

**6000**  
internationella  
doktorander i Sverige

**5 miljoner SEK**  
- så mycket kostar det  
i snitt att utbilda en  
doktorand

**Endast 38%**  
kvar i Sverige 3 år  
efter disputation

# Har Sverige råd att förlora dem?

Stöd till internationella juniora forskares karriär-  
möjligheter utanför akademien



# Förord

En av de största utmaningarna för många svenska företag idag är att rekrytera kvalificerade talanger. Samtidigt examinerar svenska lärosäten tusentals doktorander varje år, varav endast en bråkdel fortsätter sin akademiska karriär.

Bland flera aktörer har den svenska innovationsmyndigheten *Vinnova* identifierat gruppen av internationella juniora forskare som en möjlig del av lösningen på bristen av kvalificerad talang i svenska företag. Därför kontaktades EURAXESS Sverige för att undersöka de svenska lärosätenas roll i att vägleda internationella juniora forskare till en möjlig karriär utanför akademien efter att ha avslutat sin tid vid ett svenskt lärosäte. EURAXESS är ett paneuropeiskt initiativ för att stödja forskar-mobilitet och karriärutveckling för forskare i Europa.

Denna rapport har genomförts av representanter från fyra svenska lärosäten, som alla också är EURAXESS Centers: Linköpings universitet, Karolinska Institutet, Göteborgs universitet och Malmö universitet. Dessutom innehåller projektet synpunkter från respondenter, som representerar mer än hälften av de svenska lärosätena med rätt att utfärda doktorsexamen, insamlade genom enkäter och intervjuer.

Vi önskar dig en trevlig och tankeväckande läsning!

## **Författare:**

*Therese Lindkvist, Linköpings universitet*

*Ulrika Åstrand, Linköpings universitet*

*Sirkka Jarlvik, Malmö universitet*

*Vladimir Pabón-Martinez, Karolinska Institutet*

*Ana Oliveira, Karolinska Institutet*

*Ravaka Ramanamisata, Göteborgs universitet*

**Redaktör:** *Amanda Ivehammar*

**Grafisk design:** *Emma Sjöndin*

**Publicerad april 2024**

# Innehållsförteckning

## Sammanfattning

## Bakgrund

8

### Del 1

#### Forskarnas syn på en karriär utanför akademien

12

### Del 2

#### De svenska lärosätenas roll

24

### Del 3

#### Näringslivets roll

36

### Del 4

#### Externa aktörer/organisationer - hinder eller möjligheter

46

### Del 5

#### Slutsatser

54

### Del 6

#### Rekommendationer

62

## Källor

65

## Bilagor

67

# Sammanfattning

## Det aktuella läget

Svenska företag står inför en aldrig tidigare skådad kompetensbrist, som förväntas förvärras under de kommande åren. Många företag inser nu att internationell rekrytering behövs för att fylla kompetensgapet. Det finns dock ingen anledning att nödvändigtvis leta utomlands, eftersom de lägst hängande frukterna att plocka är internationella akademiska talanger som redan finns i landet, främst på svenska lärosäten. Medan arbetet med att behålla internationella studenter, som ett möjligt och värdefullt tillskott till det svenska näringslivet, har påbörjats, har ansträngningarna för att inkludera internationella forskare, särskilt juniora sådana, inte betonats.

## Uppdraget

Med ovanstående i åtanke utsåg den svenska innovationsmyndigheten Vinnova representanter från nätverket EURAXESS Sverige för att undersöka möjliga åtgärder som kan vidtas vid svenska lärosäten, liksom vilken roll näringslivet och andra organisationers spelar, för att stödja internationella juniora forskare att hitta en möjlig karriär även utanför akademien i Sverige.

Rapporten är uppbyggd utifrån fyra olika perspektiv:

- Forskarens syn på en karriär utanför akademien i Sverige
- De svenska lärosätenas roll
- Näringslivets roll
- Externa aktörer/organisationer - hinder eller möjliggörare

## Respondenternas synvinkel

Det är tydligt från de insamlade uppgifterna att många internationella forskare skulle överväga en karriär utanför akademien i Sverige men känner att de saknar stöd och tid att förbereda sig för att våga ta språnget. Endast ett fåtal doktorander kommer att fortsätta mot en forskarkarriär, eftersom de flesta juniora forskare lämnar akademien vid någon tidpunkt. Svenska lärosäten, dvs deras arbetsgivare, bör samarbeta med varandra och med näringslivet för att hjälpa dem att förbereda sig för detta nästa steg.

Ett antal lärosäten erbjuder ett visst stöd kring en karriär utanför akademien, men de flesta gör det inte. Det är uppenbart att lärosätena måste hitta ett mer strukturerat och sammanhållet sätt att arbeta med karriärstöd för juniora forskare, oavsett om de kommer att fortsätta inom eller utanför akademien. Anledningen till detta kan vara den roll lärosätena spelar i samhället, för att ge genomslag och nyttiggörande av forskningsresultat, men också som ett sätt att vara en attraktiv arbetsgivare.



Handledare spelar en viktig roll när det gäller att hjälpa doktorander att planera för framtiden och ge information om olika karriäralternativ både inom och utanför akademien. Våra resultat visar dock att de flesta handledare inte tar på sig rollen att stödja i karriärplaneringen. Ett viktigt verktyg för att göra detta arbete strukturellt är den individuella studieplanen (ISP), som alla doktorander måste fylla i varje år och gå igenom med sina handledare. Idag använder endast en handfull lärosäten detta verktyg för karriärplanering. Helst bör ISP inkludera karriärplanering vid samtliga lärosäten i Sverige och rikta in sig på både karriär inom och utanför akademien.

Det är inte bara lärosätenas roll att stödja de juniora forskarna - flera andra aktörer spelar också en viktig roll för att hjälpa internationella juniora forskare att hitta sin plats på den icke-akademiska arbetsmarknaden. Näringslivet, och särskilt företagets syn på internationella forskare, är idag en utmaning som behöver adresseras. Hur man på bästa sätt använder forskarens kompetens i organisationsstrukturen kan vara en utmaning. Företagen kan uppleva det som ett dubbelt hinder om forskaren också är internationell. Med detta i åtanke ser vi att akademi och näringslivet behöver arbeta nära tillsammans för att hjälpa forskare och företag att mötas. Lärosätena kan hjälpa till att skapa medvetenhet om hur forskarnas kompetens kan bidra i näringslivet och lyfta fram vilken omfattande roll en person med forskarbakgrund kan ha i ett företag - och inte enbart på en avdelning för Forskning och Utveckling (FoU).

Dessutom kan andra aktörer i hög grad påverka forskarnas möjlighet att stanna kvar i Sverige och bidra till den svenska arbetskraften. Regeringen har t. ex. flera sätt att uppmuntra lärosätena att arbeta mer strukturerat med icke-akademiskt karriärstöd (t. ex. genom regleringsbrev). Flera myndigheter, såsom Trygghetsstiftelsen, Arbetsförmedlingen samt andra kommunala och regionala aktörer, har också en viktig roll att spela.

**Sammanfattningsvis** ges följande **rekommendationer** till de berörda aktörerna:





## FÖR LÄROSÄTENA

- Gör det obligatoriskt i doktorandernas individuella studieplaner (ISP) att inkludera ett avsnitt om karriärvägledning inom och utanför akademien
- Erbjud utbildning för handledare om rollen som karriärvägledare
- Erbjud kurser för doktorander och postdoks om alternativa karriärvägar, helst obligatoriska eller där poäng ges
- Använd omställningsmedel från Trygghetsstiftelsen för att finansiera åtgärder för karriärvägledning utanför akademien
- Samarbeta mellan flera enheter på lärosätet, samt med stödorganisationer såsom *Junior Faculty*, för att skapa ett nätverk för att dela resurser och insikter
- Samarbeta mellan lärosäten för att gemensamt erbjuda karriärstöd till forskare
- Erbjud kurser i svenska till alla internationella studenter och anställda; marknadsför kurserna och gör dem så tillgängliga som möjligt
- Samverka gällande talangretention tillsammans med företag i regionen, med fokus på lärosätets strategiska partners
- Arbeta strategiskt med alumner, t. ex. genom att låta dem dela med sig av framgångshistorier eller erbjuda mentorskapsprogram



## FÖR NÄRINGSLIVET

- Samverka med lärosäten för att erbjuda praktikplatser för juniora forskare
- Skapa exempel på hur värdefullt det kan vara att anställa någon med doktorexamen och hitta bra plattformar för att dela med sig av goda exempel
- Gör ansträngningar för att vara mer öppen för internationell rekrytering, särskilt internationella juniora forskare, genom att t. ex. se över språkkraven



## FÖR REGERINGEN

- Skapa en samverkansbonus för svenska lärosäten som gör det lönsamt med en hög grad av samverkan för att matcha forskarnas kompetens med företagens behov
- Använd regleringsbrev som uppdragsbeskrivning för samtliga statliga svenska lärosäten för att implementera karriärstöd
- Dra lärdom av andra länders regeringar, såsom Danmark och Finland, som redan har inrättat stöd för juniora forskare för att skapa en struktur i forskarutbildningen för tid utanför lärosätet
- Ändra migrationslagstiftningen med avseende på möjligheten att förlänga tillstånd för att söka arbete eller undersöka förutsättningarna för att starta företag till två år



## FÖR ANDRA AKTÖRER OCH ORGANISATIONER

- För Trygghetsstiftelsen: stötta lärosätena genom att visa vilka möjligheter som finns med att använda omställningsmedel för aktiviteter som stödjer en karriär utanför akademien
- För Arbetsförmedlingen: skapa en sektion på webbplatsen för jobb som endast kräver engelska och gör det möjligt att söka efter någon med doktorexamen som nyckelord
- På kommunal och regional nivå: erbjud svenska för akademiker, t.ex. en särskild avdelning av SFI endast för personer med akademisk bakgrund



## FÖR INTERNATIONELLA JUNIORA FORSKARE

- Börja lära dig svenska tidigt om du tänker stanna i Sverige; detta är viktigt både för en karriär inom och utanför akademien, samt i integrationssyfte
- Fråga din handledare om karriärstöd utanför akademien, t.ex. kopplat till ISP
- Det är viktigt att du tar ansvar för din karriärutveckling och ser till att du börjar i god tid!

**De bästa effekterna uppnås om varje aktör tar ansvar och agerar inom sitt område, men det övergripande målet är att arbeta tillsammans för att säkerställa att den högkvalificerade kompetens som behövs stannar i Sverige.**

## Bakgrund

I en rapport från IT & Telekomföretagen i Sverige 2020<sup>5</sup> förutspåddes att det kommer att saknas 70 000 talanger inom tekniksektorn i år (2024). Denna brutala verklighet bekräftar också i en rapport från TechSverige<sup>6</sup> som kom ut 2024, där det anges att från 2024 till 2028 kommer svenska företag att sakna 18 000 tekniska kompetenser varje år. I IKEM:s (Innovations- och kemiindustrierna i Sverige) rapport Kompetensjakten<sup>13</sup> från 2023 konstateras dessutom att om tillväxten fortsätter på samma sätt kommer kemi- och innovationsindustrin att behöva rekrytera upp till 12 000 högskoleutbildade, varav 8 000 med forskarutbildning, före 2030.

Sverige har under lång tid legat i framkant när det gäller innovation. Ändå visar indikatorer att vi riskerar att misslyckas med att behålla denna roll, vilket är starkt kopplat till att vi inte hittar rätt kompetenser för att stärka svenska organisationer. "För att Sverige ska fortsätta att vara ett land som konkurrerar med hög kunskap och innovation krävs därför utbildning i toppklass samt fortsatta möjligheter att attrahera, rekrytera och behålla talanger globalt."<sup>3</sup>

Det blir alltmer uppenbart att problemet med brist på talanger i svenska företag inte kommer att lösas med enbart inhemsk arbetskraft. Som vi kan läsa i International Talent Map Report<sup>1</sup>, en studie gjord av det Vinnova-finansierade projektet Switch to Sweden: "Nationell och regional talangattraktion håller på att bli en viktig drivkraft för innovation och tillväxt. När företag kämpar för att identifiera och rekrytera de talanger som behövs lokalt, behöver de i allt högre grad inte bara titta regionalt, utan även internationellt." Samma rapport visar att många företag ser att rekryteringen kommer att bli ännu mer utmanande under de närmaste åren.

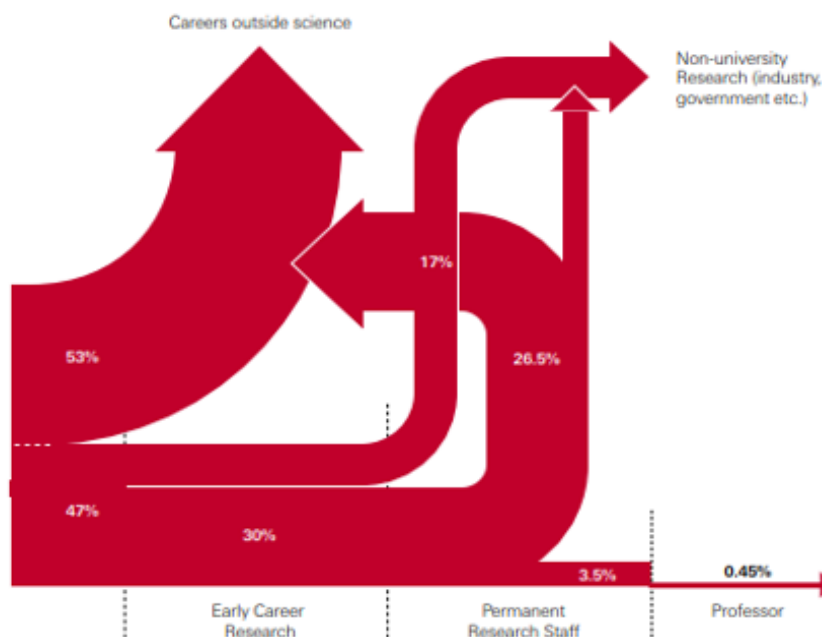
Det är också en fråga om svensk ekonomi och internationella talangers påverkan på den nationella ekonomin. Om vi tittar söderut till vårt grannland Danmark, kan vi se att om Köpenhamn kunde behålla alla internationella talanger 6 månader längre, skulle det skapa en ekonomisk fördel på 850 miljoner euro<sup>1</sup>. Detta visar att insatser och pengar som spenderas på att behålla dessa internationella talanger även i Sverige skulle kunna påverka vår ekonomiska situation avsevärt. Ett exempel på hur internationella talanger kan ge intäkter till Sverige finns i IKEM:s analysrapport "Arbetskraftsinvandring är centralt för den svenska ekonomin och för den industriella omvandlingen"<sup>33</sup>. Enligt rapporten bidrog den arbetsrelaterade invandringen med 45 miljarder kronor till den nationella ekonomin genom förädlingsvärde och 15 miljarder kronor i skatteintäkter (2022). Nya siffror från Svenskt Näringsliv<sup>38</sup> visar att år 2023 bidrog arbetskraftsinvandringen med 52 miljarder kr till Sveriges BNP och 17 miljarder i skatteintäkter.

Men snarare än att bara se bortom Sveriges gränser är de lägst hängande frukterna att plocka de internationella akademiska talanger som redan finns i Sverige, främst på lärosätena. Som det står i Talent Map Report<sup>8</sup> från Switch to Sweden: "*Retention is the new attraction*". Hittills har ett stort fokus lagts på vad som kan göras för att få fler internationella studenter att stanna kvar och hitta ett jobb i Sverige efter avslutade studier, men inte lika mycket har gjorts för att undersöka hur vi kan behålla internationella juniora forskare i Sverige. De allra flesta doktorander i Sverige, oavsett om de är nationella eller internationella, kommer att lämna akademien av en eller annan anledning. Det kan vara för att de själva vill – men det kan lika gärna vara för att de inser att det finns få möjligheter inom akademien och att det är en konkurrensutsatt sfär.



***“En doktorexamen kan vara en inkörsport till en vetenskaplig karriär. Men de flesta som tar en doktorexamen kommer att hamna i karriärer utanför den vetenskapliga forskningen (se Figur 1 nedan). Vägen från doktorand till professor är kantad av viktiga övergångspunkter. Vid var och en av dessa punkter lämnar vissa forskare den vetenskapliga karriären, och endast en mycket liten andel av doktoranderna kan förvänta sig att sluta som lärosätesprofessor.”***

- The Royal Society



Figur 1. Karriärer inom och utanför akademien<sup>17</sup>



***“Att utbilda en doktorand kostar i genomsnitt 5 miljoner kronor. Det är ett extremt resursslöseri att högutbildad arbetskraft lämnar Sverige. Dessutom får det negativa konsekvenser för bilden av Sverige, vilket i förlängningen försämrar vår konkurrenskraft som nation.”***

- Naturvetarna, 2023

De internationella juniora forskarna står inför en dubbel utmaning, både genom att de är internationella och forskare, eftersom båda grupperna kan uppfattas som komplexa att förstå av arbetsgivarna. Många företag ser inte från början att någon med en doktorsexamen behövs eller passar in i deras organisation – de behöver hjälp från akademien för att göra det tydligare.

Hittills har det varit väldigt lite diskussion om lärosätenas roll när det gäller att hjälpa internationella juniora forskare att upptäcka alla möjliga karriärvägar, både inom och utanför akademien. Det karriärstöd som ges till denna grupp varierar kraftigt mellan svenska lärosäten, och regeringen har ingen tydlig uppdragsbeskrivning gentemot lärosätena som myndigheter. Denna rapport kommer att knyta samman perspektivet på lärosätenas roll med tre andra perspektiv, där vi undersöker hur man bäst kan hjälpa internationella juniora forskare att hitta en möjlig karriär utanför akademien.

Dessa perspektiv är:

- Forskarens syn på en karriär utanför akademien i Sverige
- De svenska lärosätenas roll
- Näringslivets roll
- Externa aktörer/organisationer – hinder eller möjliggörare

I slutet av rapporten kommer alla ovanstående perspektiv att leda till ett antal slutsatser och rekommendationer som riktar sig till olika aktörer i samhället. Denna rapport syftar till att vara en motor för att realisera Sveriges potential. Författarna, såväl som respondenterna i denna rapport, är övertygade om att nära samarbeten mellan relevanta aktörer kan leverera resultat som bidrar till att utveckla Sveriges position som världsledande inom innovation och teknologi.

## Omfattning

Rapporten vänder sig till alla som är intresserade av hur den spetskompetens akademiker innehar kan bidra till att kompetensförsörja svenska företag. Mest berörda av rapportens resultat är, enligt författarna, representanter för svenska lärosäten och högskolor, företag samt andra relevanta myndigheter, organisationer samt lagstiftare.

Denna rapport fokuserar på det stöd som ges till juniora forskare, snarare än seniora forskare, som är mycket mer benägna att stanna kvar i akademien efter att ha etablerat en stabil karriär vid ett lärosäte. Den andra aspekten vi kommer att undersöka är den internationella forskarpopulationen. Internationella forskare behöver ofta mer stöd för att etablera sig på och förstå den svenska arbetsmarknaden än sina inhemska kollegor. I slutändan kommer huvudfokus för denna rapport att vara karriärstöd som ges till internationella juniora forskare vid svenska lärosäten. Men eftersom stödet ofta inte skiljer sig mellan internationella och inhemska juniora forskare används den allmänna termen junior forskare när det är passart.

Det finns många beskrivningar av forskarpositioner som kan användas för att beskriva forskare i början av sin forskarkarriär. Vi kommer att använda terminologin "junior forskare" när vi talar om doktorander som håller på att doktorera eller en person som har en postdok-tjänst.

Data som ligger till grund för denna rapport har samlats in från primära källor (genom enkäter och intervjuer) och sekundära källor (såsom rapporter, webbplatser etc.). Syftet med uppgifterna är att ge statistisk relevans när man diskuterar denna fråga, men de består också av individuella åsikter om ämnet – både från enkätresponenter, intervjuade och författarna själva. Vissa primära och sekundära data är i sin ursprungliga form på engelska och vissa på svenska. Eftersom det finns både en svensk och en engelsk version av rapporten har vissa källor översatts när de citeras eller hänvisas till.

För att få internationell benchmarking på hur Sverige ligger till jämfört med andra länder kommer vi att undersöka två av våra nordiska grannar, Danmark och Finland, eftersom de ligger i framkant när det gäller många aspekter av internationell talangattraktion och retention samt liknar Sverige som land på många sätt.



## DEL 1

# Forskarnas syn på en karriär utanför akademien i Sverige

Antalet internationella doktorander i Sverige har ökat dramatiskt de senaste 25 åren och andelen internationella jämfört med nationella är mycket högre än OECD-genomsnittet. Många av dem uppger att de vill fortsätta en karriär i Sverige, både inom och utanför akademien, men ändå lämnar de flesta landet i slutändan. Hur kommer det sig?

Europeiska unionen beskriver fyra forskarprofiler, R1-R4<sup>24</sup>. Varje profil innehåller egenskaper som forskare kan ha under hela sin karriär. Det är dock inte säkert att dessa profiler används på ett enhetligt sätt i alla länder. I synnerhet kan bidragsgivande organ i stället ha regler som baseras på datumet för en forskares disputation eller doktorsexamen vid benämning av forskarprofil.

Den första beskrivningen omfattar doktorander (R1), och den andra omfattar postdoks (R2). Dessa två grupper är fokusgrupperna i denna rapport. Doktorander i Sverige har två roller - som studenter och (oftast) som anställda. Postdoks har endast rollen som anställda. I båda fallen kan de dock beviljas medel för sitt forskningsprojekt av externa organ och få sin lön genom stipendier.

