



Vetenskapsrådet

REKRYTERING AV FORSKARE OCH LÄRARE MED DOKTORSEXAMEN VID SVENSKA LÄROSÄTEN

En strukturell analys av lärosätenas rekrytering
– internt, nationellt och internationellt

REKRYTERING AV FORSKARE OCH LÄRARE MED DOKTORSEXAMEN VID SVENSKA LÄROSÄTEN
EN STRUKTURELL ANALYS AV LÄROSÄTENAS REKRYTERING –INTERNT, NATIONELLT OCH INTERNATIONELLT

VETENSKAPSRÅDET

Box 1035

SE-101 38 Stockholm

VR1601

ISBN 978-91-7307-309-7

REKRYTERING AV FORSKARE OCH LÄRARE MED DOKTORSEXAMEN VID SVENSKA LÄROSÄTEN

Stina Gerdes Barriere, Patrik Baard och Johan Nordstrand

FÖRORD

Forskarens mobilitet – mellan lärosäten och samhällssektorer samt över nationsgränser – framhålls ofta som ett medel för att främja forskningens kvalitet och nytta. Regeringen har i Vetenskapsrådets instruktion särskilt understrukit betydelsen av detta, genom att ge myndigheten i uppgift att främja forskarens rörlighet. I regleringsbrevet för 2015 fick Vetenskapsrådet uppdraget att redovisa mobilitet bland yngre forskare. Vidare har regeringen gett Utredningen om trygga villkor och attraktiva karriärvägar för unga forskare (U 2015:05) i uppdrag att kartlägga och analysera mobilitet bland högskolans doktorander, lärare och forskare, samt att lämna förslag på åtgärder som bidrar till att mobiliteten ökar. Forskarmobilitet är också en viktig fråga på europeisk nivå och sedan länge finns programmet Marie Skłodowska-Curie actions, vilket bland annat syftar till att stödja karriärutveckling och mobilitet bland forskare. Flera undersökningar om mobilitet har genomförts på europeisk nivå, exempelvis de båda MORE-studierna.

Det finns alltså en medvetenhet, både hos den svenska statsmakten och inom EU, att bristande mobilitet kan inverka menligt på forskningens kvalitet och genomslag. Det finns också en underförstådd förväntan på att en ökad mobilitet ska bidra till att uppfylla de forskningspolitiska målen om kvalitet, effektivitet och nytta i forskningen.

Det är därför viktigt för Vetenskapsrådet att, i sin roll som forskningspolitisk rådgivare, belysa både omfattning av forskarmobilitet och dess relation till forskningens kvalitet och nytta, liksom vilka hinder och möjligheter som påverkar forskarens mobilitet.

Denna studie är en del i ett långsiktigt arbete med att ta fram analysunderlag som belyser frågor om forskarens förutsättningar, som utöver mobilitet även handlar om exempelvis karriärvägar och jämställdhet. Våra analyser ska också ge underlag till den interna diskussionen om utformning och dimensionering av det egna forskningsstödet. De kan även användas som referensmaterial inom forskningssektorn. Analysen har genomförts av Stina Gerdes Barriere, Patrik Baard och Johan Nordstrand.

INNEHÅLL

FÖRORD	3
SAMMANFATTNING	5
SUMMARY	7
INLEDNING	10
Definition	10
Litteraturoversikt	11
REKRYTERING I OLIKA ANSTÄLLNINGSKATEGORIER	15
Högst andel internt rekryterade bland meriteringsanställda	15
Kvinnor rekryteras internt i något högre grad än män	16
Den interna rekryteringen minskar långsamt	16
Rekrytering i olika ämnesområden	17
Skillnader mellan könen på ämnesområdesnivå	18
Liknande mönster för anställningskategorier i alla ämnesområden	18
Ämnesgrupper	19
REKRYTERING VID OLIKA LÄROSÄTESTYPER	22
Högre andel lektorer vid mindre universitet och högskolor	22
Högre intern rekrytering vid större universitet	23
Stora skillnader i intern rekrytering mellan lärosätetstyper för olika anställningskategorier	23
Intern rekrytering på ämnesområdesnivå för de större universiteten	25
SLUTSATSER	26
REFERENSER	28
BILAGA: BAKGRUNDSUPPGIFTER	29
Lärosätesindelning	30

SAMMANFATTNING

I denna rapport presenteras en studie av var högskolans forskare och lärare har disputerat, i förhållande till vilka lärosäten de är anställda vid. Uppdelat på ämnesområde, anställningskategori och lärosätetyp, har andelen forskare och lärare med doktorsexamen från samma lärosäte som de är anställda vid, från annat svenskt lärosäte respektive från utländskt lärosäte analyserats. Analysen bygger på registerdata från SCB. I rapporten används begreppet *intern rekrytering* för rekrytering av personer med doktorsexamen från det egna lärosätet. Begreppet *nationell rekrytering* används för rekrytering av personer med doktorsexamen från annat svenskt lärosäte, medan *internationell rekrytering* används för rekrytering av personer med utländsk doktorsexamen. Det bör noteras att studien inte beaktar om personer har varit anställda vid andra lärosäten eller utomlands under en mellanliggande period.

Strax över 50 procent av högskolans lärare och forskare med doktorsexamen är, med denna definition, internt rekryterade. Den interna rekryteringen i den svenska högskolan har minskat något under den studerade perioden, 1997-2014. Det finns skillnader mellan ämnesområden, anställningskategorier och lärosätetyper.

Naturvetenskap har högst andel internationellt rekryterade

Inom naturvetenskap är den interna rekryteringen som lägst, medan rekryteringen av personer med utländsk doktorsexamen är som högst. Lantbruksvetenskap har den högsta graden av intern rekrytering, vilket kan förklaras av att det endast finns ett lärosäte med lantbruksvetenskaplig inriktning.

Medicin och hälsovetenskap samt teknikvetenskap har näst högst grad av intern rekrytering, runt 60 procent. Omkring en tredjedel av de forskarutbildade anställda inom medicin, teknik och naturvetenskap har doktorsexamen från ett annat svenskt lärosäte.

Rekryteringsprofilerna för humaniora och samhällsvetenskap är mycket lika. Inom båda ämnesområden är andelen med utländsk doktorsexamen som lägst, strax under sju procent, medan andelen anställda med doktorsexamen från ett annat svenskt lärosäte är strax över 40 procent.

Bioteknik har, i jämförelse med övriga ämnen, en hög grad av nationell och internationell rekrytering

Det finns viss variation mellan olika ämnesgrupper inom ämnesområden. Bioteknik – som förekommer inom fyra olika ämnesområden: naturvetenskap, lantbruksvetenskap, medicin och teknikvetenskap – utmärks genomgående av en högre grad av nationell och internationell rekrytering i jämförelse med andra ämnen. Inom samhällsvetenskap och humaniora är det ganska jämnt, med undantag av juridik, som utmärks av en högre grad av intern rekrytering än andra ämnen. Även inom naturvetenskap syns få variationer mellan de olika ämnesgrupperna, medan variationen är betydligt högre inom teknikvetenskap samt inom medicin och hälsovetenskap. Inom medicin och hälsovetenskap utmärker sig klinisk medicin med en grad av intern rekrytering på över 70 procent.

Något högre grad av intern rekrytering för kvinnor

Det finns en liten, men systematisk, skillnad mellan män och kvinnor, där kvinnor i princip genomgående rekryteras internt i något större omfattning än män. Skillnaden återfinns både inom anställningskategorier och ämnesområden. Skillnaden hänger samman med att en något högre andel män än kvinnor rekryteras internationellt.

Stor variation i intern rekrytering mellan lärosätetyper

Denna studie delar in lärosätena i olika typer: större universitet, mindre universitet (inklusive Luleå tekniska universitet och Handelshögskolan i Stockholm) och högskolor. Rekryteringsmönstren för konstnärliga högskolor och övriga utbildningsanordnare täcks inte av denna studie.

De större universiteten har högst grad av intern rekrytering och detta är särskilt framträdande bland anställningskategorierna professor och lektor. Rekryteringsmönstren för de mindre universiteten avspeglar

troligen det faktum att de, förutom Luleå tekniska universitet och Handelshögskolan, relativt nyligen erhållit rätt att examinera inom forskarutbildningen. De mindre universiteten har en lägre grad av intern rekrytering av professorer än större lärosäten, och en ökande grad av intern rekrytering av lektorer, liksom av postdoktorer och meriteringsanställda.

Högskolorna har en lägre grad av intern rekrytering för alla anställningskategorier än såväl större som mindre lärosäten. Detta kan antas bero på att de inte har generell rätt att utfärda doktorsexamina. Både de mindre universiteten och högskolorna uppvisar även en lägre grad av internationell rekrytering än de större lärosätena.

