

# Internasjonalisering – Mobilitet – Karriere

---

**Forskningsstrategisk utvalg**

Rapport fra fokusgruppen for internasjonalisering, mobilitet og karriere

01.06.2017

## Innhold

0. Sammendrag
1. Fokusgruppens mandat
2. Målgruppe
3. Om forskningsgrupper
4. Datagrunnlag
5. Dagens incentiver og tjenestetilbud
6. Fokusgruppens vurderinger
7. Fokusgruppens forslag til tiltak

### 0. Sammendrag

Forhold omkring internasjonalisering, mobilitet og karriere for ansatte og fagmiljø får stadig større oppmerksomhet – ved UiT, ved UH-institusjoner i Norge og internasjonalt. En fokusgruppe har vurdert situasjonen ved UiT per i dag, sett i lys av tidligere gjennomganger og utredninger. Det er foreslått et antall tiltak omkring to hovedutfordringer:

- A. Det mangler en felles, gjennomgående forståelse i organisasjonen av at internasjonal erfaring er meritterende og bidrar til karriereutvikling – både individuelt og for fagmiljø
- B. Administrative tjenester for å støtte karriereutvikling internasjonalt og å øke utreisende mobilitet er fragmentert, lite koordinert og oppleves av den enkelte ansatte som uoversiktlig

En anser det også som viktig at tiltakene følges aktivt opp i organisasjonen.

### 1. Fokusgruppens mandat

Internasjonalisering er en vesentlig egenskap ved høyere utdanningsinstitusjoner. Fagmiljøene ved universiteter har som regel en internasjonal kontaktflate, enten ved å delta i internasjonale samarbeidsprogram innen forskning og utdanning, ved å ha kontakter til utenlandske universiteter eller ved å sampublisere med andre internasjonale partnere. Internasjonalt samarbeid anses å bidra til økt kvalitet innen forskning og utdanning, dessuten betraktes samarbeid over landets grenser å støtte opp under utenriks-, nærings- og utviklingspolitiske målsetninger<sup>1</sup>.

UiTs Forskningsstrategiske utvalg har sett et potensiale innen UiT for mer oppmerksomhet omkring temaet internasjonalisering, mobilitet og karriere. Det ble derfor nedsatt en fokusgruppe med følgende mandat<sup>2</sup>:

*Fokusgruppa skal foreslå tiltak, regelverk og rutiner som vil styrke omfanget og effekten av internasjonal mobilitet som et virkemiddel for å fremme både de ansattes karriere og utvikling av konkurransedyktige fagmiljøer. Herunder:*

- a. *Foreslå tiltak som vil legge til rette og fremme målrettet og faglig fokusert mobilitet i UiTs fagmiljø*
- b. *Vurdere dagens incentiver og tjenestetilbud på dette feltet*
- c. *Gi råd om effektiv bruk av administrative tjenester innen internasjonalisering, mobilitet og karriere*

---

<sup>1</sup> Se f.eks. Meld. St. 16 (2016-2017): Kultur for kvalitet i høyere utdanning.

<sup>2</sup> Fokusgruppens medlemmer og fullstendig mandattekst framgår i vedlegg.

## 2. Målgruppe

Internasjonaliseringsarbeid ved UiT har mange fasetter og foregår på ulike nivå og linjer i organisasjonen. De konkrete aktørene i internasjonaliseringsarbeid er UiTs ansatte og studenter. Fokusgruppen har fått i oppdrag å sikte seg inn på et aspekt av internasjonalisering, nemlig *internasjonal mobilitet som et virkemiddel for å fremme både de ansattes karriere og utvikling av konkurransedyktige fagmiljøer* (jf. mandatet). Selv om fokusgruppen i sitt arbeid har diskutert både innreisende og utreisende mobilitet, velger en i den foreliggende rapporten å fokusere på utreisende mobilitet. Videre fokuserer rapporten på de ansattes og ikke studentenes mobilitet. Med *ansatte* menes hele det faglige spekteret fra ph.d.-student til professor II, og administrativt ansatte.

Vektleggingen av utreisende mobilitet til egne ansatte skjer av to grunner: for det første tolker fokusgruppen som nevnt mandatet dithen at sammenheng mellom internasjonalisering, mobilitet og karriere av egne ansatte skal vektlegges, for det andre har en fått på plass en servicefunksjon for innreisende ansatte. Selv om tjenester overfor utenlandske nyansatte alltid kan forbedres – boligsituasjon, *spouse employment/double career*, lang behandlingstid av tilsettingssaker er noen eksempler på områder med forbedringspotensial –, er ansvaret for en god del av disse oppgavene nå fordelt og arbeidet skjer innenfor en relativt klart definert organisatorisk ramme (jf. pkt. 5).

Derimot ser det ut til at arbeidet med mobilitet og karriereplanlegging av egne ansatte foregår i mindre strukturerte baner og at UiT mangler gode mekanismer for å støtte under ansatte mobilitet på en mer systematisk måte. *Belønningen* for internasjonalisering har i hovedsak vært individuell og faglig. Institusjonens engasjement i å bidra til økt internasjonal mobilitet blant de ansatte har imidlertid vært relativt lav, uten noen spesielt uttalt nyttevirkning og med få rutiner for å støtte under og nyttiggjøre seg internasjonal erfaring.

Selv om studentenes mobilitet som nevnt ovenfor ikke omfattes av fokusgruppens mandat og derfor ikke omtales nærmere i rapporten, er det likevel verdt å nevne her at institusjonen får økonomisk uttelling for studentutveksling på master- og bachelornivå. Utveksling av BA- og MA-studenter er del av RBO-systemet (antall utvekslinger >3 mnd.) og omfattes av institusjonelle rutiner som primært har vært knyttet til antall mobiliteter (kvantitet). Sett fra institusjonsnivå, foreligger det m.a.o. en skjevhet i dagens finansieringsmodell der studentenes mobilitet belønnes, mens mobilitet og internasjonalisering av ansatte ikke belønnes.

