

# Internationale forskere på Aarhus Universitet – hvem, hvorfor og hvordan har de det?

Aarhus Universitet rekrutterer i stor stil internationalt. Cirka 25 procent af det videnskabelige personale har et andet statsborgerskab end dansk. Men hvem er de? Hvad var deres relation til universitetet inden ansættelse, hvorfor kom de, og hvordan opfatter de deres fremtidige muligheder på universitetet?



THOMAS TRØST HANSEN,  
ErhvervsPhD-studerende,  
Aalborg Universitet  
& MeetDenmark  
tth@hum.aau.dk

I Aarhus Universitets strategi fra 2013, hedder det i en af blot tre strategiske sigtelinjer, at man vil internationalisere forskningsmiljøerne. Det skyldes den forskningspolitiske konsensus, at internationale rekrutteringer giver adgang til en større talentpulje, mere konkurrence og dermed bedre ansættelser.

Endvidere er det forventningen, at internationale ansættelser giver adgang til internationale netværk, som kan bruges i fremtidige forskningssamarbejder.

Aarhus Universitets strategi udløber i 2020, og nu hvor strategien synger på sidste vers, er det værd at undersøge, hvordan går det med internationaliseringen. En spørgeskemaundersøgelse blandt Aarhus Universitets 1151 VIP-ansatte med et andet statsborgerskab end dansk gir noen svar. Undersøgelsen er et resultat af et samarbejde mellem Aarhus Universitet, Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd og artiklens forfatter.

## Hvem er de?

Den typiske internationale forsker på Aarhus Universitet, er en mand, ansat som postdoc inden for biologi og som kommer fra en stilling i Tyskland. Mænd tegner sig for 59 procent af de internationale forskere på universitetet, hvilket nærmest er identisk med kønsfordelingen blandt forskere med dansk statsborgerskab.

Vi undersøgte i hvilket land, den internationale forsker havde arbejdet eller studeret inden ansættelsen ved Aarhus Universitet. Det, mener vi, er mere interessant end deres nationalitet, fordi det giver et bedre indtryk af, hvilke lande universitetet konkurrerer med.



Tyskland, USA og Storbritannien er de vigtigste afsenderlande med henholdsvis 16 procent, 10 procent og 8 procent. Der er dog stor spredning med i alt 58 afsenderlande. 65 procent af de rekrutterede kommer fra ansættelser eller studier i EU28-lande.

For rekrutteringer på adjunkt-, lektor-, og professorniveau dækker EU28 og USA imidlertid 86 procent af ansættelserne. Det er kun 8 procent, der kommer til Aarhus Universitet direkte fra en anden ansættelse eller studier i Danmark.

Langt de fleste internationale forskere på Aarhus Universitet er blevet ansat som forskningsassistenter, PhD-studerende eller postdoc. 71 procent af universitetets internationale rekrutteringer sker på disse niveauer. Kun 3 procent af rekrutteringerne er på professorniveau og 12,5 procent på lektorniveau.

Humaniora har den klart højeste andel af rekrutterede professorer og lektorer (26 procent) samt 33 procent på adjunktniveau. På samfundsvidenskab var der en forholdsvis høj andel af rekrutterede adjunkter (22 procent). Der er internationale rekrutteringer inden for alle OECD's 42 fagkategorier, men mange kategoriserer deres arbejde som biologi (22 procent), sundhed (14 procent) og økonomi (12 procent).

#### Hvorfor kommer de?

Vi har undersøgt de rekrutterede forskeres relation til Aarhus Universitet inden ansættelsen, og jo højere man kommer op af karrierestigen jo stærkere bånd er der til universitetet inden ansættelsen.

Blandt PhD-studerende og postdoc har 50 procent ingen forudgående interaktion med deres fremtidige kollegaer. Det gælder for 43 procent af adjunkterne, 39 procent af lektorerne og 22 procent af professorerne.

