

Rapport 8:2023

Lavterskeltilbud eller strategisk universalverktøy?

En kartlegging av Erasmus+ ansattmobilitet i UH-sektoren



Jostein Ryssevik (red)

Hanna Jones

Malin Dahle

Ingvild Misje

Henriette Skyberg

© ideas2evidence 2023
ideas2evidence
Villaveien 5
5007 Bergen
Telefon: 91817197
post@ideas2evidence.com
Bergen, desember 2023

ISBN 978-82-8441-039-5

Jostein Ryssevik, Hanna Jones, Malin Dahle,
Ingvild Misje, Henriette Skyberg

Lavterskeltilbud eller strategisk universalverktøy?

EN KARTLEGGING AV ERASMUS+ ANSATTMOBILITET I UH-SEKTOREN

Ideas2evidence rapport 8/2023



IDEAS2EVIDENCE
Bygger kunnskap

Forord

Denne rapporten presenterer resultatene fra en utredning om Erasmus+ ansattmobilitet i høyere utdanning. Utredningen er gjennomført av ideas2evidence på oppdrag fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir). Utredningen bygger på et rikt kvantitativt datamateriale i tillegg til intervjuer ved tre UH-institusjoner. En stor takk til alle våre informanter og respondenter som har brukt av sin tid til å svare på våre spørsmål.

Bergen,

Desember, 2023

Innhold

Sammendrag.....	3
English summary.....	5
Kapittel 1: Bakgrunn, problemstillinger, gjennomføring	7
Bakgrunn og problemstillinger.....	7
Institusjonelt perspektiv.....	8
Datakilder og metodebruk	9
Rapportens oppbygging	12
Kapittel 2: Omfang og utvikling.....	13
Noen overordnede mønstre	13
Bruk ved ulike institusjoner.....	15
Oppsummert.....	23
Kapittel 3: Strategier og koblinger	24
Strategisk forankring og prioritering.....	24
Organisatorisk forankring.....	27
Styringssignaler og tilrettelegging.....	29
Oppfordring til strategisk bruk.....	31
En samlet strategi-indeks.....	37
Oppsummert.....	39
Kapittel 4: Motiver og utbytte for den ansatte og institusjonen.....	41
Barrierer.....	41
Motiver for deltakelse.....	42
Utbytte av deltakelse	46
Årsaker til variasjoner i utbytte.....	51
Oppsummert.....	60
Litteratur	62

Sammendrag

Denne rapporten presenterer resultatene fra en utredning om Erasmus+ ansattmobilitet i høyere utdanning og hvordan virkemiddelet brukes og vurderes i sektoren. Utredningen er gjennomført av Ideas2Evidence på oppdrag fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir). Det viktigste målet med utredningen har vært å produsere kunnskap som kan være nyttig for aktører som søker om ansattmobilitet med tanke på at virkemiddelet i størst mulig grad blir brukt på en måte som er i tråd med intensjonene. I tillegg til å kartlegge bruken og aktørenes vurderinger av ordningen, har HK-dir vært særlig opptatt av å få kunnskap om hvilken plass Erasmus+ ansattmobilitet har i institusjonenes strategiske arbeid. Ordningen er derfor studert fra et institusjonelt ståsted der koblinger til andre mål, prosesser og tiltak ved institusjonene står i sentrum.

Utredningen bygger på et bredt tilfang av datakilder. Dette inkluderer kvantitative reiserapporter fra flere tusen gjennomførte mobiliteter, en spørreundersøkelse rettet mot Erasmus+ koordinatorene ved alle de statlige UH-institusjonene, samt data om viktige kjennetegn ved institusjonene. I tillegg er det gjennomført kvalitative intervjuer på ulike nivåer ved tre institusjoner.

Europeisk ansattmobilitet er en ordning som kan benyttes av både vitenskapelig og teknisk-administrativt ansatte til korte utvekslingsopphold på fra to dager til to måneder. Formålet med oppholdene er enten opplæring eller undervisning. Mens opplæringsopphold har som mål å støtte opp om den ansattes profesjonelle utvikling, er målet med et undervisningsopphold at den utreisende skal undervise ved en utenlandsk partnerinstitusjon. Datamaterialet viser at det store flertallet av mobilitetene er korte (2-5 dager), og med en svak overvekt av undervisningsopphold.

Bruken av ordningen varierer mye mellom UH-institusjonene. Men analysene viser samtidig at et høyt volum nødvendigvis ikke betyr at det er flere blant de ansatte som reiser, men like gjerne at det er mange som reiser flere ganger. Vi finner at bruken er størst ved de minste institusjonene og ved statlige høyskoler og nyere universiteter med røtter i høyskolesystemet. Ved de store og tradisjonelle breddeuniversitetene er derimot bruken forholdsvis lav. Vi finner også at forskningstunge institusjoner, og institusjoner med en høy andel av studentene på master- og Ph.d.-nivå, bruker ordningen mindre enn andre institusjoner. Variasjonene i bruk av ansattmobilitet reflekterer derfor arbeidsdelingen i UH-sektoren og de prioriteringer, belønningsstrukturer og karriereveier som er dominerende på den enkelte institusjon.

Både i politiske dokumenter om internasjonalisering av høyere utdanning og blant våre informanter, blir det fremholdt at ansattmobilitet fremmer studentmobilitet. Våre data gir imidlertid ikke grunnlag for å si at det finnes en slik sammenheng. Institusjoner med høy bruk av Erasmus+ ansattmobilitet har ikke systematisk mer studentutveksling enn andre institusjoner.

Et viktig mål for denne utredningen har vært å kartlegge hvordan UH-institusjonene jobber med å legge til rette for ansattmobilitet, og hvordan de sørger for at mobilitetene ikke bare gir et utbytte for den som reiser, men også for fagmiljøet og institusjonen som helhet. Ved omtrent halvparten av de statlige UH-institusjonene er ansattmobilitet eksplisitt nevnt i et av institusjonens strategidokumenter og en slik skriftliggjøring ser også ut til å ha betydning for hvor mye ordningen brukes. Vi finner også at organisatorisk forankring kan bidra til økt bruk av ordningen. Dette gjelder ikke bare forankring i

toppledelsen, men også nedover i organisasjonshierarkiet, for eksempel blant instituttlederne. De fleste institusjonene jobber aktivt for å legge til rette for bruk av ansattmobilitet, men det er færre institusjoner hvor det blir gitt tydelige signaler fra ledelsen om at ordningen skal tas i bruk. Våre analyser tyder på at ansatte ved institusjoner med en tydelig strategisk satsing på ansattmobilitet, benytter ordningen i større grad enn ansatte ved andre institusjoner.

De ansatte vi har intervjuet, oppgir flere barrierer som reduserer bruken av ordningen. For den enkelte handler det blant annet om å finne tid til å reise ut i en travel arbeidshverdag hvor mange også har omsorgsoppgaver utenfor jobben. Enkelte velger også å prioritere reiser i tilknytning til forskning, heller enn reiser hvor læring og undervisning står i sentrum. I tillegg handler dette om tradisjoner og kultur, noe som blant annet kan forklare store variasjoner i bruk mellom ulike fagmiljøer internt på den enkelte institusjon.

Motivene for å reise ut kan grupperes i tre kategorier: personlig utvikling, kvalitetsutvikling og institusjonsutvikling. Mens den første og siste er selvforklarende, handler kvalitetsutvikling om å tilegne seg erfaringer og kompetanse som kan bidra til å heve utdanningskvaliteten ved hjemmeinstitusjonen. Det er den siste kategorien av motiver som er dominerende for flertallet av reisene. De ansatte lar seg særlig motivere av muligheten for å styrke nettverk og samarbeid, og å lære noe som kan bidra til kvalitetsheving hjemme. Færre lar seg motivere av muligheten for å bidra til økt student- og ansattmobilitet.

Ansattmobilitet gir ulike former for utbytte. I våre analyser skiller vi mellom utbytte for den ansatte, kvalitetsutvikling og utbytte for institusjonen. De tre kategoriene av utbytte har derfor en tydelig parallell til de tre kategoriene av motiver som vi beskrev over. Vi opererer også med en kategori kalt institusjonell endring, som handler om ulike konkrete endringer ved hjemmeinstitusjonen som mobilitetene kan bidra til. For sektoren samlet er utbytte høyest når det gjelder kvalitetsutvikling, og lavest når det gjelder utbytte for institusjonen. Samtidig ser vi at de tre formene for utbyttet forsterker hverandre. For eksempel er det en klar tendens til at reiser som gir høyt utbytte for den ansatte, også gir høyt utbytte for institusjonen.

Det er vanskelig å forklare hvilke faktorer som gjør en reise mer utbytterik enn andre. Vi har testet ut en rekke årsaksvariabler, men finner få entydige og sterke sammenhenger verken når vi ser på de enkelte faktorene hver for seg eller i mer komplekse multivariate analyser. Dette gjelder både årsaksvariabler som beskriver egenskaper ved institusjonen, og egenskaper ved den enkelte reise, for eksempel reisemål eller reisens formål. Vi ser likevel at reiser av lengre varighet gir et høyere utbytte enn de korteste reisene. Vi finner også en tendens til at utbyttet for institusjonen er lavest ved store institusjoner og ved de mest forskningstunge institusjonene.

Fremfor alt finner vi at en strategisk tilnærming til ansattmobilitet ikke ser ut til å fremme utbytte på en entydig og systematisk måte, i alle tilfeller ikke slik vi har operasjonalisert og målt dette ved hjelp av spørsmål til Erasmus+-koordinatorene.

English summary

This report presents the results of a study of Erasmus+ staff mobility in higher education and how the scheme is used and assessed in the sector. The Norwegian Directorate for Higher Education and Skills (HK-dir) commissioned ideas2evidence to conduct the study. The main aim of the study was to acquire knowledge that can help those applying for staff mobility, with a view to ensuring that the scheme is used, as far as possible, in a way that is in line with its intentions. In addition to mapping use and users' assessment of the scheme, HK-dir is particularly interested in gaining a better understanding of the role of Erasmus+ staff mobility in institutions' strategic work. The scheme has therefore been studied from an institutional perspective with the focus on how it relates to other objectives, processes and initiatives at the institutions.

The study is based on a wide range of data sources, including quantitative reports from several thousand completed mobility exchanges, a questionnaire survey of Erasmus+ coordinators at Higher Education Institutions (HEIs), as well as data on the institutions' key attributes. In addition, qualitative interviews have been conducted at different levels at three institutions.

European staff mobility is a scheme that can be used by both academic and technical administrative staff for short exchanges ranging from two days to two months. The purpose of the exchanges is either to learn or to teach. While learning mobilities aim to support the professional development of staff, the aim of a teaching mobility is for the person on the exchange to teach at a partner institution abroad. The data show that the vast majority of mobilities are short (2–5 days), and that there is a slight predominance of teaching mobilities.

Use of the scheme varies a great deal between HEIs. However, the analyses also show that a high volume does not necessarily mean more staff undertaking exchanges, but rather that many staff do so multiple times. We find that use is highest at the smallest institutions and at state university colleges and newer universities with roots in the university college system. In contrast, use of the scheme is relatively low at large and traditional universities offering a full range of studies. We also find that research-intensive institutions, and institutions with a high proportion of students at master's degree and PhD level, use the scheme less than other institutions. The variations in the use of staff mobility therefore reflect the division of labour in the HE sector and the priorities, reward structures and career paths that predominate at individual institutions.

Both policy documents about the internationalisation of higher education and our respondents emphasise that staff mobility promotes student mobility. However, our data do not provide evidence of such a correlation. Institutions that make extensive use of the Erasmus+ staff mobility scheme do not systematically have more student exchanges than other institutions.

An important goal of the study was to identify how HEIs work on facilitating staff mobility, and how they ensure that the mobility does not just benefit those who travel, but also the academic community and the institution as a whole. At about half of the HEIs, staff mobility is explicitly mentioned in one of the institution's strategy documents, and putting the commitment into writing appears to influence the extent to which the scheme is used. We also find that ensuring that the scheme has support from the organisations can contribute to increased use of the scheme. This

applies not only to support from senior management but also further down the organisational hierarchy, for example among heads of departments. Most of the institutions make active efforts to facilitate the use of staff mobility, but there are fewer institutions where the management has given clear signals that the scheme should be used. Our analyses suggest that staff at institutions with an explicit strategic commitment to staff mobility use the scheme to a greater extent than staff at other institutions.

The staff we interviewed mentioned a number of obstacles that reduce use of the scheme. At the individual level, they include finding time to travel given a busy work schedule, and many staff also have care obligations at home. In addition, some staff choose to prioritise research-related exchanges, rather than exchanges that revolve around learning and teaching. It is also related to traditions and culture, which may help explain the large variations in the use of the scheme between different academic communities within individual institutions.

The motivations for travelling abroad can be grouped into three categories: personal development, quality development and institutional development. While the first and last categories are self-explanatory, quality development is about acquiring experience and expertise that can help to raise the quality of education at the home institution. It is the last category that motivates the majority of exchanges. Staff feel particularly motivated by the opportunity to strengthen their networks and cooperation, and to learn something that can help raise the quality of their home institution. Fewer staff are motivated by a desire to increase student and staff mobility.

Staff mobility offers different forms of outcomes and benefits. In our analyses, we distinguish between outcomes for staff, quality development and outcomes for the institutions. The three categories of outcomes therefore clearly parallel the three categories of motivations described above. We also use a category called institutional change, which includes various concrete changes at the home institutions that mobilities can contribute to. For the sector as a whole, the outcomes are greatest as regards quality development, and lowest as regards outcomes for the institutions. We also note that the three forms of outcomes reinforce each other. There is, for example, a clear tendency whereby exchanges that lead to extensive benefits for staff also lead to extensive benefits for institutions.

It is difficult to explain the factors that make one exchange more beneficial than another. We have tested a number of causal variables, but do not find many strong and unambiguous correlations, whether we consider each individual factor separately or conduct more complex multivariate analyses. This does not just apply to causal variables that describe the attributes of institutions, but also to the attributes of individual mobility exchanges, such as the destination or purpose of the exchange. However, we observe that longer exchanges provide greater outcomes than the shortest stays. We also find that large institutions and the most research-intensive institutions tend to benefit least.

Above all, we find that a strategic approach to staff mobility does not seem to unambiguously and systematically lead to better outcomes, at least not in the way we have operationalised and measured this by surveying Erasmus+ coordinators.

Kapittel 1: Bakgrunn, problemstillinger, gjennomføring

Denne rapporten presenterer resultatene fra en utredning om Erasmus+ ansattmobilitet i høyere utdanning og hvordan virkemiddelet brukes og vurderes i sektoren. Utredningen er gjennomført av ideas2evidence på oppdrag fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir). Det viktigste målet med utredningsarbeidet har vært å produsere kunnskap som kan være nyttig for aktører som søker om ansattmobilitet med tanke på at virkemiddelet i størst mulig grad blir brukt på en måte som er i tråd med intensjonene.

I dette kapittelet beskriver vi bakgrunnen for oppdraget. Vi presenterer også problemstillingene som behandles og hvordan vi har gått fram for å belyse disse. Kapittelet avsluttes med en kort oppsummering av de viktigste observasjonene og konklusjonene fra arbeidet.

Bakgrunn og problemstillinger

Ansattmobilitet er ett av flere mobilitetstiltak i Erasmus+. Ordningen gir ansatte i UH-sektoren mulighet til å reise på undervisnings- og/eller opplæringsopphold i et programland eller partnerland i opptil to måneder. I regjeringens strategi for Erasmus+ i perioden 2021-2027, er det satt et mål om at 8.500 administrativt og vitenskapelig ansatte i høyere utdanning skal benytte seg av ordningen i løpet av programperioden (Kunnskapsdepartementet, 2021). Det forventes også at institusjonene benytter deltakelsen til å styrke undervisning og læring, det vil si at det arbeides for at deltakelsen ikke bare gir et utbytte for den som reiser ut, men som et strategisk virkemiddel for å nå et bredere knippe av faglige og institusjonelle mål. Her pekes det på at Norge har et forbedringspotensial.

Det foreligger ingen tidligere norske studier av hvordan Erasmus+ ansattmobilitet brukes og vurderes i UH-sektoren. Flere internasjonale studier peker imidlertid på betydningen av at virkemiddelet brukes *strategisk*. For eksempel viser en studie fra Teach with Erasmus+ at ansatte ved institusjoner som har en strategisk tilnærming, opplever høyere utbytte fra mobilitetsopphold enn ansatte fra andre institusjoner, og at terskelen for å benytte seg av ordningen også er lavere (Horváth, Hangyál, Kasza & Czirfusz, 2020). Samtidig er det tegn som tyder på at den strategiske bruken av tiltaket er noe begrenset. For eksempel påpeker Makkai-Kovács og Kardos (2023) at ansattmobilitet sjelden er et kjerneelement i de europeiske utdanningsinstitusjonenes internasjonaliseringsstrategier, og at bruken av tiltaket i for stor grad er et resultat av de ansattes individuelle initiativer.

Et viktig mål for denne utredningen er å undersøke om disse observasjonene også har gyldighet i en norsk kontekst. I tillegg til å kartlegge bruken og aktørenes vurderinger av ordningen, er HK-dir særlig opptatt av å få kunnskap om hvilken plass Erasmus+ ansattmobilitet har i institusjonenes strategiske arbeid. Dette handler blant annet om å undersøke i hvor stor grad bruken av ansattmobilitet settes inn i en større sammenheng der målet ikke bare er å gi utbytte for de ansatte som reiser ut, men også for fagmiljøene og institusjonen som helhet. I tillegg ønsker HK-dir kunnskap om hvilke faktorer som er avgjørende for at ansattmobilitet brukes som et strategisk verktøy, og videre, om en strategisk

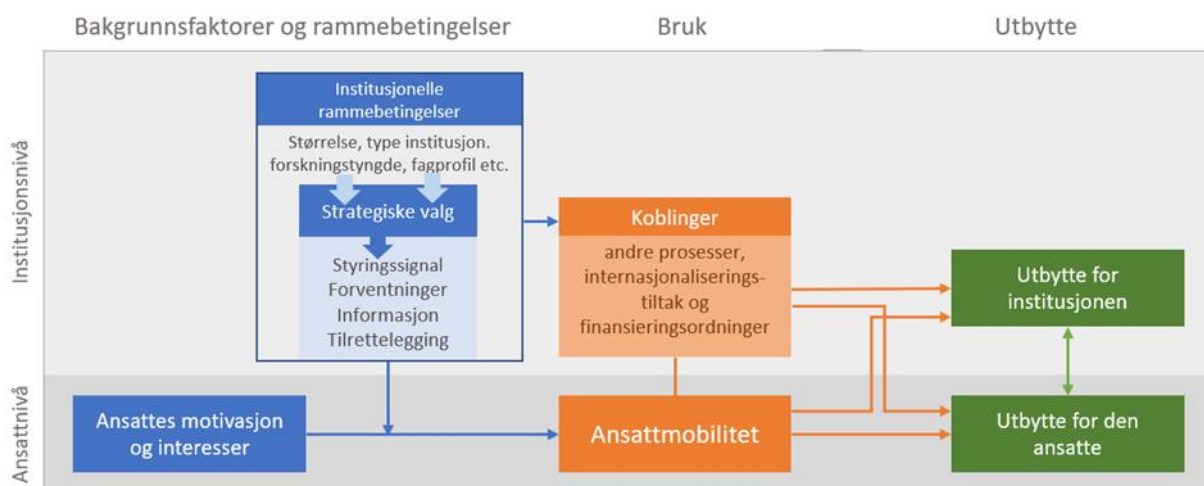
tilnærming har betydning for det utbyttet som oppnås, både av de ansatte selv og av fagmiljøene som de er en del av.

I oppdragsbeskrivelsen fra HK-dir, var problemstillingene oppsummert slik:

- ◆ Hvordan brukes ansattmobilitet på institusjonsnivå på ulike institusjoner/fagområder? Hvor strategisk er bruken, og hva er utbyttet?
 - I hvilken grad og på hvilken måte inngår ansattmobilitet i andre prosesser slik som blant annet kompetanseutvikling og nettverksbygging?
 - I hvilken grad, og på hvilken måte, blir ansattmobilitet kombinert med andre virkemidler fra Erasmus+ eller andre typer prosjekter/finansiering?
- ◆ Hvordan vurderes ansattmobilitet som virkemiddel både av institusjonene (administrasjon/ledelse) og de ansatte, både de som bruker/ikke bruker tiltaket (f.eks. knyttet til utbytte, administrering og finansiering)?
- ◆ Hvordan kan man forklare likheter og forskjeller (mellom institusjoner/fagområder) i bruk og utbytte av ansattmobilitet?

Institusjonelt perspektiv

For å kunne få et presist og rimelig fullstendig bilde av tiltakets rolle og betydning for norske UH-institusjoner er det derfor ikke nok å ta utgangspunkt i deltakernes synspunkter og erfaringer. Tiltaket bør studeres fra et institusjonelt ståsted der koblinger til andre mål, prosesser og tiltak ved institusjonene står i sentrum. Noen av disse koblingene og sammenhengene er beskrevet i følgende modell, som benyttes som utgangspunkt for analysearbeidet i denne utredningen.



Figur 1.1: Analysemodell

Det viktigste kjennetegnet ved denne modellen er at den eksplisitt kobler sammen ansatt- og institusjonsnivået. De ansattes bruk av virkemiddelet drives ikke bare av individuelle ambisjoner, motiver og interesser, men betinges av institusjonens strategiske valg, aktive påtrykk og tilrettelegging for å ta virkemiddelet i bruk. Kjennetegn ved institusjonenes internasjonaliseringsstrategi, og hvordan

denne er implementert i organisasjonen, kan derfor trolig bidra til å forklare noen av de variasjonene som kan observeres i hvordan og hvor mye tiltaket brukes.

Samtidig kan det være andre kjennetegn ved institusjonene (enn strategi) som bidrar til disse variasjonene. For eksempel har institusjonene ulik størrelse og organisatorisk kapasitet, fagprofilen er forskjellig og de har ulik vektlegging av utdanning versus forskning. Dette er eksempler på faktorer som setter rammer for internasjonaliseringsarbeidet og som kan bidra til å forklare variasjoner i strategivalg, prioriteringer og praksis.

Modellen tar også høyde for at ansattmobilitet både kan foregå som en isolert aktivitet, og som en aktivitet med mer eller mindre tette koblinger til andre prosesser, tiltak og finansierungsordninger. Et relevant spørsmål å stille, er om det siste først og fremst skjer på institusjoner hvor ansattmobilitet er et ledd i målrettet internasjonaliseringsstrategi, eller om slike koblinger også kan utvikles nedenfra.

Endelig skiller modellen mellom utbytte for den enkelte ansatte og utbytte for institusjonen. Utbytte på institusjonsnivå oppstår bare i situasjoner der den ansatte bringer noe tilbake som på en eller annen måte skaper, eller i det minste legger et grunnlag for å skape, positiv endring for andre enn dem selv. Dette kan handle om blant annet kvalitetsutvikling, innovasjon, nettverk, samarbeidsmuligheter osv. I utredningen er vi opptatte av å kartlegge om ansattmobilitet gir denne formen for utbytte ved de ulike institusjonene, og ikke minst hva som kan være årsakene til at enkelte institusjoner lykkes bedre enn andre på dette området. I tråd med modellen undersøker vi også om denne formen for utbytte forutsetter at ansattmobilitet brukes som et strategisk virkemiddel med tette koblinger til andre prosesser og virkemidler, eller om de også kan oppstå på andre måter.

Datakilder og metodebruk

Problemstillingene som inngår i utredningen, er belyst både fra et bredde- og et dybdeperspektiv. Breddeperspektivet gir kunnskap om variasjoner i bruksmønstre og utbytte *i hele UH-sektoren* og gir også muligheter for å teste hypoteser om hva som forklarer disse variasjonene. Dybdeperspektivet gir muligheter for større innsikt i hvordan arbeidet med ansattmobilitet faktisk foregår på noen utvalgte UH-institusjoner, hvilken plass tiltaket har i institusjonens strategier og utviklingsprosesser, og hvordan ulike nivåer i organisasjonen vurderer resultatene som oppnås.

Breddeperspektivet er belyst gjennom tre datakilder:

Deltakerrapporter

Alle utreisende ansatte skal i etterkant av mobiliteten fylle ut en spørreskjema-lignende rapport. Skjemaet er en del av EU-kommisjonens rapporteringssystem, og det er obligatorisk for de reisende å fylle ut disse rapportene. Datauttrekk fra systemet kan derfor betraktes som populasjonsdata. Vi har i våre analyser basert oss på komplette data fra hele foregående programperiode (2014-2020), pluss alle rapporter fra inneværende periode som var på plass i systemet per mai 2023, til sammen 4 238 rapporter.

Rapportene gir noe *bakgrunnsinformasjon* om mobiliteten, blant annet om formål, innhold, lengde, mottakerland, samt hvordan deltakeren planlegger å dele erfaringene fra oppholdet blant kollegaene sine. Det er også en lang rekke spørsmål som handler om de ansattes *motivasjon* for å reise ut, og om

utbytte fra mobiliteten. Dette handler for det første om utbytte for den reisende selv, som for eksempel tilegning av språkferdigheter og digital kompetanse, utvidelse av eget nettverk, jobbtilfredshet, karrieremulighet osv. Andre spørsmål handler om utbytte for institusjonen, blant annet om «internasjonalisering hjemme», tilrettelegging for økt mobilitet blant andre ansatte og studenter, innføring av nye undervisningsmetoder, praksiser og fagtilbud, organisatoriske endringer, bygging av nettverk og samarbeidsrelasjoner osv.

Skjemaet er det samme, uavhengig av om reisen har vart i to dager eller to måneder, og en del av spørsmålene kan nok framstå som mindre relevante for de korteste reisene. Det gjelder særlig spørsmål om mer dyptgripende og langsiktige konsekvenser for institusjonen som helhet. Det er rimelig å anta at dette reduserer presisjonen i svargivingen, og at vurderingene av utbytte for institusjonen bør betraktes som mindre sikre enn de tilsvarende vurderingene av eget utbytte.

Vi benytter datamaterialet fra deltakerrapportene til å beskrive motiver for bruk og opplevd utbytte sett fra deltakernes ståsted, og til å forklare hvorfor både bruk og utbytte varierer. Det siste skjer i kombinasjon med de to andre datakildene som benyttes i breddekartleggingen (se nedenfor).