Denne problemstillingen ligger imidlertid utenfor fokusgruppens mandat og anføres bare for å illustrere at statlige incentivordninger for å øke internasjonalisering i UH-sektoren er forskjellige og avhengige av hvilken gruppe det siktes til, studenter eller ansatte. Dette på sin side kan muligens forklare hvorfor institusjonen i mindre grad har utviklet gode, gjennomgående strukturer og rutiner for å øke internasjonal mobilitet til sine ansatte.

Faglige og administrative ansatte er altså målgruppen for fokusgruppen, og den foreliggende rapporten foreslår tiltak som styrker kvalitet og merverdi for internasjonalisering i denne gruppen. Videre omtaler rapporten de ansattes fagmiljø som særskilt målgruppe: UiTs forskningsgrupper. Disse er sentrale i å støtte og å få merverdi av internasjonaliseringsarbeidet innen hele institusjonen.

## 3. Om forskningsgrupper

Forskningsstrategisk utvalg mottok 02.03.2016 rapport fra Fokusgruppe for forskningsgrupper (2016/810-1):

*Hovedhensikten med å etablere formelle forskningsgrupper ved UiT er å styrke kvaliteten på forskningen innenfor rammene av fakultetets og instituttets prioriteringer og satsingsområder, gjennom økt forskningssamarbeid om særskilte tema.*

*Forskningsgruppen skal tydeliggjøre sine ambisjoner for mål og utvikling gjennom en forpliktende forskningsplan. Planen gir gruppen faglig retning på fremtidige forskningsmål. Fortrinnsvis bør alle medlemmene av gruppen ha individuelle karriereplaner som blant annet understøtter gruppens mål.*

Selv om UiTs forskningsgrupper tidligere har hatt en varierende grad av formalisering legges det altså opp til at dette skal være organiseringsnivået som er nærmest forskerne. Forskningsgruppene skal ha fokus på både fagmiljøets utvikling og på karriereutvikling for forskerne som deltar. Med henblikk til karrierebygging er internasjonal erfaring å anse som en viktig del i et karriereløp. Fokusgruppen ser derfor et særlig potensiale i tiltak som kan styrke forskningsgruppene i dette arbeidet.

Viktig er også forskningsgruppenes innsats for internasjonalisering og mobilitet som støtte for universitetets samfunnsoppdrag som helhet og styrking av samarbeidet med samfunn og arbeidsliv. Fokusgruppen er oppmerksom på at enkelte forskningsgrupper allerede ivaretar en slik kobling på en god måte og bruker sin internasjonale kompetanse til å befeste og intensivere slike samarbeidsrelasjoner. Men variasjonen her er stor, og institusjonen kan legge mer systematisk til rette for at internasjonalisering blir brukt som et virkemiddel for å effektivisere universitetets samfunnsoppdrag. Dette utdypes ikke nærmere i rapporten. En anser likevel at tiltakene som foreslås vil bidra på dette feltet.

#### 4. Datagrunnlag

Kunnskapsdepartementet hadde i årene 1999-2012 krav til institusjonene om rapportering av internasjonale forskningsopphold. Det var likevel ingen oppfølging av denne informasjonen i departementet og rapporteringskravet falt bort etter regjeringsskiftet i 2013.

UiT har derimot analysert, siden fusjonen i 2009, data for studentutveksling og internasjonale forskningsopphold i Forsknings- og utdanningsmeldingene<sup>3</sup>, trolig som eneste norske institusjon. En utilsiktet effekt av bortfallet av departementets rapporteringskrav var lavere datakvalitet for UiTs forskermobilitet; fra og med 2013 er antallet registrerte mobiliteter redusert til ca. halvparten. Analyser av tilgjengelige UiT-data presenteres i vedlegget *Nøkkeltall til Forsknings- og utdannings-meldingene*. Tallene tillater analyser på detaljert nivå, men vil normalt være mest relevant for land, institusjon, UiT-enhet, stillingsnivå og kjønn. Nedenfor er det gjengitt tre tabeller fra *Nøkkeltall 2015*, merk at to av tabellene inkluderer studentmobilitet.

Det ble videre i 2010 gjennomført en omfattende spørreundersøkelse blant UiTs ph.d.-studenter, både i studieløpet og etter avsluttet studium. Flere av spørsmålene var om internasjonalisering,<sup>4</sup> og undersøkelsen viste at 59% av kandidatene hadde hatt eller planla faglig utlandsopphold. Den gang var dette en høy andel.

På spørsmål om forskningsoppholdets lengde (< 2 mnd., 2-6 mnd. og > 6 mnd.) viste tilbakemeldingene at både for norske og ikke-norske ph.d.-studenter (statsborgerskap) at lange opphold er minst populært for kvinner og at korte opphold er minst populært for menn. Videre var det bare for norske kvinner at korte opphold var mest populær reisepriode, for de andre gruppene velger de fleste mellomlange opphold. Det er bare gruppen ikke-norske kvinner der flest velger mellomlange faglige utlandsopphold (35%), for de andre gruppene (statsborgerskap/kjønn) dominerer valget om å ikke reise.

Fordelt på fakulteter er det HSL-fak som har størst andel av ph.d.-studenter som ikke planlegger faglig utlandsopphold (50%) tett fulgt av Helsefak (48%). NT-fak har lavest andel som ikke planlegger faglig utlandsopphold (19%). Helsefak har lavest andel ph.d.-studenter som har vært på utlandsopphold (20%). Her ligger BFE-fak (49%) og NT-fak (47%) høyest.

Det er etter denne undersøkelsen i 2010 ikke gjennomført lignende oppfølging.