Intern rekrytering vid de större lärosätena

Sammantaget tenderar de större universiteten att i mycket stor utsträckning rekrytera doktorsexaminerad personal internt. Detta är särskilt tydligt för lektorer och professorer, men är även påtagligt i tidiga karriärsteg såsom meriteringsanställningar. Meriteringsanställda och postdoktorer speglar i högre grad det nuvarande rekryteringsläget, då dessa anställningar endast kan innehåsa i fyra respektive två år.

Sammantaget för alla ämnesområden så är strax över 60 procent av professorerna vid de större lärosätena rekryterade internt. Den högsta interna rekryteringen av professorer vid de större lärosätena finns inom medicin och hälsovetenskap, där närmare 70 procent av professorerna är anställda vid samma lärosäte som de disputerade vid, medan 7 procent av professorerna i medicin har en utländsk doktorsexamen.

Lektorskategorin vid de större universiteten uppvisar den i särklass högsta graden av intern rekrytering. Över 70 procent har en doktorsexamen från det lärosäte där de är verksamma vid mättillfället. Andelen internt rekryterade lektorer varierar från 60 procent i naturvetenskap till över 80 procent i medicin och hälsovetenskap.

Över 60 procent av meriteringsanställda är forskarutbildade vid det lärosäte där de är anställda. Detta är en förvånansvärd nivå, då anställningskategorin främst är avsedd för att möjliggöra en tydlig karriärväg efter postdoktor och därmed kunna attrahera de mest lovande till en karriär inom högskolan. Inom naturvetenskap är något över hälften av de meriteringsanställda rekryterade internt, medan ungefär två tredjedelar är rekryterade internt inom medicin och hälsovetenskap respektive teknik. Att andelen internt rekryterade är lika stor för meriteringsanställda som för professorer är anmärkningsvärt, särskilt då anställningen bland annat ska vara en inkörsport till en fortsatt karriär inom högskolan.

Postdoktorer vid de större universiteten uppvisar högst grad av internationell och lägst grad av intern rekrytering. Inom naturvetenskap har en tredjedel av postdoktorerna doktorsexamen från det egna lärosätet och nästan 45 procent har en utländsk doktorsexamen. Inom andra ämnesområden är den interna rekryteringen dock betydande, även för postdoktorer med nästan hälften internt rekryterade. Uppgifterna ska dock tolkas med viss försiktighet, då det finns en relativt stor grupp postdoktorer som inte har tagit ut sin doktorsexamen. Det är främst andelen nationellt rekryterade postdoktorer som är lägre än övriga anställningskategorier, medan andelen utländskt rekryterade postdoktorer inom teknik och samhällsvetenskap är högre än för andra anställningskategorier. Den lägsta andelen postdoktorer med utländsk doktorsexamen återfinns inom medicin och hälsovetenskap.

Graden av intern rekrytering i kategorin forskare vid de större universiteten är över 60 procent i alla ämnesområden utom naturvetenskap, där knappt hälften har en doktorsexamen från anställningslärosätet. De utlandsrekryterade varierar från knappt 30 procent inom naturvetenskap, därefter i fallande ordning teknikvetenskap, medicin och samhällsvetenskap, ned till cirka 10 procent inom humaniora.

SUMMARY

This report presents a study of where researchers and teachers working in higher education gained their doctoral degree in relation to the higher education institution (HEI) at which they are employed. Divided by subject area, employment category and HEI type, analysis has been made of the proportion of researchers and teachers holding a doctoral degree from the same HEI at which they are employed, from another Swedish HEI or from a foreign HEI. The analysis is based on register data from Statistics Sweden. The report uses the term *internal recruitment* for the recruitment of those holding a doctoral degree from their own HEI. The term *national recruitment* is used for the recruitment of those holding a doctoral degree from another Swedish HEI, while *international recruitment* is used for the recruitment of those holding a foreign doctoral degree, but which were employed by a Swedish HEI at the time measures were made. It should be noted that the study does not take into account any intervening employment at other HEIs or abroad.

Just over 50 per cent of teachers and researchers holding a doctoral degree and working in higher education are, by this definition, internally recruited. Internal recruitment in Swedish higher education has declined somewhat during the period studied, 1997-2014. There are differences between subject areas, employment categories and HEI types.

Natural sciences have the highest proportion of international recruitment

In the natural sciences, internal recruitment is lowest, while the recruitment of those holding a foreign doctoral degree is highest. Agricultural sciences have the highest level of internal recruitment, which can be explained by the fact that there is only one HEI specialising in agricultural sciences.

Medicine and health sciences, and engineering sciences have the next highest level of internal recruitment, around 60 per cent. About one third of the PhD employees in medicine, engineering and natural sciences gained their doctoral degree from another Swedish HEI.

The recruitment profiles for the humanities and social sciences are very similar. In both these subject areas the proportion holding a foreign doctoral degree is just under 7 per cent, while the proportion of employees holding a doctoral degree from another Swedish HEI is just over 40 per cent.

Biotechnology has a high level of national and international recruitment if compared to other subjects

There is some variation between different subject groups within subject areas. Biotechnology, which is studied within four different subject areas – natural sciences, agricultural sciences, medicine and engineering sciences – stands out consistently with a higher level of national and international recruitment when compared to other subjects. Within the social sciences and humanities, the level is fairly even, with the exception of law, which stands out with a higher level of internal recruitment than other subjects. Natural sciences also exhibit few variations between the various subject groups, while the variation is much higher in engineering sciences and in medicine and health sciences. In medicine and health sciences, clinical medicine has a level of internal recruitment of over 70 per cent.

Somewhat higher level of internal recruitment for women

There is a minor but systematic difference between men and women, where women are in principle consistently recruited internally to a somewhat greater extent than men. This difference is found both in employment categories and subject areas. The difference is linked to the fact that a somewhat higher proportion of men than women are recruited internationally.

Great variation in internal recruitment between HEI types

This study divides the HEIs into different types, large universities, smaller universities (including Luleå University of Technology and the Stockholm School of Economics) and university colleges. Recruitment patterns for university colleges of fine arts and other education providers are not covered by this study.

The large universities have the highest level of internal recruitment, which is particularly prominent in the employment categories of professor and senior lecturer. Recruitment patterns for the smaller universities reflect the fact that they, apart from Luleå University of Technology and the Stockholm School of Economics, have relatively recently been granted degree-awarding powers for postgraduate education. The smaller universities have a lower level of internal recruitment for professors than larger universities, and a relatively high and increasing level of internal recruitment for senior lecturers, and for those in postdoctoral and career-development positions.

The university colleges have a lower level of internal recruitment for all employment categories compared to both large and smaller universities. This is because they do not have general powers to award doctoral degrees. Both the smaller universities and the university colleges also exhibit a lower level of international recruitment compared to the large universities.

Internal recruitment at the large HEIs

The large HEIs make out a substantial part of the population investigated in this report. In many cases, they have also existed a significantly longer time period than other HEIs. Due to having existed for a short time period, smaller HEIs often have higher degrees of non-internal recruitment. This is the case for natural reasons, as several of them do not have, or have not had the right to award post-graduate degrees for very long. However, the data also shows that the degree of internal recruitment increases over time for smaller HEIs. This being the case, it is motivated to take a more focused look solely on large HEIs, since they make out the greatest share of the population, as well as avoiding possible interferences with the smaller HEIs natural non-internal recruitment.

On the whole, the large universities have a very great tendency towards recruiting their own PhD's . This is particularly evident for senior lecturers and professors, but is notable in early career stages such as career-development positions. Career-development and postdoctoral positions more consistently reflect the current recruitment situation since these positions can only be held for four and two years, respectively.

For all subject areas combined, just over 60 per cent of professors at the large HEIs have been recruited internally. The highest internal recruitment of professors at the large HEIs is found in medicine and health sciences, where nearly 70 per cent of professors are employed at the same HEI at which they gained their doctoral degree. At the same time, 7 per cent of the professors in medicine hold a foreign doctoral degree.

The senior lecturer category at the large universities exhibits by far the highest level of internal recruitment, with more than 70 per cent holding a doctoral degree from the HEI at which they work. The proportion of internally recruited senior lecturers varies from 60 per cent in natural sciences to over 80 per cent in medicine and health sciences.

Over 60 per cent having postgraduate education from the same HEI as where they are employed for those in career-development positions. This is surprising, given that an ambition with such positions is to provide young researchers a clear career path, and thus to attract the most promising researchers. In natural sciences, a little over half of those in career-development positions were recruited internally, while about two thirds were recruited internally in medicine and health and in engineering. That the proportion of those recruited internally is the same for those in career-development positions as for professors is remarkable, especially since these positions are intended, among other things, to be an entry into a continued career in higher education.

Postdocs at the large universities exhibit the highest level of international recruitment and the lowest level of internal recruitment. In natural sciences, only one third of postdocs holds a doctoral degree from their own HEI, and nearly 45 per cent hold a foreign doctoral degree. In other subject areas, however, internal recruitment is considerable, even for postdocs with nearly half being recruited internally. However, the data should be interpreted with some caution as there is a relatively large group of postdocs who have not applied for the award of their doctoral degree. It is primarily the proportion of nationally recruited postdocs that is lower than other positions, while the proportion of postdocs in engineering and the social sciences recruited abroad is higher than other positions. The lowest proportion of postdocs holding a foreign doctoral degree is found in medicine and health sciences.