Spørreundersøkelse til Erasmus+ koordinatorene

For å få en mer komplett forståelse av hvordan institusjonene jobber strategisk med ansattmobilitet, har vi gjennomført en kort spørreundersøkelse rettet mot Erasmus+-koordinator ved de 21 UH-institusjonene som er direkte underlagt Kunnskapsdepartementet. Undersøkelsen inkluderer spørsmål om institusjonenes internasjonaliseringsstrategi, hvordan denne strategien er implementert, ansattmobilitetens plass i denne strategien og en overordnet vurdering av måloppnåelse sett fra institusjonens ståsted. Undersøkelsen ble besvart av alle institusjonene, unntatt én.

Koordinatorer er optimalt plassert til å svare på disse spørsmålene. De har hele Erasmus+-porteføljen av virkemidler som sitt ansvarsområde, og vil normalt både ha kunnskap om signaler og føringer fra ledelsen, om hvordan programmene er implementert ved institusjonen, og om hvordan fagmiljøene og de ansatte vurderer og bruker ordningen. Samtidig er flere av spørsmålene om hvordan institusjonene jobber med ansattmobilitet, basert på Erasmus+-koordinatorenes vurderinger, blant annet om hvor høyt ansattmobilitet prioriteres ved institusjonen. Dette er ikke direkte målbare fakta, og svarene vil i noen grad kunne avhenge av koordinatorenes mer subjektive synspunkter. Det er viktig å ha disse potensielle svakhetene ved datamaterialet for øye i de analysene som presenteres i dette kapittelet.

Institusjonsprofiler

Til å beskrive viktige kjennetegn ved institusjonene, benytter vi et indikatorsett fra Tilstandsrapport for høyere utdanning 2022 (HK-dir, 2022, s. 92-96).¹ Indikatorsettet består av 18 kjennetegn fordelt på temaene forskning, utdanning og samfunnskontakt. Mange av disse beskriver rammebetingelser som potensielt vil kunne ha betydning både for institusjonenes strategiske orientering og for deres bruk av ansattmobilitet som virkemiddel. Dette gjelder særlig indikatorene som beskriver balansen i

¹Indikatorsettet er benyttet i kapittel 5 av rapporten til å analysere institusjonelt mangfold og arbeidsdelingen i UH-sektoren. Med utgangspunkt indikatorsettet ble det utviklet institusjonsprofiler som klassifiserte institusjonene i tre klynger.

vektleggingen mellom utdanning og forskning, indikatorer som beskriver institusjonenes åpenhet og samhandling med samfunnet rundt, og indikatorer som sier noe om institusjonenes størrelse og kapasitet.

Analysen av breddedata

De tre datakildene benyttes både hver for seg og i ulike kombinasjoner, blant annet for å kunne identifisere faktorer som kan forklare variasjon. For eksempel kombinerer analysene av hvilke faktorer som har betydning for at ansattmobilitet blir brukt strategisk, data fra spørreundersøkelsen med data fra institusjonsprofilene. Tilsvarende kombinerer analysene av årsaker til variasjon i bruk og utbytte, data fra alle tre datakilder. Eksempelvis blir både kjennetegn ved institusjonene, institusjonenes strategiske orientering, og de ansattes motiver for å delta, brukt som utgangspunkt for å forklare variasjoner i opplevd utbytte.

Dybdestudier

De kvalitative dybdestudiene er gjort ved tre institusjoner; Høgskolen i Østfold, Høgskulen i Volda og UiT – Norges arktiske universitet. Mens de to første av disse institusjonene har høy bruk av Erasmus+ ansattmobilitet (regnet som mobiliteter per ansatt), er bruken noe lavere ved UiT. Institusjonene er også forskjellige når det gjelder strategisk tilnærming, slik dette kommer til uttrykk i spørreundersøkelsen til Erasmus+-koordinatorene.

Ved hver av disse institusjonene har vi intervjuet følgende informanter:

Informanter	Formål
En representant for øverste strategiske nivå, nærmere bestemt den i rektoratet med særlig ansvar for internasjonalisering	Søkelys på institusjonenes strategiske arbeid, med særlig vekt på internasjonalisering og ansattmobilitet som strategisk virkemiddel. Vi har også bedt om ledelsens vurdering av virkemiddelet, og av i hvor stor grad det bidrar til å nå institusjonens mål.
Erasmus+-koordinator	Spørsmål om hvordan de strategiske målene er implementert og hvordan det arbeides for å få de ansatte til å benytte seg av tiltaket. Intervjuene har også omhandlet praktiske sider ved bruken av tiltaket og eventuelle barrierer som reduserer bruk.
En instituttleder	Spørsmål om hvordan tiltaket brukes og vurderes blant de som er tettere på de ansatte, samt hvordan ansattmobilitet er koblet til andre prosesser ved instituttet. Vi har også bedt om vurderinger av styringssignaler, informasjonsarbeid og tilrettelegging fra sentralt nivå, og av hvilken betydning dette har for bruk og utbytte.
To ansatte ved dette instituttet som har vært på ansattmobilitet	Deltakerperspektivet er godt dekket i breddestudien, så disse to intervjuene er benyttet til å få en dypere forståelse for hvordan ansattmobilitet brukes i praksis og hvordan deltakerne vurderer tiltakets utforming og nytteverdi.
Tre ansatte ved dette instituttet som ikke har vært på ansattmobilitet	Søkelys på hva som er årsakene til at de ansatte ikke har valgt å benytte seg av tiltaket. Vi har også bedt om vurderinger av i hvor stor grad ikke-deltakende ansatte opplever at de selv eller fagmiljøet får et utbytte av andres deltakelse.

Rapportens oppbygging

I tillegg til dette innledningskapittelet, består rapporten av fire kapitler:

I kapittel 2 ser vi nærmere på hvordan Erasmus+ ansattmobilitet har vært brukt i forrige og inneværende programperiode, og hvordan bruken varierer over tid og mellom ulike typer institusjoner.

Kapittel 3 setter søkelyset på hvordan institusjonene jobber med ansattmobilitet og hvordan dette arbeidet er knyttet til strategier, prosesser og målsettinger ved institusjonene. Vi ser også på faktorer som kan forklare variasjoner i strategisk tilnærming.

I kapittel 4 ser vi nærmere på hvordan virkemiddelet vurderes, og hvilket utbytte det gir for de ansatte og institusjonen. Vi diskuterer også årsaker til variasjon i bruk og opplevd utbytte.

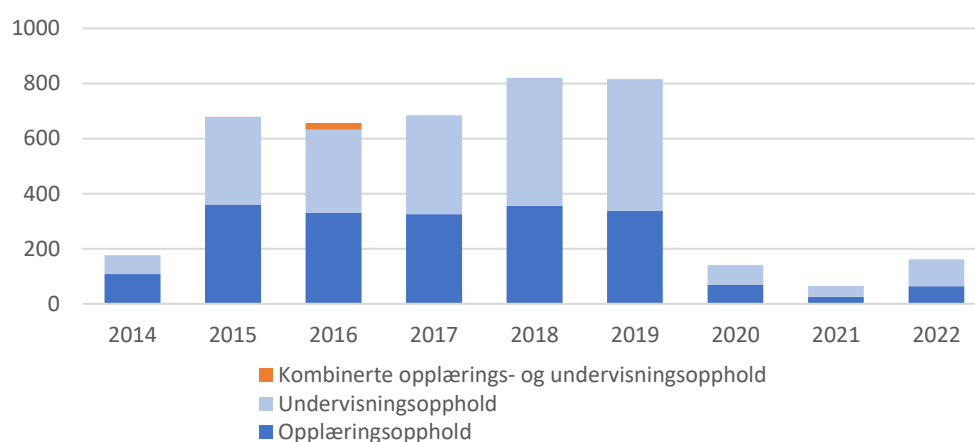
Kapittel 2: Omfang og utvikling

I dette kapittelet beskriver vi bruken av Erasmus+ ansattmobilitet i UH-sektoren. Vi ser på utviklingen over tid, på oppholdenes varighet og på hvilke land de ansatte reiser til. Vi beskriver også variasjoner i bruk av ansattmobilitet mellom UH-institusjonene, både i absolutte tall og per 100 ansatte. Det siste målet kan tolkes som sannsynligheten for at en gitt ansatt benytter seg av tilbudet og er et velegnet mål for sammenligninger mellom institusjonene.

Noen overordnede mønstre

Europeisk ansattmobilitet er en ordning som kan benyttes av både vitenskapelig og teknisk-administrativt ansatte ved norske UH-institusjoner til korte utvekslingsopphold på fra to dager til to måneder. Formålet med oppholdene er enten opplæring eller undervisning. Mens opplæringsopphold har som mål å støtte opp under den ansattes profesjonelle utvikling, er målet med et undervisningsopphold at den utreisende skal undervise ved en utenlandsk partnerinstitusjon (i minimum 8 timer per uke). Det er også mulig å kombinere disse to aktivitetene i ett og samme utenlandsopphold. Ved slike kombinerte opphold er undervisningsplikten redusert.

Figur 2.1: Antall utgående europeiske mobiliteter 2014-2022



Figur 2.1 viser hvor mange utvekslingsopphold som er blitt gjennomført i forrige programperiode (2014-2020) og i de to første årene av inneværende periode.² Til sammen utgjør dette 4.238 opphold med hovedvekten i årene 2016-2019. Tallene falt dramatisk under pandemien og har brukt noe tid på å ta seg opp igjen. Fordi alle reiser for 2022 ennå ikke er registrert i EU-kommisjonens system, er de reelle tallene for det siste året i tidsserien trolig høyere.³ I løpet av hele perioden har det vært en svak

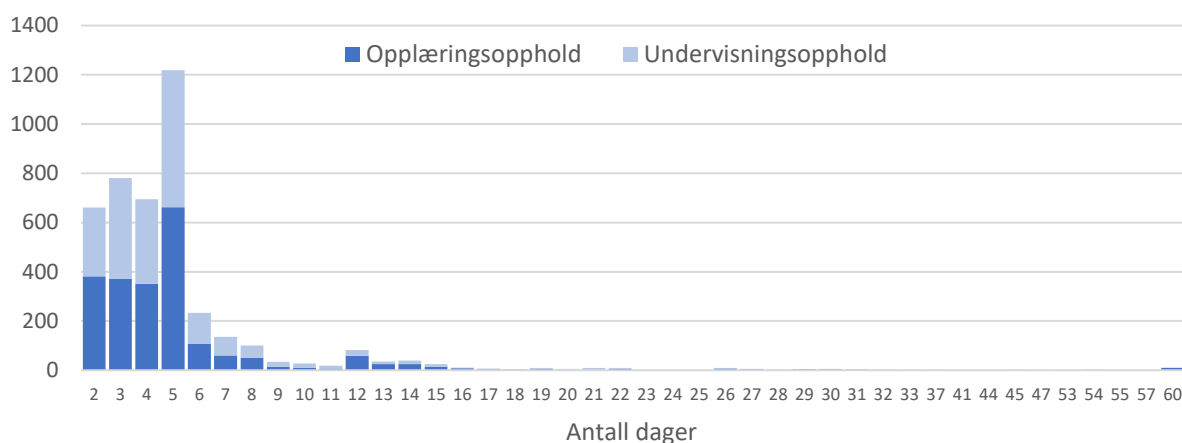
² Tallene baserer seg på rapportene som de reisende fyller ut (i Europakommisjonens Mobility Tool) etter endt opphold. Det er obligatorisk å fylle ut disse rapportene, så tallene skal være rimelig komplette.

³ Det er sannsynlig at ikke alle gjennomførte mobiliteter i 2022 var rapportert inn på det tidspunktet data ble hentet ut fra Mobility Tool. Dette kan blant annet skyldes at den nye versjonen av systemet som skulle tas i bruk ved overgang til ny programperiode, ikke var ferdig utviklet og har hatt betydelige mangler.

overvekt av undervisningsopphold (ca. 52 prosent), mens kombinerte opphold utgjør en forsvinnende liten andel av mobilitetene.

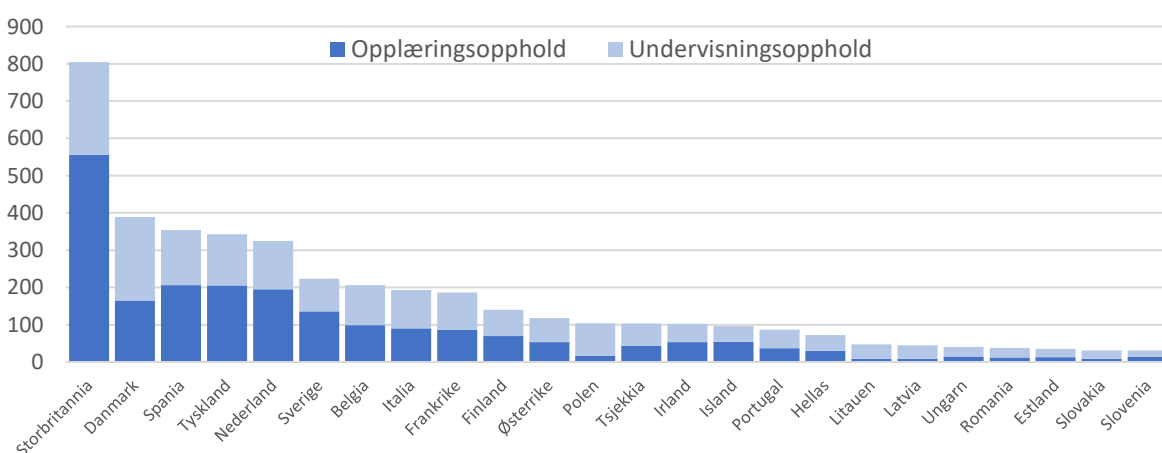
Flertallet av oppholdene er korte (se figur 2.2). Hele 80 prosent er i intervallet to til fem dager, og bare 3 prosent har vart lenger enn to uker. Vi finner også at opplæringsoppholdene jevnt over er av noe lenger varighet enn undervisningsoppholdene (median på henholdsvis 6,3 og 3,9 dager)

Figur 2.2: Utvekslingsoppholdenes varighet i perioden 2014-2023



Selv om utvekslingene har gått til vel 30 partnerland, er det en betydelig geografisk konsentrasjon (se figur 2.3 som viser alle mottakerland med mer enn 30 opphold). Hele 800 opphold (ca. 20 prosent) har vært i Storbritannia, og de fem viktigste mottakerlandene står for over halvparten av mobilitetene (53 prosent). Det er også interessant å notere at Storbritannia først og fremst er en destinasjon for læring – nesten 70 prosent av mobilitetene er opplæringsopphold. Dette til forskjell for det neste landet på listen, Danmark, hvor nesten 60 prosent har dratt for å undervise. Ved to av institusjonene i casestudien hadde en god del av de som reiste på ansattmobilitet, dratt på opplæringsopphold til Storbritannia for å forbedre engelskferdighetene sine. Kanskje kan språklæring være én mulig forklaring på hvorfor denne typen opphold er spesielt vanlig i Storbritannia.

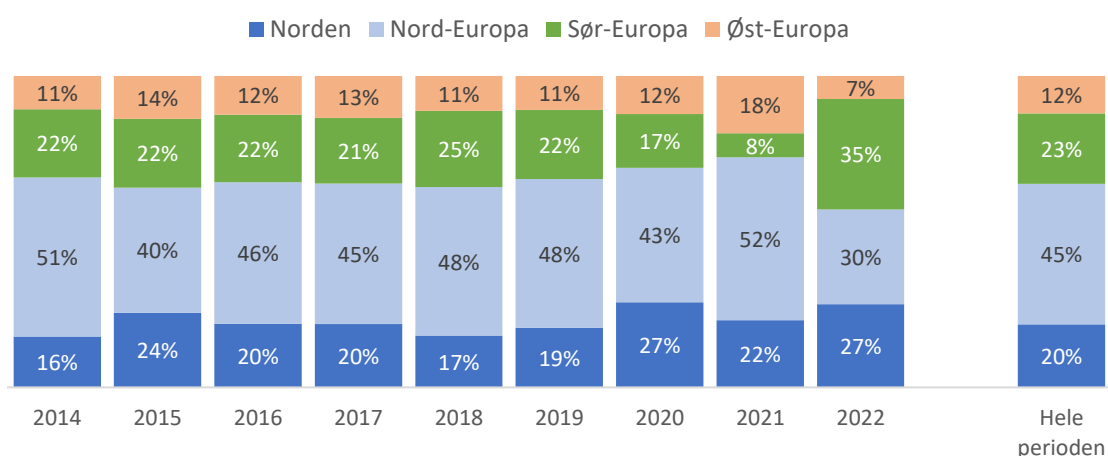
Figur 2.3: Utvekslingsopphold i perioden 2014-2023 etter mottakerland



Deler vi mottakerlandene inn i større regioner (se figur 2.4)⁴, finner vi at 20 prosent av oppholdene har vært i et nordisk land og hele 45 prosent i det nordlige Europa (utenom Norden). Resten er fordelt mellom Sør-Europa (23 prosent) og Øst-Europa (12 prosent). Det er ingen tydelige endringer i disse mønstrene i løpet av perioden, men vi ser at andelen reiser til nordiske land økte noe under og etter pandemien.

Mens oppholdene i Norden og Sør-Europa er relativt likt fordelt mellom undervisning og opplæring, er det en klar overvekt av opplæringsopphold i Nord-Europa (61 prosent). I Øst-Europa er det omvendt – her er 70 prosent av mobilitetene undervisningsopphold.

Figur 2.4: Utvekslingsopphold etter mottakerregion



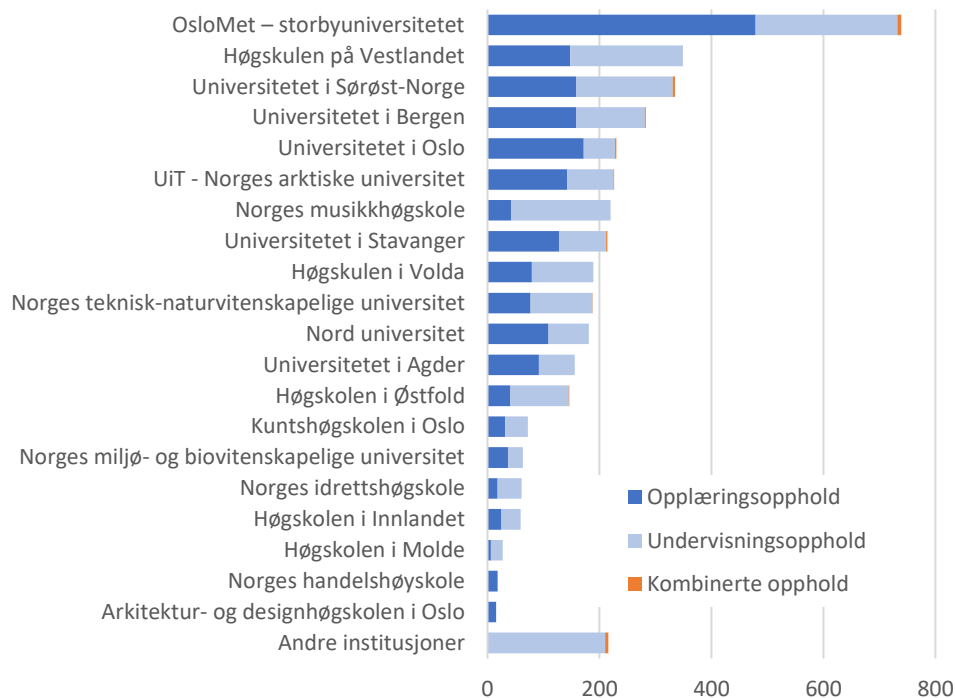
Bruk ved ulike institusjoner

Bruken av Erasmus+ ansattmobilitet varierer betydelig mellom UH-institusjonene (jfr. Figur 2.5). Fordi vi i løpet av perioden har gjennomgått en konsolidering av sektoren (strukturen reformen), har vi i oversikten nedenfor tatt utgangspunkt i de 21 statlige institusjonene som i dag er underlagt Kunnskapsdepartementet. Tallene for alle tidligere enheter som i løpet av perioden er fusjonert inn i en av disse i institusjonene, er lagt til. Regnet på denne måten, er 89 prosent av mobilitetene knyttet til en av disse 21 statlige UH-institusjonene.

Den overlegent største brukeren av Erasmus+ ansattmobilitet er OsloMet, som i løpet av perioden har gjennomført 740 mobiliteter, dvs. hele 17,5 prosent av alle mobilitetene i sektoren. Også de to andre institusjonene som topper listen, er institusjoner med røtter i sammenslåtte høyskoler; Høgskulen på Vestlandet og Universitetet i Sørøst-Norge. Av de tradisjonelle breddeuniversitetene er det Universitetet i Bergen som ligger øverst, etterfulgt av Universitetet i Oslo og UiT – Norges arktiske universitet. Vi ser også at de ansatte ved universitetene, særlig de tradisjonelle breddeuniversitetene, men til dels også de nye universitetene, i større grad drar på opplæringsopphold enn undervisningsopphold. For høyskolene og flertallet av de vitenskapelige høyskolene, er det undervisningsoppholdene som dominerer.

⁴ I denne regioninndelingen omfatter Øst-Europa alle land i det tidligere Øst-Europa, inkludert tidligere Jugoslavia. Sør-Europa inkluderer alle land med grense til Middelhavet, pluss Portugal.

Figur 2.5: Antall mobiliteter 2014-2023 fordelt på institusjon



Bruksfrekvens per ansatt

Institusjonene i figur 2.5 er av svært ulik størrelse, og det er naturlig å forvente at større institusjoner sender flere ansatte på mobilitet enn de mindre institusjonene. For å få et mer presist bilde av *de ansattes* tilbøyelighet til å bruke tiltaket, bør tallet på mobiliteter derfor ses i forhold til tallet på ansatte. Dette er gjort i figur 2.6 som viser tallet på mobiliteter per hundre ansatte per år i gjennomsnitt for hele perioden.⁵ Fordi ansattmobilitet er tilgjengelig både for vitenskapelig og teknisk-administrativt ansatte, er begge disse gruppene tatt med i beregningene.⁶

Regnet på denne måten, er det Norges musikkhøgskole, som kommer på topp. Ved denne institusjonen har det i gjennomsnitt vært nesten 12 mobiliteter per hundre ansatte per år i løpet av perioden. Høgskulen i Volda, som også er en liten institusjon, ligger også svært høyt, med 6,5 mobiliteter for hver hundre ansatte per år. Ellers merker vi oss at de tradisjonelle store breddeuniversitetene har et relativt lavt mobilitetsvolum, alle med under én mobilitet per hundre ansatte. Dette gjelder ikke minst NTNU, som er den største institusjonen regnet i årsverk (7.940), men med bare 0,3 mobiliteter per 100 ansatte per år. De nye universitetene ligger jevnt over noe høyere. Dette gjelder særlig OsloMet, som er den eneste store institusjonen i toppen av denne listen.

⁵ Tallet på ansatte for alle år fra 2014 til 2022 er hentet fra DBH og inkluderer alle ansatte (både vitenskapelig og teknisk-administrativt personell) regnet i årsverk. Bistillinger er utelatt. For fusjonerte enheter, er tallet på ansatte i tidligere enheter lagt til. Vi har først regnet antall mobiliteter per 100 ansatte per år. Tallet som vises i figuren, er gjennomsnittet av disse beregningene.

⁶ Det går dessverre ikke fram av datamaterialet hvor stor andel av mobilitetene som er gjort av teknisk-administrativt ansatte.

Figur 2.6: Gjennomsnittlig antall mobiliteter per 100 ansatte per år i perioden 2014-2022, fordelt på institusjon



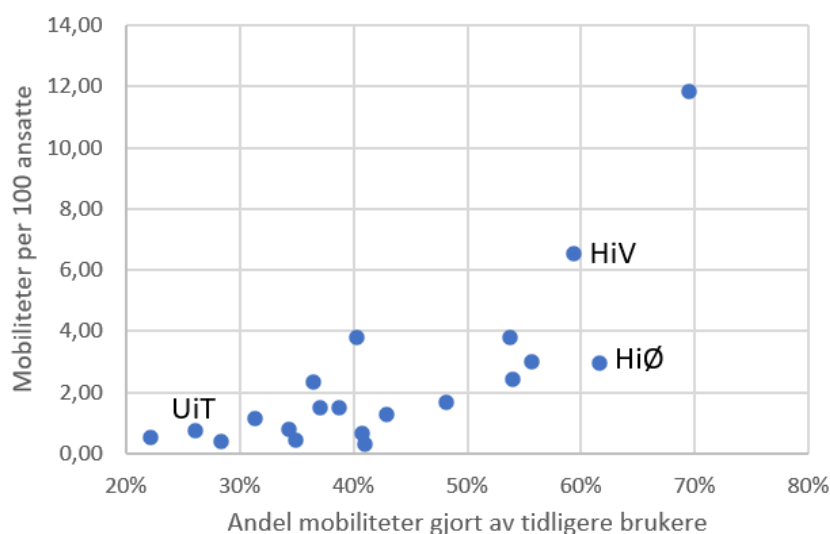
Bruksfrekvens drives av «gjenbruk»

Det er verdt å merke seg at variasjonene mellom topp og bunn er svært store. Det er faktisk hele 40 ganger større sannsynlighet for at en tilfeldig ansatt ved Norges musikkhøgskole benytter seg av tilbudet i løpet av et år, enn en tilfeldig ansatt ved NTNU. Vi finner samtidig at institusjoner hvor bruken er høy, som regel også har en større andel «gjenbrukere», dvs. ansatte som bruker tilbudet flere ganger. Dette er illustrert i figur 2.7, som viser sammenhengen mellom bruksvolum (målt som mobiliteter per 100 ansatte per år) og andelen av mobilitetene som er gjort av ansatte som har benyttet seg av tilbudet tidligere. Jo høyere bruk, desto større andel av reisene er gjort av ansatte som har reist tidligere.⁷ Eksempelvis er 70 prosent av mobilitetene ved Norges musikkhøgskole (som ligger oppe til høyre i dette diagrammet) gjort av ansatte som har vært på ansattmobilitet minst én gang tidligere. Et høyt bruksvolum betyr derfor ikke nødvendigvis at det er flere blant de ansatte som reiser, men like gjerne at det er mange som reiser flere ganger.

«Flerbrukere» var et tema i intervjuer ved alle de tre caseinstitusjonene, både blant de faglig ansatte, på ledernivå, og blant Erasmus+-koordinatorene. Bildet som kommer frem av figur 2.7 er altså noe de universitetsansatte tilsynelatende kan kjenne seg igjen i.