---

<sup>3</sup> <http://uit.no/fum>

<sup>4</sup> [https://uit.no/om/enhet/aktuelt/nyhet?p\\_document\\_id=275659&p\\_dimension\\_id=88199](https://uit.no/om/enhet/aktuelt/nyhet?p_document_id=275659&p_dimension_id=88199)

**Tabell 7.5: Forskermobilitet ved UiT (2009-2015); fordelt på verdensdel og utvalgte land.**

Antall rapporterte opphold	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Tilsammen
Europa	67	62	61	45	20	19	22	296
Storbritannia	13	12	12	10	3	3	8	61
Spania	13	9	12	6	3	2	2	47
Tyskland	12	10	7	4	3	2	2	40
Danmark	7	5	7	5	3	3		30
Andre	22	26	23	20	8	9	10	118
Afrika, inkl Palestina	4	3	1	4		3	1	16
Asia og Russland	17	18	26	21	6	5	11	104
Australia	8	10	9	6	3	4	6	46
Russland	5	5	10	4		1	2	27
Andre	4	3	7	11	3	-	3	31
Sør og Mellom Amerika	2		1	1	3			7
Nord Amerika	37	24	32	46	11	24	14	188
Canada	6	2	6	5	1	2	1	23
USA	31	22	26	41	10	22	13	165
<b>Tilsammen</b>	<b>127</b>	<b>107</b>	<b>121</b>	<b>117</b>	<b>40</b>	<b>51</b>	<b>48</b>	<b>611</b>

Kilde: CRISTin

**Tabell 7.7: Forsker- og studentmobilitet ved UiT i perioden 2009-2015; fordelt på akademisk nivå og kjønn**

Antall rapporterte opphold	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Tilsammen
Student Bachelor-nivå	85	91	94	105	164	126	116	781
Kvinner	61	61	67	65	95	75	76	500
Menn	24	30	27	40	69	51	40	281
Student Master-nivå	87	79	95	112	139	111	117	740
Kvinner	55	42	65	70	86	68	83	469
Menn	32	37	30	42	53	43	34	271
Student enkeltemner	234	248	267	289	308	331	380	2057
Kvinner	138	150	170	179	184	200	237	1258
Menn	96	98	97	110	124	131	143	799
Ph.d.-student	31	32	32	29	8	24	13	169
Kvinner	18	17	14	16	4	11	8	88
Menn	13	15	18	13	4	13	5	81
Postdoktor	9	5	2	4				20
Kvinner	4	1		1				6
Menn	5	4	2	3				14
Førsteamanuensis	32	23	34	30	18	8	8	153
Kvinner	13	10	13	10	5	3	6	60
Menn	19	13	21	20	13	5	2	93
Professor	30	26	28	34	13	15	15	161
Kvinner	10	9	6	10	5	5	6	51
Menn	20	17	22	24	8	10	9	110
Uten oppgitt stilling	25	21	25	20	1	4	12	108
Kvinner	14	12	15	11		2	6	60
Menn	11	9	10	9	1	2	6	48
<b>Tilsammen</b>	<b>533</b>	<b>525</b>	<b>577</b>	<b>623</b>	<b>651</b>	<b>619</b>	<b>661</b>	<b>4189</b>

Kilde: CRISTin og FS.

Noter:

- Inndeling i akademisk nivå er for studenter basert på studieprogramkode i FS, og for forskere er mindre stillingskoder slått sammen; gruppen Førsteamanuensis inkluderer eksempelvis flere Forsker-koder.
- Gruppen "Student enkeltemner" inkluderer i hovedsak innreisende studentmobilitet. Innreisende studentmobilitet på Master-nivå registreres jevnlig i den gruppen, mens på Bachelor-nivå har dette kommet til de siste to årene
- Gruppen "uten oppgitt stilling" er innreisende forskermobilitet
- 2015: 131 studentmobiliteter rapportert for HiH og HiN er ikke inkludert.

**Tabell 7.9 Institusjoner med forsker- og studentmobilitet til eller fra UiT ( 2009-2015)**

Utreisende. Institusjoner vi har reist til hvert av de sju siste år (antall år med innreisende mobilitet fra samme institusjon). 8 institusjoner:	Innreisende. Institusjoner vi har mottatt mobilitet fra hvert av de sju siste år (antall år med utreisende mobilitet til samme institusjon). 30 institusjoner:
Københavns Universitet, Danmark (7)	Københavns Universitet, Danmark (7)
Aarhus Universitet (6) Universitat Autònoma de Barcelona (6) Karolinska Institutet (5) University of Pretoria/Universiteit van Pretoria (4) University of California, Los Angeles (UCLA) (1) Swansea University (0) University of California, Berkeley (0)	Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau (6) Umeå universitet (6) Ludwig-Maximilians-Universität München (5) Northern Arctic Federal University (5) Sankt-Peterburgskij Gosudarstvennyj Universitet (5) Universidad de Granada (5) Universitat de València (5) Université de Ngaoundéré (5) Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (4) Helsingin yliopisto (4) Röda Korsets högskola (4) Universidad de Santiago de Compostela (4) University of Ghana (3) Uniwersytet Warszawski (3) Medizinische Universität Graz (2) Università degli Studi di Bologna (2) Université de Nantes (2) Universiteit Gent (2) Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main (1) Universidad de Navarra (1) Università degli Studi di Verona (1) Universität Konstanz (1) Eberhard-Karls-Universität Tübingen (0) Masarykova univerzita v Brně (0) Universidad de Vigo (0) Università degli Studi di Milano (0) Univerzita Karlova v Praze (0) Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu (0) Uniwersytet Wrocławski (0)

Kilde: CRISTin og FS.

Noter: (37 institusjoner, én institusjon har gjensidig mobilitet hvert av de sju årene; skravert).

## 5. Dagens incentiver og tjenestetilbud

I fusjonsprosessen 2009 ønsket en ikke å etablere noe særskilt internasjonalt kontor/linje i organiseringen av felles administrasjon for det nye UiT. Arbeidet med internasjonalisering skulle derimot følges opp med klarere organisering og ansvarsfordeling i linjene. Etter dette har det vært to større utredninger om temaet (se fokusgruppens nettside<sup>5</sup>):

- Arbeidsgruppe for internasjonalisering, ledet av prorektor Britt Vigdis Ekeli, rapport 06.06.2013
- Forbedringsprosess 2 – Servicefunksjoner ved forskermobilitet, rapport 23.01.2014

Utredningene konkluderte med behov for informasjon, koordinering, rolleavklaring, struktur og for kvalitetsheving på servicefunksjoner. Forbedringsprosess 2 valgte å se nærmere bare på innreisende mobilitet og overleverte dette til POA. POA fikk linje-ansvar for å bringe arbeidet videre framover (ePh 2013/1615-2).