År 2022 hade Sverige 40 692 personer anställda i en forskartjänst vid svenska lärosäten<sup>4</sup>. Utöver detta genomförde även 17 450 doktorander sina studier.<sup>35</sup>

En OECD-rapport visar att andelen utländska doktorander är högre i Sverige än genomsnittet för OECD-länderna, 35,5 % jämfört med 22,4 %. År 2020 hade andelen utländska registrerade doktorander i Sverige ökat från 11 % år 1997 till 37 % år 2020, med den högsta andelen inom naturvetenskap och teknik.<sup>3</sup>

I Talent Map Report<sup>8</sup> ser vi att de främsta skälen för doktorander att komma till Sverige är "intressant lärosäte" följt av "möjligheten att bedriva en karriär i Sverige efter utbildningen". Det finns ett stort intresse från internationella doktorander att fortsätta en akademisk eller icke-akademisk karriär efter sin avhandling, men ändå slutar många av dem att lämna landet.

***“38% av de utländska doktoranderna är kvar i Sverige tre år efter examen. Åtta år efter examen var endast 20 % kvar.”<sup>3</sup>***



## Metod

Denna del av rapporten fokuserar på juni-ora forskares syn på att göra karriär utanför akademien i Sverige samt hur de uppfattar det karriärstöd som ges av lärosätena. För att samla in insikter genomfördes en enkät som bestod av öppna frågor, rangordningsfrågor och flervalsfrågor. Enkäten skickades ut till målgruppen via nätverket EURAXESS Sverige, doktorandråd och andra relevanta organisationer och personliga kontakter.

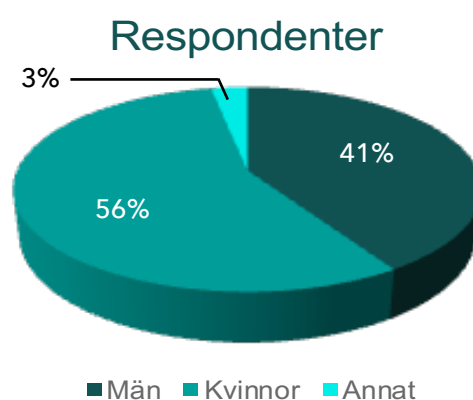
I enkäten kunde respondenterna markera sitt intresse för att delta i en semistrukturerad intervju baserat på svaren i enkäten. Med dessa intervjuer fick vi en djupare förståelse för resultaten i undersökningen. Nästan hälften av respondenterna visade intresse för att delta i en sådan intervju. 13 respondenter valdes slumpmässigt ut för att representera forskarna i mer djupgående intervjuer.

## Utfall

Totalt svarade 167 enskilda forskare som representerade 16 olika svenska lärosäten och högskolor på enkäten. Resultaten från enkäten och intervjuerna ger oss en bättre förståelse för varför internationella forskare väljer, eller inte väljer, att stanna kvar i Sverige och varför, eller varför inte, de är öppna för en karriär utanför akademien i Sverige. Vi fick också reda på hur de uppfattar det stöd de får från lärosätena när det gäller karriärplanering och vad de uppfattar som de största hindren för en karriär utanför akademien i Sverige.

## Vilka är respondenterna?

I undersökningen framgår en relativt balanse-rad könsfördelning, där 56 % identifierar sig som kvinnor, 41 % som män och 3 % antingen identifierar sig på annat sätt eller föredrar att inte uppge sitt kön. Det är en jämn fördelning mellan individer från EU/EES och icke EU/EES-länder. De flesta är födda mellan 1972 och 2001, med majoriteten mellan 1985 och 1998. De flesta svarande bor i singelhushåll (40 %), tillsammans med en partner (34 %) eller tillsammans med en partner och barn (22 %).



De svarande är, eller har varit, engagerade i forskning inom olika områden, inklusive IT, teknik, ingenjörsvetenskap, biovetenskap eller biomedicin, konst och humaniora. Life science och biomedicin (28 %), samhällsvetenskap (24 %) och teknik (23 %) står vardera för mer än en femtedel av svaren. Ungefär hälften av de svarande har tidigare arbetslivserfarenhet utanför akademien i ett annat land än Sverige, och 37 % har arbetslivserfarenhet utanför akademien i Sverige. De flesta av de svarande (70 %) bedriver för närvarande sina doktorandstudier under sitt andra år eller senare.

## Forskarnas attityd mot en karriär utanför akademien

En stor andel av de 167 respondenterna, över tre femtedelar, uttryckte en positiv inställning till att göra karriär utanför akademien i Sverige, och en femtedel var potentiellt intresserade. En något större andel kvinnor än män var positivt inställda (cirka 10 % fler).

För de som *inte* är positiva till en icke-akademisk karriär i Sverige verkar de största hindren vara:

- svårigheter att hitta jobb utanför akademien
- bristande kunskaper i svenska
- begränsade möjligheter inom sitt område utanför akademien.

Utmaningar med att få permanent uppehållstillstånd och synen på närmaste anhörig i svensk lagstiftning nämndes också som hinder. Enligt svensk lag räknas endast makar och barn som nära anhöriga, medan föräldrar och syskon inte räknas in. Detta kan bli ett problem om man är ansvarig för att försörja andra familjemedlemmar som inte kan immigrera.

Å andra sidan, de som är positiva till en karriär utanför akademien lyfte fram bristen på positioner inom akademien och potentialen för bättre balans mellan arbete och fritid, mer stabilitet och högre löner utanför akademien, som anledningar varför. Många anser att deras kompetens behövs i det svenska näringslivet och ser det som en möjlighet till att utvecklas och att arbeta med mer direkta tillämpningar som har en inverkan på samhället.

## Betydelsen av den individuella studieplanen (ISP)

Ett viktigt verktyg för en doktorand under studietiden är den individuella studieplanen (ISP). Dess syfte är att fungera som ett uppföljningsverktyg mellan doktoranden och lärosätet, vanligtvis utfört av handledaren/handledarna. I Högskoleförordningen (1993:100)<sup>36</sup> står det att "En individuell studieplan (ISP) skall upprättas för varje forskarstuderande. I planen skall ingå den forskarstuderandes och högskolans åtaganden samt en tidsplan för den forskarstuderandes utbildning. Efter samråd mellan den forskarstuderande och dennes handledare skall planen fastställas. Den individuella studieplanen ska regelbundet ses över och vid behov ändras av lärosätet och efter samråd med den forskarstuderande och dennes handledare." Det är dock upp till doktoranden och handledaren att komma överens om att inkludera karriärutveckling i ISP.

85 % av de svarande uppger att deras ISP inte används för karriärstöd eller för att utforska karriärer utanför akademien. De ser ISP främst som ett verktyg för att organisera sina doktorandstudier och påpekar att deras handledare tenderar att betona akademiska karriärer. Vissa respondenter föreslog att mer exakt kommunikation om hur ISP kunde användas från början kunde ha ökat deras förståelse för dess potentiella användningsområden för en karriär utanför akademien. Doktorander som har använt en ISP nämner att den är användbar för att spåra deras doktorandframsteg, vilket också är praktiskt när de söker jobb utanför akademien. En respondent sammanfattade det gemensamma perspektivet: "Jag har fått lära mig att ISP ska hjälpa dig att planera din doktorexamen, inte att hitta en karriär efteråt."



## Kunskap om arbetsmarknaden i Sverige

Ett stort antal respondenter, 64 %, anser att de har liten eller viss kunskap om den svenska arbetsmarknaden. 12 % uppger att de inte har någon kunskap alls, medan 24 % uppger att de har god eller mycket god kunskap. De som anser sig ha god kunskap förklarar det med att de har haft tidigare kontakt med branschen i Sverige och att de har rätt verktyg, såsom coaching, hemsidor och nätverk. De respondenter som uppger låg kunskap har antingen inte undersökt arbetsmarknaden eller saknar tillgång till etablerade plattformar som samlar information om den svenska arbetsmarknaden.

## Kunskap om var man kan få karriärstöd utanför akademien

75% av de svarande använder sociala medier, som t ex LinkedIn, för att hitta stöd och information om potentiella karriärmöjligheter utanför akademien. Att vända sig till kollegor (59 %) och handledare (43 %) är också vanligt. Kvinnor tenderar att vända sig till sina handledare för karriärstöd i mindre utsträckning än män (endast 37 % jämfört med 53 %). Ungefär en femtedel nämner att de använder lärosätets karriärrådgivare eller den svenska Arbetsförmedlingen för vägledning. Många betonar också att vänner, jobbmässor och företags hemsidor är värdefulla resurser. Så många som 23 % är dock osäkra på vart de ska vända sig för att få hjälp med sitt karriärforskande utanför akademien.

## Stöd från akademien

Många (68 %) av de svarande anger att de saknar vägledning från universitetet när det gäller att göra karriär utanför akademien i Sverige. Nästan alla nämner en brist på praktisk vägledning och allmänna karriärråd från handledare och andra stöddavdelningar på lärosätet. En doktorand sammanfattar det så här: "Medan de akademiska aspekterna av mitt program var väl täckta, fanns det en märkbar brist på betoning på praktisk vägledning för att navigera icke-akademiska karriärvägar."

**Respondenterna föreslog stöd från akademien i form av:**

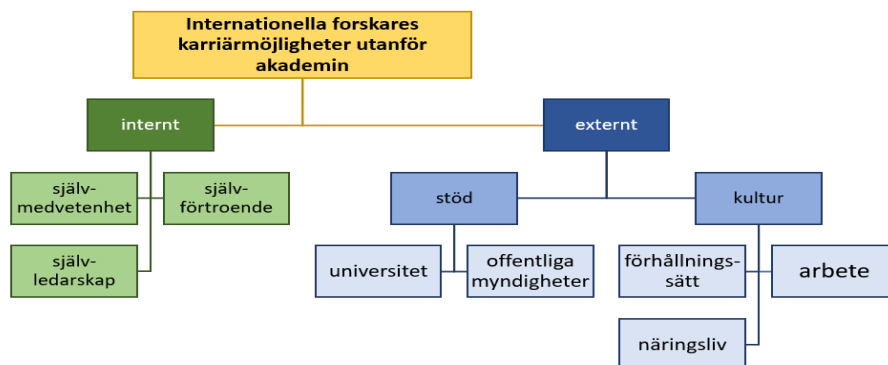
- kontakter med näringslivet och alumner genom mentorskap eller nätverksevenemang
- hjälp med praktikmöjligheter
- workshops om svenska jobbansökningsprocesser
- kompetenskurser som förbättrar färdigheter som efterfrågas inom näringslivet





## Utfall från de semistrukturerade intervjuerna

Resultaten från de semistrukturerade intervjuerna med 13 internationella juniora forskare visar på två övergripande teman, interna och externa faktorer för forskaren. Dessa kan delas in i underteman: *självmedvetenhet*, *självförtroende* och *självledarskap* som interna faktorer samt stöd och kultur som externa faktorer. Stöd och kultur delas sedan in i underkategorier: *lärosäte*, *offentliga myndigheter*, *förhållningssätt*, *arbete* och *näringsliv* (se Figur 2).



**Figur 2.** De två övergripande temana med underteman baseras på semistrukturerade intervjuer med internationella juniora forskare.

### Viktiga interna faktorer

Det övergripande temat interna faktorer beskriver aspekter som rör identifiering och uppfyllande av karriärrelaterade mål och ambitioner som forskare har direkt makt över eller kan utveckla. Det omfattar tre underteman: *självmedvetenhet*, *självförtroende* och *självledarskap*.

#### *Självmedvetenhet*

Temat självmedvetenhet beskriver forskarnas medvetenhet om sina egna kunskaper, färdigheter, förmågor och värderingar. Bekymmer relaterade till brist på självmedvetenhet och hur detta kan påverka forskares potential att uppnå en karriär utanför akademien kan demonstreras genom citatet:

***“Hur minimerar jag klyftan mellan vad arbetsgivarna letar efter och hur jag kan bevisa, på papper, att jag har dessa färdigheter?”***

- Kvinnlig forskare (EU) inom biovetenskap och biomedicin

#### *Självförtroende*

Temat självförtroende beskriver forskarnas självförtroende när det gäller att identifiera och uppfylla karriärrelaterade mål. Detta inkluderar forskarnas tolkning av hur lätt det är att hitta en anställning utanför akademien baserat på studieområde och förmåga att hantera det svenska språket.

En kvinnlig forskare inom samhällsvetenskap uttryckte att inom teknikområdet är det lättare att hitta ett jobb utanför akademien än inom hennes eget område. Hon nämnde också att kraven på språkkunskaper skiljer sig åt beroende på bransch. “Om du är samhällsvetare är språkraven högre eftersom du kommer att arbeta med frågor som rör samhället och människorna i det, såsom politiker.”

Detta tema omfattar även forskarnas öppenhet för en karriär utanför akademien. Som en forskare förklarar kan deras omedvetenhet om möjligheterna att hitta en karriär utanför akademien i hög grad bero på fakulteten eller institutionen, inklusive handledarnas syn på en karriär utanför akademien.

Slutligen kan forskarnas självförtroende också kopplas till kunskap om hur man identifierar och genomför en karriär utanför akademien, vilket framgår av ett uttalande från en kvinnlig forskare från EU om att relationer med personer som är kopplade till organisationer inom samma bransch kan ge information om hur det fungerar utanför akademien: "Det känns som att det enda sättet att veta något är om man har en person [inom samma område utanför akademien], och jag råkar inte ha personer inom HR-området, som jag är intresserad av, så det känns som att jag bara är i ett mörkt rum och försöker hitta min väg..."

### *Självledarskap*

Temat självledarskap beskriver forskarnas förmåga att vidta åtgärder som hjälper dem att identifiera och uppfylla karriärrelaterade mål och ambitioner. Detta inkluderar förmågan att skapa en hälsosam balans mellan arbete och privatliv och hur familjeansvar påverkar förmågan att göra karriär utanför akademien. Detta tema omfattar också viljan att vidta åtgärder och utforska en karriär utanför akademien. Följande citat får illustrera resultaten:

***“Jag kan inte prata om Sverige som helhet, men där jag arbetar för närvarande är arbetsmiljön inte så bra, så det är inte så tilltalande. Det kan påverka hur jag ser på andra platser också, men en annan anledning kan också vara att eftersom min partner bor i Spanien och har sitt jobb där, kan det vara en annan anledning. Men när det gäller arbetsmöjligheter skulle jag säga att om de ger mig en bra möjlighet här så skulle jag definitivt stanna.”***

*- Manlig forskare från EU i samhällsvetenskap*

***“...Jag tror att det finns olika färdigheter att utveckla, och kanske har man mer konkreta resultat eller effekter av sitt arbete snarare än en uppsats som ingen läser, så jag tror att det kan vara mycket positivt och tillfredsställande, och jag kan tänka mig att man, åtminstone inom vissa områden, kan få ett mer stabilt eller pålitligt jobb och kanske till och med en bättre balans mellan arbete och privatliv. Jag är ganska positiv till att vara utanför akademien.”***

*- Kvinnlig forskare från EU inom bioteknik och biomedicin*

## Viktiga externa faktorer

Det övergripande temat externa faktorer beskriver aspekter relaterade till att identifiera och uppfylla karriärrelaterade mål och ambitioner som forskarna själva inte kan utveckla eller förändra. Dessa omfattar två underteman: *stöd* och *kultur*.

### Stöd

Temat stöd beskriver forskarnas syn på karriärrelaterat stöd och omfattar två undergrupper: *lärosäte* och *myndigheter*.

#### Lärosäte

Lärosäte beskriver forskarnas syn på karriärrelaterat stöd som ges eller bör ges av lärosätena. Detta inkluderar icke-akademiska relationer som lärosäten skulle kunna stödja forskare med, i syfte att öka forskarnas förmåga att identifiera och uppfylla karriärrelaterade mål eller ambitioner utanför akademien. Exempel på detta är introduktion till personer som har avslutat sina doktorandstudier och har erfarenhet av att arbeta i privata eller offentliga organisationer. Dessa personer kan vara alumner (eller forskare som har genomfört doktorandstudier vid ett annat lärosäte, nationellt eller internationellt) och icke-forskare som är anställda vid offentliga eller privata organisationer. Detta lyftes fram i intervjuerna som något som kan hjälpa forskare att förstå arbetsmarknaden i Sverige.

***“En sak som jag skulle vilja se, men som inte finns [på intervjupersonens lärosäte], är doktorander som har avslutat sina forskningsstudier inom (relaterat studieområde) och arbetar utanför akademien som kommer och talar om vad de gör.”***

*- Kvinnlig forskare från EU inom samhällsvetenskap*

Vidare har jobbmässor riktade till forskare inom privata och offentliga organisationer också nämnts för att hjälpa forskare att identifiera och förverkliga en potentiell karriär utanför akademien. En annan form av stöd som lärosätena kan erbjuda är forskarstöd i form av workshops om hur man marknadsför sig på internet och använder internet för att hitta alumner som är verksamma utanför akademien. Det har också föreslagits att lärosätena ska skapa nyhetsbrev för att sprida icke-akademisk relaterad information och evenemang. Undersökningsresultaten visar också att hjälp med att hitta nätverk, t. ex. alumner, och att använda internet eller sociala medier för att marknadsföra sig själv eller hitta nätverk är avgörande.

En annan aspekt som inkluderas är lärosätenas sätt att utbilda forskare i karriärreflektion och karriärplanering. Som framgår av citaten nedan hänvisar forskarna här till ett behov av att bättre förstå hur medvetenheten om deras kunskaper, färdigheter, förmågor och värderingar påverkar positioner utanför akademien. Som en del av detta nämner forskarna ett behov av praktikplatser inom privata och offentliga organisationer inom sitt forskningsområde. Resultaten från intervjuerna visar att forskarna skulle vilja se frågor i den individuella studieplanen (ISP) om vad man kan göra med en doktorexamen både inom och utanför akademien och data från utbildningssystemet om var doktoranderna hamnar efter examen.

I enkätundersökningen var det också tydligt att ISP inte används eller ses av forskarna som ett verktyg för karriärsamtal eller -planering, då det fanns en gemensam uppfattning om att det inte var ett verktyg som skulle användas för detta ändamål. 85 % av de tillfrågade uppgav att de inte hade använt ISP, och 5 % visste inte. En betydande del av forskarna känner alltså inte till att det finns ett avsnitt i ISP som kan användas för karriärrelaterade ändamål. Slutligen skulle forskarna vilja få ytterligare stöd för att lära sig det svenska språket och hur man kombinerar forskning med entreprenörskap.

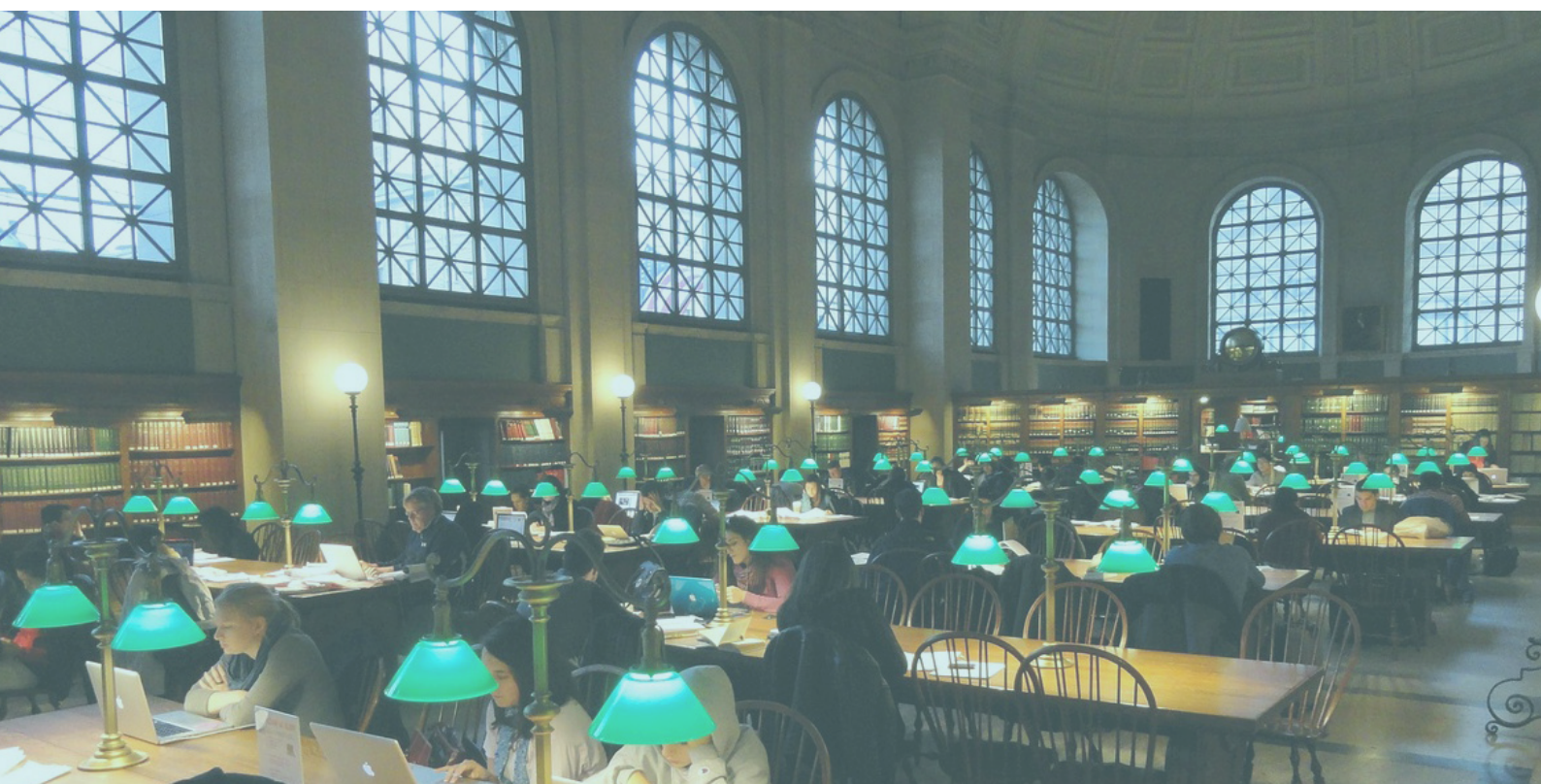
Här följer några tankar från de intervjuade om vad lärosätena skulle kunna göra för att öka stödet:

*“...skapa doktorandkurser eller lärosäteskurser av något slag tillsammans med industripartners...”*

*“...du måste ha en praktikplats eller någon period av arbete på ett specifikt företag som du väljer eftersom forskning är typ 80 % på ett lärosäte, så vad du kan göra är att göra det till 60 % och sedan 40 % för att arbeta på ett företag, så att du får praktisk erfarenhet också...”*

*“...Jag antar att språk definitivt är en sak som skulle kunna erbjudas, och det är faktiskt ett återkommande tema...”*

*“...Jag tycker att ISP-idén är ganska bra faktiskt eftersom jag kände att varför bryr sig inte min handledare om resten av mitt liv.”*



## Myndigheter

Myndigheter beskriver forskarnas syn på karriärrelaterat stöd relaterat till andra myndigheter. Detta inkluderar utmaningar som nämns av forskare som rör kontraktsfrågor när man går från akademien till en icke-akademisk position samt frågor om uppehållstillstånd för forskare utanför EU när man går från att vara doktorand eller postdok till att börja söka jobb.