⁷ Pearson's $r = .765$

Figur 2.7: Sammenheng mellom bruksvolum og andel "gjenbrukere"



Alle Erasmus+-koordinatorene vi snakket med, beskrev at institusjonen har noen veldig aktive enkeltansatte, som har benyttet seg av ansattmobilitet gjentatte ganger. To av koordinatorene uttrykte at de nok skulle ønske at enda flere ansatte benyttet seg av ordningen, fremfor at bruken var konsentrert hos noen få. Én informant begrunnet dette med at hen opplever at utbyttet, både for den enkelte ansatte og for institusjonen, er størst for de som reiser ut for første gang:

«For de som er ute første gang ser vi, litt subjektivt, den gleden, hvor motiverte og inspirerte de har vært. De har ikke opplevd noe sånt før. [...] utnyttelsen og hvor mye vi får tilbake fra en reise på 2-5 dager, er størst for de som reiser for første gang.»

Erasmus+-koordinator, Høgskolen i Østfold

Samtidig var alle Erasmus+-koordinatorene tydelige på at «gjenbrukerne» har en stor verdi for internasjonaliseringsarbeidet ved institusjonen. De nevnte blant annet at gjentatte mobilitetsopphold kan bidra til å vedlikeholde viktige kontakter og nettverk i Europa, som igjen kan ha ringvirkninger som kommer hele institusjonen til gode, for eksempel i form av nye partnerskap, utvekslingsavtaler og forskningssamarbeid. «Flerbrukerne» blir også beskrevet som viktige bidragsytere til at flere benytter seg av ansattmobilitet, gjennom at de tar med kollegaer på reise:

«Ildsjelene er også utrolig viktige. Samme person kan ha tre stipend i løpet av et år. Personen vil gjerne ofte ta med en kollega. Personer som 'utnytter et system' kan det høres ut som, de beklager seg når de kommer til meg og ber om midler. Men uten disse hadde vi ikke hatt de mobilitetstallene vi har, og de gode relasjonene til partnere i Europa som vi har. Jeg tenker det ikke er negativt i det hele tatt at vi har noen som benytter seg av det oftere enn andre. Men det er veldig fint om de tar med en kollega, særlig en nyansatt som ikke kjenner til muligheten.»

Erasmus+-koordinator, Høgskulen i Volda

Kjennetegn ved institusjoner med høy versus lav bruk

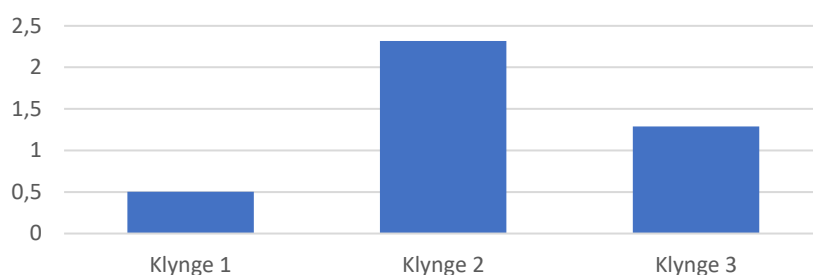
I det følgende skal vi se nærmere på hva som kjennetegner institusjoner med høy versus lav bruk av ansattmobilitet. Vi benytter her indikatorsettet fra analysene av institusjonsprofiler i *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2022* (HK-dir, 2022, s. 92-96) til å beskrive institusjonene.

Analysene av institusjonsprofiler i tilstandsrapporten klassifiserer institusjonene i tre klynger:

- ◆ Klynge 1 som består av de tre store og forskningstunge breddeuniversitetene UiO, UiB og NTNU,
- ◆ Klynge 2 som er en mer sammensatt gruppe, men som hovedsakelig består av høyskoler og flertallet av de nye universitetene (dvs. nåværende og tidligere statlige høyskoler)⁸, og
- ◆ Klynge 3 som består av et knippe små og høyt spesialiserte institusjoner, hovedsakelig vitenskapelige høyskoler.

Som vist i figur 2.8, er det institusjonene i den sammensatte Klynge 2 som i størst grad benytter seg av ansattmobilitet, mens bruken er klart lavest i Klynge 1. Forskjellene mellom gruppene er også store.

Figur 2.8: Gjennomsnittlig antall mobiliteter per 100 ansatte per år (2014-2023) i tre grupper av institusjoner



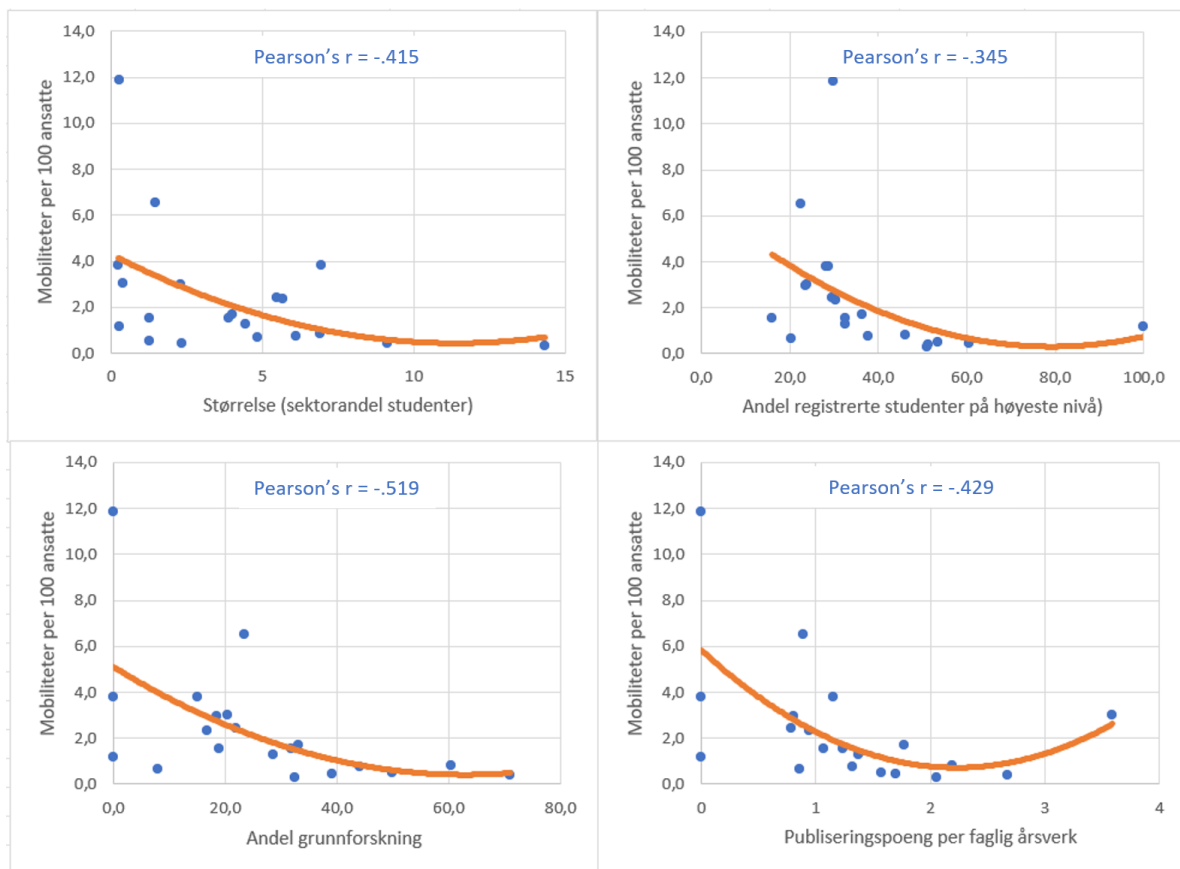
Går vi nærmere inn på de ulike kjennetegnene som ligger til grunn for denne klassifiseringen, finner vi flere sterke og tydelige sammenhenger. Noen av disse er vist i figur 2.9.

Bruk av ansattmobilitet er for det første systematisk større ved små institusjoner enn ved store (i figur 2.9 målt ved sektorandel studenter). Vi ser også at ansattmobilitet brukes mest på institusjoner hvor *andelen studenter på høyere utdanningsnivåer* er lav. Dette vil normalt gjelde høyskoler med færre master- og ph.d.-programmer.

Videre finner vi at bruken av ansattmobilitet er lavere på forskningstunge institusjoner enn på institusjoner hvor forskningsaktivitetene er relativt sett av mindre betydning. Både *grunnforskningens andel av institusjonens samlede driftsutgifter til FoU og publiseringspoeng per faglig ansatt* reduserer tilbøyeligheten til å benytte ansattmobilitet som virkemiddel i internasjonaliseringsarbeidet. Alle indikatorene som på ulike måter måler forskningstyngde, trekker i denne retningen, blant annet *bevilgninger fra NFR og EUs forskningsprogram*. Det samme gjør andre *bidrags- og oppdragsinntekter* som andel av institusjonens samlede driftsinntekter (såkalte BOA-midler).

⁸ Alle de tre case-institusjonene tilhører denne klyngen.

Figur 2:9: Sammenhenger mellom mobilitetsvolum og utvalgte kjennetegn ved institusjonene



Disse observasjonene er kanskje ikke så overaskende. Ansattmobilitet er et virkemiddel som først og fremst er rettet mot utdanningsoppdraget av UH-institusjonenes virksomhet. For forskningssamarbeid med tilhørende behov for internasjonale reiser, finnes det andre programmer og finansieringskilder, utenfor Erasmus+-porteføljen. Variasjonene i bruk av ansattmobilitet reflekterer derfor trolig arbeidsdelingen i UH-sektoren og de prioriteringer, belønningsstrukturer og karriereveier som er dominerende på den enkelte institusjon.

Mønstrene i figur 2.9 bekreftes også i intervjuene. Særlig ved Høgskulen i Volda var flere informanter opptatt av hvordan institusjonens størrelse og mer begrensede forskningsaktiviteter påvirker mulighetene for å drive internasjonaliseringsarbeid. Prorektor for utdanning sa det slik:

«Erasmus+ ansattmobilitet er kanskje viktigere for mindre institusjoner enn store, på en måte, fordi de store har større bevilgninger generelt, og har større forskningsprosjekter som kanskje kan dekke en del reise. Så det er klart det er viktig for oss. Jeg skal ikke si at det er uviktig for de store og sentrale institusjonene, men det er i hvert fall svært viktig for Volda å ha den ordningen.»

Prorektor ved Høgskulen i Volda

Erasmus+-koordinatoren ved samme institusjon mente også at Erasmus+ ansattmobilitet er særlig viktig for institusjoner med mindre forskningsaktivitet. Ordningen gjør det mulig å opprettholde et aktivt internasjonalt nettverk og reisevirksomhet, uten at dette er direkte knyttet til forskningssamarbeid:

«På universitetene har en tradisjonelt hatt ansatte som allerede har forskningsprosjekter med reisestøtte inkludert. Man har kanskje ikke hatt det på høgskolene, eller man utnytter Erasmus+ ansattmobilitet maks fordi ikke alle har egne forskningsmidler til å reise med. Vi faller i siste kategori. Vi har hatt internasjonalt aktive ansatte som ikke nødvendigvis har egne reisemidler.»

Erasmus+-koordinator ved Høgskulen i Volda

Ved Universitetet i Tromsø, som er blant de forskningstunge institusjonene, er man derimot mer opptatt av at de ansatte normalt vil prioritere reiser i tilknytning til forskning dersom mulighetene byr seg, og at man dermed vil være mindre tilbøyelige til å ta i bruk Erasmus+ ansattmobilitet. At bruken av ansattmobilitet er lavere på forskningstunge institusjoner kan derfor skyldes at oppmerksomheten i større grad er rettet mot forskningssamarbeid enn mot utdanningssamarbeid, og at de ansatte i en travel hverdag velger å prioritere reiser som inngår i dette forskningssamarbeidet.

Dette er observasjoner som også er gjort internasjonalt, blant annet av Teach with Erasmus+ prosjektet (Horváth et.al., 2020). I et notat fra European University Foundation, hvor denne forskningen oppsummeres (Makkai-Kovács & Kardos, 2023), uttrykkes det slik:

«Although there is a place for both teaching and research in the activities of a university, as in the personal careers of academics, it is very common for the balance to tip towards the latter. The “publication pressure” on academics shifts their focus mainly towards research activities...»

Vi har også sett spor av det samme i flere tidligere norske studier, blant annet i en undersøkelse av strategisk bruk av Erasmus+ i universitets- og høyskolesektoren, hvor det ved flere institusjoner ble framholdt at deltakelse i Erasmus+ er «mindre attraktivt, både faglig og økonomisk, enn deltakelse i forskningsprogrammer som H2020» (Nordhagen, m.fl., 2019, s. 34). Her gjelder det hele Erasmus+-programmet, og ikke bare ansattmobilitet. Informantene i denne studien forteller at de på grunn av mangel på kapasitet og ressurser er tvunget til å prioritere, og da er det forskningen som vinner.⁹

Ansattmobilitet og studentmobilitet

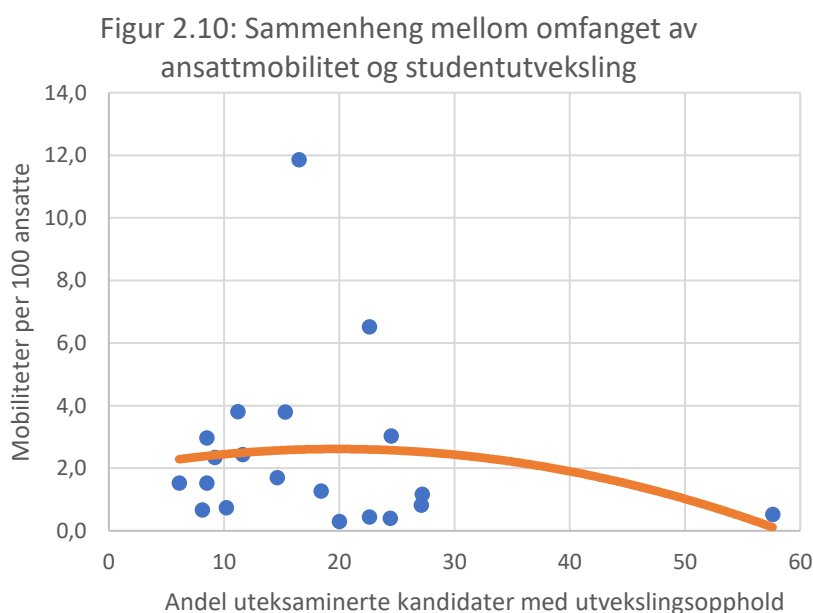
Det er ikke uvanlig å forvente en positiv sammenheng mellom omfanget av ansattmobilitet og omfanget av studentutveksling ved institusjonene. Tilrettelegging for og oppfølging av studentutvekslingsavtaler er ett av flere formål hvor det forventes at ansattmobilitet kan gi et bidrag ut over den reisendes individuelle utbytte og karriereutvikling. Tanken om at ansattmobilitet kan brukes på denne måten ble nevnt av flere av våre informanter i casestudiene (se mer om dette i kapittel 3), og blir også trukket frem i politiske dokumenter som omtaler internasjonalisering av høyere utdanning.

⁹ Se også evalueringen av Panorama-strategien (Dahle, m.fl., 2020, s. 31-32) hvor dynamikken mellom internasjonalt utdannings- og forskningssamarbeid er videre utdypet. Her beskrives blant annet en grunnleggende asymmetri i samspillet mellom forskning og utdanning, hvor relevante policy-dokumenter understreker de positive effektene som internasjonalt forskningssamarbeid kan ha på utdanningskvalitet, mens det er langt vanskeligere å finne argumenter for at disse koblingene også vil styrke kvaliteten på forskningen.

I Meld. St. 7 (2020-2021) *En verden av muligheter- Internasjonalisering i høyere utdanning* blir det for eksempel fremholdt at «studentmobilitet fremmes gjennom at faglig og administrativt ansatte også reiser ut» (s. 48). Meldingen trekker blant annet frem at ansattmobilitet kan bidra til å identifisere institusjoner det kan være relevant å sende norske studenter til. Videre fremgår det av meldingen at institusjonene også er opptatte av at «ansattmobilitet er viktig for å motivere studentene til å reise ut» (ibid. s. 11), og at flere institusjoner vektla dette da meldingen var på høring:

«I innspillene til meldingen skriver institusjonene at erfaringer viser at faglig ansatte som selv har vært eller er mobile, i større grad oppfordrer og motiverer studentene til å ta et utenlandsopphold i løpet av studiet. De faglig ansattes kunnskap, erfaring, holdninger og oppmuntring, vil spille en viktig rolle i arbeidet med å oppnå ambisjonen om økt internasjonal studentmobilitet.»

Meld. St. 7 (2020-2021), s. 48



Selv om det altså tilsynelatende er vanlig å forvente en positiv sammenheng mellom ansatt- og studentmobilitet, viser en sammenligning av omfanget av disse to typene mobilitet på institusjonsnivå at dette likevel ikke er tilfelle. Som vist i figur 2.10, er sammenhengen svakt negativ.¹⁰ Dette skyldes i noen grad én enkelt institusjon, NHH, hvor nærmere 60 prosent av de uteksaminerte kandidatene har hatt utvekslingsopphold, men som ligger svært lavt når det gjelder ansattmobilitet.¹¹ Det er med andre ord ikke mulig å påvise, rent empirisk, at aktiv bruk av Erasmus+ ansattmobilitet bidrar til at en større andel av studentene reiser på utvekslingsopphold. Det kan være flere årsaker til dette, blant annet at student- og ansattmobilitet i noen grad går til ulike land. En annen faktor er at ansattmobilitet finansiert av Erasmus+, særlig for de forskningstunge institusjonene, bare utgjør en del av de ansattes mobiliteter. Det er rimelig å tro at også reiser knyttet til forskningssamarbeid kan bidra til å legge forholdene til rette for studentmobilitet.

¹⁰ Pearson's $r = -.143$

¹¹ Tar vi bort NHH fra analysene, er det ingen sammenheng mellom de to formene for mobilitet, Pearsons $r = -.021$

Oppsummert

Det er svært store variasjoner i bruken av Erasmus+ ansattmobilitet mellom norske UH-institusjoner. Bruken er størst ved de minste institusjonene, ved statlige høyskoler og ved nyere universiteter med røtter i høgskolesystemet.

Langt på vei kan det se ut til at variasjonene avspeiler arbeidsdelingen i sektoren der balansen mellom de to kjerneoppdragene, utdanning og forskning, avgjør hvor mye ordningen blir brukt. Den relative vektleggingen av utdanning versus forskning har betydning for hvilke prioriteringer, belønningsstrukturer og karriereveier som er dominerende ved den enkelte institusjon, og det er rimelig å tro at dette også har betydning for hvordan det internasjonale arbeidet innrettes.

Selv om både policy-dokumenter og flere av våre informanter fra sektoren fremhever den viktige rollen som ansattmobilitet kan spille når det gjelder tilrettelegging for studentmobilitet, finner vi ikke støtte for en slik sammenheng i våre data. Institusjoner med høy bruk av Erasmus+ ansattmobilitet har ikke systematisk mer studentutveksling enn andre institusjoner.

Kapittel 3: Strategier og koblinger

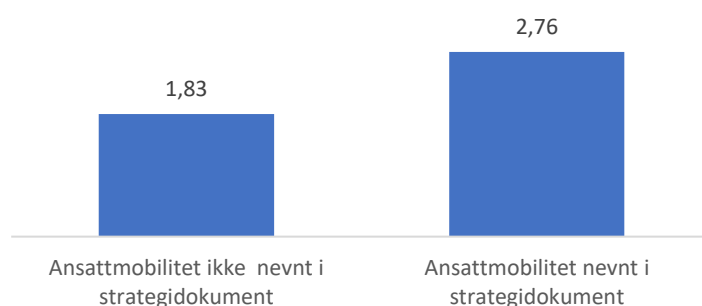
Hvordan jobber UH-institusjonene med å legge til rette for ansattmobilitet, og hvordan sørger de for at mobilitetene ikke bare gir et utbytte for den som reiser, men også for fagmiljøet og institusjonen som helhet? Dette er tema som blir belyst i dette kapittelet basert på data fra spørreundersøkelsen til Erasmus+-koordinatorene og intervjuene ved Universitetet i Tromsø, Høgskulen i Volda og Høgskolen i Østfold. Vi ser også på faktorer som kan forklare hvorfor noen institusjoner har en mer strategisk tilnærming enn andre, og om en proaktiv og strategisk tilnærming bidrar til økt internasjonal mobilitet blant de ansatte.

Strategisk forankring og prioritering

I surveyen til Erasmus+-koordinatorene var vi blant annet opptatt av i hvor stor grad internasjonalisering generelt, og ansattmobilitet mer spesifikt, er forankret i institusjonenes strategidokumenter. Når det gjelder *internasjonalisering* mer generelt, er dette per i dag et nærmest obligatorisk innslag i alle UH-institusjonenes strategier. Av de institusjonene vi ser på her (20 av 21 UH-institusjoner underlagt Kunnskapsdepartementet), oppgir 16 at internasjonalisering er nevnt i den overordnede strategien, og 10 at det er nevnt i en delstrategi eller en handlingsplan.

Når det gjelder *ansattmobilitet* mer eksplisitt, er bildet et annet. Her oppgir bare tre institusjoner at ansattmobilitet er nevnt i hovedstrategien, og 10 at det er nevnt i en delstrategi eller handlingsplan. Dette betyr at bare litt over halvparten av institusjonene (12 av 20) nevner ansattmobilitet i ett av sine strategidokumenter. Vi finner også at det bare er én institusjon som har satt kvantitative mål for ansattmobilitet for inneværende programperiode.

Figur 3.1: Gjennomsnittlig mobilitetsvolum etter forankring i strategidokumenter

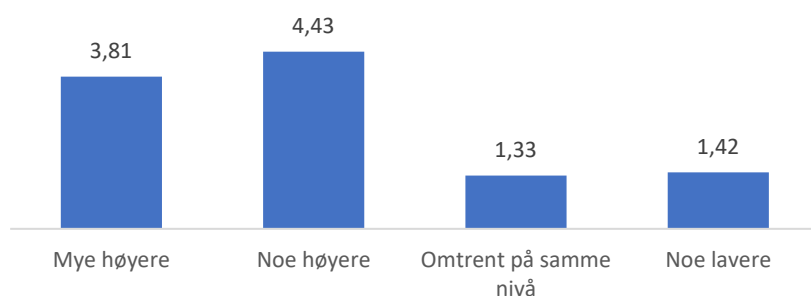


Det kan se ut til at forankring i strategidokumenter ikke bare er en formalitet, men også har reell betydning for hvor sterkt institusjonene satser på ansattmobilitet som et virkemiddel i internasjonaliseringsarbeidet (jfr. figur 3.1). Mens det gjennomsnittlige tallet på mobiliteter per 100

ansatte per år¹² er 1,83 ved institusjoner som ikke nevner ansattmobilitet i sine strategidokumenter, er det tilsvarende tallet ved institusjoner hvor ordningen er formelt forankret, 2,76.

Om ansattmobilitet er nevnt i et strategidokument eller ikke, forteller likevel ikke alt om hvilken plass ordningen har i institusjonens internasjonaliseringsarbeid. Vi spurte derfor koordinatorene hvor høyt eller lavt Erasmus+ ansattmobilitet blir prioritert ved deres institusjon sammenlignet med det de vet om andre UH-institusjoner i Norge.¹³ Figur 3.2 viser hvor høy mobiliteten faktisk er ved institusjoner som har valgt ulike svar på dette vurderingsspørsmålet.

Figur 3.2: Gjennomsnittlig mobilitetsvolum etter hvor høyt institusjonene prioriterer ansattmobilitet sammenlignet med andre institusjoner



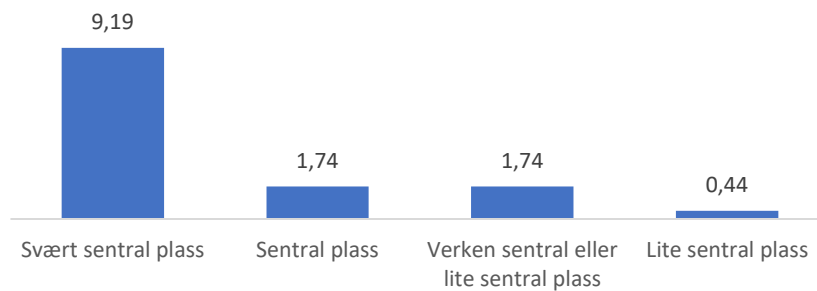
Institusjoner hvor Erasmus+-koordinator har en subjektiv oppfatning av at ansattmobilitet er høyt prioritert sammenlignet med sektoren for øvrig, har også et mobilitetsvolum som er rundt tre ganger høyere enn institusjoner hvor prioriteringene vurderes som mer gjennomsnittlige eller lave. Det kan være vanskelig å avgjøre hva som kommer først her; om Erasmus+-koordinatorene mener at ordningen prioriteres høyt fordi de vet at mobilitetsvolumet ligger over gjennomsnittet, eller om institusjonene har et høyt mobilitetsvolum fordi ordningen har høy prioritet i det lokale internasjonaliseringsarbeidet. Kanskje er det litt av begge deler, men vi skal uansett være forsiktige med å overtolke dette resultatet.

Et annet vurderingsspørsmål, som det kanskje er enklere for koordinatorene å gi et eksplisitt svar på, er hvor høyt ansattmobilitet er prioritert sammenlignet med andre deler av institusjonens internasjonaliseringsarbeid. Vi spurte derfor hvilken plass Erasmus+ ansattmobilitet har i den samlede porteføljen av virkemidler og finansieringsordninger som benyttes i internasjonaliseringsarbeidet ved institusjonen. Figur 3.3 viser hvor høy mobiliteten faktisk er ved institusjoner som har valgt ulike svar på dette vurderingsspørsmålet.

¹² I figuroverskriftene i dette kapittelet omtales det gjennomsnittlige tallet på mobiliteter per 100 ansatte per år for enkelhets skyld som *gjennomsnittlig mobilitetsvolum*.

¹³ Dette er et eksempel på et spørsmål, der Erasmus+-koordinators subjektive vurderinger vil spille inn. Intensjonen med spørsmålet var å få en vurdering av hvor høyt ordningen er prioritert ved institusjonen, i ledelsen, ved internasjonalt kontor osv. Vi ser likevel ikke bort fra at noen av Erasmus+-koordinatorene kan ha tolket spørsmålet som en vurdering av hvor høyt de ansatte prioriterer ordningen. I så tilfelle kan det hevdes at sammenhengen som vises i figur 3.2 er på grensen til å være tautologisk.

