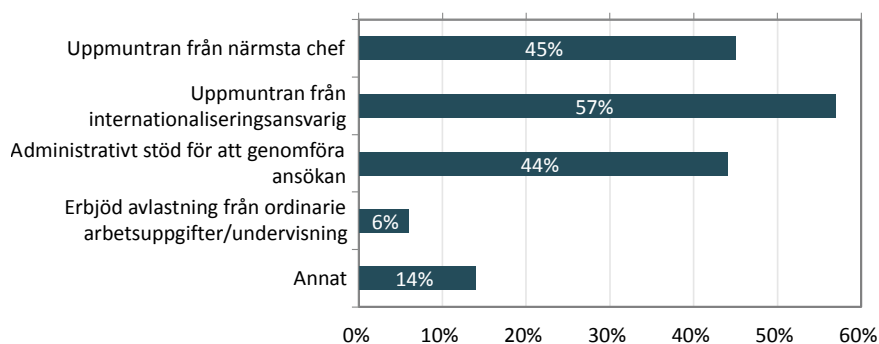
Har du tidigare gjort utbyte inom ramen för något annat utbytesprogram?



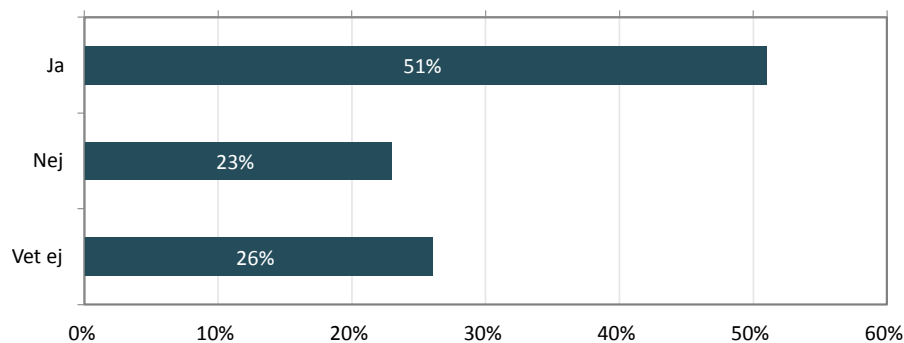
Hur fick du reda på möjligheten att göra ett internationellt utbyte inom ramen för Erasmus+?



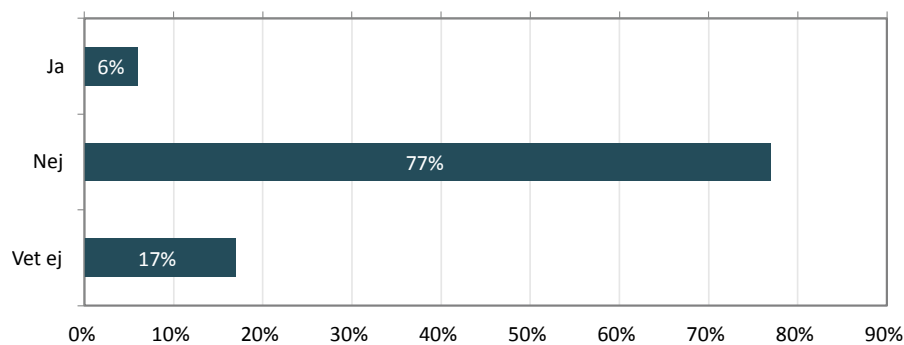
Hur underlättade ditt lärosäte inför ditt internationella utbyte inom ramen för Erasmus+?



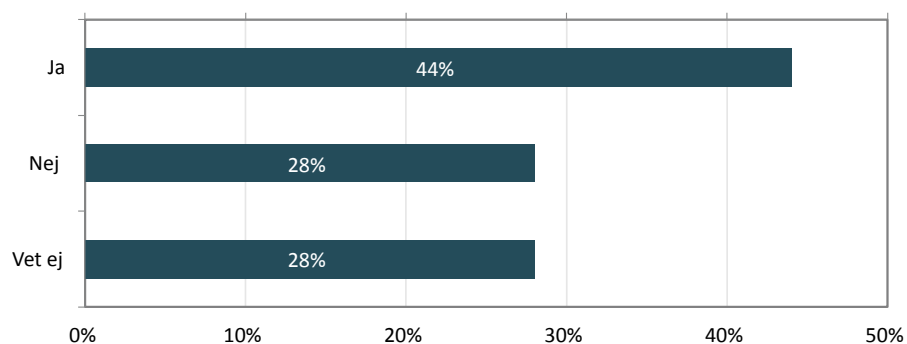
Anser du att utbytet har varit meritande för utvecklingen av din karriär?