Dessutom har flera intervjupersoner uttryckt frustration över den tid och de resurser som krävs för att förstå Sverige och dess kultur, tid som kunde ha använts till karriärrelaterade aktiviteter om andra processer hade förenklats, t. ex. behovet av att ha ett svenskt personnummer och bank-ID för att hantera vardagen.

## Kultur

Temat *kultur* beskriver kulturella aspekter som påverkar forskarnas möjligheter att identifiera och uppfylla karriärrelaterade mål. Kultur omfattar tre underteman: *förhållningssätt*, *arbete* och *näringslivet*.

### Förhållningssätt

*Förhållningssätt* beskriver internationella forskares syn på Sverige och hur detta påverkar karriärrelaterade ambitioner. Detta inkluderar den politiska atmosfären och främjandet av en hälsosam balans mellan arbete och privatliv. Som en manlig forskare från utanför EU inom teknik beskrev det: "Det är ett mycket öppet samhälle, särskilt skandinaverna; jag tycker att det svenska samhället är särskilt... mer öppet, mer välkomnande, och återigen, det har en mycket bra balans mellan arbete och privatliv, vilket lockar mig... och motiverar mig att stanna."

### Arbete

*Arbete* beskriver däremot forskarnas syn på hur den akademiska arbetsmiljön främjar karriärrelaterade möjligheter inom och utanför akademien. Forskare uttrycker handledares brist på kommunikation och kunskap om karriärmöjligheter utanför akademien, något som också var tydligt i enkätundersökningen. En kvinnlig forskare nämnde att hon har många karriärrelaterade samtal med sina handledare. Men eftersom de också är akademiker vet de ingenting om en karriär utanför akademien, utan enbart inom akademien.

På liknande sätt beskriver forskare utmaningar med att hitta tid för att delta i karriärrelaterade initiativ som tillhandahålls av t. ex. en karriärvägledare eller ett karriärteam. Tidsbrist har ofta relaterats till en känsla av att ha en arbetsbörda som måste prioriteras, trots chefers och handledares formella erkännande av vikten av att delta i karriärrelaterade evenemang som är "icke-forskningsbaserade". Som en kvinnlig forskare från EU inom samhällsvetenskap säger: "Jag fick faktiskt en gång höra att min institution är orolig för att ge oss idéer om framtida karriärmöjligheter för tidigt i doktorandprogrammet eftersom de var oroliga för vår mentala hälsa när det gäller pressen... så i stället för att ha ett öppet samtal om det, eller ge oss verktygen eller ge oss nödvändig kunskap, undviker de samtalet, undviker ämnet, vilket jag personligen inte tycker är rätt inställning för att hantera detta problem."

De intervjuade nämnde också att brist på transparens påverkar ens möjligheter att nå karriärrelaterade mål. Intervjupersoner säger att de har upplevt att bristande transparens har lett till ojämlika möjligheter att ansöka om karriärrelaterade möjligheter, t. ex. postdok-tjänster eller branschrelaterade projekt. Som sådan, och som en forskare beskrev, har icke-transparens ofta varit relaterad till erfarenheter av diskriminering.

Slutligen har det genom intervjuerna blivit uppenbart att de juniora forskarna anser att akademien är ointresserad av att främja karriärmöjligheter utanför akademien eftersom det inte ligger i lärosätets intresse, trots vetskapen om att det inte finns lika många postdok-tjänster som doktorandtjänster och att denna missmatchning i antal orsakar stressreaktioner bland doktoranderna. De juniora forskarna uppfattar därför karriärrelaterade möjligheter som mycket beroende av lärosätets inställning till en icke-akademisk karriär, som verkar variera mellan olika studieområden. När man tittar på jobb-möjligheter inom akademien efter doktorandstudier är det inte svårt att se att de är knappa och inte matchar behoven.

***“...det finns inte lika många tjänster som det finns doktorander som antas till lärosätena, så alla kan inte få ett jobb, och alla kommer inte heller att vara nöjda med ett jobb inom akademien.”***

*- Kvinnlig forskare från EU inom internationella relationer, samhällsvetenskap*

## Näringslivet

Slutligen beskriver *näringslivet* forskarnas syn på hur organisationer, inklusive lärosäten, främjar karriärrelaterade möjligheter för akademiker. Som också framgick av enkäten har forskarna en yttlig förståelse för hur privata och offentliga organisationer fungerar. De skulle därför vilja ha mer information om t. ex. rekryteringsprocesser. En brist på kunskap om hur färdigheter och förmågor kan kopplas till tillgängliga tjänster kan förklara forskarnas känslor av att bli diskriminerade på grund av ålder, kön eller språk. En forskare nämnde att han kände sig diskriminerad när han nätverkade eftersom han ansåg att det är mycket lättare om man är utåtriktad, talar det inhemska språket och har ett svenskt namn.



## DEL 2

### **De svenska lärosätenas roll**

I Sverige har lärosätena en hög grad av autonomi trots att de flesta av dem är statliga myndigheter. Regeringen ger viss vägledning om vilka aktiviteter som behöver genomföras, genom t.ex. budgetposter. Ändå har lärosätena i stor utsträckning mandat att bestämma vad de ska fokusera på och därför skiljer sig det stöd som ges till en forskares karriärutveckling avsevärt. Flera funktioner vid svenska lärosäten är avgörande för en junior forskares professionella utveckling. Vi kommer att titta närmare på de mest kritiska delarna i detta avsnitt av rapporten.



## Metod

När man tittar på lärosätenas roll i att tillhandahålla karriärstöd utanför akademien för internationella juniora forskare finns det inte mycket sekundärdata tillgänglig. Därför fann vi det användbart att göra en kvantitativ studie i form av en enkät och en mer kvalitativ studie i form av semistrukturerade intervjuer för att förstå lärosätenas roll.

De huvudsakliga målgrupperna för undersökningen var lärosätesledning, doktorandhandledare och karriärstödsfunktioner vid svenska lärosäten. Enkäten spreds främst genom EURAXESS-nätverket, som har närvaro vid de flesta svenska lärosäten. Enkäten hade 70 respondenter från 16 av 31 lärosäte med forskarutbildning i Sverige. Som komplement till enkäten genomfördes 12 semistrukturerade intervjuer. Intervjupersonerna sitter i lärosätesledning, är doktorandhandledare eller karriärstödspersonal. I resultatdelen nedan har svaren från enkäten slagits samman med svaren från intervjuerna.

## Utfall

### Vad erbjuds idag

I Sverige erbjuds endast en handfull lärosäten omfattande centraliserade karriärtjänster som är riktade mot juniora forskare. Dessa tjänster omfattar vanligtvis karriärrelaterade kurser och workshops, jobbportaler, praktikprogram, mentorskap och karriärcoachning.

Karriärrelaterat stöd ingår sällan i den obligatoriska läroplanen för doktorander. Vår undersökning av stöd till doktorander vid svenska lärosäten visar att det finns ett övervägande fokus på akademisk karriär och doktorandlivet, med begränsad uppmärksamhet på kurser och aktiviteter som är inriktade på karriär utanför akademien och utveckling av överförbara färdigheter. Dessa kompetensfokuserade komponenter tenderar att vara varken poänggivande eller obligatoriska, och uppfattas ofta som sekundära till forskarutbildningen men värderas som verktyg för att förbättra ens CV. Det finns olika initiativ och projekt på många lärosäten för dem som söker karriärstöd utanför akademien. Det är dock sällsynt med ett särskilt och kontinuerligt karriärstöd som är tillgängligt för alla juniora forskare, oavsett organisatorisk tillhörighet på lärosätet. Exempel på **sådana initiativ** är bland annat:

- Lunds universitet och Sveriges Lantbruksuniversitet har använt den Australienbaserade plattformen Career Control for Researchers.<sup>25</sup>
- Karolinska Institutets karriärservice samarbetar med Chaperone, en marknadsplats online för karriärutvecklingstjänster för forskare.<sup>26</sup>
- Karlstads universitet är medlem i den brittiska organisationen Vitae, en ledande organisation för att stödja den professionella utvecklingen av forskare.<sup>27</sup>
- Chalmers tekniska högskola har anlitat Deborah Rupert för en kurs i karriärplanering och ledarskap.<sup>28</sup>
- Juniora forskare vid Umeås universitet har tillgång till den USA-baserade myIDP, en resurs för individuell utvecklingsplanering.<sup>29</sup>
- Slutligen har samtliga lärosäten tillgång till EURAXESS jobbportal, där de kan utforska jobbmöjligheter och karriärresurser.<sup>22</sup>

## Exempel på best practice

Nedan följer några exempel på framgångsrikt samarbete som sticker ut:

Inom europeiska samarbetsallianser inom utbildning och forskning finns, med specifika kurser och utbildningsprogram som förbereder juniora forskare för en karriär utanför akademien. Dessa program etableras genom samarbeten mellan flera lärosäten. Ett exempel är Chalmers deltagande i ENHANCE-alliansen, där de tillhandahåller kurser i överförbara färdigheter som är skräddarsydda för juniora forskare vid alla partnerlärosäten i alliansen<sup>3</sup>.

Det finns också EU-finansierade projekt. Vissa lärosäten deltar i EU-finansierade projekt, ofta med tidsbegränsad tillgänglighet, med fokus på karriärmöjligheter utanför akademien. För några år sedan ledde t. ex. Karlstads universitet TRANSPER-PEER-projektet, ett transnationellt kompetensprogram för att öka anställningsbarheten hos forskare<sup>32</sup>.

Många lärosäten har företagsinkubatorer och investmentbolag som främjar innovativa satsningar och entreprenörskap. Karolinska Institutet (KI) är ett bra exempel på detta, genom att de lägger lika stor vikt på karriärer utanför som inom akademien. Ett program som sticker ut är KI:s praktikprogram för doktorander<sup>30</sup>, ett unikt initiativ för Sverige. Programmet ger 20 deltagare per termin möjlighet att arbeta hos företag eller organisationer inom den privata och offentliga sektorn under en månad, där KI står för lönen under hela praktikperioden. Detta program stöds finansiellt av Kommittén för utbildning på forskarnivå (KFU) vid KI.

*Postdoctoral and Early Career Researchers Program* är öppet för juniora forskare med anställning vid KI eller med ett KI-stipendium före och under praktiken. KI:s Karriärservice erbjuder cirka 30 praktikplatser per år fördelat på två utlysningar (vår och höst) med en finansierad lön på ett företag eller organisation inom privat eller offentlig sektor. Detta program stöds finansiellt av omställningsmedel från Trygghetsstiftelsen, Kommittén för forskning (KF) vid KI, samt deltagande organisationer och företag. Genom att delta i praktikantprogrammet får företaget eller organisationen chansen att rekrytera högkvalificerade kandidater för kortsiktiga projekt och möjligheten att etablera kontakter inom de många forskningsfälten vid KI. De ser deltagande inte bara från klassiska life science-företag med en hög grad av FoU, som AstraZeneca, utan även institutioner som banker, som ser behovet av högkvalificerad kompetens för att hjälpa dem att utvärdera sina ansökningar om finansiering för life science-projekt.

Uppsalas universitet är ett annat utmärkt exempel på hur ett lärosäte kan arbeta strukturerat med karriärstöd till forskare i alla stadier för att hjälpa dem att stanna kvar i akademien och hur man bäst lämnar när man vill eller behöver. Rabbe Hedengren, karriärutvecklare vid Uppsalas universitet, förklarar att stödet har utvecklats över tid och startades för cirka 20 år sedan, med ekonomiskt stöd från omställningsmedel från Trygghetsstiftelsen. Vid Uppsalas universitet erbjuder Avdelningen för kvalitetsutveckling - Enheten för karriär och ledarskap i akademien allt från kurser och seminarier i karriärutveckling och ledarskap till coaching och peer tutoring. Det starka fokuset på coaching är en särskild styrka som Uppsala kan erbjuda sina forskare på alla nivåer.

## Vilken funktion erbjuder karriärstöd på lärosätena?

Olika funktioner på och utanför lärosätena kan spela roll i utformningen av karriärstödet på lärosätena och här är några exempel:

### **Kombinera interna och externa experter:**

Genom att kombinera interna experter, såsom HR eller andra centralt drivna enheter, med externa experter kan lärosätena tillgodose olika behov av karriärutveckling. Interna experter, både akademisk och icke-akademisk personal, kan ge insikter inom akademiska områden, medan externa föreläsare och karriärcoacher kompletterar detta genom att dela med sig av icke-akademiska erfarenheter, erbjuda perspektiv från olika branscher och värdefulla insikter i överförbara färdigheter. De förser forskarna med praktiska verktyg för att navigera på den bredare arbetsmarknaden och bygga upp ett professionellt nätverk. Sammantaget tar detta inkluderande tillvägagångssätt hänsyn till forskarnas personliga intressen, färdigheter och karriärmål, oavsett om de strävar efter en framtid inom akademien eller inom andra yrkesområden.

### **Forskningsstöds- och innovationskontor:**

Forskningsstöds- och innovationskontor vid svenska lärosäten är avgörande för att underlätta övergången från akademisk forskning till näringsliv. De vägleder innovationsprocessen, hjälper till med patentering och kommersialisering samt främjar kontakter med industripartners. De samarbetar med statliga myndigheter som Vinnova, VR, Forte eller Formas, samt offentliga stiftelser och privata finansiärer, och är specialiserade på hantering av immateriella rättigheter, entreprenörskap och att säkra finansiering för tillämpade forskningsprojekt. Genom skräddarsydda workshops, individuell rådgivning och nätverksevenemang överbryggar dessa kontor klyftan mellan akademisk forskning och dess praktiska tillämpning i samhället.

**Handledare:** Handledare spelar en avgörande roll i en doktorands resa och fungerar som den primära källan till stöd. Det är dock viktigt att inse att karriärvägledning inte är en naturlig del av relationen mellan handledare och handledd. Vissa handledare bidrar aktivt till karriärstöd genom att erbjuda råd, dela med sig av kontakter och underlätta nätverksmöjligheter för postdoks och doktorander. Andra koncentrerar sig enbart på att stödja sina handleddas akademiska framgång, vilken påverkas av två viktiga faktorer: tidsbrist och begränsad medvetenhet om karriärmöjligheter utanför akademien. Detta då handledarna i många fall enbart har akademiska karriärerfarenheter.



Per Lundgren, professor och studierektor vid Chalmers tekniska högskola, understryker vikten av att främja självständighet och ansvarstagande bland doktorander för deras framtida vägval. Han anser att det är avgörande att uppmuntra självständighet och kompetensutveckling för olika karriärvägar utanför akademien. I grund och botten bör doktorander se sig själva som kapabla projektledare för sina karriärer. Per föreslår att doktorander ska uppmuntras i att självständigt organisera aktiviteter som främjar kontakter med näringslivet som en del av deras obligatoriska akademiska uppgifter och kompetensutveckling. Detta perspektiv bör införlivas i rekryteringsprocessen för doktorander och göra dem medvetna om förväntningarna på deras förmåga att navigera i framtida karriärer – ett ansvar som helst bör delas av alla som är involverade i doktorandprocessen, inklusive huvudhandledare. Även om doktorandprogram ofta prioriterar akademisk karriär förespråkar Per att framgång i forskarutbildningen ska mätas genom studentens övergripande karriäruveckling, oavsett om den är akademisk eller icke-akademisk.

De respondenter som representerar lärosätespersonal och -ledning anser generellt att det krävs en stor mental förändring när man övergår från akademien till näringslivet. Vem är jag i detta nya sammanhang utanför min akademiska forskning? Åsikterna skiljer sig något åt när det gäller huruvida forskare som går från akademi till näringslivet ser det som ett misslyckande eller inte. Vissa har redan siktet inställt på näringslivet när de börjar sin akademiska resa, medan andra gör en långsammare övergång under sin tid som doktorand eller postdok.

## Inom eller utanför akademien?

Den utmaning som de flesta svenska lärosäten står inför idag är att fokus under tiden som junior forskare oftast enbart ligger på en akademisk karriär. Orsakerna varierar – en akademisk tradition, brist på kunskap om alternativa karriärvägar, hur doktoranden och handledaren ser på en icke-akademisk karriär med mera. 64 % av de tillfrågade i vår undersökning svarade att deras lärosäte erbjuder karriärstöd, men endast 38 % erbjuder karriärstöd inriktat på en karriär utanför akademien. Insatser för karriärstöd i allmänhet är oftast utspridda över hela lärosätet på olika funktioner såsom HR, forskningskontor, innovationskontor osv., och inte särskilt ofta centralt strukturerat. Den vanligaste karriärstödstiteln, som framgår av undersökningen, är en blandning av lärosätespersonal och externa personer (66 % av de svarande) som bidrar med sin kunskap.

Dessutom underströk våra intervjupersoner utmaningen för handledare och institutioner att överväga stöd för doktoranders karriär utanför akademien, främst på grund av ett dominerande fokus på de brådskande behoven i pågående forskningsprojekt. Uttrycket "publicera eller förgås" är vanligtvis en hård verklighet för de flesta forskare. Handledare prioriterar ofta omedelbara bidrag till aktuell forskning, vilket kan leda till att doktorander- nas långsiktiga karriäruveckling försummas. För att ta itu med detta krävs en förändring av det rådande tankesättet och incitamentsstrukturerna inom akademien.

Men eftersom de flesta doktorander inte kommer att fortsätta sin karriär inom akademien kommer de också att behöva information och stöd om alternativa karriärvägar under sin tid på lärosätet. Vissa intervjupersoner har betonat vikten av att tidigt börja prata om framtida karriärplaner.

I Sverige är det vanligaste sättet för företag att hitta sina medarbetare genom informella kontakter eller sitt nätverk<sup>14</sup>. Ett nätverk skapas dock inte över en natt, så som junior forskare kan du inte påbörja arbetet med att bygga upp ditt nätverk några månader innan din disputation eller då din postdok-anställning tar slut. Detta måste övervägas och arbetas med lite i taget under en längre tidsperiod. Att så ett frö av medvetenhet tidigt är därför en framgångsfaktor för en bättre chans att hitta ditt nästa karriärsteg.

Anna Westin, kompetensutvecklare vid Uppsala universitet, säger: "Man måste ha två tankar i huvudet samtidigt, för det blir svårt om man börjar fundera på nästa steg för första gången på disputationen." Hon förklarar också varför det är viktigt att få karriärvägledning från en objektiv tredje part: "En handledare kan ha sin egen agenda, en chef kan ha sin egen agenda, medan vi är opartiska."

Mette Fog Skriver, karriärrådgivare vid Köpenhamns universitet, förklarar att deras karriärvägledning främst fokuserar på en karriär utanför akademien, eftersom det redan finns fler sätt att få stöd för en karriär inom akademien, men att de flesta doktorander behöver mer input om vad som behöver göras för att vara redo för en icke-akademisk karriär. Det inkluderar vanligtvis att hjälpa dem med att bredda sin syn på sin kompetens, som är så mycket mer än bara det forskningsområde de befinner sig inom. Iben Treebak, senior karriärkonsult vid Köpenhamns universitet, håller med Mette i hennes uppfattning: "De känner till karriärmöjligheterna inom akademien, men karriärmöjligheterna utanför akademien är lite av en svart låda för många av dem."

Iben ger ett intressant exempel från sitt lärosäte, som har en obligatorisk kurs för alla doktorander inom naturvetenskap som heter "PhD Fundamentals" och som fokuserar på överförbara färdigheter för doktorander.