Figur 3.3: Mobilitetsvolum etter hvilken plass ansattmobilitet har sammenlignet med andre internasjonaliseringstiltak

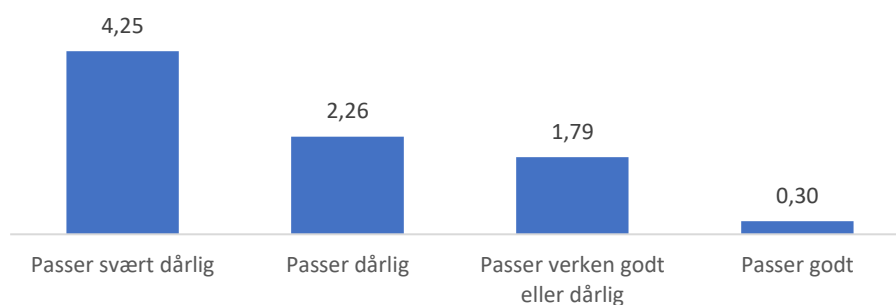


To av institusjonene oppgir at ansattmobilitet har en *svært sentral plass* i internasjonaliseringsarbeidet, og det er verdt å notere at dette er de samme to institusjonene som ligger på topp når det gjelder faktisk mobilitetsvolum, dvs. Norges musikkhøgskole, og Høgskulen i Volda (jfr. figur 2.6). Flertallet av institusjonene (hele 11) oppgir at ansattmobilitet har en sentral plass, men vi ser at det ikke er noen forskjell i faktisk mobilitetsvolum mellom disse og de seks institusjonene som har valgt den nøytrale midtkategorien (*verken sentral eller lite sentral plass*).

Et siste spørsmål om relative prioriteringer handlet om hvor høyt institusjonen prioriterer ansattmobilitet knyttet til *forskningssamarbeid*, sammenlignet med ansattmobilitet knyttet til *utdanningssamarbeid*. Det bør bemerkes at det ikke finnes en ordning i Erasmus+ for mobilitet i forbindelse med internasjonalt forskningssamarbeid, men de ulike ordningene som finansierer denne typen samarbeid (blant annet Horisont), gir gode muligheter til å få dekket reiser for å møte samarbeidspartnere.

Spørsmålet var formulert som en påstand som Erasmus+-koordinator ble bedt om å ta stilling til: «*Erasmus+ ansattmobilitet knyttet til forskningssamarbeid prioriteres høyere enn ansattmobilitet knyttet til utdanningssamarbeid ved institusjonen*». Tabell 3.4 viser faktisk ansattmobilitet ved institusjoner som mener denne beskrivelsen passer godt eller dårlig. Merk at de som svarer at denne påstanden *passer svært dårlig*, altså er institusjoner hvor ansattmobilitet knyttet til utdanning prioriteres høyest sammenlignet med ansattmobilitet knyttet til forskning.

Figur 3.4: Mobilitetsvolum etter hvor høyt ansattmobilitet knyttet til forskning prioriteres sammenlignet med ansattmobilitet knyttet til utdanning



Også her ser vi en tydelig sammenheng. Jo høyere mobilitet knyttet til forskningssamarbeid prioriteres sammenlignet med mobilitet knyttet utdanningssamarbeid, desto mindre E+ ansattmobilitet er det

ved institusjonene. Dette underbygger analysene i kapittel 2 hvor vi så at forskningstunge institusjoner benytter ordningen langt mindre enn institusjoner hvor forskning spiller en mindre dominerende rolle. I kampen om tiden og oppmerksomheten, vil reiseaktivitet knyttet til forskning ofte prioriteres.

Organisatorisk forankring

Våre kvalitative intervjuer indikerer at en målrettet satsing på ansattmobilitet ikke nødvendigvis forutsetter en sterk forankring i formaliserte strategidokumenter. Ved Høgskulen i Volda fortelles det at ansattmobilitet ikke har en tydelig plass i institusjonens formaliserte strategi, og sjelden er en sak som institusjonens styre befatter seg med. Til tross for dette har ansattmobilitet en sentral plass i det daglige internasjonaliseringsarbeid ved høgskolen, og bruken av virkemiddelet ligger, som vi har sett, langt over gjennomsnittet for sektoren.

Det er trolig flere grunner til dette. Institusjonen er relativt liten og sentralisert på én campus, men har samtidig et sterkt *internasjonalt kontor* som ifølge deres egen vurdering har godt med ressurser til å drive aktivt promoterings- og tilretteleggingsarbeid. Arbeidet har god støtte i rektoratet og det er etablert et internasjonalt utvalg som utarbeider handlingsplaner og setter prioriteringer. Det er i tillegg oppnevnt internasjonale koordinatorene på hver avdeling som spiller en sentral rolle i arbeidet, og internasjonalt kontor har som mål å arrangere møter med hvert av instituttene en gang per år. Høgskulen arrangerer også en årlig internasjonal uke, der internasjonaliseringsarbeidet blir gitt ekstra oppmerksomhet på alle nivåer i organisasjonen.

Et særlig viktig virkemiddel, som trekkes fram av både prorektor for utdanning og Erasmus+-koordinator, er at instituttlederne involveres i de enkelte mobilitetene ved sitt institutt. Det er vanlig praksis at instituttene medfinansierer de ansattes reiser, og det finnes flere eksempler på at institutter har stilt midler til disposisjon for at flere ansatte enn de som er tildelt et Erasmus+-stipend, kan delta på en felles reise til en samarbeidspartner. Dette er en praksis som bidrar til å forankre mobilitetsarbeidet på ledernivå ute i fagmiljøene med det potensiale som det gir for tettere koblinger til de enkelte instituttenes prioriteringer.

Ved Høgskolen i Østfold, som også ligger godt over gjennomsnittet når det gjelder ansattmobilitet, har de valgt et tilsvarende grep. Instituttlederne involveres direkte i de enkelte mobilitetene, blant annet ved at det er disse lederne som skal godkjenne mobilitetsavtalene. Også ved denne høgskolen er det innarbeidet praksis at instituttene medfinansierer de ansattes reiser og at instituttledelsen dermed kan stille krav til hvilke oppgaver den ansatte skal forplikte seg til å utføre når de er på reise.

Erasmus+-koordinator begrunner denne praksisen slik:

«De [instituttlederne] skal være innforstått med hva sine ansatte gjør i utlandet, komme med innspill, tenke på instituttet og fakultetet sine ønsker. Vi har som institusjon bestemt at dette er strategisk bruk av midler. Instituttet skal kunne kreve at enkelte ansatte har med seg oppgaver fra lederen sin, når instituttet skal dekke kostnader.»

Erasmus+-koordinator Høgskolen i Østfold

Det legges til at dette er en forholdsvis ny praksis og at mobiliteter tidligere ble avtalt og ordnet i dialog mellom den ansatte og internasjonalt kontor:

«Nå involverer vi flere som er strategisk plassert ved institusjonen.»

Også ved Høgskolen i Østfold har man beveget seg mot en modell hvor internasjonaliseringsarbeidet er forankret på flere nivå i organisasjonshierarkiet. Det fortelles at omorganiseringen i 2021, hvor man gikk fra fem avdelinger til tre fakulteter, ga en ekstra dimensjon til internasjonaliseringsarbeidet fordi det da ble innført prodekaner for utdanning ved hvert fakultet. Disse har, ifølge både prorektor for utdanning og Erasmus+-koordinator, spilt en viktig pådriverrolle på internasjonaliseringsområdet. På hvert av de tre fakultetene er det også etablert internasjonale team, hvor representanter fra internasjonalt kontor og oppnevnte internasjonaliseringskoordinatorer fra hvert av instituttene inngår. De sistnevnte er vitenskapelig ansatte og undervisere som har en liten del av sin arbeidsplan avsatt til internasjonaliseringsoppgaver. Erasmus+-koordinator forteller at de som et minimum får anledning til å snakke om internasjonalisering på et instituttmøte en gang per semester.

Alt i alt gir dette en organisasjon hvor internasjonalisering er representert og synlig på alle nivåer, og hvor det er lederne på fakultets- og instituttnivå som setter forventninger til sine ansatte om å dra på mobilitetsopphold. Det legges til:

«Vi vet at flere instituttledere med personalansvar i medarbeidersamtale bruker å sette opp mål om at de skal gjennomføre Erasmus+ ansattmobilitet innenfor en viss tid. Så følger de opp når den tiden har gått.»

Erasmus+-koordinator Høgskolen i Østfold

Samtidig framheves det at det enda er en vei å gå, og at det ikke er like enkelt å nå igjennom i alle deler av organisasjonen. Det er fortsatt store forskjeller i bruk i ansattmobilitet mellom fagmiljøene. Det hører med til historien at heller ikke ved Høgskolen i Østfold er ansattmobilitet eksplisitt nevnt i relevante strategidokumenter.

Ved Universitetet i Tromsø, beskrives internasjonalisering som en «tversgående bjelke» og en «rød tråd» i den nye strategien som ble vedtatt i 2022. Universitetet har ikke formalisert satsningen i en egen internasjonaliseringsstrategi, men beskrevet konkrete tiltak i UiTs utdanningsmelding, langtidsplaner og handlingsplaner. Prorektor for utdanning og ledelsen ved Seksjon for internasjonalt samarbeid fremhever at det er økende interesse for ansattmobilitet, og at blant annet deltakelse i en Erasmus+ europeisk universitetsallianse fra 2022 har bidratt til å styrke interessen for mobiliteter til land i Europa. Universitetet i Tromsø ligger likevel forholdsvis lavt når det gjelder bruk av Erasmus+ ansattmobilitet, men omtrent på høyde med de andre breddeuniversitetene i Norge.

Universitetet i Tromsø er en stor institusjon og er i tillegg fordelt på mange campus med lange avstander imellom studiestedene. Internasjonal seksjon er fysisk til stede på alle fire campus, men det er ikke etablert et tilsvarende hierarki av formelle knutepunkt nedover i organisasjonshierarkiet slik vi har sett ved Høgskulen i Volda og Høgskolen i Østfold. Dette kan nok være en medvirkende årsak til at bruken av Erasmus+ ansattmobilitet er lavere ved Universitetet i Tromsø enn ved de to andre institusjonene. Prorektor for utdanning ved Universitetet i Tromsø legger også vekt på at universiteter er flyktige organisasjoner med hyppige lederskifter, og at dette skaper utfordringer.

«Det er jo egentlig behov for en kontinuerlig bevisstgjøring, for i vår sektor så skiftes jo ledere på alle nivå veldig ofte, og det å holde det varmt er egentlig en ganske stor jobb.»

Prorektor for utdanning, Universitetet i Tromsø

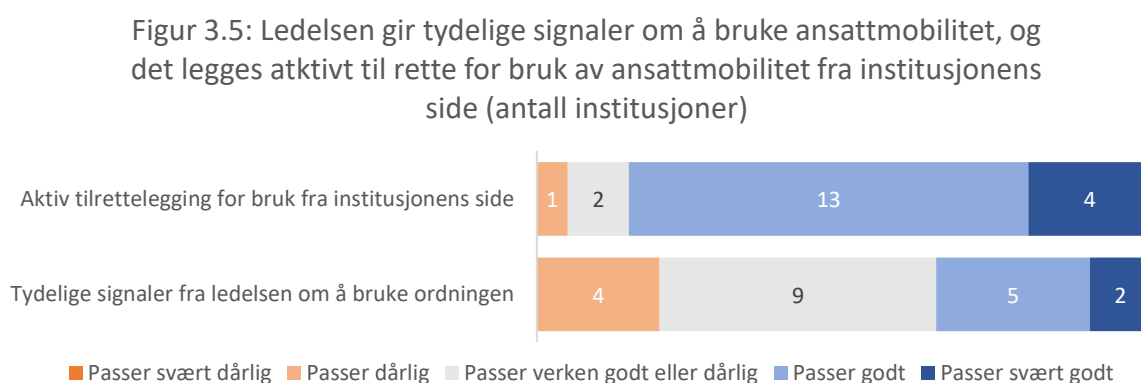
Flertallet av de ansatte ved UiT som vi intervjuet, oppgir manglende informasjon og kunnskap om ordningen, som en vesentlig årsak til at de personlig ikke hadde tatt den i bruk. Det fortelles at det er «underkommunisert at ordningen finnes», og at den for mange fremstår som «lukket» og «privatisert».

Selv om vårt empiriske materiale er smalt, kan det se ut til at organisatorisk forankring, ikke bare i toppledelsen, men videre nedover i organisasjonshierarkiet, kan bidra til å øke bruken av ansattmobilitet ved institusjonene.

Styringssignaler og tilrettelegging

I spørreundersøkelsen til Erasmus+-koordinatorene bad vi også om vurderinger av hvor tydelige signaler ledelsen gir om at ordningen skal bli brukt, og hvor aktivt det legges til rette for at det skal være enkelt for de ansatte å benytte seg av ordningen.

Spørsmålene om ledersignaler og tilrettelegging var formulert som påstander som Erasmus+-koordinatorene ble bedt om å ta stilling til. Svarene er vist i figur 3.5.



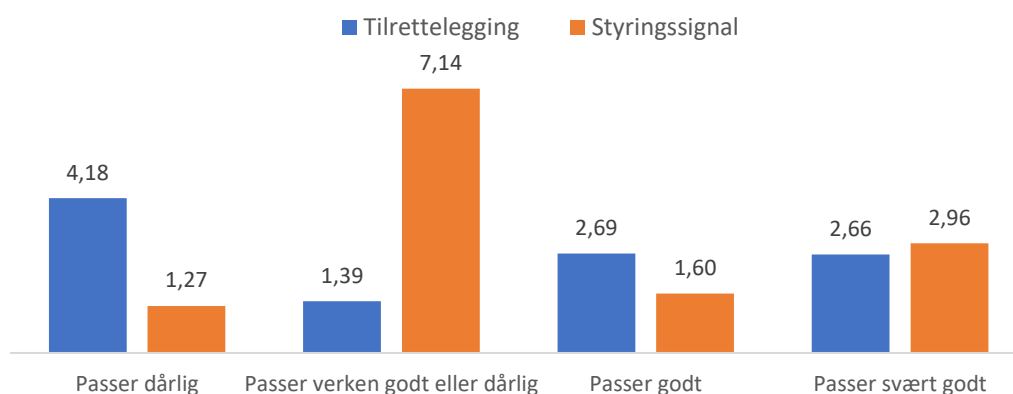
Det store flertallet av institusjoner mener det legges godt til rette fra institusjonens side for å gjøre det enkelt for de ansatte å benytte seg av ordningen. Det praktiske tilretteleggingsarbeidet synes derfor å være på plass. Langt færre (syv institusjoner) mener at det gis tydelige signaler fra ledelsens side om at ordningen skal tas i bruk. Ved flertallet av institusjonene kan det derfor se ut til at styringssignalene ikke er så sterke. Det normale mønsteret, ifølge Erasmus+-koordinatorenes vurderinger, er at ledelsen ikke spiller en aktiv pådriverrolle på dette området.

Fører aktiv tilrettelegging og tydelige styringssignaler til høyere bruk? Ved første øyekast ser ikke det ut til å være tilfelle (jfr. figur 3.6).¹⁴ Det høyeste mobilitetsvolumet finner vi faktisk ved institusjoner hvor påstanden om tydelige styringssignaler fra ledelsen passer dårlig. Tilsvarende er det ved institusjoner hvor påstanden om aktiv tilrettelegging passer verken godt eller dårlig, at mobiliteten er høyest. Det bør likevel bemerkes at det er én enkelt institusjon, som ligger svært høyt når det gjelder mobilitetsvolum, som skaper dette litt kontraintuitive inntrykket. Om vi ser bort fra denne ene

¹⁴ Kategorien Lav inkluderer her de tre laveste svarkategoriene på de to spørsmålene fra figur 3.5, mens Middels og Høy representerer de to høyeste verdiene.

institusjonen, finner vi at både aktiv tilrettelegging og tydelige styringsaler bidrar til høyere bruk. Sammenhengen er positiv, men ikke så veldig sterk.¹⁵

Figur 3.6: Mobilitetsvolum etter grad av tilrettelegging og styringsignal fra ledelsen



Tilrettelegging kan i denne sammenheng bety mange ulike ting. På den ene siden kan det handle om praktisk hjelp til utfylling av skjema, signering av avtaler og rapportering, som av flere av de vi har snakket med oppleves som en kompliserende faktor. På den andre siden kan det handle om tidsplanlegging og fritak fra andre løpende oppgaver ved avdelingen hvor den ansatte er plassert. For eksempel forteller en instituttleder fra Høgskulen i Volda at de alltid forsøker å være fleksible og legge om på arbeidsplaner når en ansatt skal på reise. En tredje form for tilrettelegging er bruk av insentiver for de som velger å bruke ordningen. Ingen av de tre institusjonene vi intervjuet hadde tatt i bruk slike belønningsmekanismer.

To av Erasmus+-koordinatorene vi har snakket med forteller at hjelp til det praktiske «papirarbeidet» er avgjørende for at ordningen skal bli brukt. Koordinatoren ved Høgskolen i Østfold forteller at ansattmobilitet er en ordning som oppleves som komplisert å forholde seg til for de ansatte, med mange skjema og avtaler som skal undertegnes for korte opphold og små beløp. Veiledning og hjelp til å finne fram i regelverk og rutiner blir dermed avgjørende.

Ved Høgskolen i Volda forteller Erasmus+-koordinator at en vesentlig årsak til at så mange benytter ordningen ved høyskolen, er at internasjonalt kontor bevisst har forsøkt å skjerme de ansatte fra papirarbeidet som må på plass for å reise ut med Erasmus+-stipend.

«En veldig stor del av dette, er at vi på internasjonalt kontor tar støytten for de som vil reise. De sender stort sett en mail og spør, og så ser vi om de innfrir kravene. Vi fyller ut dokumentene og lager avtalene. Det er en veldig stor del av min jobb å prøve å være en buffer mellom de rigide og byråkratiske EU-systemene og den ansatte som vil snu når det blir en ekstra bygg.»

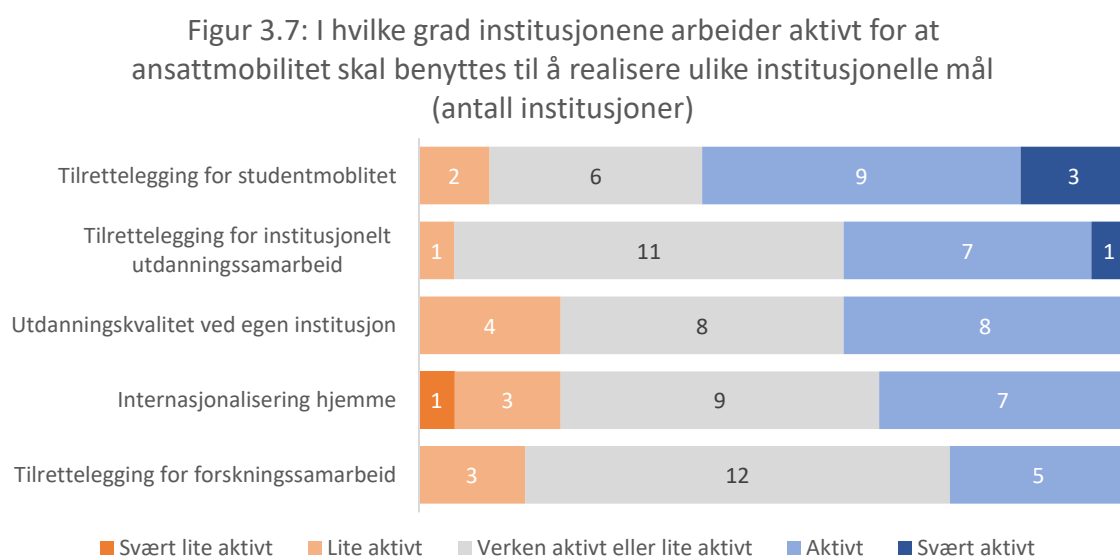
Erasmus+-koordinator, Høgskulen i Volda

¹⁵ Om vi holder denne ene institusjonen utenfor, finner vi en samvariasjon (Pearson's r) mellom *mobilitetsvolum* og *tilrettelegging* på .246, og mellom *mobilitetsvolum* og *styringsignal* på .303. Tar vi med denne avvikende enheten, blir begge koeffisientene negative, henholdsvis -.134 og -.106. Med et relativt lavt antall enheter, vil en enkelt enhet med ekstreme verdier kunne gi store utslag i analysene.

Oppfordring til strategisk bruk

Det er som tidligere nevnt, et mål at ansattmobilitet skal gi et utbytte, ikke bare for den ansatte selv, men også for fagmiljøet og institusjonen. I surveyen til Erasmus+-koordinatorene stilte vi derfor en rekke spørsmål om i hvor stor grad institusjonen jobber aktivt for at mobilitetene som finansieres gjennom ordningen, skal gi resultater for andre enn den reisende, f.eks. når det gjelder tilrettelegging for studentmobilitet, forskningssamarbeid, institusjonelt utdanningssamarbeid og kvalitetsutvikling. Vi inkluderte også et spørsmål om «internasjonalisering hjemme» som handler om å skape et lokalt læringsmiljø som integrerer internasjonale og interkulturelle perspektiver i undervisning og fagtilbud også for dem som ikke reiser ut. Alle disse spørsmålene handler med andre ord om i hvor stor grad institusjonen jobber aktivt for at ansattmobilitet skal kobles til andre målsettinger som normalt står høyt på agendaen i UH-sektoren.

Svarene på disse spørsmålene er vist i figur 3.7, sortert etter hvilke målsettinger det arbeides mest aktivt for å realisere i sektoren som helhet:



Tilrettelegging for studentmobilitet

Faktisk er det oppbygging av kontakter og nettverk som kan legge til rette for *utreisende studentmobilitet*, som topper denne lista. Vel halvparten av institusjonene oppgir at det jobbes aktivt fra institusjonens side for at ansatte som reiser ut skal legge til rette for mobilitet av studenter.

At dette ofte blir vurdert som et viktig formål, eller i det minste en tilleggseffekt av de ansattes mobiliteter, bekreftes også av flere av de vi har intervjuet. Ved Universitetet i Tromsø nevner nesten alle våre informanter at tilrettelegging for studentmobilitet er en viktig side ved de ansattes utenlandsopphold. En ansatt som har benyttet seg av ordningen, sier det slik:

«Jeg reiste for å utforske mulighetene for samarbeid og studentutvekslinger - ikke på oppdrag fra instituttet, men til gode for instituttet.»

Ansatt ved Universitetet i Tromsø

Som et bakteppe, kan det nevnes at Universitetet i Tromsø ligger lavt når det gjelder studentmobilitet sammenlignet med de andre breddeuniversitetene i Norge¹⁶, og det er et prioritert mål å få opp denne andelen.

Våre informanter fra Østfold er noe mindre opptatt av koblingene til studentmobilitet, men en prodekan for utdanning forteller at de gjennom ansattmobilitet har fått etablert flere nye avtaler om studentmobilitet, samtidig som andre samarbeidsavtaler er blitt styrket.

I Volda er det bare den ene instituttlederen vi snakket med, som er opptatt av at de ansattes reiser kan bidra til å legge forholdene til rette for studentmobilitet:

«Tilsettmobilitet er viktig for å knytte kontaktar og å førebu for studentutveksling. Det er ein viktig del av strategien til høgskulen å få opp studentmobiliteten. Men skal den gå opp, må vi som tilsette vite kva studentane går til – vi må kunne framsnakke partnerane våre. Det er ein del av mobilitetsbruken. Reiser vi til et partneruniversitet i Barcelona, så kan vi snakke godt om det til studentane våre etterpå, kven vi kjenner der osb. Så det er både den faglege tilknytninga og at vi kan bli ein ambassadør overfor studentane.»

Instituttleder ved Høgskulen i Volda

Samtidig forteller Erasmus+-koordinator ved Høgskulen i Volda at ansattmobilitet kan være et særlig viktig virkemiddel for å knytte og opprettholde kontakt med steder og partnere der studentene normalt ikke drar på utvekslingsopphold, bl.a. på grunn av språkutfordringer. Mange av disse partnerskapene hadde vært vanskelige å opprettholde, om det ikke var for de mulighetene som reisestipendene til de ansatte gir, legges det til.

Institusjonelt utdanningssamarbeid

Vi ser også i figur 3.7 at knapt halvparten av institusjonene (åtte), oppgir at det arbeides aktivt for at ansatte som reiser ut, skal legge til rette for utvikling av *institusjonelt utdanningssamarbeid*. Dette kan både handle om å knytte kontakter som kan berede grunnen for etablering av nye mobilitetsprosjekt, eller arbeid for å vedlikeholde og utdype eksisterende samarbeid.

Også dette er et formål som flere av våre informanter oppgir som viktig. Partnerskap må pleies, og de ansattes mobiliteter kan være et viktig redskap i dette arbeidet. Ved Høgskolen i Østfold forteller Erasmus+-koordinator at ansattmobilitet er blitt et viktig verktøy for utvikling av det internasjonale samarbeidet ved høgskolen. Det er et strategisk mål å utvikle og etablere flere partnerskap, og ansattmobilitet ses som et sentralt virkemiddel for å få til dette:

«Bedre og mer bruk av ansattmobilitet via Erasmus+ er en av de viktigste verktøyene vi har til å øke internasjonaliseringsarbeidet ved HiØ.»

Erasmus+-koordinator, Høgskolen i Østfold

¹⁶ Ifølge indikatorene fra Tilstandsrapport for høyere utdanning 2022, har vel 10 prosent av de uteksaminerte kandidatene ved UiT vært på utveksling, sammenlignet med vel 27 prosent ved UiB, 24 prosent ved UiO og 20 prosent ved NTNU.

Prorektor for utdanning ved Høgskolen i Østfold er særlig opptatt av å utvikle partnerskapene i dybden:

«Det er ikke antall avtaler som nødvendigvis er det viktige. Det handler om å få de gode avtalene som inneholder mye.»

Prorektor for utdanning, Høgskolen i Østfold

Ansattmobilitet er et velegnet virkemiddel for å få til nettopp dette. Hyppige besøk der ansatte blir kjent med hverandre gjør det lettere å styrke og videreutvikle partnerskapene.