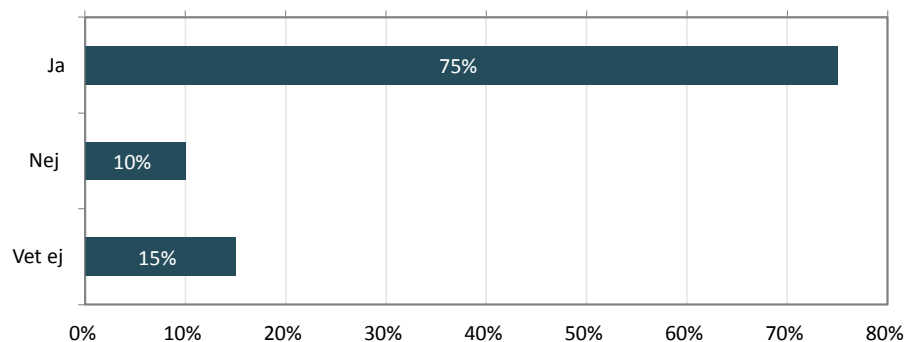
Anser du att utbytet har varit lönegrundande?



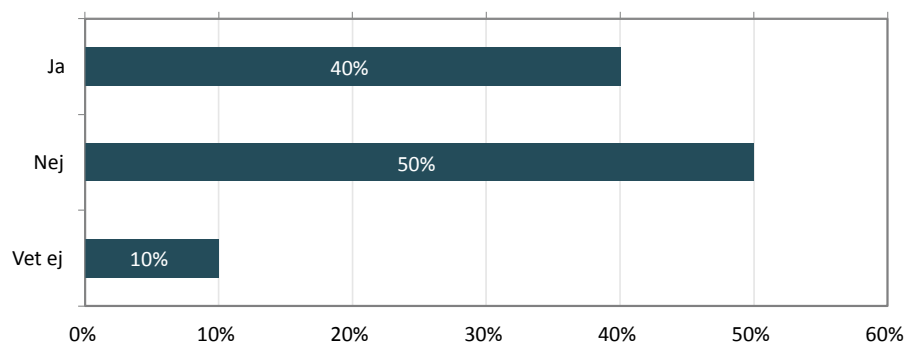
Känner du dig generellt nöjd med den nivå av erkännande som du fick av ditt lärosäte?



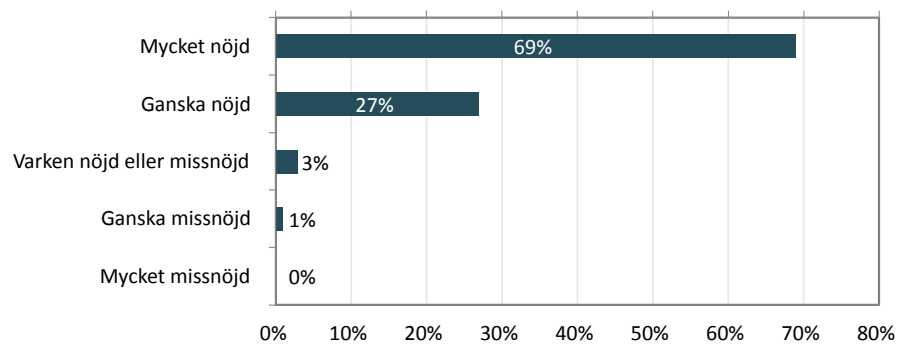
Anser du att du har bättre möjlighet att vägleda intresserade studenter av att själva göra utbyten efter att du genomfört ditt utbyte?