<sup>5</sup> [https://uit.no/om/art?dim=179037&p\\_document\\_id=501153](https://uit.no/om/art?dim=179037&p_document_id=501153)

Dagens tjenestetilbud inkluderer bl.a. følgende:

#### *UTA – Avdeling for utdanning*

- UTA, Seksjon for internasjonalisering av studier (UTA/SIS) følger opp internasjonale studenter til UiT og studentutveksling (master/bachelor).
- Dette inkluderer ansvar for og oppfølging av relaterte avtaler, rapportering, m.m.
- UTA/SIS følger opp EUs Erasmus+ program, de fleste mobilitetsprogram som forvaltes av SIU pluss en del andre program der *utdanning* er del av formålet. Flere av disse programmene omfatter også forskningssamarbeid og mobilitet for ansatte på alle nivå.
- UTA/SIS angis ofte som *Internasjonalt kontor* ved UiT. En mottar derfor et bredt spekter av henvendelser selv om arbeidsfeltet er avgrenset til utdanning.
- UTA/SIS har tett samarbeid med internasjonale studiekoordinatorer på fakultetene.

#### *POA – Avdeling for personal og organisasjon*

- POA/Seksjon for personal og organisasjon (POA/SPO). Forbedringsprosess 2 konkluderte med at et *servicesenter for forskermobilitet* ville være viktig for å løse mange av problemene og anbefalte at POA skulle følge opp. I tråd med dette følger én ansatt ved POA/SPO særlig opp innkommende mobilitet.
- POA/SPO følger også opp UiTs handlingsplan for Den europeiske erklæring om forskere og om Atferdsregler for rekruttering av forskere (C&C), Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), stillingsutlysninger (jobbnorge.no), UiTs engasjement i EURAXESS, m.m.
- POA/SPO har tett samarbeid med personal-ansvarlige på fakultetene som utformer betenknninger for stillingsutlysninger og utlysinger på Euraxess.no.

#### *AFU - Avdeling for forskning og utviklingsarbeid*

- AFU følger opp flere forsker- og forskningsrelaterte tjenestetilbud i tett samråd med forskningsadministrasjonene på fakultetene.
- Dette inkluderer bl.a. EUs H2020 og program under Marie Skłodowska-Curie, mobilitetsprogram som forvaltes av Forskningsrådet pluss en del andre program der *forskning* er del av formålet. AFU har også ansvar for sentral oppfølging av diverse internasjonale kontakter, avtaler, medlemskap, m.m.
- AFU implementerer UiTs *Arctic MSCA-IF program* for å rekruttere postdoktorer til Marie Skłodowska-Curie - Individual Fellowships ved UiT. Erfaringene her er relevant også for våre utreisende forskere.

#### *Fakultetene*

- Fakultetene har et primært ansvar for internasjonalisering i utdannings-, forsknings- og personal-linjene. Dette organiserer fakultetene med ulik grad av delegering og sammenslåing av linjene, og i forhold til systemkrav (pålagte rutiner) i linjene.
- Tjenestetilbudet kan derfor variere mellom fakultetene, og ansvar for aktiviteter med svake systemkrav kan defineres ut som et institusjonelt ansvar og til enkeltpersoner.
- Helsefakultetet har nettside: Karriereveier ved Det helsevitenskapelige fakultet<sup>6</sup> som omhandler karrierebygging innen fakultetet.
- AFU, UTA/SIS og POA/SPO har sammen etablert nettsider om internasjonalisering på norsk og engelsk<sup>7</sup>; disse er under oppbygging.

Dagens incentiver på individ-nivå inkluderer følgende

- FoU-termin – administreres av fakultetene ifølge sentrale og egne utfyllende retningslinjer. Kostnader dekkes av fakultetene, enkelte fakultet har særskilte satser for internasjonale FoU-opphold.
- Ph.d.-utlandsstipend – samme som for FoU-termin. Gjelder for universitetsstipendiater ved UiT og doktorgradsstudenter finansiert av kilder som ikke gir støtte til utenlandsopphold.

---

<sup>6</sup> [https://uit.no/om/enhet/artikkel?p\\_document\\_id=467044&p\\_dimension\\_id=88108](https://uit.no/om/enhet/artikkel?p_document_id=467044&p_dimension_id=88108)

<sup>7</sup> <http://uit.no/internasjonal> og <http://uit.no/international>

- Det finnes en mengde eksterne stipendordninger som støtter mobilitet for særlig ph.d.-studenter og forskere, men også administrativt ansatte. Flere av disse, særlig Erasmus+, Alexander v. Humboldt-stipend, Fulbright-stipend kan utnyttes bedre.
- Stipend for utenlandsopphold for postdoktorer ved UiT tilbys per i dag som en midlertid ordning; *Terje og Valerie Stalder Jacobsens forskningsfond*<sup>8</sup>. Ordningen er basert på ett av UiTs fond, utlysninger er annonsert men ikke særlig kjent.
- Internasjonal rekruttering til professor II-stillinger. HSL-fakultetet har lyst ut et antall professor II-stillinger med formål å knytte til seg ledende fagpersoner fra utenlandske universiteter.

## 6. Fokusgruppens vurderinger

Internasjonalisering kan måles kvantitativt ved å lage statistikk over inn- og utreisende studenter, forskere og ansatte. Men internasjonalisering handler også om holdninger og bevisstgjøring. Dessuten er et velfungerende internasjonaliseringsarbeid avhengig av god infrastruktur og effektive administrative støttetjenester.