Også ved Universitetet i Tromsø ser ledelsen i økende grad på ansattmobilitet som et strategisk verktøy for utvikling og utdyping av samarbeidsrelasjoner. Prorektor for utdanning sier det slik:

«Tror det er riktig å si at for noen år tilbake var det kanskje litt tilfeldig. De som søkte, fikk innvilget støtte. Men nå har pågangen økt, og vi må prøve å bli litt mer gjennomtenkt på hva vi ønsker å oppnå. Der er ikke snakk om absolutt styring, heller at vi prøver å legge særlig til rette for mobilitet til steder der vi har samarbeid på flere nivå.»

Prorektor for utdanning, Universitetet i Tromsø

Dette bekreftes også av Erasmus+-koordinator som framholder at ansattmobilitet er viktig med tanke på å få et høyest mulig utbytte av de avtalene som allerede er signert. I tillegg ses ansattmobilitet som et egnet verktøy for å opprettholde et samarbeid på steder der man ikke har lyktes i å få ting til å gå av seg selv gjennom ulike prosjektaktiviteter.

Det siste poenget støttes også av Erasmus+-koordinator ved Høgskulen i Volda:

«Noen samarbeid hadde ikke blir opprettholdt uten Erasmus+-ansattmobiliteter. Vi hadde risikert å miste de koblingene.»

Erasmus+-koordinator, Høgskulen i Volda

Samme informant beskriver også hvordan ansattmobilitet benyttes for å få fart på nyetablerte partnerskap:

«Når vi oppretter et nytt partnerskap, reiser administrativt og vitenskapelig ansatte ofte dit sammen for å bli kjent med begge disse aspektene ved partneren.»

Erasmus+-koordinator, Høgskulen i Volda

Utdanningskvalitet og «internasjonalisering hjemme»

Knappt halvparten av institusjonene i figur 3.7 oppgir at de arbeider aktivt for at de ansattes mobiliteter skal bidra til å høyne *utdanningskvaliteten* ved hjemmeinstitusjonen. Men vi noterer at det også er fire institusjoner som oppgir at man er lite aktiv på dette området.

Kvalitetsutvikling er ett av de viktigste formålene med Erasmus+-programmet i sin alminnelighet, og koblingen mellom ansattmobilitet og utdanningskvalitet er derfor naturlig. Kvalitetsutvikling kan være et direkte resultat av at den ansatte selv forbedrer sin egen undervisning på grunn av ny kunnskap,

nye perspektiver eller nye metoder tilegnet under et mobilitetsopphold. Men i et videre perspektiv, kan kvalitetsutvikling også handle om at andre ved institusjonen lærer av disse erfaringene og at det skapes positive ringvirkninger på institusjonsnivå, for eksempel ved innføring av nye undervisningsmetoder, nytt faginnhold, flere gjesteforelesere fra partnerinstitusjoner, eller lignende.

Svarmønsteret er omtrent det samme når det gjelder «*internasjonalisering hjemme*». Å integrere internasjonale perspektiver, faginnhold og kontakter i det lokale læringsmiljøet kan betraktes som en form for kvalitetsutvikling, og vi ser da også at de enkelte institusjonene i all hovedsak har svart likt på disse to spørsmålene.

Noen få av intervjuobjektene våre nevner også utdanningskvalitet som et mål man ønsker at ansattmobilitet skal bidra til. For eksempel forteller Erasmus+-koordinator ved Høgskolen i Østfold at dette er noe det jobbes aktivt med å få til:

«Vi ønsker å, i samarbeid med internasjonale miljøer, utvikle og ivareta det internasjonale perspektivet i undervisningen hos oss.»

Erasmus+-koordinator, Høgskolen i Østfold

Ved Høgskulen i Volda forteller derimot Erasmus+-koordinator at ansattmobilitet ikke er særlig tett koblet opp mot undervisning og kvalitetsarbeid slik det er i dag. Han mener at mobilitetsarbeidet har en positiv effekt på undervisningskvaliteten, men sier at det ikke stilles spesifikke krav til dette for å få stipend:

«Vi har en del profesjoner, som barnehage, lærer og sosialarbeider. De tar med seg erfaringer fra mobilitetene og spiller dem inn i sine kanaler. Men det er ikke spesielt påkrevd at ansattmobilitet skal knyttes til kvalitetsarbeid direkte.»

Erasmus+-koordinator, Høgskulen i Volda

Heller ikke ved Universitetet i Tromsø har koblingene til undervisning og kvalitetsutvikling frem til nå vært så eksplisitte. Prorektor for utdanning sier følgende:

«Når det gjelder direkte koblinger til kvalitetsutvikling, kunne vi nok vært bedre. Men det vil bli en del av arbeidet framover, også fordi vi ser koblinger mellom Erasmus+, den europeiske universitetsalliansen og egne satsinger»

Prorektor for utdanning, Universitetet i Tromsø

Både instituttlederen, og flere av de ansatte som vi intervjuet, trekker imidlertid fram nye undervisningsopplegg og tilgang til gjesteforelesere som et motiv for, og en mulig indirekte effekt av, ansattmobilitet.

Alt i alt ser derfor koblingene til kvalitetsarbeid på utdanningsområdet ut til å være svakere enn de tilsvarende koblingene til studentmobilitet og institusjonelt utdanningssamarbeid.

Tilrettelegging for forskningssamarbeid

Tilrettelegging for forskningssamarbeid er, ifølge figur 3.7, det området som sektoren som helhet er minst opptatt av i denne sammenhengen. Dette er i tråd med forventningene. Erasmus+ ansattmobilitet er primært et tiltak som skal fremme samarbeid og kvalitetsutviklingen på

utdanningsområdet, og deltakelse på forskningskonferanser eller andre aktiviteter direkte knyttet til forskning, er i strid med tildelingskriteriene. Flere av våre informanter forteller imidlertid at knytting av kontakter og sondering av muligheter for framtidig forskningssamarbeid kan være en ønsket tilleggseffekt av de mobilitetene som finansieres under programmet. De fleste som benytter seg av dette tiltaket, vil både ha undervisnings- og forskningsoppgaver ved sine hjemmeinstitusjoner, så selv om formålet med reisen er innenfor utdanningsområdet vil det kunne falle naturlig at også spørsmål knyttet til forskningssamarbeid blir berørt. Som vist i figur 3.7, er det fem av institusjonene som oppgir at dette er noe som det jobbes aktivt for å få til.

I vårt intervjumateriale nevnes koblingen til forskningssamarbeid oftest av våre informanter fra Universitetet i Tromsø. UiT er da også den mest forskningstunge av de tre institusjonene vi har sett nærmere på. Både prorektor for utdanning og Erasmus+-koordinator ser mulighetene for etablering av framtidig forskningssamarbeid som en viktig begrunnelse for bruken av ansattmobilitet. Det er i det minste noe man bør ha med seg «i bakhodet» når man reiser ut, slik Erasmus+-koordinator uttrykker det. Ved de to høgskolene nevnes koblingen til forskning av færre informanter, og det ser i mindre grad ut til å være et mål som det jobbes systematisk for å oppnå.

Lavterskeltilbud eller strategisk universalverktøy?

Skal ansattmobilitet først og fremst være en ordning som gir ansatte ved UH-institusjonene muligheter for å treffe kollegaer fra andre land for faglig påfyll og inspirasjon, eller er det et universalverktøy for realisering av et større sett av strategiske mål for institusjonen som helhet? Gjennomgangen over viser at ordningen i noen grad fyller begge roller, men at miksen varierer fra institusjon til institusjon.

I intervju, er det ledelsen ved Høgskulen i Volda som går lengst i å beskrive ansattmobilitet som et *lavterskeltilbud* som først og fremst skal gi muligheter for den ansatte. Erasmus+-koordinator forteller at de bevisst er svært forsiktige med å gi vitenskapelig ansatte «ekstraoppdrag» på reisene, da dette ville ha fått færre til å benytte seg av tilbudet:

«De ansatte jobber hundre prosent i sine vanlige jobber og det internasjonale kommer på toppen. Vi er veldig vare på at det å tillegge mer ansvar og arbeidsbyrde vil gjøre det mindre attraktivt for den ansatte å reise.»

Erasmus+-koordinator, Høgskulen i Volda

Han legger til at det kanskje er litt for store vyer og forventninger til hva ansattmobilitet skal kunne bidra til. Søknads- og rapporteringsrutiner gir signaler om at mobilitetene skal gi vidtrekkende effekter både for den reisende og institusjonen - mer enn det er rimelig å forvente av så korte opphold:

«Ansattmobilitet har normalt ikke noen skjellsettende effekt - man må være realistisk. Dette er et lavterskeltilbud som ikke skal kreve så mye jobb. Det kan støtte relasjonen mellom oss og våre partnere - holde hjulene i gang. Og av og til kan det skje mer tilfeldige ting som at det kommer mer formaliserte samarbeid ut av det, nye søknader om partnerskap eller forskningsprosjekt, gjesteforelesninger eller dobbelgrader. Du vet aldri på forhånd hva resultatene vil bli. Man hører kanskje aldri noe mer, eller det kan bli veldig store resultat som kan knyttes til én enkelt mobilitet.»

Erasmus+-koordinator, Høgskulen i Volda

Tankegangen ved Høgskulen i Volda synes derfor å være at mobilitetene kan gi resultater også på institusjonsnivå, men mer som velkomne tilleggsgevinster enn som noe det arbeides målrettet for å oppnå.

Prorektor for utdanning bekrefter dette synspunktet:

«Vi må stikke fingeren i jorda og være realistiske. Vi skal gjøre det enklest mulig for de ansatte. Legger vi til ekstra byrder, vil vi minke andelen som bruker tiltaket.»

Prorektor for utdanning, Høgskulen i Volda

Samtidig understreker han hvor viktig denne ordningen er for Høgskulen i Volda. Erasmus+ ansattmobilitet bidrar til å opprettholde en betydelig internasjonal aktivitet også for en institusjon med færre internasjonale forskningsprosjekt med reisemidler. I dette perspektivet blir volum i seg selv viktig. At mange reiser og bidrar til å opprettholde et stort internasjonalt nettverk, setter sitt preg på institusjonen, selv om ledelsen er forsiktig med å pushe de strategiske målene for sterkt.

«Det er kanskje bare å understreke hvor viktig denne ordningen er for høgskolen, sånn samlet sett. Jeg tror det er en veldig viktig del av å utvikle høgskolen som en viktig kunnskaps- og forskningsinstitusjon ute i regionen.»

Prorektor for utdanning, Høgskulen i Volda

Også ved Høgskolen i Østfold legger Erasmus+-koordinator vekt på at ansattmobilitet, i den samlede porteføljen av internasjonaliseringstiltak, må ses som et *lavterskeltilbud*. Det ser likevel ut til at det ved denne institusjonen har foregått en dreining hvor de mer strategiske målene for mobilitetsarbeidet er blitt tillagt større vekt. Erasmus+-koordinator forteller at det tidligere i hovedsak var de samme medarbeiderne som benyttet seg av tilbudet, og at dialogen rundt mobilitetene langt på vei bare involverte internasjonalt kontor og den ansatte selv. Ved å forankre mobilitetene på instituttnivå, har man nå forsøkt å knytte de ansattes reiser tettere til det faglige arbeidet og prioriteringene i de ulike delene av organisasjonen.

«Instituttlederne skal være innforstått med hva de ansatte ved instituttet gjør i utlandet, komme med innspill, tenke på instituttet og fakultetet sine ønsker.»

Erasmus+-koordinator, Høgskolen i Østfold

Koblingene mellom ansattmobilitet og et videre sett av strategiske mål, skjer med andre ord på instituttnivå, både ved at instituttleder må skrive under på mobilitetsavtalen og at instituttet normalt forventes å bidra med tilleggsfinansiering av reisene.

En tilsvarende strategisk dreining ser ut til å ha funnet sted ved Universitetet i Tromsø, i takt med at bruken av ordningen har økt. Større konkurranse om midlene har skapt økende bevissthet om hva institusjonen ønsker å oppnå, men tilrettelegging for studentmobilitet, partnerskap og forskningssamarbeid ser ut til å spille en større rolle enn koblinger til utdanningskvalitet.

Fører en strategisk tilnærming til mer mobilitet?

Et relevant spørsmål å stille, er i hvor stor grad institusjoner som benytter ansattmobilitet som et virkemiddel for å nå et bredere knippe av strategiske mål, også har høyere bruk av ansattmobilitet.

Intervjumaterialet gir til dels motstridende signaler om hvilken sammenheng man kan forvente mellom strategisk bruk og mobilitetsvolum. Ved Høgskulen i Volda unngår man bevisst å koble mobilitetene til mer overordnede strategiske mål for å sikre høy bruk, mens man ved Universitetet i Tromsø har fått en sterkere strategisk orientering, nettopp fordi flere har tatt ordningen i bruk.

Om vi tar utgangspunkt i surveyen til Erasmus+-koordinatorene, ser imidlertid sammenhengen ut til å være positiv. Samtlige av de strategiske formålene som er vist i figur 3.7 samvarierer positivt med mobilitetsvolum (jfr. tabell 3.1). Sammenhengen er særlig sterk når det gjelder *tilrettelegging for studentmobilitet* og *institusjonelt utdannings-samarbeid*. Institusjoner som jobber aktivt for at de ansatte som reiser ut skal realisere slike mål, benytter også ansattmobilitet oftere enn andre institusjoner. Også når det gjelder «internasjonaliseringen hjemme» er sammenhengen tydelig. Når det gjelder de andre formålene, er sammenhengene svakere.

Tabell 3.1: Samvariasjon (Pearson's r) mellom mobilitetsvolum og strategisk bruk¹⁷

	Tilrettelegging for studentmobilitet	Tilrettelegging for institusjonelt utdannings-samarbeid	Utdannings-kvalitet	Internasjonalisering hjemme	Tilrettelegging for forsknings-samarbeid
Mobilitetsvolum	.514	.464	.153	.223	.056

En samlet strategi-indeks

For de videre analysene har vi utviklet et samlet mål som viser hvor sterkt forankret bruken av ansattmobilitet er på institusjonelt nivå, og i hvor stor grad institusjonenes ledelse tilrettelegger og legger føringer for bruken av virkemiddelet blant de ansatte. Målet inkluderer komponenter fra de fleste spørsmålene vi har sett på i dette kapittelet, og er utformet som en indeks som varierer mellom 0 og 1. Jo sterkere forankring, prioritering, tilrettelegging og strategiske føringer, desto høyere verdi.¹⁸

Hva er det som avgjør om en UH-institusjon har et sterkt strategisk trykk på arbeidet med ansattmobiliteter? Er det mulig å finne systematiske forskjeller mellom institusjoner som skårer høyt versus lavt på strategiindeksen? Gjennomsnittsverdien på strategiindeksen for de tre klyngene av institusjoner fra *Tilstandsrapport for høyere utdanning* er vist i figur 3.8.¹⁹ Verdien er lavest hos de gamle breddeuniversitetene (klynge 1), og høyest i den store og sammensatte gruppen av nye

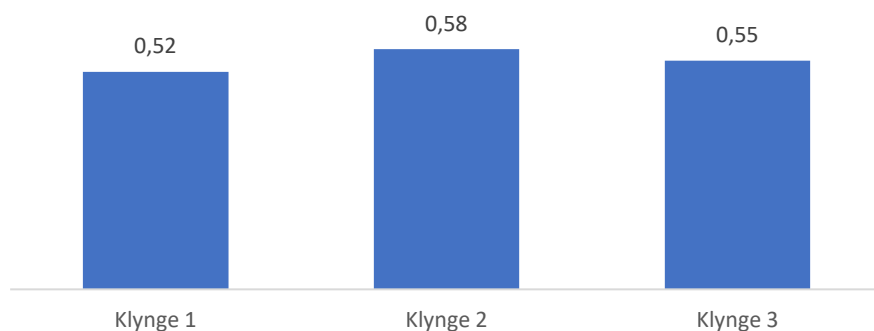
¹⁷ Koeffisienter i fet skrift indikerer signifikans på minimum 0.05-nivå.

¹⁸ Indeksen består av fem komponenter som alle er normert til å variere mellom 0,0 og 1,0. Komponent 1 handler om *formalisering i strategidokumenter*, og gir 1,0 poeng om ansattmobilitet er nevnt i enten hovedstrategi eller delstrategi/handlingsplan. Komponent 2 er *relativ prioritering* og tar utgangspunkt i spørsmålene om prioritering i forhold til andre institusjoner (figur 3.2) og virkemiddelets plassering i forhold til andre virkemidler (figur 3.3). Her er skalaen på hvert av spørsmålene normert til å variere mellom 0,0 og 1,0 og komponentverdien er gjennomsnittet av disse to. Komponent 3 er *aktiv tilrettelegging* og er basert på det øverste spørsmålet i figur 3.5. Skalaen er transformert til å variere mellom 0,0 og 1,0. Det samme gjelder komponent 4, som er *styringssignal*, og som tar utgangspunkt i det andre spørsmålet i figur 3.5. Den siste komponenten handler om oppfordring til *strategisk bruk* og består av hele spørsmålsbatteriet i figur 3.7. Skalaen er transformert på samme måte, og det er gjennomsnittet av de fem spørsmålene som beregnes. Den endelige strategiindeksen er gjennomsnittet av de fem komponentene. Laveste oppnådde verdi er 0,38, og høyeste oppnådde verdi 0,87. Gjennomsnittet er 0,57.

¹⁹ Se kapittel 2 for en forklaring på denne klassifiseringen.

universiteter og statlige høyskoler. Klynge 3, som hovedsakelig består av de spesialiserte vitenskapelige høyskolene, ligger omtrent midt mellom disse ytterpunktene. Forskjellene mellom de tre klyngene er likevel ikke svært store.

Figur 3.8: Gjennomsnittsverdi på strategiindeksen i tre grupper av institusjoner

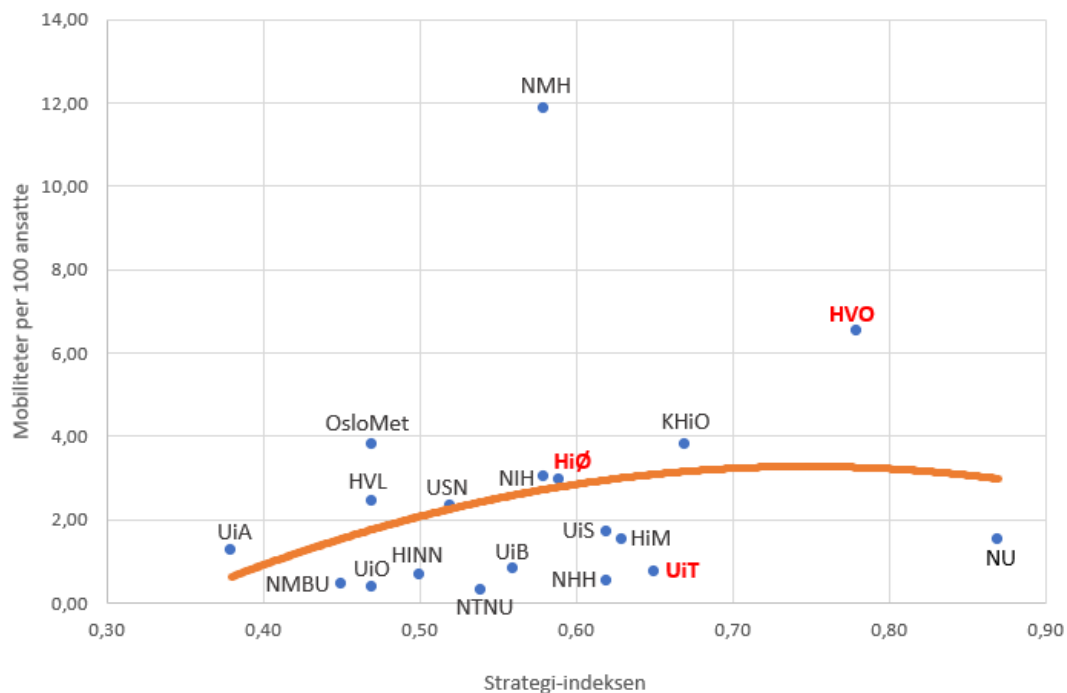


Nærmere analyser av sammenhengene mellom strategiindeksen og ulike kjennetegn ved institusjonene, viser at de mindre institusjonene jevnt over skårer høyere enn de større. Vi finner også at de ulike indikatorene som måler betydning av forskning, jevnt over korrelerer negativt med strategiindeksen, f.eks. publiseringspoeng per faglig årsverk (-.217), bevilgninger fra NFR og Horisont (-.224), og BOA-midler (-.474). Jo større vekt institusjonen legger på forskning, desto svakere «strategisk trykk» observerer vi når det gjelder ansattmobilitet.

Derimot finner vi positive sammenhenger mellom strategiindeksen og flere indikatorer som måler den relative betydningen av institusjonenes undervisningsaktivitet, f.eks. studenter per faglig årsverk (.199) og andel studenter på fleksible utdanninger (.286). Den strategiske satsingen på ansattmobilitet reflekterer dermed i noen grad arbeidsdelingen i sektoren, mellom de forskningstunge institusjonene på den ene siden, og de mer utdanningsorienterte på den andre.

Gir sterkere strategiske føringer høyere mobilitet? Figur 3.9 som viser den faktiske plasseringen av institusjonene når det gjelder verdi å på strategiindeksen og mobilitetsvolum, antyder i noen grad det. Selv om sammenhengene ikke er så sterke (Pearson's $r = .225$) ser vi en rimelig klar tendens til at institusjoner med høye verdier på strategiindeksen også jevnt over har høy mobilitet. Det er likevel flere institusjoner som bryter med det generelle mønsteret. Dette gjelder særlig Nord Universitet, som skårer høyest av alle på strategiindeksen, men som har et relativt lavt mobilitetsvolum. I andre enden av skalaen gjelder det OsloMet, som er blant institusjonene som har høyest mobilitet, men som ligger langt under gjennomsnittet på strategiindeksen. Vi ser også at Norges musikkhøgskole, som ligger høyt over alle når det gjelder mobilitetsvolum, ligger rundt gjennomsnittet når det gjelder strategisk tilnærming.

Figur 3.9: Sammenheng mellom omfanget av ansattmobilitet og strategiindeksen



Som nevnt i starten av dette kapittelet, er opplysningene om institusjonenes strategiske tilnærming, basert på Erasmus+-koordinatorenes subjektive vurderinger. Fordi flere av spørsmålene som inngår i strategiindeksen omhandler forhold som ikke kan måles med rimelig grad av presisjon, kan vi derfor ikke se på dette som sikre anslag. I hvor stor grad en mer nøyaktig måte å måle disse egenskapene på ville gitt en sterkere eller svakere sammenheng mellom strategisk trykk og mobilitetsvolum, er imidlertid vanskelig å si.

De tre institusjonene hvor vi har gjennomført kvalitative intervjuer (markert med rødt i figur 3.9), er plassert ulikt i dette landskapet. Høgskulen i Volda, som har et svært høyt mobilitetsvolum, har også en sterk strategisk tilnærming slik dette er operasjonalisert og målt ved hjelp av strategiindeksen. Som beskrevet over, har Høgskulen i Volda et betydelig trykk på arbeidet med ansattmobilitet, blant annet med sterk vekt på å legge forholdene til rette for høy bruk blant de ansatte. Samtidig har ledelse og Erasmus+-koordinator uttalt i intervju at høgskolen er mer forsiktig når det gjelder å sette ekstra strategiske mål for mobilitetene. Plasseringen på strategiindeksen kan derfor synes å være noe høy, samlet sett. Dette forsterker antagelsen om at om at strategiindeksen ikke bør betraktes som et hundre prosent presist måleredskap.

Universitetet i Tromsø, som også skårer høyt på strategiindeksen, er derimot blant institusjonene hvor det er minst ansattmobilitet. Den tredje institusjonen, Høgskolen i Østfold, ligger rundt gjennomsnittet når det gjelder strategisk tilnærming, men noe over gjennomsnittet når det gjelder mobilitet.

Oppsummert

I dette kapittelet har vi vært opptatt av å vise hvordan institusjonene jobber med ansattmobilitet, hvor høyt virkemiddelet prioriteres, hvor sterke føringer som blir gitt fra lederhold, og i hvor stor grad arbeidet med ansattmobilitet er knyttet til andre strategiske mål for virksomheten.

Vi finner at ansattmobilitet sjelden er blant de høyest prioriterte virkemidlene i institusjonenes internasjonaliseringsarbeid, og bare vel halvparten av institusjonene nevner ansattmobilitet eksplisitt i sine strategidokumenter. Flertallet oppgir at de arbeider aktivt for å legge til rette for de ansatte som ønsker å benytte seg av ordningen, men at signalene fra ledelsen om å ta i bruk ordningen ikke er så sterke. Når det gjelder koblinger til andre strategiske mål ved institusjonen, er det særlig tilrettelegging for studentmobilitet og institusjonelt utdanningssamarbeid som trekkes fram. Mål om utdanningskvalitet og «internasjonalisering hjemme» nevnes noe sjeldnere, og tilrettelegging for forskningssamarbeid enda sjeldnere. Vi har sett eksempler på at lederforankring på de lavere nivåene i institusjonshierarkiet kan være et velegnet grep for å sikre tette koblinger mellom ansattmobilitet og andre prioriterte prosesser ved institusjonene, men her er datamaterialet vårt for smalt til å trekke sikre konklusjoner.

Vi finner at den strategiske tilnærmingen til ansattmobilitet, slik den er målt i vår studie, er sterkest ved mindre institusjoner og ved institusjoner som vektlegger utdanning mer enn forskning. En sterk strategisk tilnærming ser også ut til å medføre høyere mobilitet.

Kapittel 4: Motiver og utbytte for den ansatte og institusjonen

Hva er de ansattes motiver for å benytte seg av ansattmobilitet, og hva får de igjen for å gjøre det? I dette kapittelet ser vi nærmere på begrunnelsene for å benytte seg av ansattmobilitet, og for det utbyttet som disse mobilitetene gir; for den reisende selv, for fagmiljøet de er en del av, og for institusjonen som helhet. Vi ser også på mulige årsaker til variasjoner i utbytte, blant annet om institusjoner som har en strategisk tilnærming til ansattmobilitet får mer igjen for innsatsen enn andre institusjoner.

Analysene av utbytte er basert på deltakerrapportene som de ansatte fyller ut i etterkant av sine reiser, koblet med data som beskriver institusjonenes strategi- og tilretteleggingsarbeid. Intervjuene med ledere og ansatte ved Universitetet i Tromsø, Høgskulen i Volda og Høgskolen i Østfold bidrar til å kontekstualisere og utdype de mønstrene vi observerer i det kvantitative materialet.