## Vem behöver stödet?

Anders Ihrfors, personalspecialist vid Stockholms universitet, ger sin syn på vem som behöver karriärstöd mest: "Jag tycker att det är naturligt att mer juniora personer behöver mer vägledning eftersom de i princip har mindre erfarenhet av arbetslivet och vet mindre om vad världen kan erbjuda."

Robert Harris, akademisk vicerektor vid Karolinska Institutet, menar att internationella forskare sannolikt har en större utmaning i att hitta sin väg utanför akademien. Han konstaterar: "I Sverige är utmaningen språket och det faktum att det i vissa delar av samhället finns ett glastak när det gäller främjande av utrikesfödda. Och detta är en slags dold sak. Jag tror att det är likadant i de flesta länder, förmodligen." Han fortsätter: "Lärosätet säger att det är internationellt, och då måste det leva upp till det och ha en bättre integration."

## Svenska lärosätens roll i att ge stöd till alternativa karriärvägar

Jan-Ingvar Jönsson, rektor vid Linköpings universitet, nämner de svenska lärosätenas roll i att hjälpa svenska företag med deras brist på att hitta rätt kompetens: "Jag tycker personligen att lärosätena har en viktig roll eftersom vi har en form av socialt ansvar. Jag tror också att det är bra för vårt samarbete att vi visar att vi förser landet med kompetens och att vi ser till att många av dem som är hos oss, som vi kanske främst vill ska stanna i akademien trots allt, går vidare i sina karriärer - det är ett ansvar som vi har. Vi kan inte heller behålla alla. Det finns en tratt för att komma in och stanna på lärosätet." Han uttrycker också att i den strategiska planen för Linköpings universitet betonas mobilitet, såsom intersektoriell mobilitet, och samarbete över gränserna starkt. Detta innebär t. ex. samarbete med det omgivande samhället men också för forskare att gå in och ut ur akademien, och hur det berikar lärosätet att ha akademien som kommer in i företag och andra organisationer och vice versa.

## Varför vissa lärosäte saknar stöd för forskares karriär utanför akademien

Patrik Blomquist, affärscoach på KI Innovations, säger att lärosätena har åtagit sig att ta hand om sina anställda, inklusive de som kommer från utlandet för att göra sin doktorexamen eller postdok i Sverige. Ansvaret för att hjälpa dessa studenter och forskare att få ett jobb om de vill stanna i Sverige bör prioriteras eftersom "det finns en investering i deras forskning och utbildning, och dessutom kan det ge jobb på marknaden", så det skulle bli en förlust om denna talang lämnade Sverige.

Jan-Ingvar nämner vidare den roll som ledningen vid svenska lärosäten har i att visa ägarskap och, med vissa styrdokument, visa riktningen för hur detta karriärstöd ska tillhandahållas. Anna Westin kompletterar detta med att säga att vid Uppsala universitet är det synligt i strategier och budgetar att detta prioriteras och att det är en del av framgången för Uppsala universitet. Svenska lärosäten bör arbeta med detta, då det inte alltid ser ut så.

Stina Johansson, samverkansstrateg vid Luleå tekniska högskola, förtydligar att lärosätets uppdrag är att leverera forskning och utbildning med hög kvalitet och att samverka med det omgivande samhället för att sprida kunskap. Med samverkan kommer ett delat intresse; dialogerna och det nära samarbetet med företag ger nya insikter till både utbildning och forskning men öppnar också upp för arbetsgivare att interagera med talanger vid lärosätena - ett sätt att träffa och lära känna nya medarbetare. Ur detta perspektiv är det en win-win-situation.

Avsaknaden av eller den begränsade tillgången till stöd för forskare som utforskar karriärmöjligheter utanför akademien kan tillskrivas en upplevd brist på nödvändighet från både lärosätesledning och handledare. Anna Näs-bom, utbildningskoordinator på Chalmers tekniska högskola, menar att vissa individer tror att en examen från Chalmers är tillräcklig för en framgångsrik karriär. Detta perspektiv kan tyda på att extra karriärstöd inte ses som avgörande, vilket gör att individerna själva tar initiativ till att söka möjligheter utanför akademien.

I det konkurrensutsatta akademiska landskapet, där forskare tävlar om begränsade resurser som finansiering och publiceringsmöjligheter, tenderar lärosätena dessutom ofta att prioritera stöd för framgångsrika akademiska karriärer. Som Déborah Rupert, tidigare akademiker och numera karriärcoach, beskriver det prioriteras ofta publicering framför en holistisk personlig och professionell utveckling i denna "shark tank", vilket hindrar omfattande vägledning som är avgörande för att utforska alternativa karriärvägar.

Malin Broberg, rektor vid Göteborgs universitet, lyfter dessutom fram lärosätets strategiska fokus på att "attrahera och behålla de bästa forskarna och lärarna" snarare än att säkerställa deras framtida framgång utanför akademien. Att erbjuda karriärvägledning innebär med andra ord att först och främst erbjuda karriärutvecklingsmöjligheter inom organisationen.

## Handledarnas roll

Alla doktorander har minst en huvudhandledare och en biträdande handledare. Handledarna utses av prefekten vid den institution där doktoranden är antagen. Iryna Yakymenko, professor och studierektor för forskarutbildningen vid institutionen för fysik, kemi och biologi vid Linköpings universitet, menar att handledarna har en avgörande roll för en doktorands framfart, att det är till dem doktoranderna oftast vänder sig först. Alla intervjuer med lärosätesrepresentanter visar tydligt att handledare har en central roll när det gäller att hjälpa doktorander att hitta sin framtida karriärväg. Handledarna har dock ofta inte den relevanta bakgrunden för att ge stöd i att vägleda sina doktorander till en möjlig karriärväg utanför akademien. Jan-Ingvar håller med om detta och har en idé om en potentiell lösning: att göra det obligatoriskt för alla doktorander att delta i en "forskarskola" där karriärplanering är obligatoriskt: "Det är mycket bra att samla det på ett ställe så att det inte bara är beroende av det handledarteam som du har som doktorand." Han nämner vidare att det ofta är en process att som handledare förstå att inte alla kan eller bör stanna inom akademien och vad handledare bör göra för att stödja en eventuell övergång från akademien.

Flera respondenter uppger också att det stöd en handledare kan ge för en karriär utanför akademien vanligtvis avgörs av hur mycket erfarenhet de själva har från en karriär utanför akademien. Den allmänna uppfattningen verkar vara att handledare inte bör förvänta sig att detta är ett allmänt villkor. Det är dock en bonus för handledaren att ge denna syn när det är möjligt. Anna Westin ger en annan vinkel på relationen mellan handledare och student: "Det finns ett gap mellan doktorandens förväntningar på handledaren och handledarens förväntningar på den uppgift den har gentemot doktoranden."

Hon förklarar vidare att handledare inte har något verkligt incitament att arbeta med en doktorands karriäralternativ, eftersom handledarens främsta mål är att se till att doktoranden producerar en kvalitativ avhandling. Men för att stödja handledarnas förmåga i att vägleda sina doktorander i alternativa karriärvägar har de ett program som riktar sig till handledare om hur de kan förbereda sig för den här typen av frågor. Det är inte rimligt att tro att alternativ karriärvägledning är något som alla handledare har lätt för, men Uppsala har identifierat behovet av att handledarna hjälper till att ge detta perspektiv.

Robert Harris uttrycker en oro för ett möjligt hinder: "Jag tror att många handledare inte är medvetna om karriärkontor och det stöd som faktiskt finns tillgängligt. Den viktiga frågan om du själv är inom akademisk forskning, för de flesta människor, är att det är den enda värld de känner till. De kan bara erbjuda karriärråd baserat på vad de vet och vad de har upplevt. Jag råkar ha arbetat som konsult inom näringslivet och har en uppfattning om industriell vetenskap och kliniska prövningar och sådant, men de flesta människor har inte det. Så karriärrådgivning från en handledare är ganska ensidig."





## Individuella studieplaner (ISP) för karriärstöd

Innehållet i en individuell studieplan (ISP) bestäms i hög grad av varje lärosäte eller institution. Även om karriärvägledning nämns i Högskoleförordningen (1993:100) är det inte alltid obligatoriskt, utan endast rekommenderat. I intervjuerna ser vi att vissa lärosäten och högskolor har inkluderat detta som en uppföljningspunkt i ISP. Andra ser det däremot enbart som ett verktyg för att avsluta forskarutbildningen på ett korrekt sätt och i tid. Men även vissa intervjupersoner som inte har karriärplanering strukturellt i ISP idag ser positivt på att inkludera det där. Ett annat liknande verktyg är ASP (Allmän studieplan), som är en allmän, övergripande plan för en institution eller ett forskningsområde att arbeta efter. En intervjuperson nämnde att de inkluderar karriärplanering i ASP men inte i ISP.

Robert Harris ger sin syn på hur ISP skulle kunna användas för karriärvägledning utanför akademien: "Statistiskt sett, om man tittar på Europa, kommer 50 % av doktoranderna att försvinna från akademien direkt efter disputationen, och inom fem år kommer 50 % av de 50 % som är kvar också att vara borta. Och om man tittar 10 år framåt i tiden är det mindre än 5 % av människorna som fortfarande är kvar i den akademiska lärosätessvärlden. Det innebär att 95 % av samtliga doktorander kommer att göra något utanför akademien. Så det är absolut nödvändigt att förstå deras alternativ. Och även om du tar en doktorexamen för att du inte är säker på vad du vill göra eller för att du tycker att det är bra att gå vidare till nästa nivå, så är det möjligt att inkludera utbildningsmöjligheter i din individuella studieplan som är inriktade på det, t. ex. kurser vi erbjuder i entreprenörskap, industriplaceringar och andra saker."

## Olika stöd för olika forskningsområden

Det är viktigt att komma ihåg att karriärmöjligheterna utanför akademien ser lite olika ut, beroende på vilket forskningsområde du befinner dig inom. Life science och datavetenskap är t. ex. nära kopplade till arbetsmarknadens behov. Humaniora och pedagogik har däremot en svagare koppling till näringslivets behov. Detta bör också återspeglas i det stöd som ges vid lärosätena. Som Jan-Ingvar Jönsson uttrycker det: "Jag tror att det är charmen med ett större lärosäte, att man kan hantera det på olika sätt. Och naturligtvis måste du göra alternativ karriärplanering på olika sätt om du är inom något tekniskt område eller om du är inom statsvetenskap."

Iben Treebak betonar att de doktorander som bedriver grundforskning, som kanske inte har omedelbara tillämpningar, ofta har svårare att förklara relevansen av sina färdigheter för potentiella arbetsgivare utanför akademien än doktorander inom områden med hög näringslivsintegration, t. ex. livsmedelsvetenskap.



## Samarbete med det omgivande samhället

I Danmark finns det en förpliktelse att göra en förändring i den vetenskapliga miljön under sin tid som doktorand. Det kan innebära en tidsperiod (3–6 månader rekommenderas) vid en annan forskningsinstitution av något slag, men också t. ex. att göra Forskning och Utveckling (FoU) i ett företag inom den privata sektorn. Finland ger också exempel på obligatorisk tid utanför lärosätet under doktorandstudierna.

Stina Johansson nämner i sin intervju Luleå universitets nära samarbete med de kommunala näringslivskontoren och hur viktigt det samarbetet är: "de känner sina företag och deras behov bäst". Hon nämner vidare att de ofta får förfrågningar från företag i regionen som vill komma i kontakt med deras studenter. "Ni har många människor som är högst intressanta för oss, hur kan vi göra det här tillsammans?". Iben Treebak understryker också vikten av samarbete mellan intressenter för att attrahera internationella forskare:

***"Att identifiera och vårda denna talangpool kräver gemensamma ansträngningar från lärosäte, arbetsgivare och statliga institutioner. Utan någon av dessa intressenter är det svårt att locka rätt talanger till vårt land och se till att företagen har tillgång till en högkvalificerad internationell arbetskraft."***

Det är viktigt att notera att omfattningen av branschsamverkan varierar avsevärt mellan olika institutioner, även inom ett och samma lärosäte. Vid vissa institutioner integreras näringslivssamverkan proaktivt, med tanke på de företagskopplingar som finns i deras forskningskultur. Forskningsresultaten är strategiskt anpassade till potentiella företagsintressen, t.ex. produktutveckling.

Å andra sidan uppvisar inte alla institutioner samma grad av engagemang i näringslivssamverkan. Vissa trivs i mycket akademiska miljöer och interagerar främst inom och mellan forskningsgrupper snarare än utanför akademien.

Följaktligen har juniora forskare i sådana miljöer begränsad exponering mot näringslivet, med ett övervägande fokus på akademiska strävanden. Denna minskade branschexponering leder till lägre medvetenhet om karriärmöjligheter utanför akademien. En junior forskares vägledning för en icke-akademisk karriär är i huvudsak kopplad till deras respektive avdelnings forskningsfokus och miljö.

### Innovation som karriärväg

En annan möjlighet för internationella forskare, förutom att stanna kvar inom akademien eller hitta ett jobb utanför akademien, är entreprenörsvägen. De flesta svenska lärosäten har bra stöd för forskare som vill kommersialisera sin forskning. 82 % av de tillfrågade i vår undersökning säger att deras lärosäte erbjuder stöd för forskare som är intresserade av entreprenörskap och innovation. Karin Ackersholm, innovationsrådgivare vid Linköpings universitet, berättar om innovationskulturen i vissa forskargrupper: "Man pratar över kaffet om sådana här saker, man uppmuntrar och öppnar dörrar för varandra, och det blir också vanligt att man hör att andra har gjort den här typen av satsningar." Men samtidigt påpekar hon att detta inte gäller för alla forskargrupper eller ens forskningsområden. Man bör anstränga sig för att lyfta fram goda exempel till en bredare publik av forskare vid svenska lärosäten. Vidare påpekar hon att vägen till entreprenöriell framgång inte alltid är spikrak. Ibland måste en idé återföras till ritbordet för vidare bearbetning.

Innovationskontorets roll vid Linköpings universitet är att hjälpa forskare i tidiga skeden av en entreprenöriell idé och svara forskare med frågor om hur deras forskning kan påverka det omgivande samhället. Innovationskontoret har sedan ett nära samarbete med inkubatorn, vilket är LEAD på Linköpings universitet. LEAD hjälper till i de följande stegen när idén är formad och redo att introduceras på marknaden. Karin tillägger också att det inte är nödvändigt att forskaren som kom med idén måste ha den ledande positionen, t. ex. som VD, i senare skeden i det nybildade företaget. Det är inte ovanligt att man tar in en annan forskare eller någon utanför akademien i den rollen. Idéskaparen kan ha en mer underordnad roll i företaget.

Patrik Blomquist från KI Innovations konstaterar att det "finns en växande investering och intresse från forskarna att omvandla sina idéer till kommersiella och slagkraftiga företag. Många forskare rapporterar att erfarenheter från spridningsprocessen, oavsett om de är framgångsrika eller inte, ger nya perspektiv och värdefulla insikter som hjälper dem att bli bättre forskare. Sedan 1996 har KI Innovations utvärderat över 1 500 forskningsbaserade idéer."

Dessutom hävdar Karin att många internationella forskare kommer till Sverige på grund av vår innovativa profil och entreprenörshistoria. Det kan också ha att göra med *lärarundtaget*, som innebär att alla lärare, forskare och doktorander vid svenska lärosäten enligt svensk lag (LAU 1949:345) äger rätten till sina egna patenterbara innovationer, även om de är framtagna under arbetstid.



## DEL 3

### **Näringslivets roll**

I rapporten undersöker vi vad lärosätena kan göra för att stödja sina internationella juniora forskare men det räcker inte med förberedda och utbildade forskare om näringslivet inte är redo att välkomna dem till sina organisationer. I det här avsnittet kommer vi att studera näringslivets roll och vad det kan göra för att vara bättre förberedd på att anställa internationella juniora forskare.

## Metod

För att förstå branschens syn och roll finns det en hel del relevant sekundärdata att utgå ifrån, vilket vi har gjort för referensenstagning. Vi ville också genomföra intervjuer med relevanta aktörer från branschen, med fokus på synen på, och öppenheten för, att rekrytera internationella forskare. Totalt genomfördes 13 intervjuer med personer som representerar olika delar av det svenska näringslivet.

## Utfall

Som nämnts tidigare i rapporten kämpar de flesta företag i Sverige med brist på kvalificerade talanger och måste göra allt de kan för att hitta nya och bättre sätt att attrahera dessa. I detta avsnitt har vi sett några viktiga övergripande teman gällande näringslivets roll, vilka diskuteras nedan.

## Öppenhet för rekrytering av forskare

Lena Miranda, VD för Linköping Science Park, ser gruppen forskare som en del av lösningen på kompetensbristen: "Det är definitivt en lite marginaliserad grupp, men fortfarande en ganska lågt hängande frukt. Med tanke på att vi ständigt och jämt talar om den stora kompetensbristen drar vi inte nytta av den mest högutbildade grupp vi har inom näringslivet. Så det är en högst relevant grupp att sätta ljuset på. Särskilt, som hon nämner, mot bakgrund av att:

***“många företag säger att hitta rätt talanger är nummer 1, 2 och 3 av de hinder som står i vägen för att påskynda deras företagstillväxt”.***

Stina Johansson, samverkansstrateg vid Luleå Tekniska Universitet, ger sin syn på det stora behovet av talanger i norr för den gröna omställningen:

“Medan offentlig och privat sektor söker efter människor som vill flytta hit finns det olika grupper som redan är här som skulle kunna spela en viktig roll men som ofta försummas, t. ex. internationella studenter och ibland till och med doktorander vid lärosätet”. Hon fortsätter sedan med att ge sin syn på varför företag kan ha svårt eller tveka att anställa personer med doktorexamen: “Jag tror att det först och främst handlar om kunskap, att veta vad den här gruppen kan bidra med, men för många företag kan det också vara en fråga om mod, att utmana sin traditionella rekryteringsbas. Ett starkare samarbete under studier eller forskning har potential att skapa den förståelsen och undanröja några av hindren”. Hon tillägger vidare att det också kan ha att göra med en brist på goda exempel från andra företag.

Alicia Parvin, projektledare för Talangattraktion och Kompetensförsörjning på Stockholm Business Region, säger: “... kopplat till talangattraktion, behöver vi synliggöra att den här målgruppen finns”. Hon fortsätter med att säga, om att anställa forskare: “vissa arbetsgivare som är duktiga på det fortsätter att göra det och andra som inte vågar testa ligger verkligen efter och har kanske inte rekryterat några personer med forskningsbakgrund alls”.

När vi intervjuar representanter från life science-branschen ser vi tvärtom en mycket högre mognad att anställa personer med en forskningsbakgrund. Patrik Blomquist, affärscoach på KI Innovations, delar med sig av sin erfarenhet av övergången från akademien till näringslivet och lyfter fram de värdefulla färdigheter som doktorander kan erbjuda, såsom vetenskaplig expertis, projektledning och förmågan att kommunicera komplex information.

Guillaume Desachy från AstraZeneca påpekar att en doktorsexamen är en markör för att du har ägnat minst tre år av ditt liv åt ett specifikt ämne. Det är ett tecken på hängivenhet, engagemang, tålamod och motivation – mycket eftertraktade färdigheter inom life science-branschen.

Richard Cowburn, enhetschef för External Engagement vid KI, betonar att stora företag som AstraZeneca "anställer doktorer för laboratoriearbete och högre positioner, men även anställda utan doktorsexamen kan vara mycket kompetenta och professionella inom sitt område. Det är en verklig fördel att ha en doktorsexamen inom det vetenskapliga området, men det är inte nödvändigt. Företag anställer baserat på talang och erfarenhet, och det spelar ingen roll vilket land den anställde kommer ifrån".

Alicia Parvin ger sin syn på detta, eftersom hon har uppfattningen att arbetsgivare i hennes nätverk ofta anser att personer med forskarbakgrund är överkvalificerade och att de inte vet vad de ska göra med sin kompetens. Vidare förklarar hon att det kan vara så enkelt som en missuppfattning om att forskare skulle kräva en mycket högre lön än andra människor, även om det troligtvis inte är sant. Hon påpekar att:

***“Låt personen i fråga själv avgöra om lönen är i nivå, i stället för att avgöra det åt dem”.***

Lena Miranda håller också med om att många företag ser den här gruppen som överkvalificerad: "Jag tror att det finns en inbyggd rädsla hos många chefer och ledare att rekrytera någon som har en "edge" och som man inte riktigt förstår sig på; kommer jag att kunna matcha behovet av utmaningen för en så högt kvalificerad person? Man satsar så mycket utan att egentligen veta."

Dessutom utvecklar hon detta genom att säga att lärosäte och andra aktörer, såsom Science Parks, måste samarbeta för att dela kunskap om forskargruppen och skapa plattformar för att bättre tillgodose gruppens behov.

Malin Almgren, VD på Schain Research, fann att det skulle vara nödvändigt för företagets anställda att ha en doktorsexamen i vissa arbetsförhållanden. Problemlösningsförmågan, "att vara en hustler" och se helheten är ganska unikt för doktorander, och det är vad de letar efter hos nyanställda. Malin nämner att i hennes team är det bara ett fåtal (av 12 personer) som inte har en doktorsexamen. Jessica Martinson, VD för Sweden Bio, understryker att "med eller utan doktorsexamen är det viktigt att ha ett analytiskt sinne, att kunna ta itu med nya problem och upptäcka nya lösningar, men också att göra detta på ett mycket systematiskt sätt och utföra mycket högkvalitativt arbete med känsla för detaljer. Under årens lopp har vi i princip överallt där jag har arbetat haft en 50-50-fördelning mellan icke-disputerade och doktorer."