The level of internal recruitment in the category of researchers at the large universities is over 60 per cent in all subject areas except natural sciences, where just under half hold a doctoral degree from the HEI of employment,

while those recruited abroad vary from just under 30 per cent in natural sciences, in descending order, engineering sciences, medicine and the social sciences, down to around 10 per cent in the humanities.

INLEDNING

I denna rapport studeras var högskolans forskare och lärare har disputerat, i förhållande till vilka lärosäten de är anställda vid. Uppdelat på ämnesområde, anställningskategori och lärosätetyp, har andelen forskare och lärare med doktorsexamen från anställningslärosätet, annat svenskt lärosäte och utländskt lärosäte analyserats. Många av de utvärderingar av forskningens kvalitet som genomförts vid landets lärosäten har påpekat att det i alltför hög utsträckning förekommer att forskare och lärare är anställda vid det lärosäte där de tog sin doktorsexamen, och att detta riskerar att inverka menligt på forskningens kvalitet och förnyelse (se till exempel (Barriere, 2013) och (Bienenstock, Schwaag Serger, Benner, & Lidgard, 2014)).

Vetenskapsrådet har tidigare studerat förekomsten av internationell utresande temporär rörlighet genom internationella postdoktorvistelser (Barriere, 2013) och internationellt publiceringsmönster (Vetenskapsrådet, 2015a). Rörlighet till andra sektorer, samt permanent och temporär rörlighet inom högskolan, har belysts tidigare (Vetenskapsrådet, 2015b). Vidare har en allmän kunskapsöversikt om forskarmobilitet publicerats (Vetenskapsrådet, 2015c), vilken introducerade den taxonomi för rörlighet som här används.

En ökad mobilitet i det svenska forskningssystemet kan bidra till en starkare utveckling av forskningen i Sverige. Inflödet av forskare och lärare som har fått sin grundläggande träning som forskare vid andra lärosäten, inom eller utom landet, är en viktig aspekt för att bidra till förnyelse och dynamik i forskningen. Bibliometriska studier visar att även om svensk forskning de senaste åren uppvisat en något ökad citeringsgrad i jämförelse med världsgenomsnittet, har länder som Sverige ofta jämförts med haft en starkare utveckling. Det finns också en stor förväntan att forskningen ska bidra med kunskap för att kunna lösa de stora samhällsutmaningarna. Detta är exempelvis ett av motiven bakom bildandet av en gemensam forskningsarena i Europa, the European Research Area (European Commission, 2012). Forskning kring stora frågeställningar och samhällsutmaningar, såsom klimatförändringar eller global hälsa, kräver många olika infallsvinklar och samarbeten mellan forskare i olika länder och discipliner för att kunna hanteras (Royal Society, 2011), (Ackers, 2013).

Definition

Ingen entydig etablerad definition av forskarmobilitet har presenterats i den tidigare forskningen, utan i olika studier görs avgränsningar beroende på den övergripande frågeställningen. I detta avsnitt avgränsas de begrepp som används i rapporten och sammankopplas med den taxonomi som introducerades i den ovan nämnda kunskapsöversikten (Vetenskapsrådet, 2015c).

Denna rapport är begränsad till studiet av rekryteringsmönster för doktorsexaminerade forskare och lärare anställda vid svenska lärosäten. Rapporten belyser tre olika rekryteringsmönster, definierade på följande sätt:

1. *Intern rekrytering*: anställda som har disputerat vid samma lärosäte som där de är anställda vid mättilfället.
2. *Nationell rekrytering*: anställda som har disputerat vid ett annat svenskt lärosäte än där de är anställda vid mättilfället.
3. *Internationell rekrytering*: anställda vars doktorsexamen har tagits vid ett lärosäte i ett annat land.

Rapporten syftar inte till att belysa enskilda forskares mobilitet, utan avser att belysa lärosätens rekryteringsmönster. Definitionen är avgränsad till doktorsexaminerade forskares eller lärares nuvarande lärosäte, relativt det lärosäte man disputerade vid. Definitionen tar ingen hänsyn till huruvida forskaren varit vid andra lärosäten mellan disputation och anställning (vid uppmätt tillfälle).¹ Detta sätt att mäta ger en indikation på

¹ Ibland benämns detta som "lokal cirkulation", vilket avser att en forskare inte nödvändigtvis är kvar i samma anställningsform, institution, eller fakultet, vid ett lärosäte, men att cirkulationen främst sker inom ett enskilt lärosäte (Hoffman, 2005).

i vilken utsträckning lärosäten tenderar att anställa doktorsexaminerad personal som disputerat vid det egna lärosätet i de olika karriärstegen.

I litteraturen har det skiljts mellan två olika typer av internationell mobilitet: (a) inresande och (b) utresande. Den förstnämnda kategorin är begränsad till forskare som har en doktorsexamen från ett annat land, men är anställda vid ett svenskt lärosäte. Den sistnämnda kategorin är begränsad till andelen doktorsexaminerade som är anställda vid lärosäten utomlands, men har en svensk doktorsexamen. I föreliggande rapport inkluderas enbart kategori (a) under ”internationell rekrytering”. Detta då analysen uteslutande består av empiri gällande doktorsexaminerad personals svenska lärosäte, relativt till var de disputerat.

Det är även en skillnad mellan huruvida lärosäten främst tenderar att tillfälligt anställa doktorsexaminerad personal från andra lärosäten, eller ifall lärosäten regelmässigt anställer doktorsexaminerad personal från andra lärosäten för mer beständiga anställningar. Således kan alla ovan nämnda kategorier delas upp i underkategorierna ”tidsbegränsad” och ”permanent”. I föreliggande rapport fångas detta genom anställningskategori. Sålunda studeras exempelvis temporär mobilitet genom rekryteringsmönster för postdoktorer och meriteringsanställda, och permanent mobilitet genom rekryteringsmönster för lektorer och professorer. En tidigare studie (Högskoleverket, 2012) visade på en hög grad av intern rekrytering av framförallt lektorer och professorer vid de större universiteten. Då regelmässig intern rekrytering kan antas ha negativ inverkan på forskningskvalitet och leda till att forskningsmiljöer förlorar dynamik, blir detta en angelägen fråga, i synnerhet om en hög grad av den mer beständigt anställda personalen, i kategorin ”permanent”, har en doktorsexamen från det egna lärosätet.

Litteraturöversikt

Den tidigare forskningen är tudelad, då den studerar antingen internationell mobilitet och internationalisering eller ”lokal cirkulation”, definierat som lärosätets benägenhet att rekrytera personer med en doktorsexamen från samma lärosäte (se till exempel (Horta, 2013), (Yudkevich, Altbach, & Rumbley, 2015) för jämförande översikter). I detta avsnitt görs en sammanfattning av slutsatserna från några tidigare studier av dessa båda aspekter av forskarrörlighet.

Mobilitetens former

Permanent utresande mobilitet utgör en förlust – ”brain drain” – medan permanent inresande mobilitet utgör en vinst – ”brain gain” (Vetenskapsrådet, 2015c). Det förstnämnda, brain gain, innebär att ett lärosäte, eller land, drar till sig fler doktorsexaminerad personal än vad som lämnar lärosätet eller landet – det vill säga att lärosätet eller landet förmår att attrahera forskare. Brain drain, å andra sidan, innebär det motsatta – att ett lärosäte eller land förlorar forskare i en grad som inte kompenseras av inkommande flöden.² Även om ”brain drain” och ”brain gain” ofta kopplas samman med internationell mobilitet, kan ett enskilt lärosäte som har en stor andel doktorsexaminerad personal med doktorsexamen från ett annat svenskt eller utländskt lärosäte sägas göra en ”brain gain”. Distinktionen tar fasta på att det finns olika typer av mobilitet, vilka skiljer sig åt, både vad gäller effekter och bakomliggande motiv. Det har föreslagits att man bör tala om ”brain circulation” istället för ”brain drain” och ”brain gain” (Jacob & Meek, 2013), (Appelt, Beuzekom, Galindo-Rueda, & Pinho, 2015), (Fernandez-Zubieta & Guy, 2013), (Wende, 2015). Begreppet betonar att den utåtgående rörelsen av forskare kompenseras med ett inflöde av forskare utifrån (Fernandez-Zubieta & Guy, 2013).