For å få et mer nyansert bilde av UiTs administrative tjenester innenfor internasjonaliseringsarbeidet har fokusgruppen konsultert i tillegg med noen utvalgte enheter ved UiT som på ulike måter arbeider med internasjonalisering, mobilitet og karriere: POA/SPO, UTA/SIS, KSA/SKA og NT-fak. Sistnevnte ble valgt fordi fakultetet framstår som en meget internasjonal enhet.

Med disse samtalene samt utredningsprosessene (jf. pkt. 5) som bakteppe vurderer fokusgruppen at det er to overordnede utfordringer som oppfattes som hemmende for internasjonalisering:

- A. Det mangler en felles, gjennomgående forståelse i organisasjonen av at internasjonal erfaring er meritterende og bidrar til karriereutvikling – både individuelt og for fagmiljø
- B. Administrative tjenester for å støtte karriereutvikling internasjonalt og å øke utreisende mobilitet er fragmentert, lite koordinert og oppleves av den enkelte ansatte som uoversiktlig

Dette kom også fram i samtalene med de utvalgte enhetene. Det er flere konkrete detaljer som hver for seg kan være ubetydelige, marginale i forhold til rutinemessige driftsoppgaver og enkle å sette til side i prosesser for effektivisering. Samlet resultat er likevel at utfordringene eksternaliseres i organisasjonen og må løses på individnivå av de som planlegger internasjonale forskningsopphold m. v. Eksempler på dette er:

- Få tiltak for mobilitet på postdoktor-nivå
- Ingen initiativ for å inkludere internasjonal erfaring i stillingsutlysninger

### Boks 1: Internasjonale prof II-stillinger

HSL-fakultetet lyste i 2013 ut fem professor II-stillinger for en periode på tre år (fakultetet dekket 200.000 NOK per stilling). Hensikten var å knytte til seg ledende fagpersoner fra utenlandske universiteter som skal bidra til å spisse et forskningsområde og utvikle prosjektsamarbeid med det respektive fagmiljøet i utlandet. Stillingene var altså ikke 'individualisert', men tenkt som nettverks- og alliansebyggende der en internasjonal ressursperson med et fagmiljø rundt seg går inn i et fagmiljø eller en forskningsgruppe ved HSL. I søknaden måtte fagmiljøene derfor redegjøre for hva som er bakgrunnen for tilsetting av den aktuelle personen og tilknytning/samarbeid til det aktuelle universitetet, beskrive målsetninger for utvikling og spissing av eget miljø samt legge fram en plan for faglig aktivitet.

Tilbakemeldingene fra de miljøene som har fått tildelt en internasjonal professor II er gjennomgående positive. De har brukt 'sine' internasjonale professorer på en konstruktiv måte, og ordningen vurderes som vellykket. Den har for eksempel bidratt til økt publiseringsaktivitet innenfor internasjonale kanaler og resultert i at flere søknadsinitiativ fikk tilslag (FRIPRO, FINNUT, SAMKUL). I noen tilfeller har institutt overtatt finansieringen for å videreføre engasjementet.

<sup>8</sup> [https://uit.no/tavla/artikkel/500902/terje\\_og\\_valerie\\_stalder\\_jacobsens\\_forskningsfond](https://uit.no/tavla/artikkel/500902/terje_og_valerie_stalder_jacobsens_forskningsfond)



- Lite fokus på mobilitet som karrierefremmende aktivitet på alle nivå
- Rutiner som motvirker mobilitet, f.eks. begrensinger for tema/kurs som kan inkluderes i opplæringsdelen for ph.d.-studenter, minimums- og maksimumsgrenser for lengde på opphold, m. v.
- Sterkt redusert datakvalitet for UiTs forskermobilitet som følge av bortfall av departementets rapporteringskrav
- Lite kunnskap/datagrunnlag for å vurdere kjønnsespesifikke tiltak
- Innreisende mobilitet ble valgt som eneste konkrete oppfølgingsområde etter Forbedringsprosess 2

## 7. Fokusgruppens forslag til tiltak

Fokusgruppen foreslår følgende tiltak for å møte disse hovedutfordringene konkret:

### *Tiltak 1. Oppfølging av fokusgruppens forslag til tiltak og rapportering*

Det framgår at UiT over tid har gjennomført en rekke utredninger og gjennomganger innen fokusgruppens tema. Det har imidlertid vært begrenset framdrift i oppfølging av de respektive anbefalinger og konklusjoner. For nå å sikre en god oppfølging av fokusgruppens arbeid ber en om at administrasjonens vurderinger og framdrift for tiltakene som foreslås nedenfor rapporteres til Forskningsstrategisk utvalg.

*Ansvar: Sekretær, Forskningsstrategisk utvalg*

### ***Utfordring A): Manglende kultur i organisasjonen å fremme internasjonal erfaring***

#### *Tiltak 2. Følge opp ledere med personalansvar – lederutvikling*

Lederutviklingsprogram og opplæring må ha fokus på internasjonalisering som viktig virkemiddel for institusjons- og karriereutvikling.

*Ansvar: UiT sentralt*

#### *Tiltak 3. Utvikle rutiner for faglig oppfølging av ansatte etter endt utenlandsopphold*

De fleste ansatte som har vært på utlandsopphold leverer etter reisen enten rapport/oppsummering av erfaringene skriftlig, eller en informerer muntlig til utvalgte grupper. Noen fakulteter styrebehandler sammendrag av rapporter, men det er generelt ingen tradisjon ved UiT for å gjøre slike erfaringer tilgjengelige for institusjonen som helhet og som grunnlag for videre arbeid. Erfaringene blir normalt heller ikke tilgjengelige for interesserte utenom de den som har reist selv velger å informere. Utveksling og institusjonell oppfølging av slik informasjon er likevel viktig for hvordan fagmiljø og enheter kan nyttiggjøre seg erfaringene.