Mette Fog Skriver ger en inblick i hur näringslivet i Danmark brukar tänka när det gäller personer med en doktorsexamen: "Att bara säga att man har doktorerat är inte tillräckligt, för att söka jobb inom näringslivet måste man kunna presentera ett bredare utbud av kompetenser och man måste kunna sätta in det i det sammanhang där man arbetar. Så jag tror att det är en av de punkter som vi behöver stödja dem i, att de behöver förklara lite mer om vad de har gjort och vad de har lärt sig av sin doktorsexamen." Hon fortsätter med att säga att doktorander inte får glömma att de har så mycket mer att erbjuda än bara sina forskningsresultat. De har också många överförbara mjuka färdigheter, som kommunikation, lagarbete, projektledning med mera.

Vidare nämner hon om de nationella insatserna för att attrahera och behålla talanger i Danmark: "Det danska näringslivet som arbetsgivarorganisation är den största i Danmark, och de deltar också i dessa diskussioner och försöker påverka det politiska landskapet också eftersom det verkligen är en pågående diskussion."

*"Bristen på forskarutbildade påverkar näringslivets kompetensförsörjning. Att attrahera, rekrytera och behålla doktorander med banbrytande kompetenser är avgörande för näringslivets kompetensförsörjning och förändringar på arbetsmarknaden, inklusive klimatförändringarna. Sverige behöver använda den kompetens som byggts upp under flera års studier vid våra lärosäte. Därför är regeringens mål att fler utländska doktorander ska stanna kvar i Sverige efter examen."<sup>3</sup>*

## Öppenhet för att anställa internationella talanger

När det gäller öppenhet för att anställa internationella talanger delar Lena Miranda med sig av sin erfarenhet att företag med en internationell ägare eller som är Sverigebaserade men har en stor global närvaro är mer öppna för att anställa internationella talanger. Personer med forskarbakgrund är naturligtvis vanligare i företag med en högre nivå av FoU (som vi kan exempelvis se i life science-sektorn). Hon påpekar att det också är bra att vara medveten om dagens geopolitiska spänningar, som kan påverka möjligheten att anställa internationella medarbetare.

Guillaume Desachy, direktör för statistikvetenskap på AstraZeneca, säger att läkemedelsföretag är mycket öppna och investerar mycket resurser i att hitta internationella talanger med önskvärda och unika färdigheter: "AstraZeneca är intresserade av att rekrytera de bästa och kommer att stödja med omplaceringspaket och familjestöd för att anställa den bästa möjliga personen." Han betonar "behovet av att ha unika perspektiv, från mångkulturella ursprung och tvärvetenskapliga områden, vilket ger ett bättre team". Jessica Martinson betonar hur vanligt det är att rekrytera internationella talanger till life science-sektorn i Sverige: "Jag skulle säga att det är ganska lätt att rekrytera inom Europeiska unionen. Men om du går utanför Europa blir det för komplicerat för mindre företag, så det händer inte. Jag har personligen upplevt många av dessa rekryteringar när människor redan har kommit till Europa via studier och sedan fått möjlighet att stanna. Lärosätena är något av en språngbräda för att rekrytera personer utanför EU eftersom det annars är i princip omöjligt, skulle jag säga, om du är ett litet företag och har en tidslinje för när du behöver ha någon ombord."

Peter Nordström, programdirektör på SWELife, diskuterar också utmaningarna och incitamenten för internationella forskare som vill göra karriär utanför akademien i Sverige, och betonar behovet av att Sverige bättre marknadsför sig som ett attraktivt land för internationella forskare och integrerar internationella talanger i det svenska samhället.

Ying Chen, VD och medgrundare på Arkus AI, berättar att de bland sina fem tillsvidareanställda har fyra olika nationaliteter, vilket bekräftar att de är mycket benägna att anställa internationella medarbetare. Hon tillägger dock att det som behövs är att regeringen skapar en infrastruktur för jobbomöjligheter för invandrare. Hon medger:

***“Arkus AI hade faktiskt ett problem väldigt tidigt när vi försökte rekrytera någon som hade tagit examen här (i Sverige) och som behövde visum, och det var helt omöjligt att göra det som nystartat företag, så vi gav upp!”***

Betoningen ligger på att stöd från regeringen skulle göra det mycket lättare för ett nystartat företag att rekrytera internationella talanger och att det för närvarande “bara är oöverkomligt dyrt, utdraget och tidskrävande”. Hon menar: “Vi gör ingen skillnad mellan internationella och icke internationella. Vi fokuserar bara på kandidatens kvalitet”. Dessa behov betonas även av Banushree Kumar, CTO på Epigenica, som uttrycker oro över att: “När vi anställer internationella talanger möter vi många hinder i immigrationslagstiftningen, och när det redan är svårt att göra vår start-up attraktivare än större företag, har vi ytterligare juridiska problem som inte gör denna rekrytering enkel.”

Jessica understryker vikten av skattelättnader för internationell rekrytering och talangrekrytering: “Vi borde ha en bredare definition av denna skattelättnad för experter, för som det är nu, gäller den för ett företag som vill rekrytera någon på professorsnivå, men för mindre

företag kan det vara en mycket specifik kompetens som saknas. Det kanske inte är en person på så hög nivå i sin karriär, men det kan vara avgörande att få dessa kompetenser ombord. Det finns ingen riktig mekanism för att identifiera och föra dessa kompetenser till Sverige. Så skattelättnader, kortare köer på Migrationsverket och, i allmänhet, en mer öppen inställning till att ta hit utlänningar till Sverige behövs eftersom vi verkligen behöver denna förstärkning.”

Enligt Forskarskattenämnden<sup>34</sup>: “Utländska medborgare som utför särskilt kvalificerade arbetsuppgifter eller uppbär en månatlig ersättning över en viss nivå kan få skattelättnader på sina svenska förvärvsinkomster. Skattelättnaden innebär att 25 % av inkomsten är befriad från skatt.” Denna möjlighet kan göra svenska företag mycket attraktiva jämfört med andra länder.

I rapporten International Talent Map Report<sup>1</sup> av Switch to Sweden, kan man se att de största hindren som företag möter när de anställer internationella talanger är långa handläggningstider för arbetstillstånd, språkbarriärer och kulturella utmaningar. Många företag som har svarat på enkäten säger sig vara öppna för människor med olika bakgrund och kulturer och är positiva till att rekrytera internationella medarbetare. Ändå finns det vissa hinder som stoppar dem. Dessutom bekräftar 47 % av alla företag att de behöver mer kunskap om rekrytering av internationell kompetens.



En person som både är internationell och forskare kan uppleva, som Lena Miranda uttrycker det, ett "dubbelt hinder": "Jag kan tänka mig, inte för alla men för många, att det delvis är så att man är lite rädd för någon som har mer kompetens än en själv, både som chef och som organisation att ta in någon med en högre examen. Det kan skapa en rädsla. Och i nästa steg även det internationella. Där har vi mycket kunskap om språkbrister, byråkratiska processer, kulturella frågor osv."

## Språkliga hinder

Flera av branschens aktörer uppger att språket kan vara ett betydande hinder i vissa företag, det vill säga att man inte kan svenska tillräckligt bra. Samtidigt är de överens om att språket inte ska vara ett hinder, särskilt inte i företag med en global profil. Niklas Delersjö, chef för Move to Gothenburg, ger sin syn på saken: "Generellt rekommenderar vi arbetsgivare att inte kräva svenska om det inte är avgörande för jobbet. Att öppna upp för engelsktalande medarbetare kommer att öka gruppen av potentiella talanger och även tillföra extra värde genom att skapa mångsidiga team och få kunskap om andra länder och kulturer. Men i kontakt med talanger rekommenderar vi dem alltid att lära sig svenska."

Patrik Blomquist och Peter Nordström bekräftar att kunskaper i svenska inte bara är avgörande för det personliga och sociala livet utan också kan öppna dörrar till jobb inom den offentliga och privata sektorn. Malin Almgren exemplifierar hur deras företag fungerar: "Vi har engelska som arbetspråk. Med tanke på förekomsten av internationella anställda som kanske inte talar svenska, vilket är ganska vanligt om jag ska vara ärlig, så är det avgörande av praktiska skäl och vi har mestadels internationella kunder också."

De intervjuade från Danmark, Mette och Iben, håller också med om att det är viktigt att lära sig det lokala språket, både för integration och karriärutveckling. Köpenhamns universitet tycker till och med att det är så viktigt att de har gratis språkkurser, och deras International Staff Mobility Services har en person som enbart arbetar med språkstöd. Mette påpekar att man genom att lära sig det lokala språket sänder ett viktigt budskap till arbetsgivarna om att man vill stanna, även om nivån inte är perfekt ännu, något som Iben också håller med om.

I International Talent Map Report<sup>1</sup> dras slutsatsen att: "Företagen måste öka sitt fokus på integration, inkluderande språkpraxis och karriärutveckling. Många företag är fortfarande inte tillräckligt kunniga om hur man arbetar med internationell kompetens. I teorin uppger många av de svarande företagen att det inte anses lika viktigt om kandidaterna har en gedigen förståelse för det lokala språket, men i praktiken måste de internationella talangerna ofta tala det lokala språket, eller så känner sig företagen inte tillräckligt starka i engelska som ett gemensamt språk."



## Intersektoriellt samarbete

Alicia Parvin ger sin syn på hur vi behöver arbeta tillsammans i olika sektorer: "Vi kan inte kräva allt av lärosätena och inte heller att de ska lösa allt, men vi måste komma samman mer och arbeta tillsammans med de här frågorna. Lärosätena måste förstå att de är en kugge i hjulet." Richard Cowburn tillägger: "Lärosätena måste investera i karriärutvecklingstjänster, ta åtagandet att hjälpa forskare att hitta jobb inom andra områden på allvar, och göra människor medvetna om deras kompetens och möjligheter utanför akademien."

Lena Miranda, VD för Linköping Science Park, påpekar:

***"Jag tror inte att lärosätet kommer att ha vare sig tid eller möjlighet att ha samma öra mot marknaden i näringslivet som vi har eftersom det är vårt huvuduppdrag. Men vi kan skapa rätt mötesplatser och forum där lärosätet kan bidra med kunskap och förstärka bilden av vad den här kompetensen kan bidra med."***

Hon fortsätter: "Och sedan tycker jag, kopplat till det också, att lärosätena tillsammans med t. ex. Svenskt Näringsliv eller Vinnova kanske skulle tydliggöra vikten av att få in forskningskompetens och internationell forskningskompetens i näringslivet för att Sverige ska vara konkurrenskraftigt i framtiden. Och gärna i samarbete med representanter från näringslivet som idag kan vittna om vad det har betytt för deras företag."

De flesta av de intervjuade som representerar näringslivet menar att akademien och näringslivet måste arbeta närmare varandra, och en insats som skulle kunna få stor effekt är att visa upp goda exempel på forskare som övergår från akademien till näringslivet. Vad hade de för bakgrund och var befinner de sig nu? Hur var processen för individen och företaget som anställde dem?

I rapporten Rekryteringsenkäten 2024 från Svenskt Näringsliv<sup>14</sup> kan man läsa att 45 % av de svenska företagen samarbetar med någon form av utbildningsanordnare. Tittar man mer specifikt på de som samarbetar inom forskarutbildning är det endast 35 % som svarar att samarbetet fungerar bra eller ganska bra.



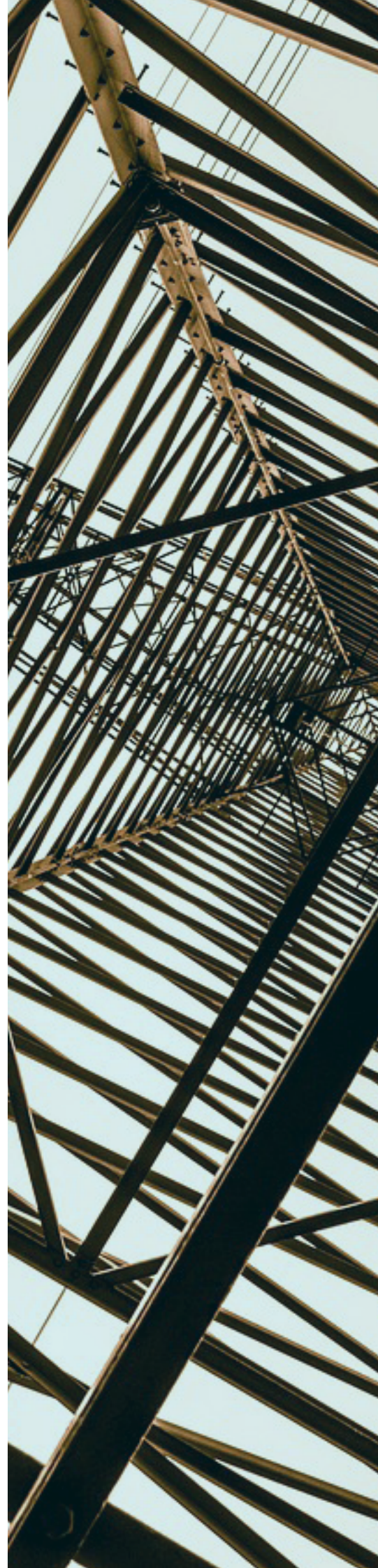
## Värdet av praktikplatser utanför akademien

Ett bra exempel på samarbete mellan akademien och näringslivet är praktikplatser. Richard Cowburn betonar att "lärosätena måste investera i karriärutvecklingstjänster, ta åtagandet att hjälpa forskare att hitta jobb inom andra områden på allvar, och göra människor medvetna om deras kompetens och möjligheter utanför akademien" eftersom de akademiska rollerna är knappa. Praktikprogram och samarbeten mellan akademien och den privata sektorn kan också vara till nytta. Företag kan testa potentiella medarbetare, bygga upp en arbetsstyrka med önskade kompetenser och samarbeta med lärosäte, medan praktikanter kan dra nytta av att förstå den privata sektorn och få praktisk erfarenhet.

Jessica Martinson tycker dessutom att "det borde vara obligatoriskt för alla doktorander att delta i ett praktikprogram eftersom det är mycket givande för dem och för de företag och organisationer som tar emot praktikanter". Hon tillägger: "möjligheten att få den fördel som annars inte är självklar och att få inspiration som kan leda till andra möjligheter", genom att etablera nya kontakter och ett värdefullt nätverk. De flesta forskare kanske inser att de vill övergå till näringslivet, och att få dessa bredare samarbeten och förståelse kan vara mycket fördelaktigt.

Guillaume Desachy anser att: "Akademien lär ut färdigheter, men ger ingen inblick i hur det är att arbeta i verkligheten. Det är därför praktikplatser är så viktiga. Du får lära dig av experter, ta del av deras tankar om hur de kom dit de är, och dra lärdom av deras erfarenheter vilket kan hjälpa dig framåt. Praktikplatser ger dig en fot in på arbetsmarknaden - ta chansen!"

Banushree Kumar nämner praktikprogrammen som "viktiga initiativ att driva bland andra svenska lärosäten för att etablera eller förstärka en bro mellan näringsliv och akademien". Hon har varit en del av KI Career Internship Program i några år nu och har haft fantastiska erfarenheter med praktikanter.



## Exempel på best practice

Nedan följer några exempel på framgångsrikt samarbete som sticker ut:

Projektet *North Sweden Green Deal*, som ägs och drivs av Region Norrbotten och Region Västerbotten, var ett försök att svara på de möjligheter och utmaningar som är kopplade till den gröna omställningen i norr och bygga kapacitet för att hantera den sociala omvandling som sker i samband med nya investeringar och etableringar. Projektet hade flera fokusområden, varav ett var kompetensförsörjning. Här samarbetade regioner, kommuner, utbildningsanordnare och andra nyckelaktörer för att hitta nya lösningar på de stora behoven. Ett nytt koncept som kom ur detta projekt var "Green Deal Buses", ett försök att ta studenterna, både svenska och internationella, ut från sin bekvämlighetszon på lärosätena till kommunerna i regionen. Projektet genomfördes i nära samarbete mellan kommunerna och lärosätet, med målet att ge dem en fullständig bild av hur ett nytt liv skulle kunna skapas i regionen. Studenterna träffade intressanta arbetsgivare, både inom offentlig och privat sektor, och träffade människor som flyttat dit. De fick också se hur livspusslet kunde lösas och vad de kunde göra utanför kontoret - kort sagt, de fick se det bästa av varje kommun. Konceptet var mycket uppskattat av både studenter och kommuner och är nu under vidareutveckling.

Ett annat utmärkt exempel på samarbete mellan akademien och näringslivet är *Stockholm Academic Forum* - ett samarbete mellan Stockholms kommun och de 18 lärosätena i regionen. De har en nära dialog och arbetar med karriärfrågor för medföljande makar. De har nyligen startat *Stockholm Dual Career Network Academy*, ett 4-veckors boot camp för medföljande makar, där de pratar om karriär, välbefinnande, språk och mycket mer. Studier visar att de flesta internationella talanger också kommer att lämna Sverige om makarna inte hittar något att göra inom rimlig tid.

Göteborgsregionen är ett annat exempel på hur man arbetar tillsammans för att attrahera och integrera internationella talanger. De har *Move to Gothenburg*, ett samarbete mellan företag, lärosäte och städer/regioner. De arbetar för att attrahera internationella talanger och leda dem till potentiella arbetsgivare genom sin jobbportal och talangpool, som matchar talanger med engelskspråkiga jobb. Policyarbetet skapar också bättre förutsättningar för rekrytering av arbetsgivare och talanger. Utöver detta har de *International House Gothenburg*, en fysisk plats tillgänglig för internationella talanger och deras medföljande partners för att få stöd i frågor som karriär, integration och mer.

En best practice som Linköping Science Park kan erbjuda är *Tap the Talent*, som drivs genom deras projekt *Switch to Sweden*. *Tap the Talent* är ett omvänt introduktionsprogram för företag, där de lär sig mer om olika aspekter av internationell rekrytering. Planen är att göra en specifik version om rekrytering av forskare till din organisation. Linköping Science Park har också drivit ett spännande initiativ under några år som kallas *Science Pop-Up Expo*, med fokus på doktorander som får chansen att sälja in sin forskning till företag för att hitta samarbetspartners, en framtida jobbmöjlighet och mycket mer.

## DEL 4

### **Externa aktörer/organisationer – hinder eller möjligheter**

Som ett fjärde perspektiv har vi i denna rapport undersökt om och vad olika externa aktörer, organisationer och myndigheter i Sverige gör eller skulle kunna göra för att hjälpa, eller till och med hindra, forskare som vill göra karriär utanför akademien i Sverige. Som framgår av resultaten av enkätundersökningen riktad mot juniora forskare och de semistrukturerade intervjuerna kan administrativa frågor, såsom migration, bristande förståelse för den svenska arbetsmarknaden och brist på information om karriärrelaterade frågor under deras doktorandstudier eller postdok-tjänster påverka hur de uppfattar en karriär i Sverige.

## Metod

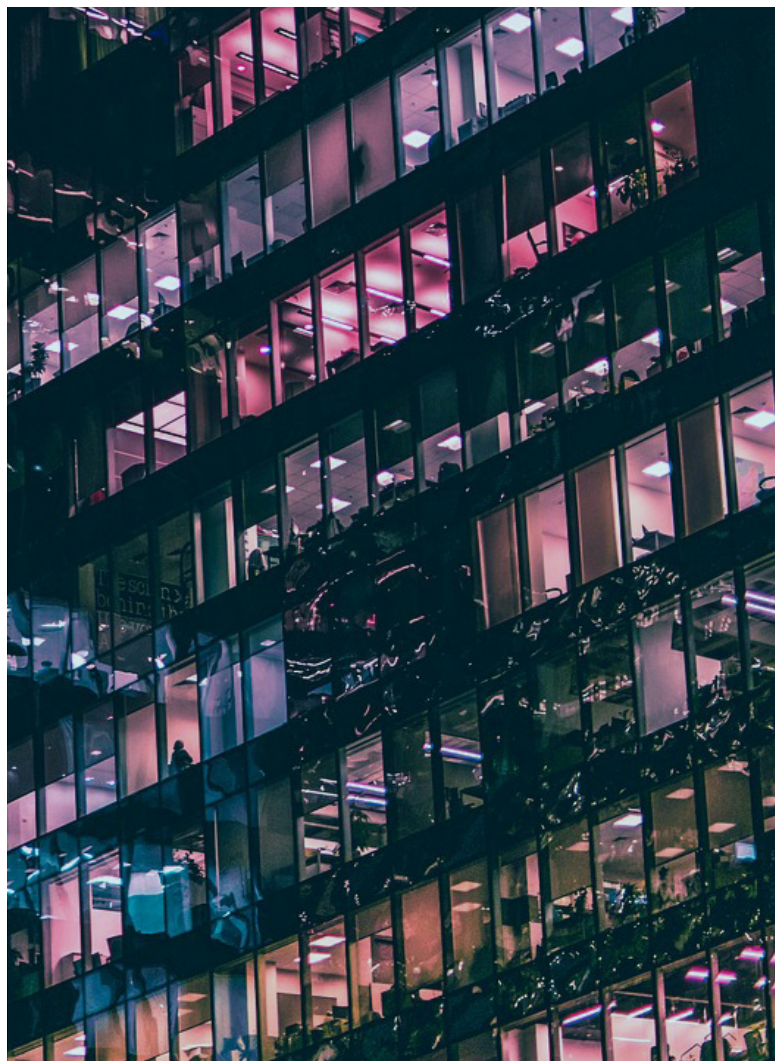
Vi har genomfört intervjuer med utvalda organisationer som vi anser har kunskap om och kan påverka frågor inom detta område. Därutöver inkluderar vi sekundära informationskällor såsom hemsidor, lagstiftning och rapporter. Vi har genomfört intervjuer med Migrationsverket, Trygghetsstiftelsen, Europeiska arbetsförmedlingen i Sverige (EURES), Naturvetarna och Sveriges lärosätesslärare och forskare (SULF).