Den internationella mobiliteten rör sig ofta mot vissa centrala punkter. Den internationella mobiliteten säger förstås inte allt om mobilitet som sådan, men vissa tendenser är tydliga. Ofta sker mobiliteten till länder och lärosäten med resurser och prestige. Möjligen är liknande mekanismer även gällande för rekryteringsmönster

² Vilka faktorer som förklarar ut- och inflöden berör delvis individuella forskares motiv till mobilitet. Man talar ibland om ”push”- och ”pull”- effekter, där det förstnämnda innebär att ett lärosäte eller land drar till sig forskare, medan det sistnämnda innebär att forskare lämnar lärosätet eller landet. Sådana mekanismer berörs inte i denna rapport.

inom Sverige och mellan svenska lärosäten. Av internationellt mobila forskare med doktorsexamen i Sverige har ungefär hälften rört sig till USA, Storbritannien eller Tyskland, enligt en studie av fyra naturvetenskapliga discipliner (Franzoni, Scellato, & Stephan, 2012). Forskare inom dessa discipliner som kommer till Sverige kommer främst från Tyskland eller Ryssland (Franzoni, Scellato, & Stephan, 2012). Svenska forskare som medverkat i samförfattade publikationer gör det ofta med forskare från USA, Storbritannien, eller Tyskland (Vetenskapsrådet, 2008).

All mobilitet är inte av godo, vilket termen ”brain-drain” antyder, som exempelvis i de fall där ”push”-effekter är dominerande. En sådan effekt uppstår när stora delar doktorsexaminerad personal lämnar ett lärosäte eller land, utan att detta kompenseras med ett inflöde av motsvarande storlek. En nation eller ett lärosäte kan ha hög mobilitet bland sina forskare, vilken inte nödvändigtvis korrelerar med en framstående forskningsmiljö om denna mobilitet främst beror på ”push”-effekter (Böring, Flanagan, Gagliardi, Kaloudis, & Karakasidou, 2015). Utflöden av doktorsexaminerade kan exempelvis återspegla ekonomiska kriser (European Commission, 2013), (Wende, 2015)). Länder som drabbats av ekonomisk kris påverkas i högre utsträckning av ”push”-faktorer än andra länder. Till exempel uppskattas andelen forskarutbildade som lämnar Grekland vara stor (Wende, 2015). I vissa länder där det är vanligt förekommande med intern rekrytering vid lärosäten, såsom Spanien (Navarro & Rivero, 2001), har detta lett till att en stor andel forskare och lärare med utländsk doktorsexamen väljer att flytta (Wende, 2015). Det vill säga, det görs ingen ”brain gain” av permanent inresande doktorsexaminerad personal.

Mobilitetens hinder och möjligheter

Det finns flera barriärer som motverkar mobilitet och som gör forskningsvärlden mindre dynamisk. En barriär är en företeelse som minskar graden av mobilitet och i vars frånvaro graden av mobilitet skulle vara högre. En barriär som ofta lyfts fram i exempelvis enkätundersökningar är familjeskäl eller personliga skäl (Krstic, 2012), (European Commission, 2012), (Nordforsk, 2014). Majoriteten av svenska forskare är runt 30-årsåldern, eller något äldre, när de disputerar – en ålder som ofta sammanfaller med åldern för familjeutvidgning. Därför kan detta vara en faktor som påverkar möjligheterna att vara mobil också för svenska forskare, i synnerhet den mobilitet som kräver byte av bostadsadress. Man bör ha i åtanke att det inte nödvändigtvis är familjeutvidgningen som sådan som är en barriär – snarare är frånvaron av strukturerat stöd för exempelvis partnern det som upplevs som ett hinder.³ Utöver detta anges även svårigheter att få finansiering som en påtaglig barriär, vilken minskar mobiliteten (European Commission, 2013).

För forskare från länder utanför EU anges den största barriären vara svårigheter att erhålla visum eller arbetstillstånd och bostad (European Commission, 2013). Juridiska och regulatoriska hinder är inte lika relevanta för inhemsk mobilitet, men det finns också barriärer som slår mot såväl internationell som inhemsk mobilitet. Många lärosätens rekryteringsförfaranden tycks premiera personer som disputerat vid samma lärosäte.

I en rad olika studier⁴ har ansatser gjorts för att förklara höga nivåer av intern rekrytering. Det kan till exempel röra sig om traditioner av immobilitet, osäkerhetsreducering vid rekrytering, eller att bristen på mobilitet inte upplevs som något större problem (Yudkevich, Altbach, & Rumbley, 2015), (Horta, 2013). Att reducera osäkerhet vid rekrytering och istället fokusera på att ”veta vad man får” – vilket man gör i högre grad när man anställer någon som disputerat vid samma lärosäte – är en förklaringsmodell (Yudkevich, Altbach, & Rumbley, 2015), (Horta, 2013). En annan aspekt som lyfts fram i litteraturen för att förklara bristande mobilitet är utvecklingen av informations- och kommunikationsteknologi (IKT). IKT kan minska behovet av rörelse men ändå möjliggöra samarbeten. Enligt vissa är detta i synnerhet en möjlighet för mindre lärosäten med färre resurser (Ding, Levin, Stephan, & Winkler, 2010), (Jacob & Meek, 2013), (Krstic, 2012).

³ Det finns exempel på stipendier i Norge som även beaktat en forskares partner vid finansiering, vilket ansetts som lyckat (Norges Forskningsråd, 2009).

⁴ Inkluderar länderna Sydafrika, Kina, Slovenien, Argentina, Japan, Ukraina, Ryssland, och Spanien (Yudkevich, Altbach, & Rumbley, 2015). Materialet består främst av enkätundersökningar, det vill säga rapportering av upplevelsen av nivån av intern rekrytering.

Mobilitetens effekter

Mobilitet har inget egenvärde (jfr ESF 2013: 3). Snarare är mobilitet ett medel för att uppnå dynamiska forskningsmiljöer som bedriver forskning av hög kvalitet. Vinster och kostnader kan delas in i två kategorier: vinster och kostnader för den enskilde forskaren, samt vinster och kostnader för lärosäten och forskningsmiljöer.

Ett sätt att mäta produktivitet är att titta på skillnader i publikationsantal för mobila forskare, jämfört med deras immobila kollegor. En jämförande studie analyserade rörliga och orörliga forskare i Storbritannien (Fernandez-Zubieta, Geuna, & Lawson, 2013). Studiens omfång är begränsat (171 individer) och det akademiska systemet i Storbritannien skiljer sig från det svenska, men studien utmanar föreställningen att mobilitet *sådan* leder till ökad produktivitet. Visserligen sker en ökning av publikationer hos mobila forskare jämfört med deras immobila motsvarigheter, men först efter en minskning det första året efter mobiliteten, vilket kan tillskrivas omflyttningskostnader och dylikt. Undersökningen gör också en åtskillnad mellan forskare som rör sig till högre rankade lärosäten, och de som rör sig till lägre rankade lärosäten. Här konstateras att den sistnämnda gruppen har färre publikationer än sina orörliga motsvarigheter och medelvärdet för rörliga forskare dras främst upp av att de som rör sig till högre rankade lärosäten får en mycket större produktivitet efter några år (Fernandez-Zubieta, Geuna, & Lawson, 2013). Vidare så var mobila forskare som rörde sig till högre rankade lärosäten mer produktiva än sina orörliga motsvarigheter redan innan de flyttade. Det är därför svårt att tillskriva produktivitetsökningen till mobiliteten som sådan. Istället måste fler faktorer beaktas, som exempelvis vilken typ av forskningsmiljö man rör sig till.

Många doktorsexaminerade forskare inom EU som har varit mobila upplever att deras mobilitet haft positiva effekter. Mer specifikt upplever de att utlandsvistelsen haft en positiv inverkan på deras forskning, såväl vad gäller produktivitet som färdigheter, nätverksbyggande och karriärmöjligheter (European Commission, 2012). Men en ansenlig minoritet (31 procent) upplever negativa effekter, som till exempel en minskning av karriärmöjligheter, inom universitetsvärlden såväl som i andra sektorer (European Commission, 2013). Rapportförfattarna menar att detta fynd pekar på en paradox gällande mobilitet (European Commission, 2012). Forskare som varit rörliga menar överlag att det haft positiva effekter på färdigheter och nätverksbyggande, samtidigt som många upplever att karriärmöjligheter inom såväl universitetsvärlden som i andra sektorer minskat. Det bör betonas att dessa data är baserade på rapporterade uppfattningar som samlats in via enkäter och återspeglar därför inte nödvändigtvis de faktiska effekterna.

Ännu mer svårämnbart än individuella effekter är mobilitetens betydelse för forskningsmiljöer och lärosäten. Det är rimligt att anta att en miljö som präglas av transparenta rekryteringsförfaranden i öppen internationell konkurrens även drar till sig personal med doktorsexamen från andra lärosäten. Detta kan i sin tur bidra till en dynamisk och högkvalitativ forskningsmiljö. I en sammanställning av ett antal svenska lärosätens egna utvärderingar sammanfattas graden av intern rekrytering som en faktor som negativt inverkar på innovation och trovärdighet (Bienenstock, Schwaag Serger, Benner, & Lidgard, 2014). För att genomföra en dylik analys behövs dock mer empiri än vad som varit tillgängligt för denna studie.