Barrierer

Før vi går dypere inn i motivene for å benytte seg av Erasmus+ ansattmobilitet, skal vi se nærmere på noen av barrierene som bidrar til å redusere bruken av tilbudet.

Basert på intervjuene med Erasmus+-koordinatorer, instituttledere og ansatte, ser *tid og logistikk* ut til å spille en avgjørende rolle. Ansatte med familieforpliktelser opplever gjerne at det er vanskelig å reise utenlands for mange dager i strekk. Erasmus+-koordinatorene forteller at de ofte må bruke tid på å overbevise potensielle brukere om at mobiliteter under Erasmus+ ikke trenger å vare så mange dager, og at de derfor kan være mulig å passe inn i en travel hverdag selv for familiefolk med barn.

For mange handler tidsbarrierer også om undervisningsplikter og alle de andre oppgavene som inngår i jobben. Selv om det i mange tilfeller legges til rette for det fra instituttens side, kan det være utfordrende å passe utenlandsreiser inn i forelesningsplaner og rekken av andre forpliktelser som skal håndteres. I tillegg kommer balanseringen av tid mellom undervisning og forskning. Som nevnt i kapittel 2 er det flere ansatte som oppgir at de helst vil prioritere et forskningsopphold dersom de først skal ta seg tid til å reise utenlands.

Noen ser dette også i lys av prioriteringene og belønningsstrukturene i akademien. En av de ansatte vi har snakket med, forteller at:

«Et undervisnings- eller opplæringsopphold resulterer sjelden i publiseringspoeng. Man har ikke insentivordningen som belønner deg for det. Så da blir det dårlig bruk av tid.»

Ansatt, Høgskulen i Volda

Ved alle de tre institusjonene forteller Erasmus+-koordinator om betydelige variasjoner i bruk av ansattmobilitet mellom fagmiljøene. Dette knyttes ofte til «*manglende kultur for internasjonalisering*». Erasmus+-koordinator ved Høgskolen i Østfold uttrykker det slik:

«Vi snakker om at de ikke har kultur for utveksling. Ballen ruller ikke. De sliter med å komme i gang, på en måte.»

Erasmus+-koordinator, Høgskolen i Østfold

Som nevnt i kapittel 2, kan ildsjelene og flerbrukerne av ansattmobilitet spille en avgjørende rolle i denne sammenheng. Flerbrukerne kan være nødvendige nettopp for å få «*ballen til å rulle*», og for å knytte kontakter og etablere nettverk som andre kan dra nytte av.

At bruk av Erasmus+ ansattmobilitet forutsetter en avtale med en mottakerinstitusjon som kan ta imot og legge til rette et opphold for den som reiser ut, forsterker trolig denne barrieren. Flere av de ansatte som ikke har benyttet seg av ordningen, oppgir manglende relasjoner til aktuelle mottakerinstitusjoner som en viktig grunn til å ikke reise.

Det er også en del andre trekk ved ordningens utforming som i noen sammenhenger oppleves som en barriere. Det første gjelder kravet om minimum åtte timer undervisning per uke ved undervisningsopphold. I en norsk sammenheng oppleves dette som mye, særlig med tanke på at undervisningen normalt må foregå på et annet språk enn sitt eget. Muligheten for å gjennomføre kombinerte opphold med lavere krav til undervisning synes å være mindre kjent.

At oppholdene ikke er fullfinansiert, men krever medfinansiering fra for eksempel instituttet, oppgis også av flere som en barriere. Dette er særlig viktig for institusjoner i periferien, som Universitetet i Tromsø og Høgskulen i Volda, der en betydelig del av stipendiet vil være brukt opp før den reisende har forlatt Norge.

I tillegg opplever flere, både Erasmus+-koordinatorene som skal legge til rette for bruk, og den enkelte ansatte, at ordningen er i overkant byråkratisk med mange skjemaer, avtaler og rapporteringer involvert. Det framheves at papirarbeidet i forbindelse med en mobilitet ikke står i forhold til beløpene det handler om. En av Erasmus+-koordinatorene oppsummerer det slik:

«Mye arbeid for oss, og mye forvirring for søkeren.»

Motiver for deltakelse

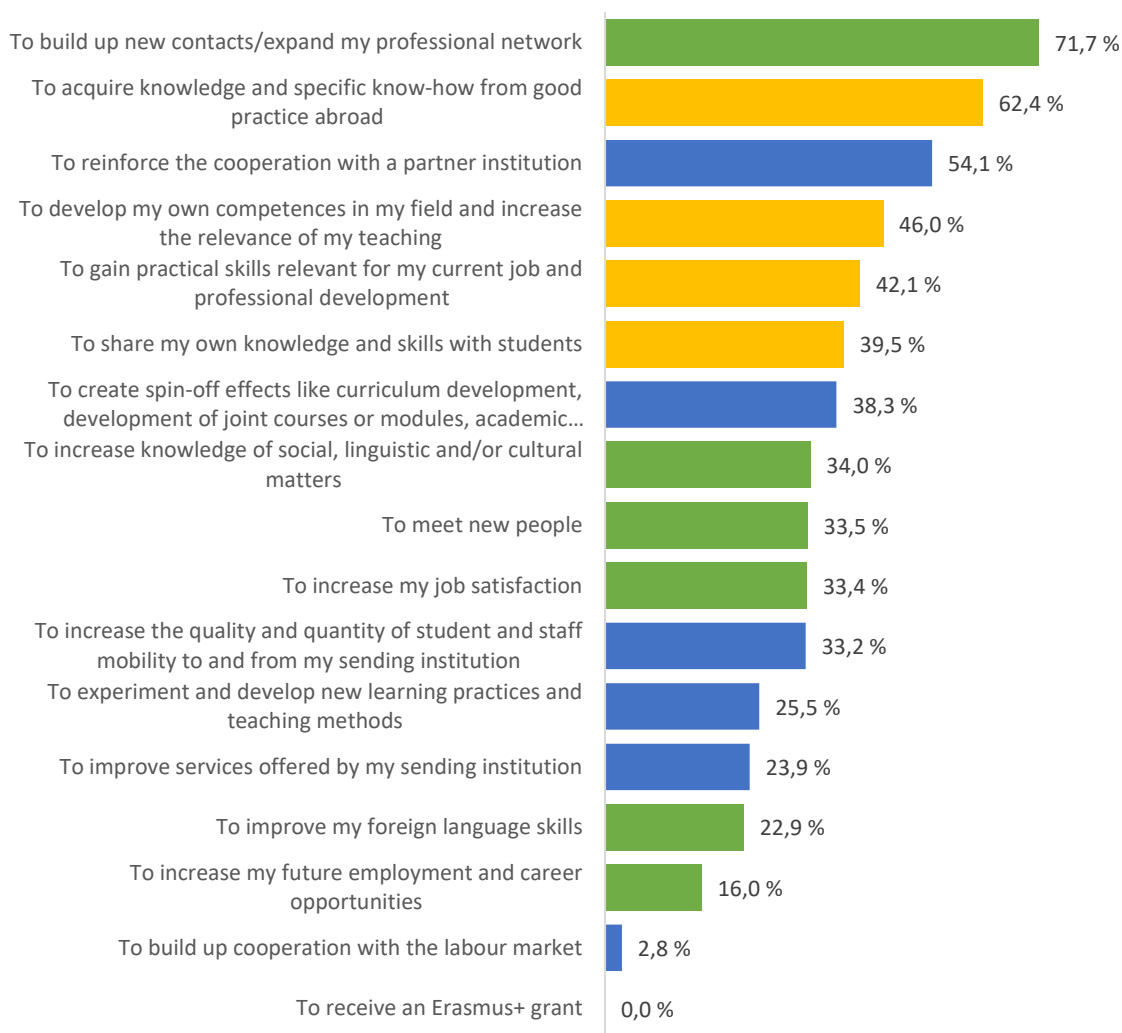
Hva er det som motiverer den enkelte ansatte til å dra på mobilitetsopphold med støtte fra Erasmus+? Er det personlige motiver som er dominerende, eller er reisen også motivert av målsettinger og formål som peker ut over dem selv og til fagfellesskapet og institusjonen som de er en del av?

I rapporteringsskjemaene kan den reisende velge mellom i alt 17 ulike motiver. Noen av disse er rent personlige, som å *treffe nye mennesker*, å *oppnå høyere jobbtilfredshet*, eller å *forbedre sine karrieremuligheter*. Andre handler hovedsakelig om formål som kommer fagmiljøet eller institusjonene til gode, som å *fremme samarbeidet med en partnerinstitusjon*, å *legge til rette for økt mobilitet av studenter og ansatte*, og å *utvikle nye undervisningsmetoder*. Det finnes også noen motiver som ligger i skjæringspunktet mellom det personlige og det institusjonelle; f.eks.

formuleringen «å utvikle kompetansen på eget fagområde og øke relevansen av min undervisning». Her ligger første del av formuleringen nærmest det personlige, mens andre del handler om å bruke tilegnet kunnskap til å forbedre sin undervisning.

Den ansatte har hatt muligheter til å krysse av for så mange motiver som de ønsker. Hver enkelt mobilitet kan derfor beskrives med et sett av ulike motiver. I gjennomsnitt er det krysset av for 5,8 motiver per reise i de 4.238 rapportene fra perioden 2014-2022 som inngår i analysene.

Figur 4.1: Motivasjoner for å benytte ansattmobilitet (prosent som har krysset av for de ulike alternativene)



Figur 4.1 viser hvor stor andel av de ansatte som har krysset av for de ulike alternativene. Grønne søyler i figuren representerer motiver vi har klassifisert som rent personlige med vekt på *personlig utvikling*, mens de blå søylene representerer motiver med vekt på *institusjonsutvikling*. Motiver som ligger i skjæringspunktet mellom de to kategoriene, har vi klassifisert som kvalitetsutviklende motiver, og disse er representert med gule søyler. Dette er motiver som handler om tilegnelse av kompetanse, ferdigheter og praksis, men med tanke på at dette skal benyttes i den nåværende jobben og dermed bidra til en eller annen form for *kvalitetsutvikling*.

Motivet som flest ansatte har oppgitt (nesten 72 prosent), handler om å *bygge eller utvide sitt eget profesjonelle nettverk*. Vi har valgt å inkludere dette motivet i kategorien personlig utvikling, selv om det også kan argumenteres for at et personlig profesjonelt nettverk i neste omgang vil komme institusjonen til gode.²⁰ Det nest vanligste motivet er å *tilegne seg kunnskap fra «god praksis» i utlandet* (vel 62 prosent), mens det tredje vanligste er å *styrke samarbeidet med en partnerinstitusjon*, som godt over halvparten av de reisende har oppgitt. Vi ser også at alle de tre øvrige kvalitetsutviklende motivene er relevante for en stor del av mobilitetene: å *tilegne seg kompetanse for å øke relevansen av egen undervisning* (46 prosent), å *tilegne seg praktiske ferdigheter med relevans for egen jobb* (42 prosent) og å *dele kunnskap og ferdighet med sine studenter* (39 prosent). Om vi ser på de seks viktigste motivene samlet, så handler derfor disse om to ulike typer formål; styrking av *nettverk* og *samarbeid* (fra et personlig og institusjonelt ståsted) og *læring* med et mål om kvalitetsutvikling ved egen institusjon.

Vi noterer også at mange av motivene med vekt på personlig utvikling kommer relativt langt ned på listen. For eksempel er det bare rundt en tredjedel som har oppgitt at det å *møte nye mennesker* eller *oppnå høyere jobbtilfredshet* er et motiv for reisen, og bare 16 prosent oppgir at hensynet til *egne karrieremuligheter* har vært et medvirkende motiv.

En annen interessant observasjon er at bare rundt en tredjedel av de ansatte har oppgitt *arbeid for økt student- og ansattmobilitet* som et medvirkende motiv for reisen. Som vi husker fra kapittel 3, var tilrettelegging for utreisende studentmobilitet det formålet som det fra institusjonenes side ble jobbet mest aktivt for å oppnå gjennom de ansattes reiseaktivitet (jfr. figur 3.7). Det samme ble også framholdt av mange av våre informanter på ledersiden. Til tross for dette, kommer formålet relativt langt ned på listen av alternativer som de ansatte selv oppgir som et motiv for sine reiser.

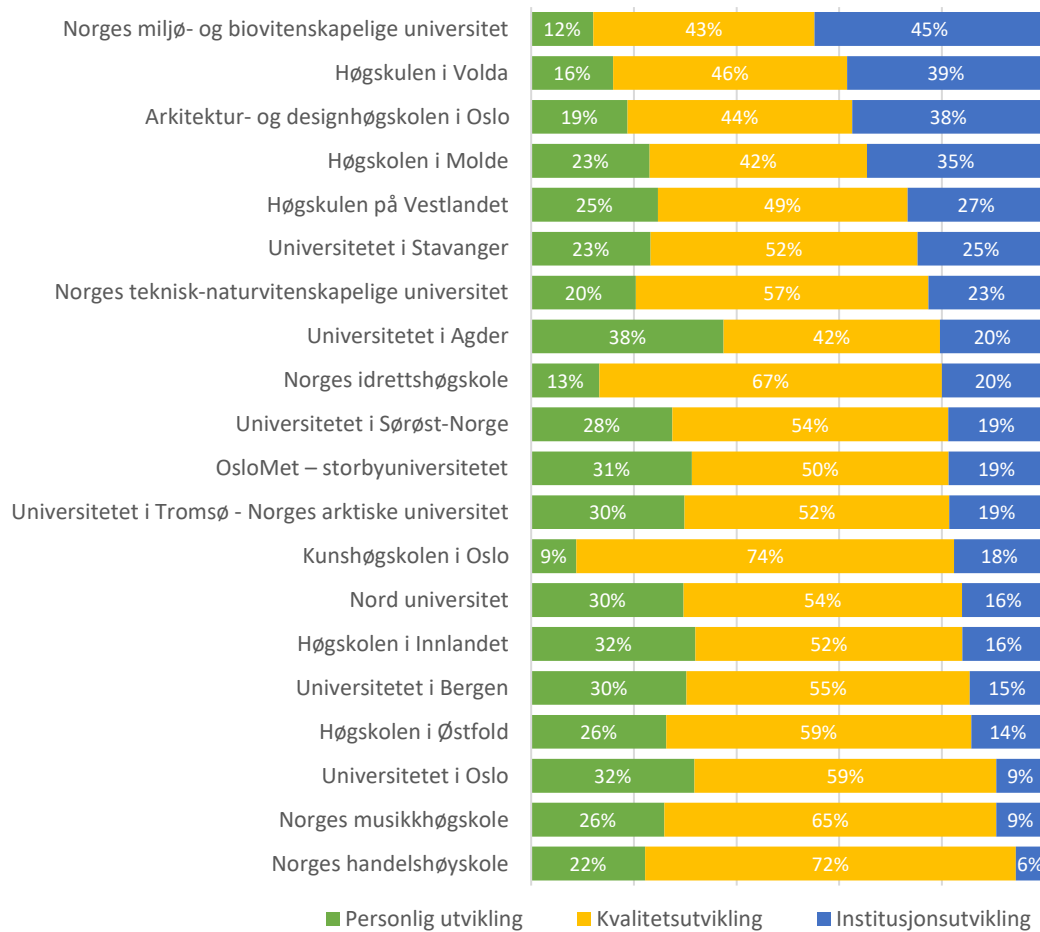
Datamaterialet gir oss ingen muligheter til å skille mellom det den enkelte oppfatter som *det viktigste* motivet for reisen og eventuelle tilleggsmotiver. De fleste har, som nevnt over, krysset av for en lang rekke av alternativene. Dette gjør det vanskelig å klassifisere reisene entydig etter formål. En litt mindre presis klassifisering kan oppnås ved å beregne hvor stor andel av motivene innenfor hver av de tre kategoriene i figur 4.1 den enkelte har krysset av for, og deretter se hvilken kategori av motiver som er i overvekt. En slik fremgangsmåte forteller oss at *personlig utvikling* er det dominerende motivet for 27 prosent av mobilitetene, mens *institusjonsutvikling* er det dominerende motivet for 20 prosent av mobilitetene. Godt over halvparten av mobilitetene, rundt 53 prosent, ligger derimot i midtkategorien *kvalitetsutvikling*.²¹

Det er betydelige variasjoner mellom institusjonene når det gjelder hvilke motiver som er dominerende. Dette er vist i figur 4.2.

²⁰ Begrunnelsen for dette valget er at spørsmålsformuleringen eksplisitt peker på den ansattes eget nettverk, ikke institusjonens.

²¹ Vi forsøkte også å klassifisere mobilitetene ved hjelp av en cluster-analyseteknikk som leter etter mønstre i respondentenes svar (Hierarchical / Agglomerative Clustering med Complete Linkage). Algoritmen identifiserer tre tydelige cluster, men det er vanskelig å finne en substansielt meningsfull beskrivelse av hver av disse gruppene annet enn et skille mellom de som har krysset av for svært mange alternativer og de som har krysset av for få.

Figur 4.2 Dominerende motiver for mobilitet ved ulike institusjoner
(prosent av mobilitetene)



Vi ser blant annet at andelen av mobiliteter som er motivert av institusjonsutvikling, varierer fra 6 prosent ved NHH til hele 45 prosent ved NMBU. Vi merker oss at også ved Høgskulen i Volda er mange av mobilitetene (39 prosent) dominert av institusjonelle motiver. Dette er interessant fordi man ved denne institusjonen, ifølge våre intervjuer, har lagt vekt på at bruken av ansattmobilitet skal ha så lave barrierer som mulig, og at man derfor ikke har ønsket å gi de ansatte institusjonsmotiverte «tilleggsoppdrag» på sine utenlandsopphold. Samtidig er Volda en institusjon som skårer svært høyt på strategiindeksen vi utviklet og presenterte i kapittel 3. En mulig tolkning er at den sterke strategiske tilnærmingen ved institusjonen gir en ramme for mobilitetsaktivitetene som fremmer en vektlegging av institusjonelle motiv, selv uten sterke føringer fra sentralt hold.

Reiser motivert av kvalitetsutvikling dominerer ved flere institusjoner, blant andre KHiO (74 prosent), NHH (72 prosent), NiH (67 prosent) og NMH (65 prosent). Vi merker oss at dette alle er spesialiserte vitenskapelige høyskoler og at en mulig hypotese kan være at dette er institusjoner hvor utdanningskvalitet prioriteres særlig høyt.

Mobiliteter motivert av mer personlige ambisjoner og interesser, forekommer hyppigst ved Universitetet i Agder (38 prosent). Vi ser også at mange av universitetene, både de gamle og de nye, ligger forholdsvis høyt her.

Det er relevant å spørre hvor mye institusjonenes strategiske tilnærming til ansattmobilitet betyr i denne sammenheng. Figur 4.3 gir en viss indikasjon på at en strategisk tilnærming kan spille en rolle. Figuren viser gjennomsnittlig verdi på strategiindeksen for hver av de tre kategoriene av reiser. Reiser hvor institusjonsutvikling er det dominerende motivet, foretas i en kontekst hvor de strategiske signalene er noe sterkere enn ved reiser hvor personlig utvikling står i sentrum. Reiser hvor kvalitetsutvikling er det dominerende motivet, ligger omtrent midt mellom disse ytterpunktene. Forskjellene er likevel ikke store, selv om sammenhengen er signifikant.²²

Figur 4.3: Gjennomsnittsverdi på strategiindeksen etter hvilke motiver som er dominerende for den enkelte reise



Utbytte av deltakelse

Deltakerrapportene gir gode muligheter for å studere utbytte av mobilitetene, både for den ansatte som reiser ut og for institusjonen. Spørsmålene om utbytte er delt i to batterier; ett som handler om den reisendes personlige og profesjonelle utvikling og eventuelle resultater av dette, og ett som handler om resultater på institusjonsnivå. Figur 4.4 viser resultatene for det første av disse. Spørsmålene er formulert som positive påstander om utbytte, og svarene er gitt på en skala fra 1 til 5, hvor 1 betyr «helt uenig» og 5 betyr «helt enig». I figuren er det gjennomsnittsverdien som vises. Jo høyere verdi, desto høyere utbytte.

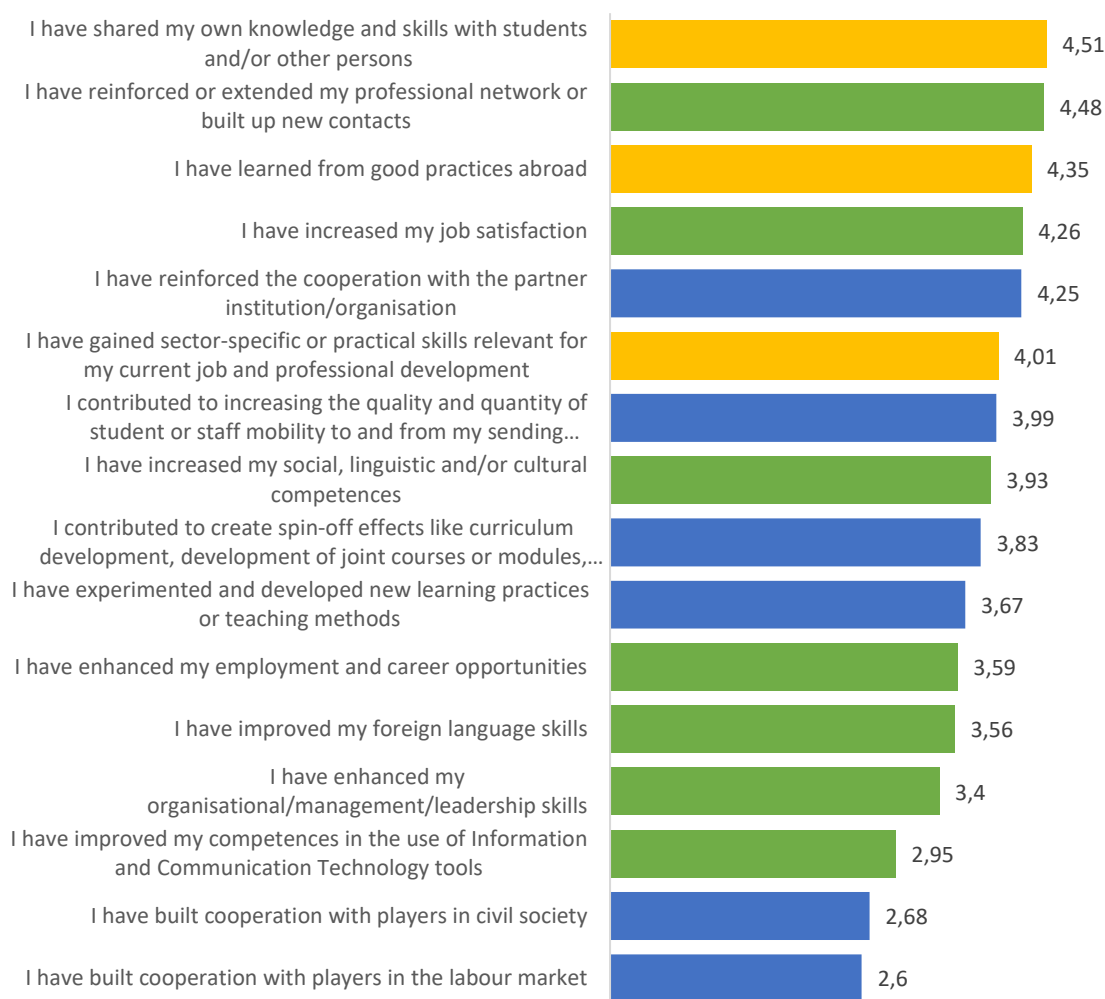
Personlig og profesjonell utvikling

I tråd med fargekodingen når det gjelder motiver, har vi også her klassifisert resultatene i tre grupper. Grønne søyler viser utbytte for den ansatte selv, og er slik sett en parallell til kategorien personlig utvikling i figur 4.1. De blå søylene viser ulike former for utbytte for institusjonen, og er på tilsvarende måte en parallell til kategorien institusjonsutvikling i figur 4.1. De gule søylene er også her en mellomkategori som inkluderer utbytte i form av kompetanser som er, eller vil bli, delt med andre. Dette er med andre ord former for utbytte som vil kunne bidra til kvalitetsutvikling (i tråd med klassifiseringen av motiver i figur 4.1)²³

²² Signifikant på .001-nivå. Tilsvarende finner vi en svak positiv korrelasjon mellom antall motiver med vekt på institusjonsutvikling som det er krysset av for og strategiindeksen (signifikant på .05-nivå). Korrelasjonen mellom antallet motiver med vekt på personlig utvikling og strategiindeksen er som forventet negativ (signifikant på 0.001-nivå).

²³ Merk at mange av spørsmålene om oppnådde resultater er en speiling av tilsvarende spørsmål om motiver for reisen. Det bør påpekes at grensen mellom den grønne og den gule kategorien ikke er lett å trekke og er basert

Figur 4.4: Personlig og profesjonell utvikling som resultat av mobiliteten
(gj.snitt på svarskala fra 1 til 5).



Mobilitetene ser i størst grad ut til å bidra til *deling av kunnskap og ferdigheter med studenter og nettverksbygging*. Men også kunnskap om *gode praksiser og jobbtilfredshet* kommer høyt opp på listen over mulig utbytte. Mens ønsket om å øke jobbtilfredsheten kom relativt langt ned på listen over relevante motiver for å reise ut, er det altså mange som opplever at dette er et viktig resultat av reisen.

De ulike formene for utbytte for institusjonen kommer noe lenger ned på listen, selv om det er mange som mener at mobilitetene også gir utbytte på institusjonsnivå. Det gjelder spesielt *styrking av samarbeid med en partnerinstitusjon og bidrag til mer og bedre mobilitet av ansatte og studenter*. Dette er resultater som peker framover mot en styrking eller utdyping av relasjonene mellom hjemmeinstitusjonen og en eller flere internasjonale partnerinstitusjoner. De to svaralternativene som handler om etablering av samarbeid utenfor utdanningssystemet, med henholdsvis sivilsamfunnet og arbeidslivet, ligger derimot nederst på denne listen.

på en finlesning av spørsmålene som kanskje ikke alltid samsvarer med de tolkningene respondentene har gjort når de har gitt sine svar.