Inden ansættelsen har 37 procent besøgt Aarhus Universitet i forbindelse med konferencer, møder eller forskningsophold. For professorerne gælder dette 76 procent. Det er os bekendt ikke tidligere undersøgt, hvilke relationer der eksisterer forud for internationale rekrutteringer, og vi kan derfor ikke sammenligne tallene med andre universiteter. Vi er interesserede i denne korrelation og vil gerne undersøge, hvorvidt disse besøge har haft betydning

**“De rekrutterede seniorforskere har stærke bånd til deres fremtidige kollegaer – de kender hinanden fra konferencer og forskningssamarbejder”**

**“Det er bekymrende at så mange internationale forskere på Aarhus Universitet, og måske i resten af Danmark, ikke mener at de har lige adgang til stillinger og ekstern forskningsfinansiering”**

for den senere rekruttering.

Vi har også undersøgt motivationerne for at søge til Aarhus Universitet. Motivationer bag international mobilitet er internationalt velbelyst. Her findes således et solidt internationalt sammenligningsgrundlag.

Overordnet følger Aarhus Universitet de internationale mønstre, hvor de væsentligste faktorer vedrører forbedrede karriereudsigter og videnskabelig kvalitet blandt fremtidige kollegaer. Der er dog et par interessante undtagelser. Bedre løn- og arbejdsforhold samt private og familieårsager spiller en større rolle for rekrutteringerne til Aarhus Universitet end det globale benchmark.

#### Hvordan har de det (og vil de gerne blive)?

Vi kan påvise, at de internationalt rekrutterede lykkedes med at løfte deres karriere under deres ansættelse på Aarhus Universitet.

Vi har endvidere undersøgt, hvordan gruppen oplever internationale forskeres karrieremuligheder på universitetet og i Danmark. Det er kun 32 procent, der mener at internationale har lige adgang til faste stillinger på universitetet. 36 procent mener at internationale har lige adgang til ekstern forskningsfinansiering. Disse tal modsvarer af 44 procent, der mener at der ikke er lige adgang til stillinger og 39 procent, der mener at der ikke er lige adgang til ekstern finansiering.

Det må siges at være bekymrende tal. I 2011 undersøgte Uddannelses- og Forskningsministeriet nemlig tilfredsheden blandt internationale forskere. Dengang svarede 60 procent, at de havde meget gode eller gode betingelser som udenlandsk forsker, og kun 8 procent oplevede at have dårlige eller meget dårlige betingelser. Kommentarerne i vores spørgeskemas

åbne svarkategorier, gør det vanskeligt at tro at man ville få et lignende resultat, hvis man gentog undersøgelsen i dag. Der er nemlig en del utilfredshed med Danmark, og det generelle politiske fokus på udlændinge ser ud til at have betydning.


#### Konklusion – hvad kan vi lære af undersøgelsen?

Aarhus Universitet rekrutterer globalt og fra en bred skare af lande på PhD- og postdoc-niveau, og gruppen har historisk haft succes med at udvikle deres karrierer på universitetet. Hvis man vil øge andelen af rekrutteringer på seniorniveau, giver vores undersøgelse en række fingerpeg.

De rekrutterede seniorforskere har stærke bånd til deres fremtidige kollegaer – de kender hinanden fra konferencer og forskningssamarbejder. Det understreger vigtigheden af at bruge de nuværende ansatte som ambassadører.

Endvidere har en stor del af de rekrutterede været på besøg på Aarhus Universitet inden ansættelsen. Denne sammenhæng bør undersøges yderligere, men der er grund til at tro at åbne døre, fx i form af konferenceværtsskaber og forskningsophold har betydning.

Endelig bør Aarhus Universitet være opmærksom på, at løn- og ansættelsesvilkår samt familieårsager spiller en større rolle for rekrutteringerne til Aarhus end det globale benchmark.

Det er bekymrende at så mange internationale forskere på Aarhus Universitet, og måske i resten af Danmark, ikke mener at de har lige adgang til stillinger og ekstern forskningsfinansiering. Vi ved ikke, om det er et generelt problem på universiteter i Danmark. Vi er heller ikke bekendte med undersøgelser, der giver anledning til at sammenligne situationen i Danmark med andre lande. 

#### Litteratur:

Deloitte (2011), *Evaluering af forskerkarriereveje – håndtering af forskeres karriereveje på de danske universiteter*, Delrapport 3, København: <https://ufm.dk/publikationer/2011/filer-2011/forskerkarriereveje-delrapport-3.pdf>