UNDERSÖKNINGENS UTFORMNING

I denna rapport redovisas en studie av högskolans lärare och forskares anställningslärosäte i förhållande till deras doktorsexamenslärosäte. Studien bygger på registerdata från SCB och uppgifterna har huvudsakligen hämtats från Forskarregistret (87 procent), invandrarenkäter (8 procent) och från folk- och bostadsräkningar (3 procent).

Högskolans undervisande och forskande personal med doktorsexamen, vilka här benämns forskare och lärare, har delats upp och redovisas i följande anställningskategorier:

- Postdoktor
- Meriteringsanställd (forskarassistent och biträdande lektor)
- Forskare (annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen)
- Lektor
- Professor

I denna rapport har postdoktorerna brutits ut från gruppen meriteringsanställda, även om de oftast i SCB:s ordinarie statistik redovisas tillsammans. Anledningen till detta är att de karriärmässigt ligger före den i högskoleförordningen beskrivna meriteringsanställningen (forskarassistent och biträdande lektor). Annan forskande och undervisande personal benämns ”forskare”, eftersom anställningsbenämningarna för disputerad personal i denna kategori oftast är forskare, förste forskningsingenjör, seniorforskare eller liknande.

I rapporten redogörs för hur stor andel av de doktorsexaminerade i de olika anställningskategorierna som har en doktorsexamen från samma lärosäte, ett annat svenskt eller ett utländskt lärosäte. I vissa fall är examenslärosätet okänt, vilket framför allt gäller för äldre doktorsexamina från utlandet.

I Tabell 3 i bilagan redovisas det totala antalet individer i de olika anställningskategorierna och högskolegrupperna (se vidare nedan), liksom andelen som saknar doktorsexamen. Bland de större universiteten är det mindre än tio procent av professorerna, lektorerna och de meriteringsanställda som saknar doktorsexamen, medan det bland postdoktorerna är en ökande andel över tid. Anledningen till detta är förmodligen att de ännu inte har tagit ut sin doktorsexamen. I kategorin *forskare* ökar andelen utan doktorsexamen också över tid och är som högst det senast studerade året, 2014: omkring 45 procent vid de stora gamla universiteten, 68 procent vid de mindre universiteten och 80 procent vid högskolorna. Detta beror förmodligen på att kategorin inrymmer många nydisputerade som ännu inte tagit ut sin examen. Profilen på personalen i kategorin *annan forskande och undervisande personal* skiljer sig också åt mellan lärosätetstyperna. Genomgående redovisas andelen av de som har doktorsexamen.

I de fall där uppgifter redovisas uppdelat på forskningsämnesområde och forskningsämnesgrupper, har den sedvanliga standarden för indelning av forskningsämnena 2011 från SCB använts.

I studien har lärosätena delats in i fem olika typer:

- 1) Större universitet
- 2) Mindre universitet
- 3) Högskolor
- 4) Konstnärliga högskolor
- 5) Övriga

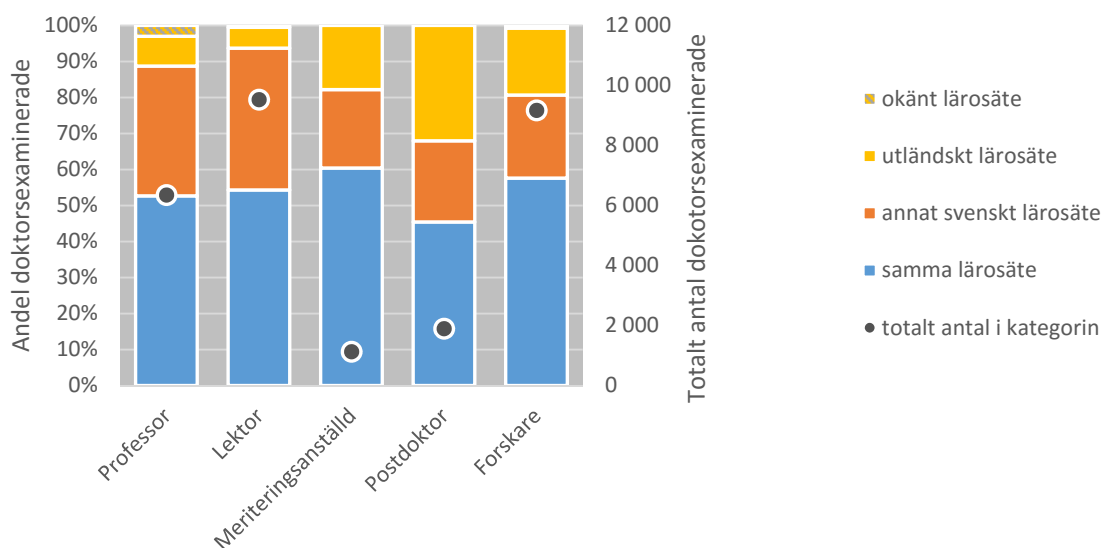
I typ 1, *större universitet*, ingår universiteten i Uppsala, Lund, Stockholm, Göteborg, Umeå och Linköping samt fackuniversiteten Karolinska institutet, Chalmers tekniska högskola, Kungl. Tekniska högskolan och Sveriges lantbruksuniversitet. I typ 2, *mindre universitet*, ingår Handelshögskolan i Stockholm, Linnéuniversitetet, Luleå tekniska universitet, Mittuniversitetet samt universiteten i Karlstad och Örebro. De lärosäten som ingår i de övriga grupperna redovisas i Tabell 4 i bilagan. Antalet forskare och lärare med doktorsexamen är för litet vid typ 4, *konstnärliga högskolor*, och typ 5, *övriga*, för att analyseras med avseende på rekryteringsprofil. Det totala antalet individer och andelen med doktorsexamen redovisas i bilagan även för alla lärosätetstyper.

REKRYTERING I OLIKA ANSTÄLLNINGSKATEGORIER

Högst andel internt rekryterade bland meriteringsanställda

Mer än hälften av högskolans disputerade lärare och forskare har, år 2014, en anställning vid det lärosäte där de tog sin doktorsexamen. De flesta av de övriga professorerna och lektorerna har en doktorsexamen från ett annat svenskt lärosäte, medan en tiondel har utländsk doktorsexamen. Meriteringsanställda och forskare är i ännu större utsträckning internt rekryterade, närmare 60 procent. Omkring hälften av de övriga meriteringsanställda och forskarna har en utländsk doktorsexamen och den andra hälften har en doktorsexamen från andra svenska lärosäten. Postdoktorer rekryteras internationellt i störst utsträckning och ungefär en tredjedel hade en utländsk doktorsexamen år 2014. Det bör understrykas att denna statistik bygger på de som har doktorsexamen. I gruppen postdoktorer finns en relativt stor andel som inte har doktorsexamen. Eftersom andelen utan doktorsexamen ökar, kan det antas att detta beror på att de ännu inte har tagit ut doktorsexamen. Andelen utan doktorsexamen bland postdoktorer gör dock att uppgifterna bör tolkas med viss försiktighet. Variationerna mellan ämnesområdena bör dock inte påverkas i alltför stor grad.

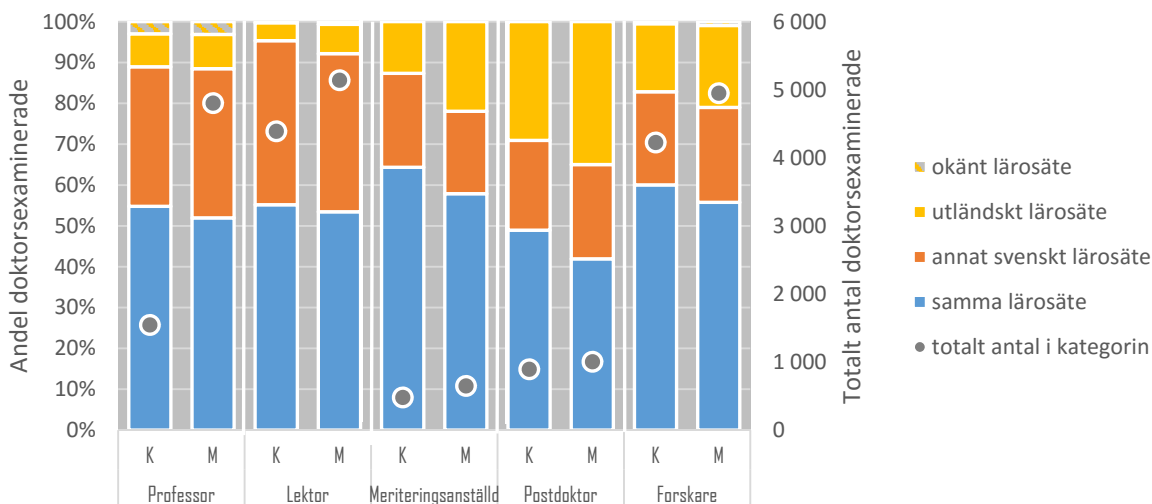
Andelen som saknar doktorsexamen redovisas i Tabell 3 i bilagan.