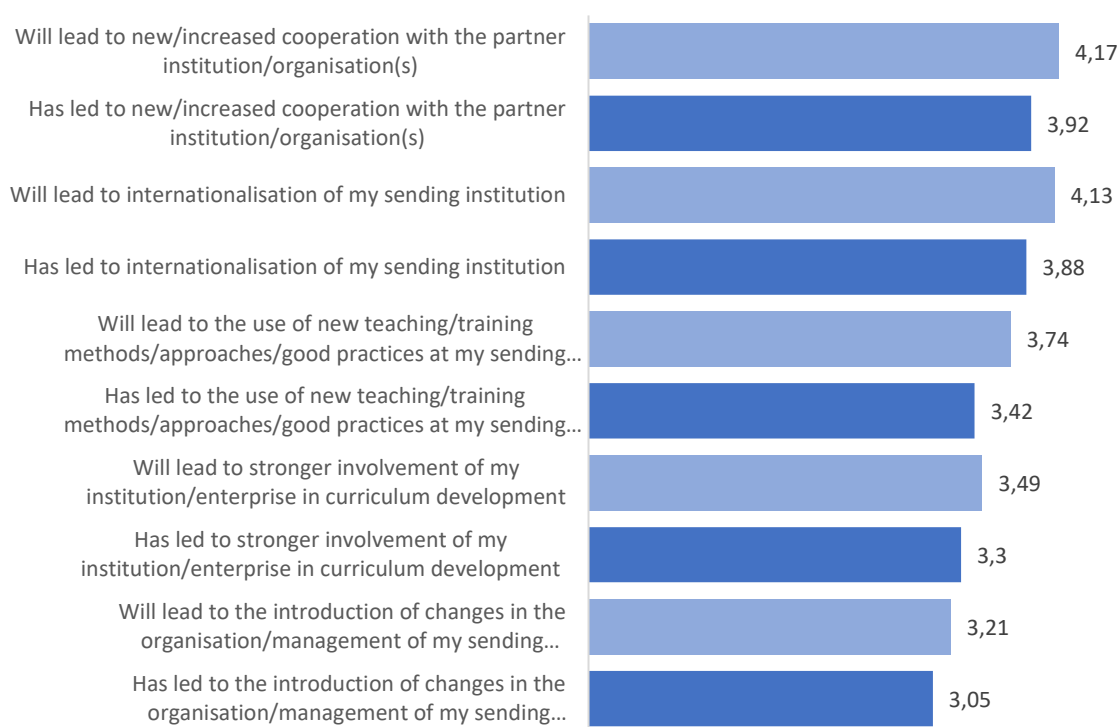
Oppsummert finner vi at den gjennomsnittlige skåren er høyest for resultater i den gule midtkategorien, dvs. utbytte i form av kvalitetsutvikling (gj.snitt = 4.30), og klart lavest for utbytte på institusjonsnivå (gj.snitt = 3,47). Utbytte for den ansatte selv ligger mellom disse ytterpunktene med et gjennomsnitt på 3,73.

Utbytte på institusjonsnivå

Det andre spørsmålsbatteriet dreier seg om mer eksplisitte resultater på institusjonsnivå, knyttet til sterkere internasjonalt samarbeid, kvalitetsutvikling og administrativ endring. Også her er spørsmålene formulert i påstander som respondentene kan si seg enig eller uenig i. Figur 4.5 presenterer gjennomsnittsverdien på denne 5-punktsskalaen.

For hvert av temaene er det både spurt om mobiliteten *har ført til*, eller *kommer til å føre til*, den aktuelle endringen. I figur 4.5 er førstnevnte representert med mørkeblå søyler og sistnevnte med lyseblå søyler. Figuren viser at påstandene om *forventet* endring skårer systematisk høyere enn de tilsvarende spørsmålene om *faktisk* endring. Forskjellene er likevel ikke så store.

Figur 4.5: Institusjonell endring som resultat av mobiliteten, mørkeblå søyler = faktisk endring, lyseblå søyler = forventet endring (gj.snitt. på svarskala fra 1 til 5)



De to alternativene som skårer høyest, både når det gjelder faktisk og forventet endring, handler om styrking av eksterne relasjoner; *internasjonalisering* mer generelt og *institusjonelt samarbeid* mer spesifikt. De to alternativene som handler om kvalitetsheving knyttet til undervisning; *nye undervisningsmetoder* og *nytt faglig innhold*, skårer noe lavere. Nederst i denne rangeringen, finner vi alternativet som handler om endringer knyttet til *organisering og styring*. Dette er nok et alternativ som kanskje er mest relevant for administrativt ansatte som har benyttet seg av ansattmobilitet.

Gjennomsnittet på tvers av de ulike alternativene er 3,6. I dette gjennomsnittet har vi vektet alternativene som handler om faktisk endring, dobbelt så høyt som alternativene som handler om framtidig eller hypotetisk endring. Dette fordi de sistnevnte naturlig nok er mindre forpliktende enn de første.²⁴

Vurderinger av utbytte fra casestudiene

Før vi går dypere inn i en analyse av årsaker til variasjoner i opplevd utbytte, skal vi se nærmere på hva våre informanter ved de tre institusjonene forteller om hva den reisende selv og institusjonen får igjen for å delta. Informantene kom med eksempler på alle de tre gruppene av utbytte i figur 4.4, men et hovedinntrykk er at personlig og institusjonelt utbytte nok er lengre fremme i informantenes bevissthet enn den typen utbytte som vi i figur 4.4 har klassifisert som kvalitetsutvikling. Dette kan kanskje ses i sammenheng med at de strategiske koblingene mellom ansattmobilitet og kvalitetsarbeid på utdanningsområdet ser ut til å være noe svakere enn koblinger til studentmobilitet og institusjonelt utdanningssamarbeid (jfr. kapittel 3).

Noen eksempler på hvordan ansattmobiliteter kan bidra til kvalitetsheving i den reisendes eget fagmiljø, fikk vi likevel. Noen nevner at mobilitet har bidratt til internasjonalisering av undervisning, og at innholdet i enkeltfag har blitt justert etter at ansatte har gjort seg erfaringer og lært nye ting i forbindelse med mobilitetsopphold. Erasmus+-koordinator ved Høgskolen i Østfold beskriver en foreleser som hadde blitt invitert på besøk til en av institusjonens internasjonale partnere, og reiste på ansattmobilitet for første gang i forbindelse med dette. Etter at den ansatte kom hjem, har vedkommende justert undervisningen sin basert på det hun har lært. Erasmus+-koordinatoren mener det har gitt et kjempeutbytte både for den ansatte selv, studentene hennes, og for instituttet.

Utbytte på institusjonsnivå

Når det gjelder utbytte på institusjonsnivå, er det de to typene utbytte som skårer høyest i figur 4.4 – *styrking av samarbeid med andre institusjoner og tilrettelegging for studentmobilitet* – som våre informanter er mest opptatt av. Eksempler på disse formene for utbytte går igjen i intervjuer ved alle de tre institusjonene, og i alle grupper av informanter.

Mange nevner bygging og vedlikehold av internasjonale nettverk som viktig. Ansattmobilitet bidrar til å styrke eksisterende samarbeid, til å utdype disse samarbeidene med nye aktiviteter, og til å initiere nye samarbeid.

Som vi har sett i kapittel 2, mener flere informanter ved Høgskolen i Østfold og Høgskulen i Volda at ansattmobilitet er et særlig nyttig virkemiddel for mindre institusjoner med lav forskningsandel. Erasmus+-koordinator ved Høgskolen i Østfold sier for eksempel at:

Vi er en regional høyskole og har fokus på Østfold og arbeidsgivere i regionen [...]. Men vi har veldig behov for å være aktuelle. Ansattmobilitet bygger det viktige fundamentet som vi trenger for å holde oss aktuelle.

Erasmus+-koordinator, Høgskolen i Østfold

²⁴ Verdiene for de blå søylene teller med andre ord dobbelt i de vektete gjennomsnittene.

Lignende vurderinger kommer frem i intervjuer ved Høgskulen i Volda, der flere vektlegger den geografiske plasseringen av institusjonen. Prorektor for utdanning beskriver for eksempel at ansattmobilitet er:

... helt avgjørende for utviklingen av høgskolen som en helhet. At våre fagfolk tar med sin forskning ut i verden, og tar med ting tilbake, er helt avgjørende både for utvikling av den enkelte som fagperson knyttet til opprykk osv., og fagmiljøet og høgskolen som institusjon. Det er helt avgjørende for at vi skal fungere, så regionalt som vi ligger.

Prorektor for utdanning, Høgskulen i Volda

Som vi diskuterte i kapittel 3, er det vanlig å forvente at ansattmobilitet skal legge til rette for studentmobilitet. Følgelig er det også mange informanter som nevner økt studentmobilitet som et sentralt utbytte av virkemiddelet ved deres institusjon.

Et annet hovedinntrykk fra intervjuene, er at flere opplever at ansattmobilitet spiller en viktig rolle for forskningen ved institusjonen, først og fremst ved å legge til rette for internasjonalt forskningssamarbeid. Dette er kanskje litt overraskende, gitt funnene i kapittel 3 om at det er få institusjoner som jobber aktivt for at mobilitetene skal benyttes på denne måten. Samtidig så vi at flere informanter i casestudiene, særlig ved UiT, vektla sondering av muligheter for forskningssamarbeid som en viktig «tilleggseffekt» av mobilitetene. Det kan dermed se ut til at utbyttet for forskningen er noe som kan komme uten at institusjonene nødvendigvis jobber aktivt for å få dette til, og kanskje oftere er et resultat av de ansattes egne prioriteringer.

Utbytte for forskning nevnes særlig i intervjuer ved UiT, men også informanter ved de to andre institusjonene er innom dette poenget. Flere informanter peker på at dette er en form for utbytte som er vanskelig å måle på kort og mellomlang sikt, men at de over tid ser at én enkelt ansattmobilitet kan ha bidratt til sentrale resultater innenfor forskning, for eksempel i form av publikasjoner skrevet i samarbeid med en internasjonal partner, eller samarbeid om større, internasjonale forskningsprosjekter. Erasmus+-koordinator ved HiØ forteller at institusjonen både har prosjekter og publikasjoner «som ofte stammer fra én enkelt ansattmobilitet for fem år siden».

Utbytte på individnivå

Kanskje ikke så overraskende, er det de ansatte og Erasmus+-koordinatorene som oftest trekker frem eksempler på utbytte på individnivå. De ansatte på ledernivå har i større grad et institusjonelt perspektiv når de beskriver utbytte.

Mange av eksemplene i figur 4.4 går igjen i informantene sine svar: Å dyrke og utvide personlige faglige nettverk, personlig faglig utbytte, kulturelt eller språklig utbytte og økt motivasjon er former for utbytte som blir nevnt av flere.

En av de ansatte vi snakket med, var et eksempel på en typisk «flerbruker». Vedkommende hadde reist på mobilitet til en rekke land, og hadde som mål å reise på ansattmobilitet med Erasmus+ med jevne mellomrom. Hen beskrev at mobilitetene gir utbytte på mange ulike måter:

Dette er et usedvanlig sjenerøst stipend. Du taper ingenting på å reise. Og så har du kombinasjonen av faglig innhold og forelesninger, knytte kontakter og bygge relasjoner, og i tillegg den kulturelle dimensjonen. Jeg vil kanskje si at å etablere

sosiale nettverk er styrken. Du får til langt mer gjennom fysisk kontakt, enn bare over e-post.

Det siste poenget – at ansattmobilitet legger til rette for fysisk kontakt – går igjen i flere av intervjuene med de ansatte, også ved UiT og HiV. Det blir pekt på at uten de fysiske møtene som mobilitetene legger til rette for, er det betydelig vanskeligere å etablere og videreutvikle samarbeid med partnere man ikke kjenner godt fra før. En ansatt ved UiT sier det slik:

«Det er umulig å etablere kontakt digitalt. Personlig kontakt mellom folk er nødvendig. Igjen tenker jeg at for å få til dette, trenger vi Erasmus+ for en første kontakt».

Dette er et poeng vi kjenner fra andre studier av internasjonalt kunnskapssamarbeid (se f.eks. Ryssevik, Dahle, Nordhagen, Skutlaberg og Wold, 2021, s. 23; Nordhagen, Jones, Wold, Tostensen og Dahle, 2020, s. 52).

Årsaker til variasjoner i utbytte

Hva er årsakene til at enkelte mobiliteter gir høyere utbytte enn andre? Og er det de samme faktorene som fremmer høyt utbytte for den som reiser ut, som for fagmiljøet og institusjonen som helhet? I det følgende skal vi grave dypere i problemstillinger som dette. Vi ser først på egenskaper ved reisen, deretter på kjennetegn ved institusjonen og institusjonens strategiske tilnærming.

Et viktig utgangspunkt for disse analysene er at de ulike formene for utbytte henger sammen. Det er ikke slik at mobiliteter som har gitt høyt personlig utbytte for den reisende, systematisk har gitt lavere utbytte for institusjonen. Snarere tvert imot. Det er sterke positive sammenhenger mellom alle de ulike formene for utbytte som vi har sett på i dette kapittelet. De bivariate korrelasjonene mellom de tre formene for utbytte fra figur 4.4 og institusjonelt utbytte fra figur 4.5 ligger alle mellom .408 og .605 (jfr. tabell 4.1). Vi merker oss særlig at sammenhengen mellom utbytte for den enkelte og utbytte for institusjonen er svært sterk. Når reisen oppleves som utbytterik for den ansatte, er det opplevde utbyttet for institusjonen også høyt. Vi tolker dette som en indikasjon på at enkelte opphold oppleves som mer utbytterike enn andre, og at opplevd utbytte på ett område bidrar til å styrke utbyttet også på andre områder.

Tabell 4.1: Innbyrdes korrelasjoner (Pearson's r) mellom de ulike formene for utbytte.

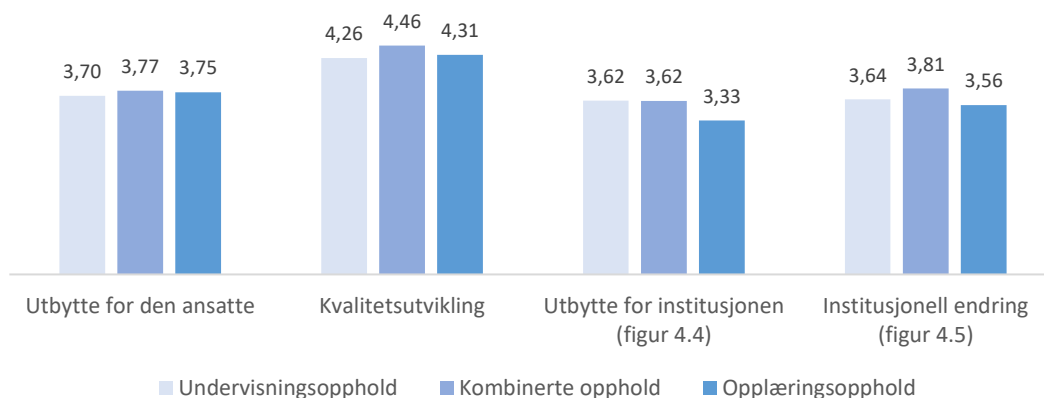
	Utbytte for den ansatte	Kvalitetsutvikling	Utbytte for institusjonen (figur 4.4)	Institusjonell endring (figur 4.5)
Utbytte for den ansatte				
Kvalitetsutvikling	.487			
Utbytte for institusjonen (figur 4.4)	.556	.463		
Institusjonell endring (figur 4.5)	.456	.408	.605	

Reisens formål

Ansattmobilitet kan ha to ulike formål; *opplæring* eller *undervisning*. I tillegg finnes det en mulighet for å kombinere de to formålene. Figur 4.6 viser at det er relativt små forskjeller i utbytte mellom reiser med ulikt formål. Kombinerte opphold gir marginalt høyere utbytte enn rene opplærings- og

undervisningsopphold, særlig når det gjelder utbytte i form av kvalitetsutvikling. Vi ser også at opplæringsopphold gir marginalt lavere utbytte for institusjonen enn undervisningsopphold og kombinerte opphold. Det siste er kanskje noe overaskende. Opphold hvor det primære formålet er faglig påfyll for den ansatte, gir altså lavere utbytte for institusjonen, enn opphold hvor formålet er å undervise. Det bør likevel understrekes at forskjellene er relativt små.

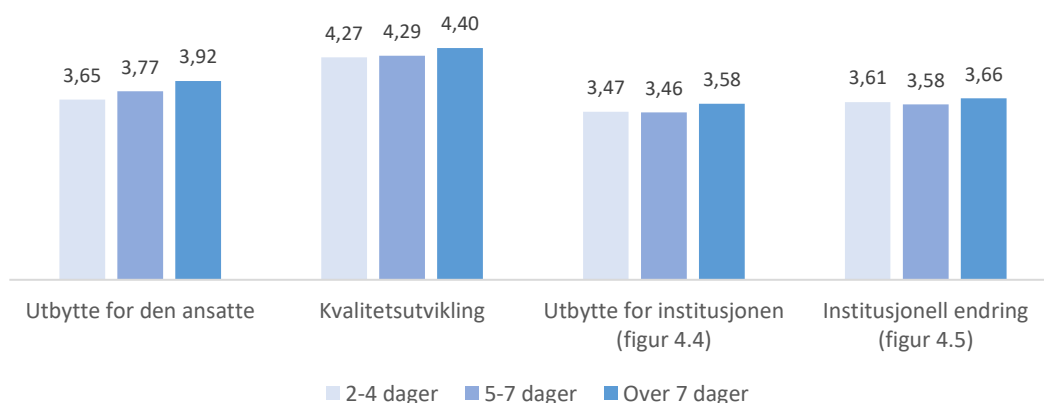
Figur 4.6: Ulike former for utbytte etter mobilitetstype (gj.snitt)



Reisens varighet

Varighet på oppholdet ser ut til å ha noe større betydning for opplevd utbytte enn oppholdets formål. Reiser med tilskudd fra ansattmobilitet kan ha en varighet fra to dager til to måneder, men vi så i kapittel 2 at det er de korte reisene som dominerer. I figur 4.7 har vi gruppert mobilitetene i tre grupper; reiser under fem dager, reiser mellom fem og syv dager, og reiser over syv dager. Vi ser at utbyttet for den ansatte selv er markert høyere for lengre reiser enn for kortere. Lengre opphold gir større muligheter til faglig fordypning og bygging og pleie av nettverk enn kortere reiser. Trolig har de lengre reisene også et rikere og mer sammensatt innhold enn de korte, som ofte handler om deltakelse på en konferanse eller et møte. Når det gjelder utbyttet for institusjonen, er forskjellene derimot marginale mellom reiser av ulik lengde.

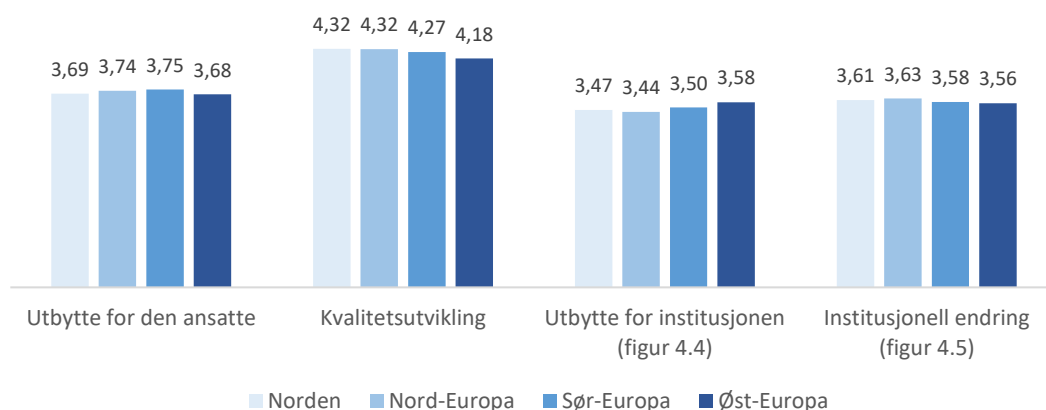
Figur 4.7: Ulike former for utbytte etter reisens varighet (gj.snitt)



Reisemål

Også når det gjelder reisemål er forskjellene i utbytte relativt små. I figur 4.8 har vi benyttet den samme regioninndelingen som i kapittel 2. Reiser i Nord- og Sør-Europa oppleves å gi høyere utbytte for den ansatte enn reiser i Norden og Øst-Europa, men forskjellene er marginale. Vi ser også at reiser til Øst-Europa oppleves å gi lavere utbytte i form av kvalitetsutvikling, enn reiser til de tre andre regionene. Men når det gjelder utbytte for institusjonen, er det faktisk reisene til Øst-Europa som ligger marginalt over de andre reisemålene.

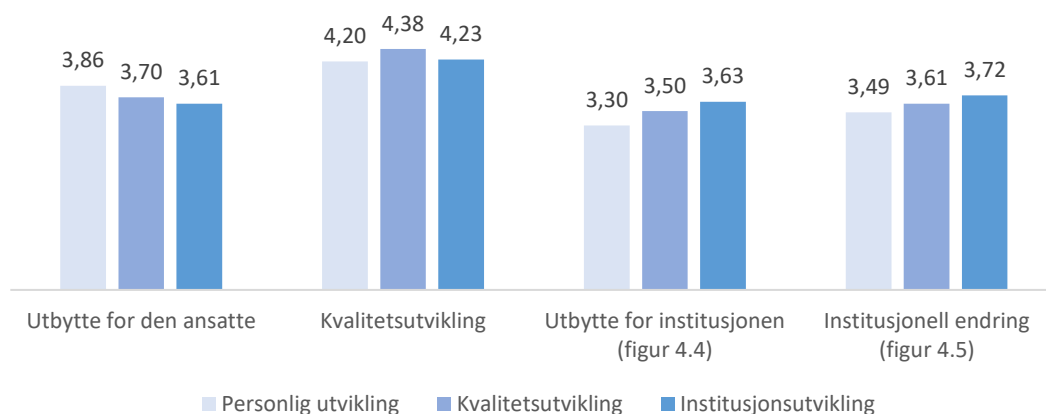
Figur 4.8: Ulike former for utbytte etter reisemål (gj.snitt)



Motivet for reisen

Den ansattes motiver for å reise ut har, som man kanskje skulle vente, noe større effekt på det opplevde utbyttet. Reiser hvor personlig utvikling er det dominerende motivet, gir markert høyere utbytte for den ansatte selv, enn for institusjonen. Tilsvarende gir reiser motivert av ønsker om institusjonsutvikling, markert høyere utbytte for institusjonen. Kategorien institusjonell endring følger samme mønster. De ansattes motiver for å gjennomføre et opphold ved en utenlandsk institusjon, ser med andre ord ut til å ha betydning for hva den ansatte selv og institusjonen får igjen for dette oppholdet.

Figur 4.9: Ulike former for utbytte etter motiv for reisen (gj.snitt)

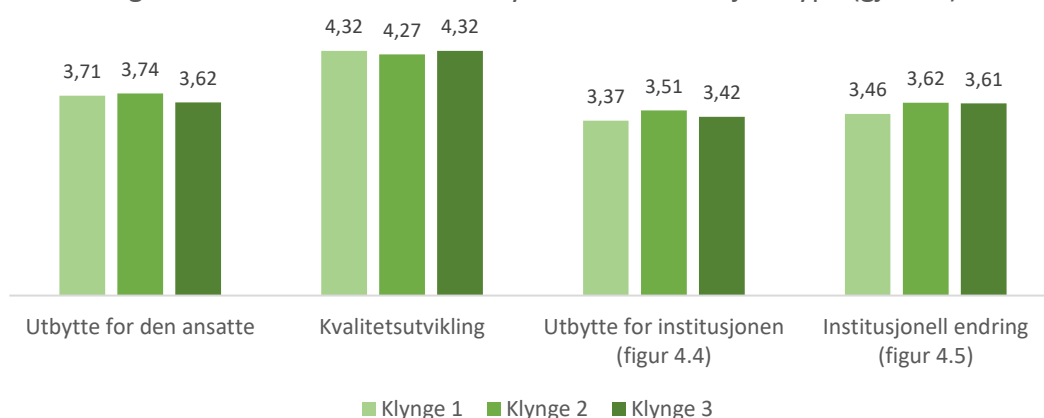


Egenskaper ved institusjonen

Klarer enkelte institusjoner å skape en ramme rundt de ansattes internasjonale reisevirksomhet som gir høyere utbytte enn ved andre institusjoner? Og hva er det i så tilfelle ved disse institusjonene som skaper disse gunstige betingelsene?

I figur 4.10 ser vi hvordan det gjennomsnittlige utbyttet varierer mellom de tre klyngene av institusjoner som ble identifisert i Tilstandsrapport for høyere utdanning. Forskjellene er små. Utbyttet for den ansatte selv er marginalt lavere i klynge 3 enn i de to andre klyngene. Dette er som tidligere nevnt en klynge som hovedsakelig består av mindre og spesialiserte vitenskapelige høyskoler. Tilsvarende er utbyttet for institusjonen (inkludert indikatoren institusjonell endring) lavest i klynge 1, dvs. ved de tre største og eldste breddeuniversitetene. Dette er imidlertid svært små forskjeller, som ikke bør tillegges for stor vekt.²⁵

Figur 4.10: Ulike former for utbytte etter institusjonstype (gj.snitt)



Mer detaljerte analyser av sammenhengene mellom utbytte og de ulike indikatorene som ligger til grunn for klyngeinndelingen i Tilstandsrapporten, gir indikasjoner på at de institusjonelle rammebetingelsene likevel kan ha en viss betydning.

Vi observerer for det første en svak, men signifikant, tendens til at utbyttet for institusjonen (inkludert institusjonell endring) er lavere ved større institusjoner enn ved små.²⁶ Det skal med andre ord noe mer til for at en enkel mobilitet skal «gjøre en forskjell» ved en stor institusjon enn en liten. For de ansatte selv er forholdet motsatt. Her finner vi en svak positiv sammenheng mellom institusjonsstørrelse og personlig utbytte.²⁷

De ulike indikatorene som måler vektleggingen av forskning ved de enkelte institusjonene, ser også ut til å ha en betydning, men bare når det gjelder utbytte for institusjonen. Utbyttet for institusjonen, inkludert institusjonell endring, er systematisk lavere ved forskningstunge institusjoner enn ved institusjoner hvor forskning har en mindre framtrædende plass. Dette gjelder særlig indikatorene

²⁵ Det er bare forskjellene i utbytte for institusjonen, samt institusjonell endring, som er signifikante på minimum 0.05-nivå.

²⁶ Pearson's r mellom sektorandel studenter og utbytte for institusjonen er -.067, og er signifikant på 0.01 nivå.

²⁷ Pearson's r = .044, signifikant på 0.05-nivå

publiseringspoeng per faglig årsverk og andel grunnforskning.²⁸ De ansattes Erasmus+-støttede utenlandsopphold har med andre ord mindre å si for utviklingen ved forskningsintensive institusjoner.