Upplevde du en ansamling av arbete efter utbytet?



Hur nöjd är du med ditt utbyte?



Bilaga 3:

Erasmus Charter for Higher Education 2014-2020



European Commission

ERASMUS CHARTER FOR HIGHER EDUCATION 2014-2020

The European Commission hereby awards this Charter to:

HIGHER EDUCATION INSTITUTION

The Institution undertakes to respect the following principles:

- Respect in full the principles of non-discrimination set out in the Programme and ensure equal access and opportunities to mobile participants from all backgrounds.
- Ensure full recognition for satisfactorily completed activities of study mobility and, where possible, traineeships in terms of credits awarded (ECTS or compatible system). Ensure the inclusion of satisfactorily completed study and / or traineeship mobility activities in the final record of student achievements (Diploma Supplement or equivalent).
- Charge no fees, in the case of credit mobility, to incoming mobile students for tuition, registration, examinations or access to laboratory and library facilities.

The Institution further undertakes to:

- When Participating in Mobility Activities -

Before Mobility

- Publish and regularly update the course catalogue on the website of the Institution well in advance of the mobility periods, so as to be transparent to all parties and allow mobile students to make well-informed choices about the courses they will follow.
- Carry out mobility only within the framework of prior agreements between institutions. These agreements establish the respective roles and responsibilities of the different parties, as well as their commitment to shared quality criteria in the selection, preparation, reception and integration of mobile participants.
- Ensure that outgoing mobile participants are well prepared for the mobility, including having attained the necessary level of linguistic proficiency.
- Ensure that student and staff mobility for education or training purposes is based on a learning agreement for students and a mobility agreement for staff validated in advance between the home and host institutions or enterprises and the mobile participants.
- Provide assistance related to obtaining visas, when required, for incoming and outgoing mobile participants.
- Provide assistance related to obtaining insurance, when required, for incoming and outgoing mobile participants.
- Provide guidance to incoming mobile participants in finding accommodation.

During Mobility

- Ensure equal academic treatment and services for home students and staff and incoming mobile participants.
- Integrate incoming mobile participants into the Institution's everyday life.
- Have in place appropriate mentoring and support arrangements for mobile participants.
- Provide appropriate linguistic support to incoming mobile participants.

After Mobility

- Accept all activities indicated in the learning agreement as counting towards the degree, provided these have been satisfactorily completed by the mobile students.
- Provide incoming mobile participants and their home institutions with transcripts containing a full, accurate and timely record of their achievements at the end of their mobility period.
- Support the reintegration of mobile participants and give them the opportunity, upon return, to build on their experiences for the benefit of the Institution and their peers.
- Ensure that staff are given recognition for their teaching and training activities undertaken during the mobility period, based on a mobility agreement.

- When Participating in European and International Cooperation Projects -

- Ensure that cooperation leads to sustainable and balanced outcomes for all partners.
- Provide relevant support to staff and students participating in these activities.
- Exploit the results of the projects in a way that will maximise their impact on individuals and participating institutions and encourage peer learning with the wider academic community.

- For the Purposes of Visibility -

- Display this Charter and the related Erasmus Policy Statement prominently on the Institution's website.
- Promote consistently activities supported by the Programme, along with their results.

On behalf of the Institution, I recognise that implementation of the Charter will be monitored and that violation of any of the above principles and commitments may lead to its withdrawal by the European Commission.

-signed-

Prof. xxx
Legal representative
Erasmus Code

www.ec.europa.eu/erasmus-charter



Utbildning, utbyte, utveckling – för alla som vill vidare

UHR är en statlig myndighet med flera uppdrag inom utbildningsområdet. Myndigheten finns i Stockholm och i Visby.

UHR:s fem huvudsakliga ansvarsområden:

- Information inför högskolestudier, ansvar för högskoleprovet, ta fram regelverk och samordna antagningen till högskolan.
- Utveckla och förvalta IT-system och e-tjänster åt utbildningssektorn.
- Förmedla internationella utbyten och kompetensutveckling för hela utbildningskedjan.
- Bedöma utländska utbildningar.
- Främjande uppgifter och analyser av frågor inom UHR:s ansvarsområde.