Figur 1: Andel av doktorsexaminerade med examen från samma, annat svenskt, utländskt eller okänt lärosäte, uppdelat på anställningskategorier (staplar, vänster axel) samt totalt antal i de olika anställningskategorierna (prickar, höger axel). År 2014.

Kvinnor rekryteras internt i något högre grad än män

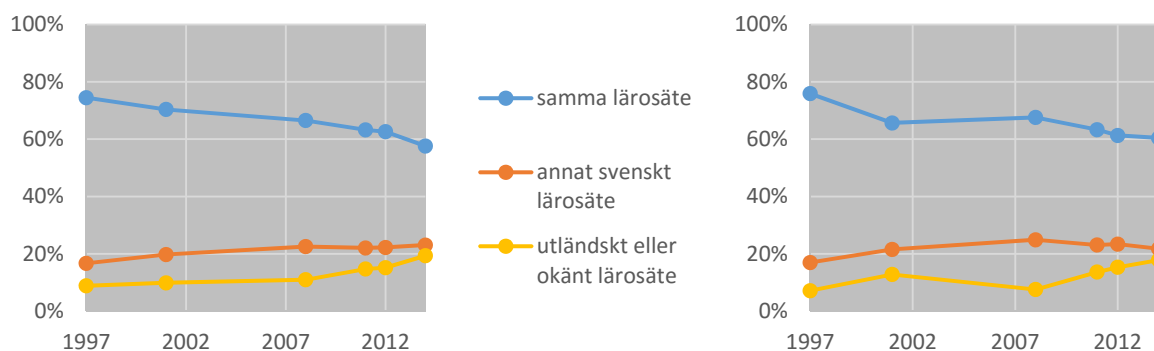
Det finns en liten, men tydlig, skillnad i rekryteringsmönster mellan kvinnor och män. Kvinnor rekryteras i högre grad till doktorsexamenslärosätet, medan en högre andel av män med utländsk doktorsexamen rekryteras. Ingen större förändring över tid kan konstateras.



Figur 2: Andel av högskolans lärare och forskare med en doktorsexamen från samma, andra svenska och utländska lärosäten (staplar, vänster axel). Totalt antal i de olika anställningskategorierna (prickar, höger axel), uppdelat på män och kvinnor, år 2014.

Den interna rekryteringen minskar långsamt

Andelen internt rekryterade forskare och lärare har minskat långsamt över den studerade perioden, 1997–2014. Bland meriteringsanställda, postdoktorer och forskare – vilka är anställningskategorier som innehas under en begränsad tid, jämfört med professorer och lektorer – syns dock en tydlig minskning av andelen internt rekryterade. Samtidigt har andelen forskare och lärare med utländsk doktorsexamen ökat.

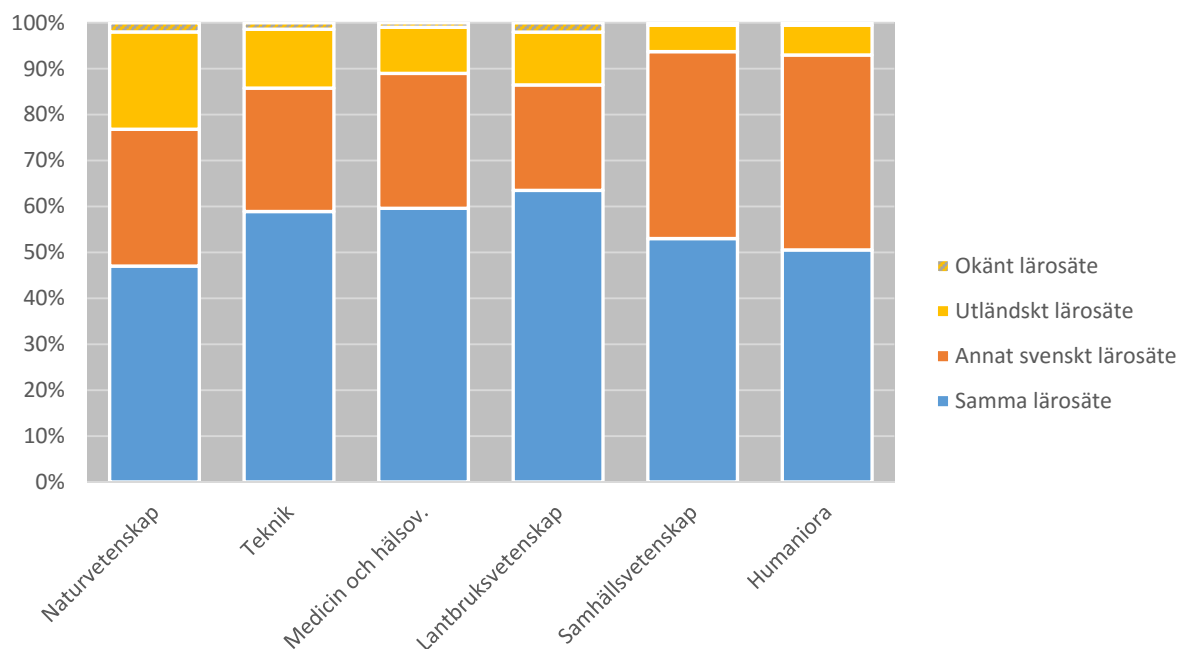


Figur 3: Andel forskare (till vänster) och meriteringsanställda (till höger) med doktorsexamen från samma, annat svenskt och utländskt lärosäte, utveckling över tid 1997–2014

Rekrytering i olika ämnesområden

Lantbruksvetenskap är det ämnesområde som uppvisar högst andel av internt rekryterade forskare och lärare. Det kanske inte är så förvånande med tanke på att det endast finns ett lärosäte med lantbruksvetenskaplig inriktning, Sveriges lantbruksuniversitet. Trots detta är alltså drygt 20 procent av forskarna och lärarna rekryterade från andra svenska lärosäten. Forskare och lärare inom medicin och teknikvetenskap är internt rekryterade till cirka 60 procent. Intern rekrytering förekommer i lägst utsträckning inom naturvetenskap. Där är cirka 30 procent nationellt rekryterade och drygt 20 procent har en utländsk doktorsexamen. Detta är den högsta andelen internationell rekrytering av alla ämnesområden. Humaniora har näst högst andel forskare och lärare med doktorsexamen från annat lärosäte, främst från andra svenska lärosäten. Inom både humaniora och samhällsvetenskap är den internationella rekryteringen mindre än 7 procent.

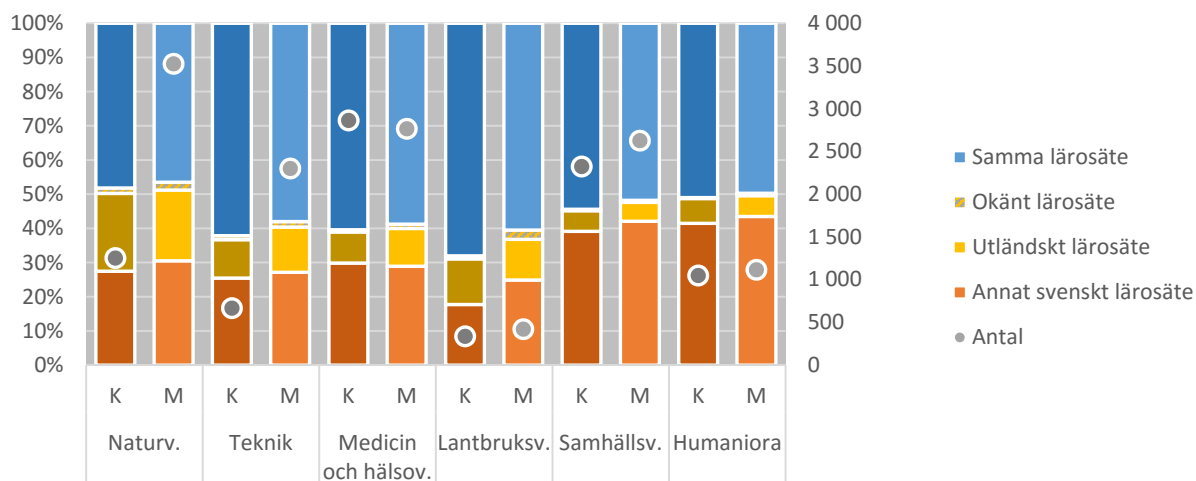
I Figur 4 nedan visas rekryteringsprofilen för de olika ämnesområdena. När rekryteringsprofilen för olika typer av lärosäten – större universitet, mindre universitet och högskolor – studeras, framgår stora skillnader: dels i sammansättning av anställningskategorier, dels i forskningsomfattning i de olika ämnesområdena. Det nedanstående inkluderar alla lärosätetypen. Inom vissa ämnesområden, såsom samhällsvetenskap och humaniora, påverkas mobiliteten till viss del av att de mindre lärosätena rekryterar nationellt, medan de större universiteten i större utsträckning rekryterar egna doktorsexaminerade. Se vidare avsnitt om lärosätetypen.