En tredje relevant, men kanskje noe overraskende observasjon, er at utbyttet både for de ansatte og institusjonen er lavere ved institusjoner hvor studentmobiliteten er høy. Sammenhengene er svakt negative, men signifikante.²⁹ Dette bekrefter igjen det vi har sett i flere av analysene i denne rapporten, at koblingene mellom ansattmobilitet og studentmobilitet er svake.

Variasjoner mellom institusjonene

For å få et enda mer detaljert bilde av hva institusjonelle rammebetingelser betyr for utbytte, har vi beregnet gjennomsnittlig utbytte for hver av institusjonene. Resultatene er presentert i tabell 4.2 hvor vi benytter fargekoder for å lette lesingen.³⁰

Tabell 4.2: Gjennomsnittlig utbytte av ansattmobilitet ved institusjonene

	Utbytte for den ansatte	Kvalitets-utvikling	Utbytte for institusjonen (figur 4.4)	Institusjonell endring (figur 4.5)
Høgskolen i Innlandet	3,58	3,78	4,42	3,72
OsloMet – storbyuniversitetet	3,66	3,83	4,35	3,58
Høgskolen i Østfold	3,69	3,74	4,29	3,66
Kunsthøgskolen i Oslo	3,65	3,66	4,35	3,70
Norges musikkhøgskole	3,65	3,63	4,39	3,62
Høgskulen på Vestlandet	3,70	3,74	4,27	3,53
Universitetet i Agder	3,60	3,77	4,35	3,51
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	3,60	3,62	4,42	3,55
Universitetet i Sørøst-Norge	3,54	3,74	4,28	3,56
Høgskolen i Molde	3,57	3,66	4,24	3,61
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	3,63	3,67	4,24	3,51
Universitetet i Stavanger	3,65	3,69	4,24	3,45
Nord universitet	3,58	3,79	4,27	3,37
Norges idrettshøgskole	3,64	3,64	4,25	3,46
Universitetet i Oslo	3,39	3,80	4,43	3,33
Universitetet i Tromsø - Norges arktiske	3,54	3,71	4,27	3,36
Høgskulen i Volda	3,58	3,67	4,09	3,52
Universitetet i Bergen	3,42	3,67	4,27	3,33
Norges handelshøgskole	3,38	3,73	4,46	2,80
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	3,59	3,24	4,07	3,28

²⁸ Når det gjelder publiseringspoeng, er korrelasjonene med utbytte for institusjonen og institusjonell endring på henholdsvis -.101 og -.100. De tilsvarende korrelasjonene med andel grunnforskning er på henholdsvis -.156 og -.128. Alle disse er signifikante på 0.01-nivå

²⁹ Blant annet er korrelasjonene mellom andel uteksaminerte studenter med utvekslingsopphold og utbytte for institusjonen og institusjonell endring på henholdsvis -.093 og -.087, begge signifikante på 0.01-nivå. De tilsvarende korrelasjonene med utbytte for den ansatte er på -.044, signifikant på 0.05-nivå.

³⁰ Institusjoner hvor det aktuelle utbyttet ligger mellom 0,06 og 0,10 poeng over gjennomsnittet for alle mobiliteter, er merket med en lys blå farge. Institusjoner hvor utbyttet ligger over 0,1 poeng over gjennomsnittet er merket med en mørkere blå farge. For institusjoner hvor utbyttet ligger under gjennomsnittet, har vi benyttet oransje farger beregnet etter de samme prinsippene.

Når det gjelder utbytte for de ansatte er det Høgskolen i Østfold og Høgskulen på Vestlandet som oppnår de beste resultatene. Men også to av de kunstneriske vitenskapelige høgskolene, samt to av de nye universitetene ligger noe over gjennomsnittet. Det svakeste utbyttet for de ansatte finner vi derimot på to av de gamle breddeuniversitetene (UiO og UiB) samt ved Norges handelshøgskole.

Når det gjelder de to indikatorene som måler resultater for institusjonen, utbytte og institusjonell endring, er resultatene mindre entydige. Variasjonene er sterkest når det gjelder institusjonell endring. For denne indikatoren finner vi de sterkeste positive resultatene ved to av de kunstneriske vitenskapelige høgskolene (KHiO og NMH) og flere av de mindre høgskolene (Innlandet, Østfold og Molde). Dette er alle forholdsvis små institusjoner, hvor mulighetene for «å spille en rolle» på institusjonsnivå kanskje oppleves som større. Lavest utbytte har derimot tre av de større universitetene (UiT, UiB og UiO), Nord universitet samt Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo. I tillegg utmerker NHH seg med det klart laveste utbyttet når det gjelder kategorien institusjonell endring.

Resultatene for indikatoren utbytte for institusjonen, avviker betydelig fra dette mønsteret. Det høyeste utbytte finner vi ved Høgskolen i Innlandet, Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, Universitetet i Oslo og Norges handelshøgskole, mens Høgskulen i Volda og Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo utmerker seg med et lavt utbytte i forhold til gjennomsnittet.

For to av institusjonene er resultatene svært forskjellige når det gjelder utbytte for institusjonen og institusjonell endring. Dette gjelder Universitetet i Oslo og NHH, som begge ligger godt over gjennomsnittet når det gjelder utbytte for institusjonen, men langt under gjennomsnittet når det gjelder institusjonell endring. Dette er et noe kontraintuitivt resultat som vi ikke har klart å finne en god substansiell tolkning på.³¹

Når det gjelder utbytte i form av kompetanseutvikling, er forskjellene mellom institusjonene relativt små. Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo ligger også her særlig lavt. Også to av de andre kunstfaglige vitenskapelige høgskolene (KHiO og NMH) ligger under gjennomsnittet her, sammen med Norges idrettshøgskole. På den positive siden skiller OsloMet, Universitetet i Oslo og Nord universitet seg ut, men alle med relativt små avvik fra gjennomsnittet.

Om vi ser på resultatene samlet (på tvers av de fire formene for utbytte), er det Høgskolen i Innlandet og OsloMet som kommer best ut. Svakest utbytte på tvers av de ulike kategoriene finner vi ved Universitetet i Bergen, Norges Handelshøyskole og Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo. Det er ellers interessant å notere at ingen av institusjonene skårer særlig lavt eller særlig høgt på tvers av alle formene for utbytte.

Betydningen av en strategisk tilnærming

I denne rapporten har vi vært særlig opptatt av institusjonenes strategiske tilnærming til Erasmus+ ansattmobilitet, dvs. om institusjonene benytter ansattmobilitet som et strategisk verktøy der målet ikke bare er å gi et utbytte for de ansatte selv, men også for å nå et bredere knippe av målsettinger for fagmiljøene og institusjonen som helhet. Strategiindeksen som ble utviklet og presentert i kapittel 3, gir et samlet uttrykk for hvor sterk denne strategiske tilnærmingen er ved hver enkelt institusjon.

³¹ Når det gjelder NHH, er tallet på ansattmobiliteter i utgangspunktet lavt. I tillegg observerer vi at mange har unnlatt å svare på spørsmålene om institusjonell endring. Dette gjør at et lite antall deltakerrapporter kan gi store utslag i resultatene.

Spørsmålet vi stiller i disse avsluttende analysene, er hvor mye en slik strategisk tilnærming faktisk betyr for utbyttet som rapporteres fra mobilitetene. Skaper et sterkt strategisk trykk, og forventninger om at mobilitetene skal gi ringvirkninger ved institusjonen, gunstige betingelser for å oppnå et høyt utbytte av utenlandsoppholdene, eller spiller slike faktorer en mer beskjeden rolle enn vi kanskje skulle tro?

I utgangspunktet ser det siste ut til å være tilfellet. I tabell 4.3 har vi oppsummert de bivariate korrelasjonene mellom strategiindeksen og de fire formene for utbytte vi har sett på i dette kapittelet. Disse tyder på at en strategisk tilnærming ikke ser ut til å fremme utbytte, i alle tilfeller ikke slik strategi er definert og målt i vår undersøkelse.

Faktisk er korrelasjonene svakt negative når det gjelder tre av de fire formene for utbytte. Når det gjelder *utbytte for den ansatte og institusjonen*, er de negative sammenhengene også signifikante. Det er med andre ord en svak, men signifikant, tendens til at institusjoner med en sterkere strategisk tilnærming til ansattmobilitet oppnår et svakere utbytte av disse mobilitetene, både for den ansatte selv og for institusjonen. Bare når det gjelder institusjonell endring observerer vi en positiv samvariasjon, men denne er ikke signifikant.

Tabell 4.3: Samvariasjon (Pearson's r) mellom strategiindeksen og utbytte³²

	Utbytte for den ansatte	Kvalitetsutvikling	Utbytte for institusjonen (figur 4.4)	Institusjonell endring (figur 4.5)
Strategiindeksen	-,052	-,018	-,110	,018

For å grave litt dypere i denne problemstillingen, har vi også sett nærmere på samvariasjonen mellom de fire formene for utbytte og de ulike komponentene som strategiindeksen er satt sammen av. Heller ikke disse analysene, som er oppsummert i tabell 4.4, gir entydige resultater som tyder på at en strategisk tilnærming til ansattmobilitet øker det opplevde utbyttet. Flertallet av korrelasjonene er negative, og noen av disse er også signifikante. Dette gjelder særlig korrelasjonene mellom utbyttet for institusjonen og henholdsvis styringssignal og tilrettelegging. Jo sterkere styringssignal og til mer tilrettelegging for bruk, desto lavere er det rapporterte utbyttet for institusjonen.

De eneste positive og signifikante korrelasjonene vi finner, er mellom relativ prioritering og henholdsvis kvalitetsutvikling og institusjonell endring. Relativ prioritering er, som beskrevet i kapittel 3, en oppfatning av at ansattmobilitet er prioritert høyt, sammenlignet med andre institusjoner og andre former for internasjonalisering. Institusjoner hvor ansattmobilitet er prioritert høyt, har med andre ord et høyere opplevd utbytte når det gjelder kvalitetsutvikling og institusjonell endring.

Den eneste formen for utbytte hvor flertallet av korrelasjonene er positive, er institusjonell endring. Korrelasjonen mellom denne kategorien og komponenten oppfordring til strategisk bruk, er imidlertid negativ. Dette er vel kanskje den sammenhengen hvor det synes mest rimelig å forvente en positiv samvariasjon. Når det gjelder utbytte for den ansatte og utbytte for institusjonene, finner vi hovedsakelig bare negative korrelasjoner.

³² Korrelasjoner i kursiv er signifikant på 0.05-nivå. Korrelasjoner med fet skrift er signifikant på 0.01-nivå.

Tabell 4.4: Samvariasjon (Pearson's r) mellom de ulike komponentene i strategi-indeksen og utbytte³³

	Utbytte for den ansatte	Kvalitetsutvikling	Utbytte for institusjonen (figur 4.4)	Institusjonell endring (figur 4.5)
Strategisk forankring	-,040	,019	-,040	,004
Relativ prioritering	,005	,068	-,009	,064
Styringssignal	-,025	-,023	-,095	,014
Tilrettelegging	-,006	-,048	-,072	-,046
Oppfordring til strategisk bruk	-,015	-,018	,009	-,045

Alt i alt kan det derfor se ut til at en strategisk tilnærming fra universitetsledelsens side ikke har en entydig positiv effekt på det opplevde utbyttet. Dette står delvis i kontrast til tidligere studier som har påvist en slik sammenheng (Horváth, 2020).

Det kan være flere grunner til dette resultatet. Den mest nærliggende forklaringen er selvsagt at det ikke finnes en sammenheng mellom de to faktorene – at en strategisk tilnærming ikke betyr noe for det opplevde utbyttet. En alternativ forklaring er at våre data om institusjonenes strategiarbeid er upresise. Som nevnt i kapittel 1, er alle våre data om institusjonenes strategiske tilnærming formidlet av Erasmus+-koordinatorene gjennom en survey. Mange av komponentene som inngår i strategiindeksen er også faktorer som ikke er direkte målbare, og er derfor basert på koordinatorenes subjektive vurderinger. Det gjør at konklusjoner basert på dette datamaterialet bør tolkes med forsiktighet.

Selv om det er vanskelig å fastslå med sikkerhet, tror vi likevel ikke at dette er nok til å forklare hvorfor vi ikke klarer å påvise den forventede positive sammenhengen mellom strategi og utbytte. At den mest konkrete og målbare komponenten i figur 4.4 – strategisk forankring – følger det samme mønsteret som de mer subjektive komponentene, styrker denne antagelsen.

En tredje forklaring er at våre data om opplevd utbytte er upresise. Også disse er basert på subjektive vurderinger, denne gangen av de reisende selv. Skjemaet for deltakerrapportering, som skal fylles ut i etterkant av reisen, er langt, og mange spørsmål oppleves kanskje som mindre relevante, særlig for de korte reisene. Dette går nok ut over presisjonen i svargivingen. Det er også grunn til å tro at det er vanskeligere for den ansatte å vurdere utbyttet for institusjonen, enn det er å vurdere utbytte for dem selv.

En siste mulig forklaring er at sammenhengene mellom strategi og utbytte er mer komplekse, og at de enkle bivariate analysene som ligger til grunn for tabell 4.3 og 4.4, ikke klarer å fange denne kompleksiteten. Vi har derfor også testet ut ulike multivariate regresjonsmodeller som inkluderer et større spekter av variabler for å forklare variasjoner i utbytte. Resultatene fra disse analysene er vist i tabell 4.5.³⁴

Vi har benyttet det samme settet av uavhengige variabler i alle modellene. Dette gjelder flere faktorer som beskriver egenskaper ved institusjonene som den ansatte reiser ut fra, og ulike egenskaper ved

³³ Korrelasjoner i kursiv er signifikant på 0.05-nivå. Korrelasjoner med fet skrift er signifikant på 0.01-nivå.

³⁴ Dette er lineære regresjonsmodeller der beta-koeffisientene viser styrken og retningen på sammenhengen mellom den aktuelle uavhengige variabelen og den avhengige variabelen, kontrollert for alle de andre uavhengige variablene i modellen. P-verdien viser om den aktuelle sammenhengen er signifikant eller ikke. I tillegg vises forklaringskraften til hele modellen, dvs. hvor stor del av den observerte variasjonen i den avhengige variabelen som er forklart ved hjelp av de uavhengige variablene i modellen.

selve reisen. Førstnevnte er faktorer som vi har benyttet i flere analyser i denne rapporten, og som er hentet fra indikatorsettet i Tilstandsrapport for høyere utdanning 2022. Egenskapene ved reisen, er et utvalg av de samme variablene som vi benyttet tidligere i dette kapittelet, og som er hentet fra deltakerrapportene.

I tabell 4.5 er effekter som ikke er signifikante på minimum 0,05-nivå, markert i lys grå farge. De signifikante effektene er skrevet med grønn skrift når den aktuelle faktoren bidrar til å øke utbyttet, og i oransje skrift når bidraget er negativt.

Det første som bør nevnes, er at forklaringskraften (justert r^2) er lav i alle modellene. Det betyr at det bare er en liten del av variasjonen i utbytte som er forklart ved hjelp av de uavhengige variablene som er inkludert i modellen. Det er med andre ord en rekke andre faktorer som påvirker utbyttet, som vi ikke kjenner, og som ikke er tatt med. Høyest forklaringskraft finner vi når det gjelder utbytte for institusjonen, hvor rett under 10 prosent av variasjonen er forklart av faktorene i modellen.

Vi ser også at den samlede strategiindeksen har en negativ påvirkning på utbytte i samtlige modeller, men det er bare når det gjelder kvalitetsutvikling at denne effekten er signifikant. Selv med mer komplekse forklaringsmodeller hvor vi tar hensyn til flere mulige faktorer, klarer vi altså ikke å påvise at en strategisk tilnærming bidrar til å øke utbyttet av mobilitetene.

Den eneste variabelen som bidrar positivt til å øke utbyttet i samtlige modeller, er reisens varighet. Jo lenger reisen varer, desto større er alle former for utbytte, og særlig utbyttet for den ansatte selv.

Variablene som beskriver kjennetegn ved institusjonen har, med noen få unntak, ingen effekt. Unntakene er i modellen som forklarer variasjoner i kvalitetsutvikling, hvor utbyttet er høyere i forskningstunge institusjoner enn i institusjoner hvor det er lagt mindre vekt på forskning. Variabelen størrelse har derimot en signifikant negativ effekt på kvalitetsutvikling. Det vil si at utbyttet er systematisk større ved de minste institusjonene sammenlignet med de største.

Reisemål betyr heller ikke noe for utbytte, unntatt når det gjelder kvalitetsutvikling. Her er utbyttet signifikant høyere i alle andre regioner enn Øst-Europa, som i modellen er benyttet som referanse-region.

Motivene for reisen betyr utvilsomt noe for utbytte, og mønstrene er i all hovedsak slik man skulle forvente. Reiser hvor personlig utvikling er det dominerende motivet, gir markert høyere utbytte for den ansatte. Tilsvarende gir reiser hvor institusjonsutvikling er det dominerende motivet, både høyere utbytte for institusjonen og mer omfattende institusjonell endring. Referansen er her reiser hvor det dominerende motivet er kvalitetsutvikling. Dette samsvarer med resultatene i figur 4.9, men her får vi bekreftet disse sammenhengene i en modell som kontrollerer en rekke andre forhold.

Vi ser også at undervisningsopphold (inkludert kombinerte opphold) gir høyere utbytte for institusjonen, samt mer omfattende institusjonell endring, enn opplæringsopphold. Dette bekrefter de bivariate sammenhengene vi presenterte i figur 4.6.

Tabell 4.5: Resultater fra regresjonsmodeller med de ulike formene for utbytte som avhengige variabler

	Utbytte for den ansatte		Kvalitetsutvikling		Utbytte for institusjonen		Institusjonell endring	
	Beta	p-verdi	Beta	p-verdi	Beta	p-verdi	Beta	p-verdi
Strategiindeksen	-0,023	0,289	-0,105	0,000	-0,062	0,005	-0,004	0,852
Forskningstygde (publiseringspoeng per faglig ansatt)	-0,032	0,655	0,136	0,035	-0,089	0,220	-0,101	0,200
Størrelse (sektorandel studenter)	0,049	0,202	-0,080	0,022	0,046	0,234	0,078	0,065
Klynge 1 (dummy)	-0,042	0,459	-0,087	0,099	-0,056	0,333	-0,061	0,338
Klynge 3 (dummy)	-0,012	0,585	0,007	0,737	-0,044	0,045	0,000	0,999
Reisens varighet	0,110	0,000	0,079	0,000	0,073	0,001	0,053	0,023
Motiv – personlig utvikling (dummy)	0,123	0,000	-0,134	0,000	-0,106	0,000	-0,074	0,002
Motiv - institusjonsutvikling (dummy)	-0,048	0,025	-0,087	0,000	0,073	0,001	0,071	0,002
Undervisningsopphold (dummy)	-0,020	0,360	-0,060	0,002	0,220	0,000	0,071	0,002
Norden (dummy)	0,013	0,666	0,084	0,002	-0,047	0,106	0,051	0,101
Nord-Europa (dummy)	0,051	0,119	0,104	0,001	-0,064	0,049	0,067	0,055
Sør-Europa (dummy)	0,047	0,116	0,062	0,023	-0,016	0,594	0,039	0,219
Justert forklart varians	0,040		0,046		0,092		0,029	

Samlet sett forteller disse analysene at det ikke er enkelt å forklare hva som gir et godt utbytte av ansattmobilitet. Selv med et stort utvalg av forklaringsvariabler, både på institusjons- og mobilitetsnivå, er den samlede forklaringskraften til modellene lav. Det er med andre ord en rekke forhold som har betydning for det utbyttet som den enkelte ansatte opplever på sine reiser, som vi ikke har klart å fange i disse analysene. Vi vet ikke hva disse x-faktorene er, men en rimelig hypotese kan være at egenskaper ved relasjonen mellom utsender- og mottakerinstitusjon kan spille en rolle. Gode partnerskap, hvor mottakerinstitusjonen legger forholdene til rette for at den reisende skal få mest mulig igjen for oppholdet sitt, kan være avgjørende. Vi vil også tro at andre egenskaper ved mottakerinstitusjonen, faglig og organisatorisk, kan spille en rolle i denne sammenheng. Dette er forhold som vi ikke har data om, og som vi derfor ikke har hatt muligheter for å bygge inn i våre modeller.³⁵

Oppsummert

I dette kapittelet er det selve mobilitetene som har stått i sentrum. Vi har sett på *barrierer* som hindrer den enkelte ansatte i å reise på opplærings- eller undervisningsopphold finansiert av Erasmus+. Vi har også analysert hva som er *motivene* for reisene og hvordan disse motivene varierer,

³⁵ Den eneste egenskapen ved forholdet mellom utsender- og mottakerinstitusjon som vi har data om, gjelder om reisen er regulert av en mobilitetsavtale eller ikke. Vi har testet denne variabelen i våre analyser, men uten å påvise noen nevneverdige sammenhenger.

blant annet mellom ulike typer institusjoner. Til slutt har vi studert hva de reisende selv og institusjonen får igjen for å bruke ordningen, og hva som kan forklare variasjoner i *utbytte*.

Barrierene er av ulikt slag. For den enkelte handler det blant annet om å finne tid til å reise ut i en travel arbeidshverdag hvor mange også har omsorgsoppgaver utenfor jobben. Enkelte velger også å prioritere reiser i tilknytning til forskning, heller enn reiser hvor utdanningsoppdraget til institusjonene står i sentrum. I tillegg handler dette om tradisjoner og kultur, noe som blant annet kan forklare store variasjoner i bruk mellom ulike fagmiljøer internt på den enkelte institusjon.

Motivene for å reise ut er mange, men i dette kapitlet har vi gruppert dem i tre kategorier, personlig utvikling, kvalitetsutvikling og institusjonsutvikling. Mens den første og siste er selvforklarende, handler kvalitetsutvikling om å tilegne seg erfaringer og kompetanse som kan bidra til å heve utdanningskvaliteten ved hjemmeinstitusjonen. Det er den siste kategorien av motiver som er dominerende for flertallet av reisene, men miksen av motiver varierer mye både mellom enkeltinstitusjoner og typer av institusjoner.

Når det gjelder utbytte, skiller vi mellom utbytte for den ansatte, kvalitetsutvikling og utbytte for institusjonen. De tre kategoriene av utbytte har derfor en tydelig parallell til de tre kategoriene av motiver som vi beskrev over. Vi opererer også med en kategori kalt institusjonell endring, som handler om ulike konkrete endringer ved hjemmeinstitusjonen som mobilitetene kan bidra til. For sektoren samlet er utbytte høyest når det gjelder kvalitetsutvikling, og lavest når det gjelder utbytte for institusjonen. Samtidig ser vi at de tre formene for utbytte forsterker hverandre. For eksempel er det en klar tendens til at reiser som gir høyt utbytte for den ansatte, også gir høyt utbytte for institusjonen.

Det er vanskelig å forklare hvilke faktorer som gjør en reise mer utbytterik enn andre. Vi har testet ut en rekke årsaksvariabler, men finner få entydige og sterke sammenhenger verken når vi ser på de enkelte faktorene hver for seg eller i mer komplekse multivariate analyser. Dette gjelder både årsaksvariabler som beskriver egenskaper ved institusjonen, og egenskaper ved den enkelte reise. Fremfor alt finner vi at en strategisk tilnærming til ansattmobilitet ikke ser ut til å fremme utbytte på en entydig og systematisk måte, i alle tilfeller ikke slik vi har operasjonalisert og målt dette ved hjelp av spørsmål til Erasmus+-koordinatorene (dvs. strategiindeksen).

Litteratur

- Dahle, M., Ryssevik, J., Eikrem, A., Nårnås, K. og Rostoft Boysen, K. (2020). Evaluering av Panorama-strategien – Mot mer og bedre kunnskapssamarbeid? Ideas2evidence rapport 2:2020. Hentet fra: <https://ideas2evidence.com/sites/default/files/Evaluering%20av%20Panorama-strategien%20-%20sluttrapport.pdf>
- HK-dir (2022). *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2022*. HK-dir Rapport nr. 9/2022. Hentet fra: <https://hkdir.no/rapportar/tilstandsrapport-for-hoeyere-utdanning-2022>
- Horváth, L. (2020). *Quality & Impact Tool for Teaching Mobility Assessment*. Budapest: ELTE Eötvös Loránd University Department of Erasmus+ and International Programmes.
- Horváth, L., Hangyál, Z., Kasza, G. & Czirfusz, D. (2020). *Teach with Erasmus+ Research Report*. Budapest: ELTE Eötvös Loránd University Department of Erasmus+ and International Programmes.
- Kunnskapsdepartementet (2020). *En verden av muligheter- Internasjonalisering i høyere utdanning*. (Meld. St. 7 (2020-2021)). Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-7-20202021/id2779627/>
- Kunnskapsdepartementet (2021). *Strategi for norsk deltakelse i Erasmus+ og Det europeiske utdanningsområdet*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/b5b57900ef6b4542b8b2d70b2c46b658/212540-kd-strategi-erasmus-web.pdf>
- Makkai-Kovács, A. og Kardos, A. (2023). *Teaching mobility: a hidden key for successful internationalisation practices*. European University Foundation, 28 February 2023 | Vision Series. Hentet fra: <https://uni-foundation.eu/vs-teaching-mobility-successful-internationalisation-practices/>
- Nordhagen, I. C., Jones, H., Wold, L. K. og Tostensen, A. (2020). *Strengthening partnerships with HEIs in the Global South. An evaluation of the NORPART programme 2015/16-2020*. Ideas2evidence-report 11:2020. Hentet fra: https://ideas2evidence.com/sites/default/files/NORPART%20evaluation_final%20pdf%20%28%29.pdf
- Nordhagen, I., Dahle, M. og Rage Bråstein, M. (2019). *Hva påvirker bruken av Erasmus+ i høyere utdanning? En kvalitativ studie*. Diku rapportserie Nr. 3:2019.
- Ryssevik, J., Dahle, M., Nordhagen, I. C., Skutlaberg, L. S. og Wold, L. K. (2021). *Krise og kreativitet. Covid-19-pandemiens konsekvenser for internasjonalt utdanningssamarbeid*. Ideas2evidence-rapport 4:2021. Hentet fra: <https://erasmuspluss.no/rapporter/dikus-rapportserie-06-2021-krise-og-kreativitet.-covid-19-pandemiens-konsekvenser-for-internasjonalt-utdanningssamarbeid>