*Ansvar: Fakultet, institutt, forskningsgrupper*

## **Boks 2: HiH hadde én koordinerende enhet**

Ved Høgskolen i Harstad var det en enhet/person som koordinerte all den internasjonale aktiviteten knyttet til utdanning og forskning (med hovedfokus på utdanning). Her hadde en oversikt over samtlige programmer HiH deltok i, hvilke læresteder høyskolen hadde avtaler med, finansieringsmuligheter osv. Dvs. at det var oversiktlig hvor ansatte skulle henvende seg for informasjon og bistand.

Etter fusjonen er erfaringen at å orientere seg om internasjonalisering og mobilitet er blitt mer krevende og uoversiktlig. Ansvar, oppgaver og tilbud ligger nå under både Avdeling for forskning og utviklingsarbeid, Avdeling for utdanning, Avdeling for Personal og organisasjon samt ute på de ulike fakultetene. Om en som fagansatt ønsker informasjon/ bistand til mobilitet, er konsekvensen at en må forholde seg til et svært fragmentert og uoversiktlig tilbud.

*Tiltak 4. Inkludere internasjonalisering som element i stillingsutlysninger, på vitnemål, i retningslinjer*

Det er per i dag mulig å ta med forventninger eller krav om internasjonal erfaring i stillingsutlysninger osv. Dette er så langt ikke inkludert i sentrale maler og retningslinjer og må i tilfelle skrives inn på eget initiativ i hvert enkelt tilfelle. Et sterkere fokus på internasjonalisering i rekrutteringsarbeidet ved UiT bør følges opp med at spørsmål om internasjonalisering inkluderes i malene, evt. som et valgfritt punkt som en må ta stilling til i utlysingsprosessen. Aktuelle reglement inkluderer FoU-termin, oppfølging av Charter&Code og HRS4R, avtaler for ph.d.-studenter.

*Ansvar: UiT sentralt*

*Tiltak 5. Oppdatere veileder for forskningsgrupper ved UiT*

Rapporten med *Veileder for forskningsgrupper ved UiT* datert 02.03.2016 (ePh. 2016/810-1) tar utgangspunkt i følgende:

*Forskningsgruppene blir en viktig intern arena for å skape attraktive faglige og sosiale miljø, og som ivaretar faglig utvikling og karriereveier for seniorforskere, mastergrads- og doktorgradskandidater.*

Veilederen har et internt fokus og legger vekt på viktigheten av internasjonal eksponering. Det tas likevel ikke opp verktøy og arbeidsmåter med formål å konkret styrke internasjonal eksponering. Med relevans til neste punkt er det viktig å ha øye for hvordan forskjellig kompetanse i forskningsgruppen bidrar til felles utvikling; fjerne terskler, trekke seniorer aktivt med, finne praktiske løsninger i forhold til livsfaser og kjønn, m.m. Her bør også spørsmålet om tverrfaglighet og karriereutvikling diskuteres; tverrfaglighet kan oppfattes som et tilleggskrav for forskere i rekrutterings-fasen (ph.d.).

*Ansvar: UiT sentralt*

*Tiltak 6. Inkludere internasjonalisering i maler for medarbeidersamtaler/karriereplaner, inkl. opplæring*

Medarbeidersamtaler er et velegnet, strategisk og justerbart instrument for lederen å utvikle og avklare ambisjoner og karriereplaner hos ansatte. Samtalene kan nyanseres og differensieres avhengig av hvor i karrierestigen den enkelte ansatte befinner seg på (fra ph.d. til internasjonalt ledende prof.), livsfaser og faglig relevans/kapasitet. Malene er verktøy som instituttlederne bruker i medarbeidersamtaler. Ledere som ikke har medarbeidersamtaler som hovedoppgave deltar også i karrierearbeid på ulike vis. Disse bør få tilbud om veiledning og opplæring for å sikre forståelse og god oppfølging i bredden av UiTs aktiviteter.

*Ansvar: UiT sentralt*

**Boks 3. Internasjonalt kontor ved IVT - Narvik**

Flere forskere har utstrakt internasjonalt samarbeid. Forskermobilitet (ut- og innreise) blir ofte gjennomført på individuell basis og eksternt finansiert gjennom forskningsprosjekter. Tidligere ble forskere forespurt om å melde inn aktiviteter på mobilitet, men dette ga lite resultater siden forskere ikke har noen incentiver for innrapportering. Internasjonal mobilitet er m.a.o. vanskelig å dokumentere og tallfeste, og fakultetet er sannsynligvis bedre på forskermobilitet enn man er klar over.

IVT (og tidligere HiN) har hatt midler for korte utvekslinger, men disse har sjelden blitt brukt. Dette kan skyldes dårlig markedsføring. Internasjonalt kontor har gjennomført markedsføring med målrettede tiltak, åpne fellesmøter, mailkampanjer osv., men opplever det som vanskelig.

IVT har over en lengre periode hatt utveksling med Universitet i Budapest, både innreisende og utreisende, både forskere og studenter, og dette har fungert veldig bra. Erfaring er at suksess med utveksling krever engasjement fra både IVT og mottakende universitet, gjerne ispedd en god faglig kontakt. Da blir gjerne utveksling også bra.

IVT har også hatt administrative ansatte ute på internships ved andre institusjoner, men dette er gjerne noe kortere opphold. Det har fungert bra, og flere ansatte har uttrykt ønske om dette. Utfordringen her er at finansieringen dekker kun reise og opphold, og det er vanskelig å finne ressurser/erstatte for oppgavene som skal utføres i deres fravær.

#### *Tiltak 7. Styrke internasjonal kompetanse for administrativt og faglig ansatte*

For å få til et kultur-/mentalitetsskifte i organisasjonen og en økt bevissthet om betydning av internasjonalisering blant enkeltansatte er det viktig at alle får mulighet til å tilegne seg internasjonal erfaring og heve sin internasjonale kompetanse. Høy kompetanse i administrasjonen gir bedre støtte til forskningsgruppene. Dette kan inkludere hospitering og traineeopphold innen særskilte arbeidsoppgaver, utvikling av språkferdigheter, partnerbesøk, m.m. Dette forutsetter også innsats for å gjøre mulighetene kjent i organisasjonen.