Figur 4: Andel av forskare och lärare med doktorsexamen från samma, annat svenskt och utländskt lärosäte, uppdelat på ämnesområden, för år 2014.

Skillnader mellan könen på ämnesområdesnivå

Som tidigare konstaterats rekryteras kvinnor i något lägre utsträckning än män nationellt och internationellt. Mönstret är liknande för alla ämnesområden, även om skillnaderna inte är så stora. Ett undantag är kvinnliga professorer, som i några ämnesområden i högre utsträckning har en utländsk doktorsexamen jämfört med andra anställningskategorier (visas ej i diagram). Numerärt rekryteras betydligt fler män med utländsk doktorsexamen. De skillnader i rekryteringsmönster som här konstateras är mindre än skillnaden som syns i internationella studier av forskarmobilitet, som till exempel i MORE2, där Sverige var ett av de länder med störst skillnad i internationell forskarmobilitet mellan män och kvinnor.

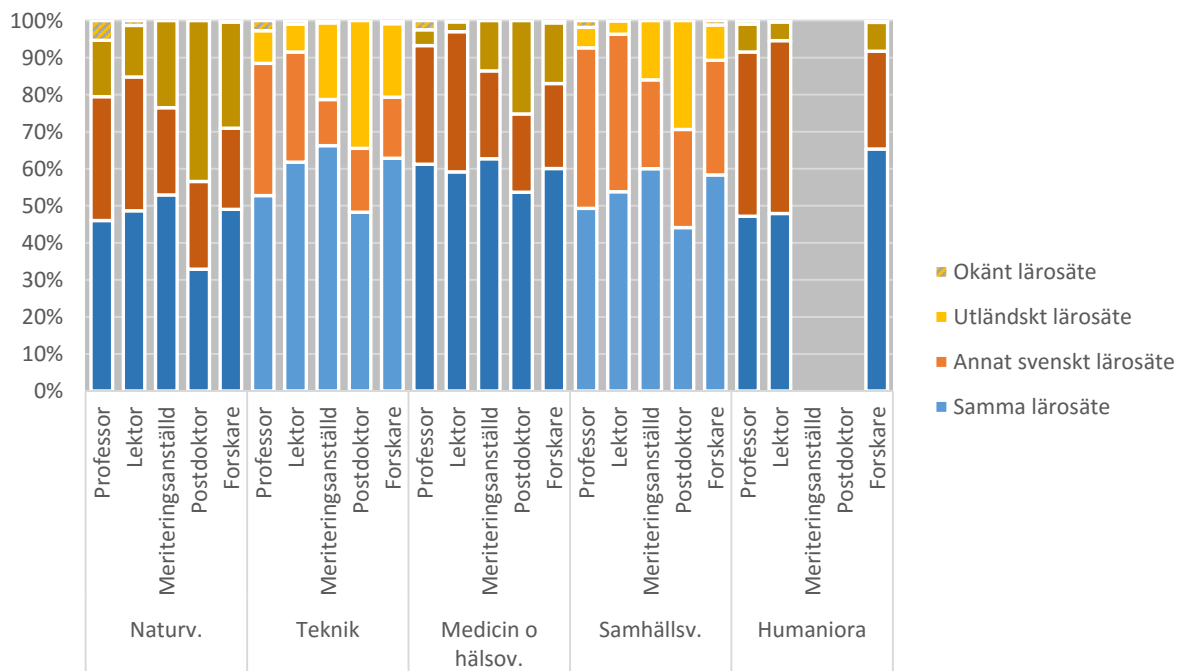


Figur 5: Andel forskare och lärare med doktorsexamen från samma, annat svenskt och utländskt lärosäte, uppdelat på män och kvinnor och ämnesområden (vänster axel), år 2014. Totalt antal forskare och lärare med doktorsexamen 2014 (höger axel).

Liknande mönster för anställningskategorier i alla ämnesområden

Den interna rekryteringen är som lägst inom naturvetenskap för alla anställningskategorier. Postdoktorer rekryteras i störst utsträckning internationellt och mer än 40 procent av postdoktorerna inom naturvetenskap har en utländsk doktorsexamen. Näst högst rörlighet uppvisar professorerna. Inom humaniora, som uppvisar näst högst rörlighet, är professorerna och lektorerna mest rörliga, medan det inte finns tillräckligt många postdoktorer och meriteringsanställda inom humaniora för att statistiken ska vara tillförlitlig. Samhällsvetenskap uppvisar samma mönster med högst rörlighet bland postdoktorer och en betydande andel, cirka 30 procent, internationellt rekryterade. Rörligheten är som lägst bland meriteringsanställda och forskare, för att sedan öka något bland lektorer och professorer. Mönstret är detsamma inom teknikvetenskap, men här är andelen internt rekryterade meriteringsanställda det högsta bland de fem studerade ämnesområdena. Lektorer inom teknik internrekryteras också i högst utsträckning jämfört med de andra ämnesområdena.

Medicin och hälsovetenskap uppvisar ett något annorlunda mönster jämfört med övriga ämnesområden, genom att den interna rekryteringen av professorer är högre än inom de andra ämnesområdena och också högre än bland lektorer i medicin. Postdoktorer är även här i högst utsträckning internationellt rekryterade bland anställningskategorierna inom medicin och hälsovetenskap, men ändå i minst utsträckning jämfört med postdoktorer i övriga ämnesområden.



Figur 6: Andel forskare och lärare med doktorsexamen från samma, annat svenskt och utländskt lärosäte, uppdelat på anställningskategorier och ämnesområden, år 2014.

När det gäller postdoktorer rekryteras i stor utsträckning utländska doktorer, medan meriteringsanställningar som forskarassistent och biträdande lektor i stor utsträckning är internt rekryterade. Andelen internt rekryterande är högre bland meriteringsanställda än bland forskare i alla ämnesområden, vilket onekligen ställer frågor kring rekryteringsprinciper.

Anställningstiden för lektorer och professorer är i allmänhet lång och graden av intern rekrytering för dessa anställningskategorier speglar i stor utsträckning historiska mönster. Därför behövs fördjupade studier för att undersöka graden av intern, nationell och internationell rekrytering i dessa anställningskategorier i dag.

Ämnesgrupper

Detta avsnitt belyser skillnader mellan olika ämnen och ämnesgrupper inom de olika ämnesområdena. Det är generellt små variationer mellan ämnena inom humaniora, samhällsvetenskap och naturvetenskap, medan variationen är större inom ämnesområdena medicin och hälsovetenskap samt teknikvetenskap.

Internationell rörlighet i bioteknologi

Bioteknik är ett ämne som förekommer inom tre olika ämnesområden. Inom lantbruksvetenskap finns bioteknologi med applikationer på växter och djur, inom medicin och hälsovetenskap finns medicinsk bioteknologi, och inom teknik finns industriell bioteknologi. Dessa utmärker sig alla genom en större andel med utländsk doktorsexamen, både jämfört med alla disputerade forskare och lärare i högskolan (sammantaget är andelen med utländsk doktorsexamen 13 procent) och inom de respektive ämnesområdena.

Tabell 1: Rekrytering i bioteknik inom olika ämnesområden år 2014

Ämne	Samma	Annat	Utland	Okänd
Bioteknologi med applikationer på växter och djur	53 %	23 %	23 %	2 %
Medicinsk bioteknologi	48 %	32 %	18 %	2 %
Industriell bioteknik	34 %	34 %	28 %	3 %

Dynamisk naturvetenskap

Som redan beskrivits är naturvetenskaperna de mest rörliga. Enbart inom geovetenskap och miljövetenskap är andelen som är anställda vid samma lärosäte som de disputerade vid över 50 procent för alla anställningskategorier sammantaget. Det finns en del skillnader mellan ämnena, i synnerhet vad gäller fördelningen mellan nationellt och internationellt rekryterad personal. I vissa ämnen är andelen lärare och forskare med utländsk doktorsexamen större än andelen med examen från ett annat svenskt universitet. Detta gäller för fysik samt geovetenskap och miljövetenskap. Matematik samt data- och informationsvetenskap uppvisar de lägsta andelarna som är vid samma lärosäte som de disputerade vid.

Teknikvetenskaperna – en spretig grupp

Teknikvetenskap är det mest spretiga ämnesområdet vad gäller rekryteringsmönster. Till exempel varierar andelen ”samma” från 35 procent (industriell bioteknik) till strax över 70 procent (medicinteknik). Inom exempelvis samhällsbyggnadsteknik är graden av intern rekrytering runt två tredjedelar. Personal med utländsk doktorsexamen varierar mellan runt 30 procent (medicinsk bioteknik och nanoteknik) till 6 procent (medicinteknik, följt av maskinteknik). Även inom elektroteknik och elektronik har ungefär en femtedel utländsk doktorsexamen. Övriga ämnesgrupper består av för få personer, omkring 100, för att jämförelser ska vara meningsfulla.