## Utfall

### Migrationsverket

För att kunna fortsätta med en karriär utanför akademien måste man också kunna ansöka om ett lämpligt uppehållstillstånd eller arbetstillstånd. Enligt resultaten av enkätundersökning som genomfördes i detta projekt verkar administrativa frågor, som komplexiteten kring den svenska migrationslagstiftningen, liksom långa handläggningstider, vara två av de viktigaste hindren för forskare när de behöver besluta om de ska stanna i Sverige (inom eller utanför akademien) eller lämna landet. Dessutom kan den svenska lagstiftningens syn på vem som är närmast anhörig också orsaka problem för forskare som försörjer andra familjemedlemmar än partner och barn.

För att ta reda på vilka möjligheter som finns för utländska forskare som vill stanna i Sverige och arbeta utanför akademien har vi pratat med Anna Bartosiewicz, expert på arbetstillstånd på Migrationsverket. Anna säger att hon förstår att långa handläggningstider har orsakat problem för både sökande och arbetsgivare, men menar också att i och med den nya modellen för arbetstillstånd, som syftar till att förenkla för arbetsgivare att rekrytera högkvalificerad arbetskraft och som trädde i kraft 29 januari 2024, har handläggningstiderna redan nu förkortats.



Fyra typer av tillstånd är särskilt relevanta för en internationell forskare som söker en karriär utanför akademien i Sverige. Dessa är:

- uppehållstillstånd för att söka jobb eller undersöka möjlighet att starta företag efter forskning eller doktorandstudier i Sverige
- arbetstillstånd
- uppehållstillstånd för personer som driver eget företag
- permanent uppehållstillstånd

Vi kommer att utveckla dessa tillstånd ytterligare nedan, och för vidare information om uppehållstillstånd och arbetstillstånd hänvisar vi till Utlänningslagen (2005:716)<sup>40</sup> kap 5 och 6.

## Uppehållstillstånd för att söka arbete eller utforska möjligheten att starta ett företag efter avslutad forskning eller doktorandstudier

Efter avslutade doktorandstudier eller forskning i Sverige kan man, enligt svensk lagstiftning, ansöka om uppehållstillstånd för att söka arbete eller undersöka möjligheten att starta ett företag i Sverige, ett s.k. jobsökartillstånd. Om tillståndet beviljas är det giltigt i 12 månader. Inom den tiden måste man ha hittat en anställning eller registrerat ett företag. Det är viktigt att ansöka om detta tillstånd innan det tidigare tillståndet för forskning eller doktorandstudier löper ut. Om man får detta tillstånd beviljat kan man ta ett tillfälligt jobb på deltid eller heltid. Anna Bartosiewicz påpekar att detta tillstånd riktar sig till studenter, doktorander och forskare, dvs till högt kvalificerade personer, och som ger doktoranden eller forskaren möjlighet att eventuellt ta ett mindre avancerat jobb under tiden man letar efter 'drömjobbet', nätverkar och utvecklar kunskap om den svenska arbetsmarknaden.

Förutom att ha ett giltigt pass och en heltäckande sjukförsäkring för hela perioden ska den sökande kunna försörja sig under hela tillståndstiden, vilket skulle kunna ske genom besparingar eller tillfälligt jobb.

Jämfört med de andra nordiska länderna är den svenska lagstiftningen mindre generös när det gäller tillstånd för att behålla talanger. Danmark kan t. ex. bevilja uppehållstillstånd för att söka arbete i upp till tre år efter avslutad forskarutbildning. Finland kan bevilja ett sådant tillstånd i upp till två år. Detta kan tyda på att Danmark och Finland är mer flexibla och villiga att låta internationella talanger stanna och bidra till kompetensförsörjningen i sina respektive länder.

## Arbetstillstånd

Arbetstillstånd blir aktuellt att ansöka om när doktoranden eller forskaren får en anställning i Sverige och där arbetstillstånd krävs. Arbetstillstånd gäller för doktorander och forskare som redan hittat en anställning eller för de som har ett jobsökartillstånd och till slut hittat sitt drömjobb. Ansökan ska göras innan tillståndet för doktorandstudier, forskning eller jobsökartillståndet går ut för att inte behöva lämna landet.

Från och med 1 november 2023 höjdes försörjningskravet för arbetstillstånd från 13 000 kr per månad till 80 % av medianlönen i Sverige. Enligt Betänkandet Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. (SOU 2014:15)<sup>18</sup> föreslås ett införande av ett lönegolv för arbetstillstånd motsvarande 100% av medianlönen i Sverige from 1 juni 2025.

Trots att juniora forskare är högkvalificerade, kommer många av dem inte nå upp till det föreslagna lönegolvet under sina första arbetsår, vilket kommer att försvåra för den gruppen att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden, vilket har lyfts i olika artiklar och rapporter.

I betänkandet föreslås också att vissa kategorier av sökande skulle kunna undantas från det nya lönekravet, och för dessa utlänningar ska i stället för lönekravet gälla att lönen minst ska uppgå till den lägsta månadslön som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen under de första åren med arbetstillstånd. De föreslagna undantagen omfattar bland annat utländska medborgare som har följande tillstånd i Sverige:

- tillstånd för forskning
- tillstånd för studier vid högre utbildning (inkluderar doktorander)
- tillstånd för att söka arbete eller utforska möjligheterna att starta ett företag efter avslutad forskning eller doktorandstudier.



Om förslagen om undantagna kategorier av sökanden från det förslagna lönekravet införlivas i svensk lagstiftning kan det innebära en viss lättnad för internationella forskare som har haft uppehållstillstånd för forskning eller doktorandstudier och som vill avancera utanför akademien.

Vi bör också nämna att Regeringens tydliga målsättning är att förutsättningarna för utländska doktorander och forskare att etablera sig i Sverige ska förbättras och att Sveriges konkurrenskraft som forskningsnation ska stärkas. Därför ger man nu en utredare i uppdrag att lämna förslag på åtgärder som förbättrar möjligheterna att attrahera och behålla utländska doktorander och forskare i Sverige.<sup>39</sup>

### Upphållstillstånd för personer som driver eget företag

Att starta ett företag i Sverige kan vara ett större hinder än att få en anställning. Kanske har det funnits vägledning från lärosätets innovationskontor, eller om du har haft ett tillstånd för att utforska möjligheterna och är redo för detta steg, då är detta ett relevant tillstånd. Detta tillstånd ges alltid för 2 år i taget, och sökande måste visa att de kan försörja sig själva och sina familjer under denna period. Idag är lagstiftningen att man behöver 200 000 kr för sig själv, 100 000 kr för make/maka och 50 000 kr/barn för två år framåt. Försörjningen kan t.ex. vara genom egna sparade medel.

### Permanent uppehållstillstånd för doktorander

Efter minst 4 år i Sverige, utan att ha vistats längre perioder utanför Sverige, är det möjligt att ansöka om ett permanent uppehållstillstånd. Sökande ska ha för avsikt att stanna i Sverige och också kunna försörja sig själv genom en anställning eller näringsverksamhet. Migrationsverkets praxis har varit att för att ansöka om permanent uppehållstillstånd måste sökande visa att de har ett anställningskontrakt på minst 18 månader för att uppfylla kravet på "varaktig försörjning". Efter en nyligen meddelad dom i Migrationsöverdomstolen är det tillräckligt med ett anställningskontrakt på 12 månader.

När det gäller permanent uppehållstillstånd måste vi ta hänsyn till betänkandet Kunskapskrav för permanent uppehållstillstånd (SOU 2023:25)<sup>21</sup> som nu är på remiss. Den gäller ett eventuellt införande av krav på kunskaper i svenska språket och det svenska samhället för att få ett permanent uppehållstillstånd.

På ämnet språkkunskaper belyser Universitetslärarens artikel "Doktoranders begränsade svenskkunskaper som samhällsproblem"<sup>20</sup> problematiken med internationella doktoranders bristande kunskaper i svenska språket enligt den senaste doktorandundersökningen vid Göteborgs universitet, genomförd 2023. I artikeln nämns Susanna Karlsson, docent i svenska vid Göteborgs universitet, som påminner oss om regeringens planer på att införa krav i svenska språket för att få permanent uppehållstillstånd och att en regeländring skulle kunna påverka hur lärosätena kommer eller behöver agera när det gäller svenskundervisning för doktorander:

***“Om man vill behålla kompetensen hos internationella doktorander i Sverige kan man tänka sig att vissa lärosäten kommer att satsa på doktorandernas svenskkunskaper, t. ex. genom att ställa krav på svenskstudier för att bevilja förlängning.”***

## Trygghetsstiftelsen

Trygghetsstiftelsen stödjer statligt anställda på vägen till ett nytt jobb eller studier. De erbjuder två typer av stöd. Dels lokala omställningsmedel som kan användas av arbetsgivaren för att proaktivt investera i aktiviteter för att stödja dem som riskerar t. ex. arbetslöshet, samt en andra del som utgör stöd till individer som blivit uppsagda på grund av exempelvis sjukdom eller för dem som avslutar en tidsbegränsad anställning på minst två år, vilket är fallet för doktorander och postdok-tjänster.

Arbetsgivarna bestämmer tillsammans med fackföreningarna hur omställningsmedlen ska användas. Medlen kan t. ex. användas för karriärstöd till doktorander, som Karolinska Institutet och Uppsala universitet har gjort.

Arbetsgivaren nominerar anställda till Trygghetsstiftelsen. För de nominerade finns det gott om tjänster, både individuella och i grupp, att ta del av. Det är dock arbetsgivarens roll att informera den anställde om Trygghetsstiftelsen. Eva-Lotta Krook, rådgivare på Trygghetsstiftelsen, säger att eftersom det är en del av den svenska modellen är det kanske orealistiskt att tro att internationella doktorander och forskare automatiskt skulle känna till den.

Bland de tillgängliga individuella tjänsterna som Trygghetsstiftelsen kan erbjuda finns:

- individuell jobbcoachning med coacher som har branschspecifik kunskap
- seminarier
- möjlighet att läsa kurser i svenska
- feedback på CV och personligt brev
- hjälp med finansiering av kompetensutveckling.

Det är viktigt att så tidigt som möjligt ta reda på vilka möjligheter som Trygghetsstiftelsen ger. Idag har många internationella forskare ingen kunskap om vad Trygghetsstiftelsen är och vad de kan göra för dem.

Eva-Lotta nämner att de ser en markant skillnad mellan de som har haft möjlighet att lära sig språket och de som gör en del av sin forskning utanför akademien, t. ex. en praktikplats, när det gäller att vara bättre förberedd för en karriär utanför akademien.

## Europeiska arbetsförmedlingen i Sverige (EURES)

EURES är ett nätverk mellan EU-kommissionen, europeiska arbetsmyndigheten (ELA), EU:s medlemsländer, samt Norge, Island, Lichtenstein och Schweiz. Nätverket syftar till att hjälpa enskilda arbetstagare som har rätt att röra sig fritt inom EU att hitta arbete i ett annat land. Medlemsorganisationerna erbjuder omfattande tjänster till samtliga europeiska arbetsökande – före, under och efter deras jobbsökningsprocess.

EURES Sverige koordineras av Arbetsförmedlingen och består av dem och 14 andra medlemsorganisationer. Dessa medlemmar erbjuder stöd till arbetsökande som ska flytta för att arbeta i ett annat EU/EES-land. Det finns cirka 30 svenska EURES-rådgivare runt om i landet.

Jon Stråth, nationell samordnare på EURES Sverige, sammanfattar syftet med EURES "... det är att underlätta den fria rörligheten för arbetstagare. Detta görs genom att hjälpa arbetstagare att hitta arbete och arbetsgivare att hitta kandidater i andra medlemsländer och informera dem om deras rättigheter och skyldigheter."

Jon lyfter också fram det som vi också har hört från flera andra respondenter samt läst i rapporter – att det finns två aspekter av internationella doktorander och talangattraktion. För det första vill och behöver vi att de internationella talangerna stannar, ur en svensk tillväxt- och kompetensaspekt. Eftersom det kostar pengar att utbilda dem, finns det också en ekonomisk aspekt inblandad. Dessa internationella talanger är de lägst hängande frukterna att rekrytera snarare än att leta utanför Sverige. De är redan här, de är bekanta med livet i Sverige och därför mycket lättare att integrera. **Därför bör vi fråga oss själva, har vi råd att inte behålla dessa talanger i Sverige?**

Jon berättade om ett drömscenario där karriärfunktionerna vid svenska lärosäten också var en del av EURES, så att de kunde förbättra stödtjänsterna och uppmuntra internationella talanger som gör övergången från akademien till anställning att stanna i Sverige.

Jon nämner också en instruktionsbok "Tackling Staff Shortages - 34 Solutions for Employers"<sup>23</sup>, som Employment Insurance Agency (UWV) i Nederländerna har tagit fram för företag och organisationer som rekryterar internationellt. Informationen i häftet kan delas in i tre kategorier: utforska nya talanger, organisera arbetet annorlunda samt binda och fascinera. Dessa har tagits fram för företag och organisationer som rekryterar internationella talanger. Något liknande skulle kunna skapas för branscher och företag i Sverige.

## Naturvetarna

Många av medlemmarna i Naturvetarna är forskare. Naturvetarna stöttar sina medlemmar med karriärstöd såsom CV-skrivning och personligt brev, intervjuträning och mycket mer.

Catherine Johnsson, samhällspolitisk redaktör, och Lydia Musaefendić, utredare på Naturvetarna och medförfattare till rapporten "Sweden Needs Foreign Researchers"<sup>11</sup>, lyfter fram att det är svårt att förstå hur Sverige prioriterar när det kommer till internationella talanger:

***“Vi spenderar pengar på att utbilda doktorander, men svensk lagstiftning gör det svårt för dem att stanna och använda sin välbehövliga kompetens.”***

De fortsätter: "Vi hör från många branscher inom vårt område att det finns ett stort behov av talanger med forskningsbakgrund, både inom den digitala omställningen, teknikindustrin och för att hantera den gröna omställningen."

Men, som de också nämner, svensk lagstiftning och infrastruktur när det gäller information om boende, bank, skolsystem och stöd till partners måste fungera för att behålla talangerna. Catherine och Lydia nämner också IKEM:s rapport Kompetensjakten 2022<sup>13</sup> där vi kan läsa att bara inom innovation och kemi (som behövs i den gröna omställningen) kommer Sverige att behöva rekrytera upp till 4000–8000 forskartalanger under de närmaste åren. Samtidigt är svenska studenter i mindre utsträckning intresserade av dessa områden. Företag inom denna bransch uppger att för att fylla kompetensgapet är upp till 70% av de rekryterade från utlandet.

Naturvetarnas rapport<sup>11</sup> klargör att för att fylla Sveriges kompetensgap måste vi underlätta för internationella forskare att etablera sig i Sverige och vara mer välkomnande. En forskare i rapporten hävdar:

***“Som forskare som doktorerar i Sverige känner jag inte att Sverige vill behålla mig här. Faktum är att jag känner att invandringspolitiken i Sverige tenderar att få utomstående att lämna snarare än att stanna i Sverige.”***

I rapporten nämns att representanter från näringslivet lyfter fram vikten av att ge internationella forskare möjlighet att stanna i Sverige. Som ett litet land har vi inte de kompetenser som krävs för att stödja näringslivets tillväxt, så internationella forskare är viktiga.

## Sveriges Universitetslärare och Forskare (SULF)

Sveriges Universitetslärare och forskare (SULF) har varit mycket aktiva i debatten om situationen för internationella forskare vid svenska lärosäten, med en svårbegriplig migrationslagstiftning och ibland inkonsekventa regelverk. SULF:s förhandlingschef, Robert Andersson, nämner att Svenskt Näringsliv har kontaktat dem, vilket är ganska ovanligt enligt honom. SULF brukar inte ha kontakt med Svenskt Näringsliv eftersom deras roll är att stödja lärare och forskare inom akademien. Robert tror att Svenskt Näringsliv, på grund av kompetensbristen inom industrin och näringslivet, måste överväga nationella och internationella forskare för att fylla gapet, särskilt inom områden där företagen har svårt att rekrytera.

David Rule, ordförande i SULF:s styrelse vid Linköpings universitet, anser att de senaste lagändringarna har gjort det svårare för doktorander att få permanent uppehållstillstånd och att sådana ändringar kan avskräcka vissa från att ansöka överhuvudtaget. Dessutom har Migrationsverkets tolkning av begreppet “grad av varaktighet” som att sökande måste ha ett anställningskontrakt på minst 18 månader gjort den processen ännu svårare (en nyligen meddelad dom från Migrationsöverdomstolen har nu lett till att Migrationsverkets riktlinjer har ändrats till 12 månader).

David hänvisar också till Saco-S arbetsgrupp för doktorandfrågor vid Linköpings universitet, som har arbetat hårt för att driva frågan om att bygga upp karriärstöd i den individuella studieplanen (ISP). David menar att även om ISP kan inkludera karriärplanering så är det bara en ruta att kryssa i för att visa att det är gjort. Det är upp till handledaren att bestämma vad man ska göra med det. Enligt vår enkät som besvarades av forskare är de flesta doktorander inte medvetna om att karriärstöd kan vara en del av ISP. Därför finns det mycket att göra när det gäller att utveckla karriärstöd i ISP och metoder för uppföljning.



## Saco-S arbetsgrupp för doktorandfrågor

Niki Matinrad, sammankallande i Saco-S arbetsgrupp för doktorandfrågor vid Linköpings universitet, berättar att gruppen har arbetat med frågan om karriärplanering i ISP under en längre tid. De har observerat att vissa doktorander aldrig har karriärsamtal, eller i alla fall inte i god tid. Att ha samtalet bara några månader innan disputationen hjälper inte doktoranden. För de doktorander som har karriärsamtal i god tid handlar det många gånger bara om akademiska karriärer. Niki bekräftar också att det råder förvirring kring ISP.

Saco-S arbetsgrupp för doktorandfrågor identifierade dessa frågor (samtal om karriärplanering) som bör förtydligas avseende ISP:

- Hur många gånger bör detta samtal hållas under tiden som doktorand?
- När ska detta samtal hållas senast?
- Med vem ska detta samtal hållas?
- Vad bör föredraget innehålla?

Som vi kan se från resultaten av undersökningen anser många forskare att brist på tid eller incitament att lära sig språket skapar ett hinder när de letar efter alternativa karriärer i Sverige. SULF argumenterar också för nödvändigheten av att lära sig svenska i en artikel i *Universitetsläraren*, "Doktoranders begränsade svensk-kunskaper som ett samhällsproblem"<sup>20</sup>.

## DEL 5

### **Slutsatser**

Hittills har vi visat olika perspektiv när det gäller att ge vägledning för en möjlig karriär utanför akademien för internationella juniora forskare. Det är tydligt från personer och data som representerar de olika perspektiven att flera gemensamma nämnare och slutsatser kan dras från resultaten.

## Det internationella juniora forskarsamhället i Sverige

Många internationella juniora forskare i vår undersökning och våra intervjuer är **positiva till en karriär** utanför akademien i Sverige och nämner bristen på möjligheter inom akademien och balansen mellan arbete och fritid som faktorer för att byta karriär. Många forskare anser att deras kompetens behövs i den svenska industrin eller näringslivet och vill gärna påverka samhället. Trots den positiva inställningen till att använda färdigheter från akademien i näringslivet, anser många att flera faktorer gör dem tveksamma till att fortsätta en karriär i Sverige.

Så varför **lämnar** doktoranderna Sverige? Enligt en rapport från Svenskt Näringsliv<sup>3</sup> är det följande:

1. Komplicerade regelverk, svårigheter att förstå reglerna, långa handläggningstider och oförutsägbara beslut
2. Låga lönenivåer
3. Brist på kontakter och svensk kulturkompetens
4. Kunskapsbrist och rekryteringsprocesser på den svenska arbetsmarknaden
5. Otillräckligt stöd från lärosätena

Detta stöds också av resultaten från vår enkätundersökning och intervjuer med juniora forskare och kompletteras ytterligare av Talent Map Report<sup>9</sup>, där det står: "Anledningarna till att lämna [Sverige] är tydligt kopplat till att företag antingen inte är tillräckligt öppna för internationella medarbetare, att de inte har tillräcklig kunskap om regelverken eller att de helt enkelt inte vill rekrytera internationella medarbetare." I samma rapport uttrycks också behovet av att bättre förstå den svenska arbetsmarknaden, och det finns ett allmänt intryck av att den svenska arbetsmarknaden inte är tillgänglig för internationella medarbetare.

Att inte ha tid eller incitament att lära sig **språket** är ett stort hinder för många, vilket kan påverka deras möjligheter att hitta ett jobb utanför akademien. Särskilt inom specifika områden där kunskaper i svenska är avgörande. Att lära sig språket och kulturen kommer inte bara att göra det lättare för forskare att hitta ett jobb utanför akademien, det finns också ett förslag från den svenska regeringen om att kunskaper i svenska språket och det svenska samhället ska bli ett krav för att få permanent uppehållstillstånd, vilket gör det ännu viktigare. För många forskare finns det idag ingen tid avsatt för att lära sig svenska.