*Ansvar: UiT sentralt*

#### *Tiltak 8. Støtteordning for postdoktorer*

UiT har lang erfaring med å tilby utlandstipend for ph.d.-studenter. Det er signaler om at ordningen ikke promoterer i fagmiljøene på et nivå som den fortjener og at den kan utnyttes bedre. For neste rekrutteringsnivå, postdoktor, er det likevel få støtteordninger for internasjonalisering. UiT har i dag en midlertidig ordning, denne bør gjøres permanent.

*Ansvar: UiT sentralt*

#### *Tiltak 9. Etablere fond for internasjonalisering i forskningsgrupper/internasjonale prof II stillinger*

HSL-fakultetet satt av midler til en målrettet internasjonal rekruttering av prof. II i forskningsgruppene. Dette har vært vellykket og har bidratt til uttelling i eksterne støtteordninger. Dette er et tiltak som bør vurderes på bredere basis i organisasjonen.

*Ansvar: Fakultetene*

#### *Tiltak 10. Anerkjenne korte og lange opphold - fleksibilitet*

Rammene for hvordan en planlegger forskningsopphold varierer mye. En del spesielt prestisjefylte ordninger må planlegges et år og mer på forhånd, mens andre kan planlegges med kortere frister. Felles er likevel at tidsrammene er ganske faste når planene først er lagt. Et fellestrekk er også at kortere forskningsopphold, dvs. noen uker for faglige avklaringer, skrive-perioder, o.l. ikke anerkjennes som forskningsopphold – bare som «reiser». UiT har heller ikke noe registreringskrav (CRISTin) for forskningsopphold kortere enn fire uker. Samtidig er det klart at viktigheten av kortere forskningsopphold for faglig framdrift er lite utredet.<sup>9</sup> For eksterne stipendordninger må en selvfølgelig forholde seg til gjeldende regelverk. UiT bør derfor vurdere større fleksibilitet for egne støtteordninger. Her må en vurdere både sentrale retningslinjer og fakultets-lokale tilpassinger. Forskningsgruppene kan trolig få ansvar for fleksibiliteten i noen av ordningene.

*Ansvar: Sentralt og fakultetene*

#### ***Utfordring B): Manglende koordinering og manglende synlighet av administrative støttetjenester***

#### *Tiltak 11. Klargjøre ansvar for mobilitet i de forskjellige linjene i organisasjonen; sikre koordinering*

Dagens prosesser for organisering og effektivisering i UiTs administrasjon, inkl. Adm2020, tar i hovedsak opp arbeidsfelt knyttet til UiTs drift og som har strenge rutiner og systemkrav. UiTs linjeorganisering er tilpasset disse arbeidsfeltene. Det er her en utfordring å tilby tjenester i en mer strategisk satsing som

---

<sup>9</sup> P. Børing et al.: International mobility: Findings from a survey of researchers in the EU. Science and Public Policy 42 (2015) pp. 811–826: "Yet we would argue that research visits remain poorly understood, especially where they are not supported by formal sabbatical requirements or mobility schemes. Gaining a deeper understanding of this kind of mobility, the roles it plays in the research process in different disciplines and its significance to the careers and lives of the individuals concerned—and how this may be changing with changing science dynamics and new possibilities for communication offered by information and communications technologies (Davenport 2004; Ackers 2013) should help policy-makers, funders and employers to better understand what support may be required." (p. 823)

mobilitet og som er avhengig av innsats i flere linjer. Det må tas en beslutning om hvordan en skal sikre kvalitet i tjenester for ansattmobilitet, enten dette er i en egen ny linje/evt. en egen enhet (jf. neste tiltak), om én linjeledelse har ansvar for tjenester i flere linjer, eller om en beholder linjeorganiseringen på dette feltet som i dag.

*Ansvar: Sentral ledelse*

#### *Tiltak 12. Etablere et eget senter/seksjon for internasjonalisering.*

Forbedringsprosess 2 om servicefunksjoner ved forskermobilitet konkluderte bl.a. med at opprettelsen av et servicesenter for forskermobilitet ville bli et viktig steg for å løse mange av de problemer som ble kartlagt [i prosessen]. Innsats og vurderinger i prosessen ble overlevert til POA (linjen) som sluttet seg til konklusjonene. En har imidlertid ikke kommet særlig videre i koordinering mellom linjer, tiltak for utreisende mobilitet og i etablering av et servicekontor.

Det er mulig at forholdet som diskuteres i forrige prikkpunkt er årsak til manglende framdrift her. Uansett hvordan ansvaret avklares mener fokusgruppen likevel, liksom en har konkludert i tidligere prosesser, at et eget senter vil være et viktig tiltak for å heve tjenestekvaliteten på dette feltet.

Særlig ser en at UiTs organisatoriske skille mellom forskning og utdanning er uheldig og kunstig ut fra at stadig flere av de ulike utvekslings- og prosjektprogrammene skal tydeligere forankres i faglig forskningssamarbeid. Forslaget om et eget senter/seksjon som tilbyr likeverdige tjenester til alle fakultetene kan være særlig effektivt på dette feltet. Det er visse forskjeller i tjenestenivå og -innhold for hhv. forskning og utdanning; ansatte og studenter; dette må en ta inn i arbeidsinnholdet for det nye senteret.

*Ansvar: Sentralt og fakultetene*

#### *Tiltak 13. Skjerme ressurser til arbeid med utreisende mobilitet*

Oppfølgingen av tidligere prosesser, jf. sidene 4, 7, 9 ovenfor, har i høy grad fokusert på innreisende mobilitet til UiT. Dette er i og for seg et naturlig resultat av vertskaps- og *welcome*-forpliktelser: gjester som kommer til UiT med aktuelle behov for tilrettelegging får mer oppmerksomhet enn ansatte som planlegger mobilitet framover i tid. Dette vil også være en reell utfordring for et eget senter/seksjon for internasjonalisering. Det er derfor viktig å sikre at ekspertise og tjenester for utreisende mobilitet (*good bye*-funksjoner) foreligger med høy kvalitet, stabilt og på selvstendig grunnlag. Slike funksjoner kan være tilrettelegging og koordinering mellom fakulteter, med samarbeidsinstitusjoner, om traineeopphold og praksisplasser, språkkompetanse, informasjon om støtteordninger m.v.