Allmänna kunskaper om den svenska arbetsmarknaden verkar också saknas för de flesta juniora forskare. Det är tydligt att de som har **kunskap om arbetsmarknaden** i hög grad tror att anledningen till detta är tidigare kontakt med näringslivet i Sverige. Möjligheten att få kontakter med näringslivet och alumner (tidigare doktorander och forskare) genom mentorskap under sin forskarutbildning eller postdok-period är något som flera forskare har tagit upp som ett önskemål.

Ett intressant resultat är att ett betydande hinder för en junior forskare att fortsätta en karriär utanför akademien är att veta hur man **matchar de färdigheter** som förvärvats inom akademien med den icke-akademiska arbetsmarknaden, vilket kan göra dem osäkra på sin roll i världen utanför akademien. Samhället och lärosätena måste hjälpa dem att förstå sina färdigheter och hur de kan översättas till en icke-akademisk karriär.

Många juniora forskare saknar **stöd från lärosätena** när det gäller karriärvägledning. De menar att det borde ha funnits ett fönster under deras doktorandstudier eller postdok-period där de kunde ha lärt sig om Sverige, arbetsmarknaden och språket. Många känner att deras handledare inte vill prata om karriärvägar om det inte är inom akademien. Nästan en fjärdedel av våra tillfrågade forskare vet inte vart de ska vända sig för att få karriärråd-givning. De flesta vänder sig till sociala medier, som LinkedIn, för nätverk och jobsökning. Ungefär hälften av de intervjuade berättade att de vänder sig till sina handledare för att få stöd. Det finns dock en stor skillnad mellan kvinnor och män, där kvinnor i mindre utsträckning än män vänder sig till sina handledare. Vi ser också i vår forskarundersökning att fler kvinnliga forskare än manliga efterfrågar mer stöd för en karriär utanför akademien. Detta skulle kunna tyda på att fler kvinnor vill, eller känner ett behov av, att lämna akademien, sannolikt på grund av osäkerheten kring anställning inom akademien. En rapport från USA visar att kvinnliga forskare är mer benägna att lämna akademien än manliga forskare genom samtliga karriärstadierna<sup>19</sup>.

Dessutom anser vissa internationella forskare att de inte är välkomna utanför akademien i Sverige och söker sig därför till andra länder för att göra karriär. Detta visas tydligt i den svenska **migrationslagstiftningen**, där det är ganska knepigt att byta från ett tillstånd inom akademien till ett inom näringslivet. Det finns mycket att vinna om vi tittar och lär av andra nordiska länder, som Danmark och Finland, vars lagstiftning är mer generös, t. ex. när det gäller tillstånd för att söka arbete.



För en **nordisk jämförelse** mellan Sverige, Danmark och Finland kan vi se i Talent Map Report<sup>8</sup> att när det gäller att bosätta sig kommer Sverige lägst rankat av de tre, med en nöjdhetsgrad på 5,30/10. Finland har en nöjdhetsgrad på 5,72/10 och Danmark ligger i topp på 6,05/10. Sverige är också sämre när det gäller byråkratiska frågor. Ungefär 35 % av de tillfrågade berättar att registrering av hemadress, socialförsäkring, bankkonto med mera har varit de största utmaningarna för integrationen. I Finland är siffran cirka 28 % och i Danmark så låg som cirka 18 %. Sverige verkar ha en ganska välkomnande atmosfär, men byråkratin sänker vår attraktionskraft.



## Vad tjänar lärosätena på det?

Att erbjuda karriärstöd utanför akademien handlar inte bara om en altruistisk inställning till forskarnas bästa eller lärosätenas roll i samhället. Det kan också botten i ett behov av att vara en **attraktiv arbetsgivare** och locka till sig de allra bästa forskarna, redan på doktorandnivå. Ett attraktivt paket med alternativ för karriärstöd kan starkt locka forskare till lärosätena.

Arbetsgivare är ansvariga för **de anställdas mentala välbefinnande och hälsa**, inklusive utveckling och en känsla av en optimistisk framtid. Detta ansvar verkar dock kollidera med en ambition inom lärosätena att fostra juniora forskare till en karriär inom akademien. När denna form av talanghantering blir det enda syftet tenderar lärosätena att förbise eller helt enkelt försumma behovet av att utforska alternativa karriärmöjligheter. På grund av det begränsade antalet tjänster inom akademien, jämfört med antalet juniora forskare, måste lärosätena som på allvar vill ta ansvar för de anställdas psykiska välbefinnande och välmående, stödja forskarna i att bredda sin syn på en potentiell karriär både inom och utanför akademien. Genom att informera om det akademiska livets komplexa verklighet och den konkurrensutsatta akademiska arbetsmarknaden kan lärosätena ge forskarna bättre förutsättningar att fatta välgrundade karriärbeslut.

Som Jan-Ingvar Jönsson, rektor vid Linköpings universitet, uttrycker det: "Vi får inte hålla på att utbilda människor som bara försvinner från landet eller försvinner från vår akademi. Alla kan inte stanna, men de måste hamna någonstans i ett sammanhang. Har vi i längden råd att utbilda unga forskare som sedan lämnar Sverige och aldrig kommer tillbaka?".

Det framgår tydligt av både intervjuer och rapporter att den gemensamma uppfattningen är att det är ett **stort slöseri** att lägga pengar på att utbilda internationella forskare och samtidigt inte hjälpa eller vägleda dem att stanna och etablera sig i Sverige.

Få svenska lärosäten har ett **strukturerat sätt att arbeta med karriärstöd** för alternativa forskarkarriärer. Några lärosäten har utmärkta initiativ, men insatser måste göras på central nivå för att säkerställa att alla juniora forskare har samma möjlighet att ta del av detta stöd. Det ska inte bero på om en viss institution är bra på att tillhandahålla detta eller inte. Det mest strukturerade och inkluderande sättet att arbeta med alternativa karriärstöd är att tillhandahålla obligatoriska kurser och andra insatser. Det blir svårt för den juniora forskaren att hitta tid om det är helt frivilligt, särskilt om inga poäng ges.

Nästan alla vi pratat med är överens om att **tiden är avgörande** när det gäller information om karriärvägar att gå efter doktorandstudier eller postdok-tjänster, vilket innebär att dessa aspekter måste presenteras och diskuteras tidigt i en junior forskares karriär. Det handlar om information om uppehållstillstånd, vikten av att lära sig det svenska språket och kulturen, hur den svenska modellen fungerar med stöd från fack och Trygghetsstiftelsen, och naturligtvis att få karriärvägledning.

Lärosätena bör aktivt arbeta för att rätta till **vanliga missuppfattningar** om karriärvägar utanför akademien. Detta innebär att ta itu med föreställningar som att akademisk framgång är den enda avgörande faktorn för karriärf framgång, myten om att forskningsfärdigheter saknar tillämpbarhet utanför akademien och utmana missuppfattningen att icke-akademiska karriärer i sig är mindre prestigefyllda eller inflytelserika.

Det är uppenbart, från både juniora forskare och ledande personal vid lärosätena, att **handledare** utgör en viktig komponent när det gäller en doktorands framgång men är inte alltid de rätta personerna för att vägleda dem till en karriär utanför akademien. Utbildning av doktorandhandledare i karriärrelaterade ämnen kan dock hjälpa dem att diskutera och stödja sina studenter i deras framtida karriärer. Lärosätena kan erbjuda kurser eller workshops som riktar sig till handledare i karriärutveckling för dem själva, men också för juniora forskare under deras handledning. Det är dessutom viktigt att inkludera personer som arbetar på lärosätenas eventuella enheter för karriärservice i dessa aktiviteter, i syfte att öka handledarnas medvetenhet om de olika tjänster som finns tillgängliga på lärosätet för doktorander och forskare.

En stor majoritet av respondenterna i både enkäter och intervjuer ser den **individuella studieplanen** (ISP) för doktorander som ett viktigt potentiellt verktyg för ett mer strukturerat karriärstöd för doktorander. Högskoloförordningen (1993:100)<sup>36</sup> nämner karriärvägledning för studenter i kapitel 6. Det är dock upp till lärosätet att besluta hur arbetet med karriärvägledning ska erbjudas. Att nyttja ISP kan ge ett utmärkt tillfälle att inkludera karriärvägledning som ett ämne som diskuteras under mötena mellan handledare och doktorand. Enligt SACO-S-gruppen för doktorandfrågor bör ISP-avsnittet om karriärstöd förtydligas och besvara frågor om vad, när och vem? De flesta tillfrågade och intervjuade forskare har inte använt den individuella studieplanen (ISP) för karriärstöd. De som har pratat med sina handledare har endast gjort karriärplanering inom akademien. Det verkar finnas en förståelse för att ISP inte alls är till för karriärplanering, och vi ser en outnyttjad potential i detta viktiga verktyg i en doktorands utbildning.



## Samarbete är nyckeln!

Som framgår av intervjuer med representanter från akademien och näringslivet behövs ett **fördjupat samarbete** för att bättre matcha internationella juniora forskare med arbetsmarknadens behov. Som framgår av Rekryteringsenkäten 2024<sup>14</sup> har samarbetet mellan näringslivet och akademien idag på forskningsnivå endast en nöjdhetsgrad på 35 % bland företagen.

Det är tydligt utifrån de juniora forskarnas synvinkel att de vill ha en **bättre koppling till den svenska arbetsmarknaden** under sin tid på lärosätet. Vissa lärosäten i Sverige har en bra kontakt med företagen i sin omgivning när det gäller karriärmöjligheter för sina studenter och forskare, men de flesta har inte det. Detta stöds också i en rapport från Svenskt Näringsliv<sup>3</sup>: "Eftersom svenska lärosäten generellt ligger lågt när det gäller samarbete och stöd för att hjälpa internationella studenter att komma in på arbetsmarknaden, vill Svenskt Näringsliv följande: Lärosäte och högskolor bör ta ett större ansvar för att särskilt stödja internationella masterstudenter och doktorander med kontakt med näringslivet för att underlätta deras etablering på den svenska arbetsmarknaden. Insatserna bör omfatta samarbete med näringslivet och andra aktörer, olika former av karriärstöd eller kurser i svenska samt anordnande av arbetsmarknadsdagar."

En annan insats kan vara att utöka arbetet med lärosätenas **alumner** för att visa på goda exempel på karriärer utanför akademien. Vår undersökning av lärosätesspersonalen visar att 71 % aktivt arbetar med alumner för att knyta juniora forskare till en möjlig karriär utanför akademien.

Det är tydligt, särskilt från de intervjuer vi genomfört med representanter från näringslivet, att **företagen behöver hjälp från lärosätena** med att förstå hur en person med

doktorsexamen bäst passar in i deras organisation. Lärosätena kan förklara en forskares breda profil och vilka förmågor de har som kan berika svenska företag. Men som verkligheten ser ut idag är det många företag som inte ser behovet av en forskarprofil i sitt företag - och det är upp till lärosätena att hjälpa företagen att bättre förstå forskargruppens potential. När forskaren dessutom har en internationell bakgrund kan tröskeln tyvärr ofta vara ännu högre.

Samtidigt måste företagen också ta sin del av ansvaret. I rapporten International Talent Map Report<sup>1</sup> konstateras det att företagen måste förbättra sina metoder för att bli **mer välkomnande mot internationella talanger**: "Behovet av ett ökat fokus på integration, inkluderande språkpraxis, strömlinjeformade byråkratiska processer, karriärutveckling och en kulturellt anpassad balans mellan arbete och privatliv, som, om de förbättras, kan få företagen att mer effektivt möta de nyanserade behoven hos sin internationella arbetskraft. Dessa nyckelområden belyser möjligheter för både privata och offentliga sektorer att samarbeta för att skapa en mer gynnsam miljö för internationella talanger, vilket berikar dialogen om global rörlighet och talanghantering." I undersökningen och intervjuerna med juniora forskare ser vi att de uttrycker en önskan om att näringslivet ska hjälpa till att förklara rekryteringsprocesser och hur de ska marknadsföra sig för att vara attraktiva för arbetsgivare.

När det gäller **samarbete** måste lärosätena också samarbeta för att organisera karriärrelaterade aktiviteter för sina gemensamma målgrupper av internationella forskare. Nätverk i deras regioner bör stödja nationella, regionala och lokala aktiviteter för att säkerställa att sådana program blir framgångsrika. Här kan EURAXESS spela en viktig roll som en övergripande organisation.

## Påverkan från regeringen, myndigheter och regionala aktörer

*“För att vara konkurrenskraftiga på den globala arenan har regeringar insett behovet av att aktivt skapa en attraktiv miljö genom att minska byråkratiska hinder, erbjuda skatteincentiv och säkerställa tillgång till en kvalificerad och anpassningsbar arbetskraft.”<sup>1</sup>*

Det är svårt att tala om de svenska lärosätenas roll när det gäller att tillhandahålla alternativt karriärstöd utan att nämna **den svenska regeringens roll**. De flesta svenska lärosäten är statliga, vilket innebär att den svenska regeringen har det högsta ansvaret för hur de styrs. Svenska lärosäten har stor autonomi, men de styrs alla av Utbildningsdepartementet (förutom *Sveriges Lantbruksuniversitet*, som styrs av Klimat- och näringslivsdepartementet).<sup>15</sup> Departementen ger varje år riktlinjer till alla statliga lärosäten i något som kallas regleringsbrev – ett generellt för alla lärosäten och ett specifikt för varje lärosäte.<sup>16</sup>

I Talent Map Report<sup>8</sup> rekommenderar författarna att lärosätena skall mätas på graden av företagssamverkan och jobbstöd för internationella studenter och forskare, en slags **samverkansbonus**. Samverkan nämns ofta i regleringsbrev. Det skulle dock kunna fördjupas ytterligare genom att specifikt nämna samverkan med företag och andra organisationer för att hjälpa forskare och företag att hitta varandra.

I mars 2024 presenterade Klimat- och näringslivsdepartementet en **ny satsning för att attrahera och behålla högkvalificerade internationella talanger**. Regeringen kommer att avsätta 85 miljoner kronor under 3 år (2024–2026) för att 10 statliga myndigheter ska arbeta tillsammans för insatser som ska bidra till att attrahera och behålla dessa talanger, bland annat forskare vid svenska lärosäten. Den svenska myndigheten för ekonomisk och regional tillväxt (*Tillväxtverket*) kommer att samordna detta uppdrag.

Detta kan vara en början på att gemensamt arbeta som en nation och attrahera och behålla högkvalificerade internationella talanger. Det krävs dock att alla inblandade myndigheter (och även andra intressenter) gör en gemensam ansträngning för att gå vidare på detta område och åtminstone bli lika bra som, om inte bättre än, våra nordiska grannar. Även en utredning kring åtgärder för att förbättra möjligheterna att attrahera och behålla utländska doktorander och forskare i Sverige presenterades av regeringen i april 2024, vilken ska slutredovisas senast 9 december 2024.<sup>39</sup>

Som vi kan se, både i enkäterna och intervjuerna, liksom i sekundärdata, är behovet av kunskaper i det **svenska språket** mycket viktigt. Möjligheten för internationella forskare att lära sig svenska vid lärosätena idag varierar mycket. Några erbjuder det på ett strukturerat sätt, och andra erbjuder det knappt alls. Forskare på alla nivåer bör ges tid att lära sig svenska, delvis under arbetstid, för integrationssyften och karriärmöjligheter – både inom och utanför akademien. Andra aktörer som skulle kunna ta en roll i att utbilda forskare i det svenska språket är kommunerna. Vi kan se ett utmärkt exempel från Örebro, där Örebros universitet påverkade kommunen att skapa en specifik kurs inom SFI (svenska för invandrare), särskilt för akademiker och deras partners.

**Omställningsmedel** från Trygghetsstiftelsen, som ges till alla offentliga svenska lärosäten för proaktivt arbete för dem som riskerar arbetslöshet, har nämnts tidigare i rapporten som goda exempel på finansiering av insatser för karriärstöd (vid t.ex. Uppsala universitet och Karolinska institutet). En enkel lösning för att andra lärosäten ska komma längre i sitt arbete med karriärstöd skulle kunna vara att avsätta pengar från dessa fonder för att proaktivt arbeta med karriärstöd utanför akademien.

Max 12 månader för ett **uppehållstillstånd** för att söka jobb eller undersöka möjligheten att starta ett företag är en kort tid, särskilt om den internationella forskaren inte har haft tid, kunskap eller en chans att lära känna den svenska arbetsmarknaden eller lära sig svenska under sitt tidigare tillstånd. Att utforska, ansöka och få ett jobberbjudande för en internationell forskare på bara 12 månader kan verka lite stressigt. För att inte tala om att starta ett företag som ska ge intäkter att leva av på bara 12 månader. I jämförelse är andra nordiska länder mer generösa med dessa tillstånd. Den svenska regeringens förslag att kunskaper i svenska och om det svenska samhället ska bli ett krav för att få permanent uppehållstillstånd sätter ännu mer press på forskare som vill etablera sig i Sverige.



## DEL 6

### **Rekommendationer**

Rapporten identifierar flera viktiga aktörer för att hjälpa internationella juniora forskare på den svenska arbetsmarknaden utanför akademien. Nedan följer ett antal rekommendationer som vi vill ge dessa aktörer så att vi tillsammans kan förse Sverige med högkvalificerad kompetens.



## FÖR LÄROSÄTENA

- Gör det obligatoriskt i doktorandernas individuella studieplaner (ISP) att inkludera ett avsnitt om karriärvägledning inom och utanför akademien
- Erbjud utbildning för handledare om rollen som karriärvägledare.
- Erbjud kurser för doktorander och postdoks om alternativa karriärvägar, helst obligatoriska eller där poäng ges
- Använd omställningsmedel från Trygghetsstiftelsen för att finansiera åtgärder för karriärvägledning utanför akademien
- Samarbeta mellan flera enheter på lärosätet, samt med stödorganisationer såsom *Junior Faculty*, för att skapa ett nätverk för att dela resurser och insikter
- Samarbeta mellan lärosäten för att gemensamt erbjuda karriärstöd till forskare.
- Erbjud kurser i svenska till alla internationella studenter och anställda; marknadsför kurserna och gör dem så tillgängliga som möjligt
- Samverka gällande talangretention tillsammans med företag i regionen, med fokus på lärosätets strategiska partners
- Arbeta strategiskt med alumner, t. ex. genom att låta dem dela med sig av framgångshistorier eller erbjuda mentorskapsprogram



## FÖR NÄRINGSLIVET

- Samverka med lärosäten för att erbjuda praktikplatser för juniora forskare
- Skapa exempel på hur värdefullt det kan vara att anställa någon med doktorexamen och hitta bra plattformar för att dela med sig av goda exempel
- Gör ansträngningar för att vara mer öppen för internationell rekrytering, särskilt internationella juniora forskare, genom att t. ex. se över språkkraven



## FÖR REGERINGEN

- Skapa en samverkansbonus för svenska lärosäten som gör det lönsamt med en hög grad av samverkan för att matcha forskarnas kompetens med företagens behov
- Använd regleringsbrev som uppdragsbeskrivning för samtliga statliga svenska lärosäten för att implementera karriärstöd
- Dra lärdom av andra länders regeringar, såsom Danmark och Finland, som redan har inrättat stöd för juniora forskare för att skapa en struktur i forskarutbildningen för tid utanför lärosätet
- Ändra migrationslagstiftningen med avseende på möjligheten att förlänga tillstånd för att söka arbete eller undersöka förutsättningarna för att starta företag till två år



## FÖR ANDRA AKTÖRER OCH ORGANISATIONER

- För Trygghetsstiftelsen: stötta lärosätena genom att visa vilka möjligheter som finns med att använda omställningsmedel för aktiviteter som stödjer en karriär utanför akademien
- För Arbetsförmedlingen: skapa en sektion på webbplatsen för jobb som endast kräver engelska och gör det möjligt att söka efter någon med doktorexamen som nyckelord.
- På kommunal och regional nivå: erbjud svenska för akademiker, t.ex. en särskild avdelning av SFI endast för personer med akademisk bakgrund.



## FÖR INTERNATIONELLA JUNIORA FORSKARE

- Börja lära dig svenska tidigt om du tänker stanna i Sverige; detta är viktigt både för en karriär inom och utanför akademien, samt i integrationssyfte
- Fråga din handledare om karriärstöd utanför akademien, t.ex. kopplat till ISP
- Det är viktigt att du tar ansvar för din karriärutveckling och ser till att du börjar i god tid!

**De bästa effekterna uppnås om varje aktör tar ansvar och agerar inom sitt område, men det övergripande målet är att arbeta tillsammans för att säkerställa att den högkvalificerade kompetens som behövs stannar i Sverige.**



# Källor

1. Linköping Science Park, Future Place Leadership, European Talent Mobility Forum, Vinnova, 2023. *International Talent Map*. Hämtad från: <https://linkopingsciencepark.se/wp-content/uploads/2023/12/international-talent-map-1.pdf>
2. Naturvetarna, 2023. *Naturvetarnas inspel till forskningspropositionen*. Hämtad från: <https://www.naturvetarna.se/nyheter/2023/har-ar-naturvetarnas-forslag-till-regeringen/>
3. Svenskt Näringsliv, 2021. *Utländska masterstudenter och doktorander lämnar Sverige*. Hämtad från: [https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/utbildning/utlandska-masterstudenter-och-doktorander-lamnar-sverige\\_1178643.html](https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/utbildning/utlandska-masterstudenter-och-doktorander-lamnar-sverige_1178643.html)
4. Vetenskapsrådet, 2023. *Forskningsbarometern 2023*. Hämtad från: <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2023-11-30-forskningsbarometern-2023.html>
5. IT & Telekomföretagen, 2020. *IT-kompetensbristen*. Hämtad från: <https://www.almega.se/app/uploads/sites/2/2020/12/ittelekomforetagen-it-kompetensbristen-2020-online-version-2.pdf>
6. TechSverige, 2024. *Kompetensbehoven inom tech*. Hämtad från: <https://www.techsverige.se/app/uploads/sites/2/2024/02/TECHSVERIGE-RAPPORT-KOMPETENSBEHOVEN-INOM-TECH-ONLINE-VERSION.pdf>
7. Forskarskattenämnden, n.d. *Om skattelättnad*. Hämtad från: <https://forskarskattenamnden.se/omskattelattnad.4.14dfc9b0163796ee3e73a789.html>
8. Switch to Sweden, 2022. *Talent Map Report*. Hämtad från: <https://drive.google.com/file/d/1OxDpvTmpSSuXmZj43nj4ZX2like7dwiQ/view>
9. Region Västerbotten, 2023. *North Sweden Green Deal*. Hämtad från: <https://www.regionvasterbotten.se/naringsliv-och-samhallsbyggnad/naringsliv-och-utbildning/naringslivsutveckling/the-north-sweden-green-deal>
10. Andersson, A., n.d. *Nationell Samordnings för arbetet med attraktion och mottagande av internationell kompetens*. Hämtad från: [https://www.movetogothenburg.com/sites/movetogothenburg/files/downloadable\\_files/forstudie\\_kompetensattraktion-sverige\\_ppt\\_lansering.pdf](https://www.movetogothenburg.com/sites/movetogothenburg/files/downloadable_files/forstudie_kompetensattraktion-sverige_ppt_lansering.pdf)
11. Naturvetarna, 2023. *Sweden needs foreign researchers*. Hämtad från: <https://www.naturvetarna.se/en/news/2023/sweden-need-foreign-researchers/>
12. Migrationsverket, 2024. Retrieved from: [www.migrationsverket.se](http://www.migrationsverket.se)
13. Innovation och kemiindustrierna i Sverige (IKEM), 2022. *Kompetensjakten*. Hämtad från: <https://www.ikem.se/fragor-vi-driver/rapporter/>
14. Svenskt Näringsliv, 2024. *Rekryteringsenkäten*. Hämtad från: [https://www.svensktnaringsliv.se/bilder\\_och\\_dokument/rapporter/blax0z\\_rekryteringsenkät-kompetens-vad-god-drojpdf\\_1207192.html/Rekryteringsenk%25C3%25A4t+Kompetens+-+vad+god+dr%25C3%25B6j.pdf](https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/blax0z_rekryteringsenkät-kompetens-vad-god-drojpdf_1207192.html/Rekryteringsenk%25C3%25A4t+Kompetens+-+vad+god+dr%25C3%25B6j.pdf)
15. Universitetetskanslersämbetet (UKÄ), 2023. *Så styrs högskolesektorn*. Hämtad från: <https://www.uka.se/sa-fungerar-hogskolan/sa-styrs-hogskolesektorn>
16. Ekonomistyrningsverket (ESV), 2023. *Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende universitet och högskolor*. Hämtad från: <https://www.esv.se/Statsliggaren/Regleringsbrev?rbid=23645>
17. The Royal Society, 2010. *Det vetenskapliga århundradet: att säkra vårt framtida välstånd*. Hämtad från: <https://royalsociety.org/news-resources/publications/2010/scientific-century/>
18. Regeringskansliet, 2024. *Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m.* Hämtad från: <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2024/02/sou-202415/>
19. Spoon, A., Laberge, N., Wapman K. H., Zhang, S., Morgan A. C., Galesic, M., Fosdick B. K., Larremore D. B., Clauset A., 2023. *Gender and retention patterns among U.S faculty*. Hämtad från: <https://www.science.org/doi/10.1126/sciadv.adi2205>
20. Universitetslärares, 2024. *Doctoral students' limited Swedish skills as a social problem*. Hämtad från: <https://universitetslararen.se/2024/02/12/doctoral-candidates-limited-swedish-skills-a-social-problem/>

21. Regeringskansliet, 2024. *Kunskapskrav för permanent uppehållstillstånd*. Hämtad från: <https://www.regeringen.se/globalassets/regeringen/dokument/justitiedepartementet/kommittedirektiv-sprak--och-samhalls-kunskapskrav-for-permanent-uppehallstillstand.pdf>
22. EURAXESS, 2024. Retrieved from: <https://euraxess.ec.europa.eu/>
23. UWV, n.d. *34 lösningar för personalbrist*. Hämtad från: <https://inspiratie.uwv.nl/werkgeverschap/oplossing-en-voor-personeelstekorten>
24. EURAXESS, n.d. *New! Research profiles descriptors*. Hämtad från: <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>
25. PostdocTraining, 2024. *Career Control for Researchers Career planning course for PhD candidates and post-docs*. Hämtad från: <https://postdoctraining.com/career-control-for-researchers/>
26. Chaperone, 2024. Hämtad från: <https://chaperone.online/>
27. Vitae, 2024. Hämtad från: <https://www.vitae.ac.uk/>
28. Déborah, R., 2024. Hämtad från: <https://deborahrupert.com/>
29. Science Careers, 2024. Hämtad från: [https://myidp.sciencecareers.org/\(X\(1\)S\(4yhvhvra3kyxk4ukj150uorn\)\)/](https://myidp.sciencecareers.org/(X(1)S(4yhvhvra3kyxk4ukj150uorn))/)
30. Karolinska Institutet, 2024. *Praktikprojekt för doktorander*. Hämtad från: <https://staff.ki.se/internship-projects-for-phd-students>
31. ENHANCE, n.d. Hämtad från: <https://enhanceuniversity.eu/services-for-early-careers/>
32. Karlstads universitet, 2020. *TRANSPEER: A TRANSNATIONAL SKILLS PROGRAMME TO ENHANCE THE EMPLOYABILITY OF RESEARCHERS*. Hämtad från: <https://www.kau.se/en/external-relations/forskning-och-innovations-samverkan/forskningssamverkan/transpeer-transnational>
33. Innovation och kemiindustrierna i Sverige (IKEM), 2023. *Arbetskraftsinvandringen är central för Svensk ekonomi och för industrins omställning*. Hämtad från: <https://www.ikem.se/fragor-vi-driver/rapporter/>
34. Forskarskattenämnden, n.d. Hämtad från: <https://forskarskattenamnden.se/>
35. Universitetskansliämbetet, 2023. *Universitet och högskolor. Doktorander och examina på forskarnivå 2022*. Hämtad från: [https://www.scb.se/contentassets/ffd7b3c4d1a6441abfd1d9ca46239ada/uf0204\\_2022a01\\_sm\\_uf21sm2301.pdf](https://www.scb.se/contentassets/ffd7b3c4d1a6441abfd1d9ca46239ada/uf0204_2022a01_sm_uf21sm2301.pdf)
36. Universitets- och högskolerådet, 2023. *The Higher Education Ordinance (1993:100)*. Hämtad från: <https://www.uhr.se/en/start/laws-and-regulations/Laws-and-regulations/The-Higher-Education-Ordinance/>
37. Universitets- och högskolerådet, 2023. *Diploma supplement for a Higher Education Diploma in Vocational Education (UHRFS 2013:5)*. Hämtad från: <https://www.uhr.se/en/start/laws-and-regulations/Laws-and-regulations/Diploma-supplement-for-a-Higher-Education-Diploma-in-Vocational-Education/>
38. Svenskt Näringsliv, 2024. *Nya siffror: Så många miljarder drar arbetskraftsinvandring in till statskassan*. Hämtad från: [https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/utbildning/nya-siffror-sa-manga-miljarder-drar-arbetskraftsinvandring-in-til\\_1213375.html](https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/utbildning/nya-siffror-sa-manga-miljarder-drar-arbetskraftsinvandring-in-til_1213375.html)
39. Regeringskansliet, 2024. *Förbättrade förutsättningar för utländska doktorander och forskare att verka i Sverige och säkrare bedömningar av uppehållstillstånd för studier*. Hämtad från: <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/04/uppdrag-om-forbatttrade-forutsattningar-for-utlandska-doktorander-och-forskare-i-sverige-och-sakrare-bedomningar-av-uppehallstillstand-for-studier/>
40. Sveriges Riksdag, 2024. *Utlänningslag (2005:716)*. Hämtad från: [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/utlanningslag-2005716\\_sfs-2005-716/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/utlanningslag-2005716_sfs-2005-716/)

## Ytterligare läsning

- Universitetskanslersämbetet (UKÄ), n.d. *Examenstillstånd*. Hämtad från: <https://www.uka.se/integrationer/examenstillstand>
- Universitets- och högskolerådet, 2023. *Den svenska högskolelagen (1992:1434)*. Hämtad från: <https://www.uhr.se/en/start/laws-and-regulations/Laws-and-regulations/The-Swedish-Higher-Education-Act/>
- TRANSPEER, u.å. *Om TRANSPEER*. Hämtad från: <https://transpeerdevelopment.org/>

# Bilagor

1. Enkät internationella juniora forskare
2. Demografi intervjuade juniora forskare
3. Enkät riktad mot lärosäten



This is an invitation to early stage international researchers currently in Sweden (second-year doctoral students up to doctoral graduates with their PhD awarded within the last two years), to participate in a Vinnova-funded project on career-related support for a possible career outside of academia.

The aim of the project is to map the ability of Swedish universities to guide international researchers to a possible career outside academia after completing research/doctoral studies, as well as researcher needs and competences required by the Swedish business and industry sector.

We are therefore interested in getting your thoughts on the likelihood to stay in Sweden and your current view and needs of career-related support provided by your university in terms of reaching a career outside of academia. For more information about the research project, please contact our project manager Therese Lindkvist ([therese.lindkvist@liu.se](mailto:therese.lindkvist@liu.se)).

Feel free to forward this survey to any early stage international researcher that fits the criteria, that you think would be willing to help us to get a better understanding of career-related support for international researchers in order to achieve a career outside of academia.

All answers provided by you will be anonymised and pooled with other participants' responses before published in a report.

Your participation is really appreciated!

Kind regards,  
The project team



---

### How to fill in the paper survey

Below you can see how you mark an answer option in the check boxes, and how you change a selection.

The answer option has been marked correctly

The answer option has been marked incorrectly, the cross must be in the middle of the box

The answer option has been marked incorrectly, the cross is too strong

Changed selection, the answer option will not be counted as being marked



I am aware that the information/answers provided by me in this survey will be anonymised and used in the final project report.

Yes, I am aware and give my consent

**Please read the questions carefully before answering.**

**Are you positive to a career outside academia in Sweden?**

Yes

No

Don't know

**Please state the reason(s) for your reply on question 2. Be as specific as possible.**

**Are you using or have you used the Individual study plan (ISP) during your doctoral studies to help you find a possible career outside of academia?**

Yes

No

Don't know

**Please describe how you have used the ISP to help you find a career outside academia or the reasons to why you have not used it?**

**How do you rate your knowledge about the job market in Sweden?**

No knowledge

Little or some knowledge

Good knowledge

Very good knowlegde

Comment



**Where do you go for support in regards to finding information about a possible career outside of academia? Mark all that apply.**

- The career advisor at my university
- My supervisor(s)
- My colleagues
- The Swedish Employment office (Arbetsförmedlingen)
- Social media, such as LinkedIn
- I don't know where to turn
- Other, please state below

Other places and comments to the question above.

**Is there anything that you feel that you lack or did lack, from your university, in terms of guidance on how to reach a career outside of academia in Sweden?**

- Yes, please comment below
- No

Comment



Please rank how the educational system/university best can support you, in terms of identifying and/or finding a career outside of academia in Sweden? (1= most important 7= least important)

	1	2	3	4	5	6	7
Guidance to understand the Swedish job market	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Guidance to Swedish networks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CV-writing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Job interview workshops	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Help finding an internship	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Guidance to finding job options	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Other; please state below (If no other, just mark as 7)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comment

**What can be a hindrance to pursuing a career outside academia in Sweden? Mark all that apply.**

- Lack of knowledge of the Swedish job market
- Lack of knowledge on how to match academic skills to the non-academic job market
- It is difficult to find a well-paid job outside academia in Sweden
- Language and/or cultural barriers
- Family issues
- Administrative issues (such as migration)
- Lack of professional and/or social networks
- Other, please comment below

Other hindrance or comments





Please rank the reasons to why, in your mind, international researchers do not pursue a career outside academia in Sweden? 1= most important 10 = least important.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Swedish companies hesitate to hire international staff	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
It is difficult to find a well-paid job outside academia in Sweden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lack of knowledge of the Swedish job market	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Not knowing how to translate one's academic skills to match the job market outside academia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Family issues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Administrative issues (such as migration)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lack of cultural integration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lack of language skills	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sweden is an expensive country to live in	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Other, please state below (If no other, just mark as 10)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comment

Is there anything you wish to add regarding finding a career outside academia in Sweden?

**Questions about you.**

We wish to find out some more information about you and your current work/study situation in order to get a better understanding of who you are. Please reply to the questions below.



**Gender**

- Woman
- Man
- Other
- Prefer note to state

**Year of birth (YYYY)**

**Which origin do you closely identify yourself with?**

- EU/EES
- Non-EU/EES

**Family and/or dependants**

- Single
- Living with partner only
- Living with partner and children or dependants under 18 year of age
- Living with partner and children or dependants over 18 year of age
- Living with children or dependants under 18 year of age, no partner
- Living with children or dependants over 18 year of age, no partner
- Other, please state below

Comment

**In what area(s) are you currently performing or have completed your PhD studies?**

- IT Technolgy
- Engineering
- Life Science or biomedicine
- Social sciences
- Arts and humanities
- Other, state below

Comment



**At what university have you or are you conducting your PhD studies?**

**Was or is your doctoral degree supported by the industry (i.e., you are or were an industrial doctoral student)?**

- Yes
- No
- Don't know

Comment

**What best describes your current situation?**

- I am pursuing my PhD studies, and I am currently on my second year or later
- I have completed my PhD Degree within the last two years (please fill in year and month of completion under Comments)
- I am currently a paid employee outside academia in Sweden
- I am currently a non-paid employee outside academia in Sweden
- I am currently a business owner or shared business owner in Sweden
- I am employed in academia in Sweden
- I am unemployed
- Other, please state below

Comment

**What best describes your past work experience? Mark all that apply.**

- I have had non-paid work experience outside academia in Sweden
- I have had paid work experience outside academia in Sweden
- I have previous been a business or shared business owner in Sweden
- None of the above

Comment



**Thank you for completing this survey! Would you mind if we contact you if we have further questions in regard to the topic of international researchers' career outside of academia? The reason would be to gain a deeper understanding of the topic.**

Yes, I would not mind to answer further questions

No thank you, I prefer not to be contacted

If yes, please share your e-mail address where you can be reached.

## Appendix 2

Interviewee demographics (Based on 12 out of 13 interviews) <sup>1</sup> The percentages are rounded up or down.	Females <sup>2</sup>		Males <sup>2</sup>		Full sample <sup>2</sup>	
	n <sup>f</sup> =9	75%	n <sup>m</sup> =3	25%	N=n <sup>f</sup> + n <sup>m</sup> =12	100%
<i>Civil status</i>						
Alone	9	75 %	3	25 %	12	100 %
Partner	0		0		0	
Partner and children < 18 years old	0		0		0	
Unknown	0		0		0	
<i>Research area</i>						
Social science	4	33 %	2	17 %	6	50 %
Arts and humanities	1	8 %	0		1	8 %
Life science or biomedicine	1	8 %	0		1	8 %
Natural science	2	17 %	0		2	17 %
IT Technology / Engineering	1	8,5 %	1	8,5 %	2	17 %
<i>Type of PhD</i>						
Industrial	1	8,5 %	1	8,5 %	2	17 %
Non-industrial	8	67 %	2	16 %	10	83 %
<i>Nationality</i>						
Europe	9	75 %	0		9	75 %
Non-Europe	0		3	25 %	3	125 %
<i>Degree stage</i>						
Doctoral student	7	58 %	3	25%	10	83 %
PhD completed	2	17 %	0		2	17 %
<i>Work-experience outside of academia (Paid or non-paid)</i>						
Yes	5	42 %	2	17 %	7	59 %
No	4	33 %	1	8 %	5	41 %

<sup>1</sup> Of 18 invited junior researchers 13 were interviewed whereof one outside the survey. Therefore, the above table is based on 12 interviews.

<sup>2</sup> n<sup>f</sup>= females, n<sup>m</sup>=men, N=interviewees based on survey

# VINNOVA

## Sweden's Innovation Agency



### KARRIÄRSTÖD VID LÄROSÄTEN

#### Enkät - höst 2023

Välkommen till vår enkät om karriärstöd vid lärosäten i Sverige! Ditt deltagande är viktigt för oss.

Observera att ditt svar är helt anonymt men om du önskar kan du lämna kontaktuppgifter i slutet för eventuell uppföljning.

Sista dagen att fylla i enkäten är den 15 december. Enkäten tar upp till 15 minuter att besvara.

Har du några frågor angående enkäten eller vårt projekt? Kontakta oss gärna på [internationalstaffsupport@liu.se](mailto:internationalstaffsupport@liu.se).

1.

Ditt lärosäte

---

Din avdelning (ej obligatoriskt att ange)

---

Din roll (ej obligatoriskt att ange)

---

ALLMÄNNA FRÅGOR OM KARRIÄRSTÖD:

2. Berätta kort vad “karriärstöd för forskare” betyder för dig.

---

---

---

---

---

---

3. Erbjuder ditt lärosäte karriärstöd för forskare?

Ja

Nej

4. Vem får ta del av k arriärstödet? (Möjligt att ange flera svar)

Doktorander

Postdoktor och juniora forskare

Seniora forskare

5. Vem riktas k arriärstödet till?

Bara internationella forskare

Både nationella och internationella forskare

6. Vilken eller vilka avdelning(ar) ansvar för karriärstöd?

---

7. När etablerades karriärstödet?

---

8. Om ni har någon hemsida för karriärstöd, ange gärna länken nedan:

---

STÖD FÖR AKADEMISK KARRIÄR:

9. Erbjuds det stöd för att utveckla och förbättra undervisningsfärdigheter?

Ja (vänligen ange exempel på stöd eller relevant hemsida)

---

Nej

10. Erbjuds det stöd för att skriva forskningsansökningar och publikationer?

Ja (vänligen ange exempel på stöd eller relevant hemsida)

---

Nej

11. Finns det mentorprogram för akademisk karriär?

Ja (vänligen ange relevant hemsida eller ansvarig person)

---

Nej

12. Erbjuds det övrigt stöd för akademisk karriär?



Ja (vänligen ange exempel på stöd eller relevant hemsida)

---

Nej

#### STÖD FÖR KARRIÄR ANFÖR AKADEMIN:

13. Erbjuds det tjänster som stödjer forskare som söker karriärer utanför akademien?

Ja

Nej

14. Ange ungefär hur många forskare per år som tar del av följande tjänster:

	Upp till 10	Mellan 11 och 50	Fler än 50	Erbjuds inte	Vet inte
CV-granskning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intervjuförberedelser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Individuell coaching	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utbildning/ workshops om att söka jobb utanför akademien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utbildning/ workshops för att förbättra anställningsbarhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Vem håller i ovanstående tjänster?

Lärosätespersonal

Externa medverkande och föreläsare

Både lärosätespersonal och externa medverkande

Anslutning till näringslivet och samhället

16. Erbjuds det stöd för att underlätta övergången för forskare till industrin?

Ja (vänligen ange detaljer eller relevant hemsida)

---

Nej

17. Finns det program eller initiativ för att främja samverkan mellan forskare och samhället?

- Ja (vänligen ange detaljer eller relevant hemsida) \_\_\_\_\_
- Nej

18. Erbjuds det nätverksmöjligheter för forskare som vill få kontakt med yrkesverksamma utanför akademin?

- Ja (vänligen ange detaljer eller relevant hemsida) \_\_\_\_\_
- Nej

19. Har lärosätet ett aktivt alumn nätverk för att knyta doktorander och unga forskare till alumner inom olika karriärsområden?

- Ja (vänligen ange detaljer eller relevant hemsida) \_\_\_\_\_
- Nej

20. Har lärosätet en jobbportal där företag kan få tillgång till forskarens CV?

- Ja (vänligen ange detaljer eller relevant hemsida) \_\_\_\_\_
- Nej

Entreprenörskap och startupverksamhet

21. Erbjuds det stöd för forskare som är intresserade av entreprenörskap och startups?

- Ja (vänligen ange detaljer eller relevant hemsida) \_\_\_\_\_
- Nej

22. Finns det några specifika insatser som du tycker har varit särskilt framgångsrika för att främja forskarens karriärmöjligheter utanför

akademin?

---

---

---

---

---

#### FRAMTIDA PLANER

23. Har ni några kommande planer eller initiativ för att förbättra forskares karriärmöjligheter utanför akademien?

---

---

---

---

---

24. Finns det något du skulle vilja att ditt lärosäte skulle lägga till i utbudet av karriärtjänster?

---

---

---

---

---

#### KONTAKT FÖR UPPFÖLJNING

25. Om vi har ytterligare frågor eller behöver förtydliganden, vem ska vi kontakta? Ange namn och epostadress .

---