*Ansvar: Sentralt og fakultetene*

#### *Tiltak 14. Gjennomføre enhetlig rapportering av mobilitet*

Forskningsopphold ved UiT skal registreres i CRISTin og de fleste støtteordninger for mobilitet – også for administrative – har krav om rapportering. Dette gjennomføres likevel i dag på en mangelfull måte og på måter som gjør at informasjonen ikke er tilgjengelig for UiT som helhet. Bedre koordinering av tjenester for mobilitet fordrer høyere kvalitet i rapporteringen – både at det rapporteres, og at rapporteringen er enhetlig. Dette er en analyseoppgave som bør legges til for det nye senteret. Konkret bør en inkludere korte opphold i oversiktene, etablere rapporteringsverktøy og rutiner for oppfølging.

*Ansvar: Sentralt*

#### *Tiltak 15. Oppdatere felles nettside for informasjon om internasjonalisering*

Det er etablert hhv. norsk og engelsk portal på uit.no for internasjonalisering. Ansvaret for oppdatering håndteres likevel forskjellig i de ulike avdelingene slik at den fortsatt framstår som uferdig. Noe informasjon har en arbeidet med over lang tid for å legge til rette, f.eks. oversikt over UiTs samarbeidsavtaler. Det er naturlig at koordinert innsats her følges opp av det nye senteret.

*Ansvar: Sentralt*

## Håkon Fottland

---

**From:** Pål Vegar Storeheier  
**Sent:** mandag 9. januar 2017 17:18  
**To:** Marie-Theres Federhofer; Sameline Grimsgaard; Line Melbøe; Raymond Kristiansen; Anna Maria Wirsing  
**Cc:** Kenneth Ruud; Håkon Fottland  
**Subject:** Fokusgruppe for internasjonalisering, mobilitet og karriere  
**Attachments:** Mandat for Fokusgruppe for internasjonalisering.docx

Hei  
Forskningsstrategisk utvalg vedtok i møte den 14. oktober å opprette ei fokusgruppe innen *Fokusgruppe for internasjonalisering, mobilitet og karriere* (vedlagt). Den 16. desember 2016 vedtok det samme utvalget at fokusgruppa skulle ha følgende sammensetning:

Marie-Theres Federhofer  
Sameline Grimsgaard  
Line Melbøe  
Raymond Kristiansen  
Anna Wirsing  
Sekretær: Håkon Fottland

Lederen av arbeidsgruppa bes i samråd med sekretær om innkalle til det første møtet i gruppa.

Mvh  
Pål Vegar

Pål Vegar Storeheier, dr. scient.  
Forskningsdirektør / Research director  
Avdeling for forskning og utviklingsarbeid / Department of Research and Development  
UiT Norges arktiske universitet / UiT The Arctic University of Norway  
<http://www.uit.no>

Postboks 6050 Langnes / P.O.Box 6050 Langnes  
N-9037 Tromsø Norway  
Tel. +47 77660465  
Mob. +47 41441306

## **Mandat for Fokusgruppe for internasjonalisering, mobilitet og karriere**

### Bakgrunn

UiTs arbeid med internasjonalisering har i mange år hatt fokus på mobilitet, gjesteforskeropphold, utveksling, stipendmuligheter og samarbeid med institusjoner.

Nyere rapporter viser at lengre utenlandsopphold, integrering i forskningsgrupper og institusjonell tilrettelegging styrker både faglig utvikling i fagmiljøene og karrieremuligheter og læringsutbytte (adaptability og employability) for de enkelte. Dette er tilrettelegging og tema som UiT i mindre grad har profilert. En kan likevel trekke paralleller til initiativet *Arctic MSCA-IF* - der vi aktivt kan arbeide for å få våre forskere på ulike nivå med i lignende program hos våre samarbeidspartnere.

Innsatsen vil bygge opp under flere av UiTs satsingsområder, inkludert å skape verdensledende fagmiljø og vil gjøre våre kandidater mer attraktive på arbeidsmarkedet. Det vil også bygge opp under våre forpliktelser under EUs *Charter&Code* for forskere.

### Organisering

Fokusgruppe for internasjonalisering, mobilitet og karriere skal bestå av 3-5 medlemmer fra Forskningsstrategisk utvalg, og nedsettes av prorektor forskning etter innspill fra medlemmene av utvalget. Prorektor forskning peker også ut fokusgruppas leder. Sekretariatsfunksjonen vil ivaretas av en ansatt ved Avdeling for forsknings- og utviklingsarbeid.

Fokusgruppa rapporterer til Forskningsstrategisk utvalg.

### Mandat

Fokusgruppa skal foreslå tiltak, regelverk og rutiner som vil styrke omfanget og effekten av internasjonal mobilitet som et virkemiddel for å fremme både de ansattes karriere og utvikling av konkurransedyktige fagmiljøer. Herunder:

- a. Foreslå tiltak som vil legge til rette og fremme målrettet og faglig fokusert mobilitet i UiTs fagmiljø.
- b. Vurdere dagens insentiver og tjenestetilbud på dette feltet.
- c. Gi råd om effektiv bruk av administrative tjenester innen internasjonalisering, mobilitet og karriere.

Innen 1.5.17 skal fokusgruppa sende forskningsdirektøren et skriftlig forslag til hvilke tiltak som bør iverksettes for å benytte internasjonal mobilitet som et bedre virkemiddel for å bygge karriere og fagmiljøer. Forslaget vil behandles i Forskningsstrategisk utvalg. Etter den påfølgende behandlingen i utvidet ledermøte vil aktuelle tiltak implementeres.