Medicin och hälsovetenskap – en heterogen skara

Ämnena inom medicin och hälsovetenskap utgör en relativt heterogen skara vad gäller rekrytering. Detta beror delvis på att medicinområdet innefattar många olika inriktningar där forskarna har olika bakgrund – doktorsexaminerade med grundutbildning som läkare, inom vårdområden och biomedicin, vilka har vitt skilda karriärmönster (Vetenskapsrådet, 2015b).

Medicinsk bioteknologi, som nämns ovan, har en relativt stor andel med utländsk doktorsexamen, vilket även gäller för medicinska och farmaceutiska grundvetenskaper. Inom båda ämnena har drygt en femtedel doktorsexamen från ett annat land. Inom medicinsk och farmaceutisk grundvetenskap är nästan 60 procent anställda vid samma lärosäte som de disputerat vid. Inom hälsovetenskap har cirka tre procent utländsk doktorsexamen, men däremot en större andel nationellt rekryterade jämfört med övriga ämnen i ämnesområdet, där omkring 45 procent har disputerat vid ett annat svenskt lärosäte. Klinisk medicin, däremot, är det ämne inom medicin och hälsovetenskap som har allra högst intern rekrytering. Strax under 70 procent är anställda vid samma lärosäte som de disputerade vid.

Samhällsvetenskap - kvardröjande jurister och statsvetare

Samhällsvetenskap har sammantaget en högre nationell rekrytering, men lägre internationell rekrytering jämfört med andra ämnesområden. Drygt hälften är anställda vid samma lärosäte som de disputerat vid. Inom juridik är hela 65 procent anställda vid samma lärosäte som de disputerat vid och enbart fem procent har en utländsk doktorsexamen. Sociologi och utbildningsvetenskap har de minsta andelarna med utländsk doktorsexamen, under fem procent.

Tabell 2: Intern, nationell och internationell rekrytering i juridik och statsvetenskap år 2014.

Ämne	Kön	Samma	Annat	Utland	Okänd
Juridik	Kvinna	68%	25%	7%	0%
	Man	61%	33%	3%	3%
Statsvetenskap	Kvinna	69%	24%	8%	0%
	Man	49%	43%	6%	1%
Samhällsvetenskap sammantaget		53%	41%	6%	1%

Inom de flesta ämnesgrupper finns få nämnvärda skillnader mellan könen, förutom inom statsvetenskap. Medan ämnet totalt sett har en fördelning som inte skiljer sig nämnvärt från samhällsvetenskap totalt sett, är ungefär 70 procent av kvinnliga anställda med doktorexamen inom statsvetenskap vid samma lärosäte som de disputerat vid. För deras manliga motsvarigheter är rekryteringsprofilen mer jämnt fördelad mellan intern och nationell rekrytering för år 2014. Lektorer är den största anställningskategorin inom statsvetenskap och även här är kvinnor internt rekryterade i betydligt högre grad än män.

Det ämne inom samhällsvetenskap som har lägst grad av intern rekrytering är medie- och kommunikationsvetenskap, där strax under 10 procent har utländsk doktorexamen och strax under hälften har disputerat vid ett annat lärosäte i Sverige än där de var anställda 2014.

Humaniora – jämförelsevis god nationell rekrytering

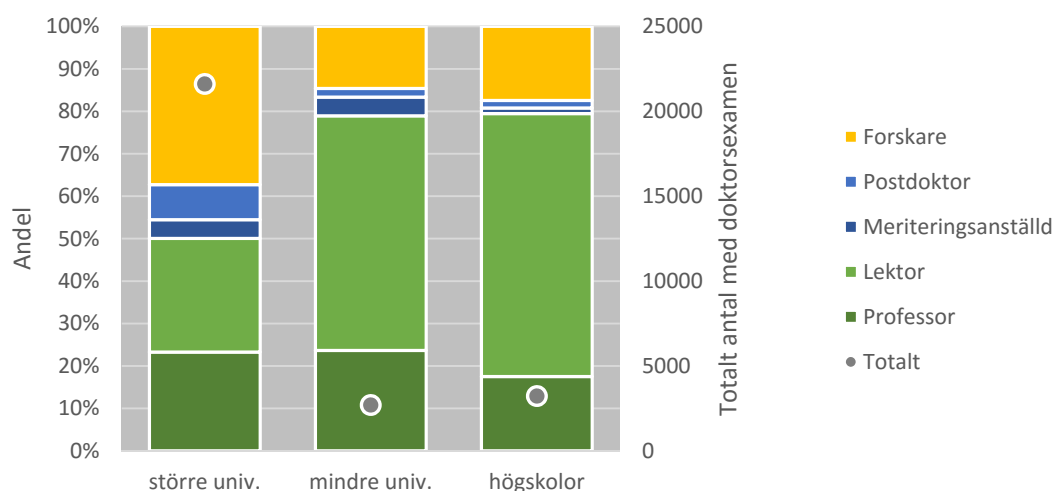
Ungefär hälften av alla inom humaniora är vid samma lärosäte som de disputerade vid, vilket är något lägre än hela populationen. Däremot har man inom humaniora en högre nationell rekrytering och lägre andel med utländsk doktorexamen, jämfört med alla ämnesområden sammantaget. De flesta ämnena inom humaniora följer denna fördelning, förutom historia och arkeologi, där andelen som är anställda vid samma lärosäte som de disputerat vid är något högre. Högst internationell rörlighet inom humaniora finns inom språk och litteratur, men den internationella rekryteringen är lägre än för alla ämnesområden sammantaget.

Lektorer är en stor anställningskategori inom humaniora och utgör strax över hälften av forskarna och lärarna med doktorexamen. De är jämt fördelade mellan internt och nationellt rekryterade, medan väldigt få har utländsk doktorexamen. För meriteringsanställda är det å andra sidan ungefär två tredjedelar som är vid samma lärosäte som de disputerat vid.

REKRYTERING VID OLIKA LÄROSÄTESTYPER

Högre andel lektorer vid mindre universitet och högskolor

Sverige har en lång rad universitet och högskolor som bedriver forskning, både med och utan rätt att utfärda forskarexamina. I detta avsnitt delas lärosätena in i tre typer: de större universiteten (där ingående de stora fackuniversiteterna), de mindre universiteterna och högskolorna. För information om vilka lärosäten som ingår i respektive typ, se Tabell 4 i bilagan. Flera lärosäten har under den studerade perioden erhållit universitetsstatus eller varit föremål för sammanslagningar och har då flyttats mellan grupperna i enlighet med den förändrade statusen. De konstnärliga högskolorna redovisas inte separat då de har en relativt låg andel forskarutbildade lärare och forskare, vilket gör att uppgifterna blir alltför osäkra.

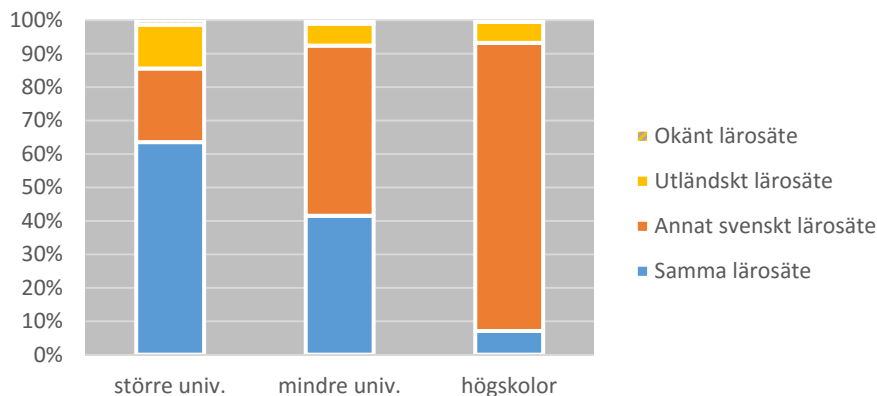


Figur 7: Fördelning av anställningskategorier vid olika lärosätetyp (staplar, vänster axel) och totalt antal anställda med doktorsexamen vid de olika lärosätetyperna (prickar, höger axel), år 2014.

Både de mindre universiteterna och högskolorna har en betydligt högre andel lektorer än de större universiteterna. Andelen professorer är relativt lika, medan andelen postdoktorer och, framför allt forskare, är betydligt högre vid de större universiteterna. Detta påverkar givetvis genomsnittet för hela populationen, då de olika lärosätetyperna uppvisar stora skillnader i graden av intern rekrytering mellan anställningskategorier.

Högre intern rekrytering vid större universitet

Bland de mindre universiteterna och högskolorna har en betydligt högre andel av den undervisande och forskande personalen doktorsexamen från andra lärosäten. Bland de mindre universiteterna är det endast Handelshögskolan och Luleå tekniska universitet som har haft generell rätt att utfärda doktorsexamina sedan lång tid tillbaka.



Figur 8: Andel forskare och lärare med doktorsexamen från samma, annat svenskt och utländskt lärosäte, år 2014.

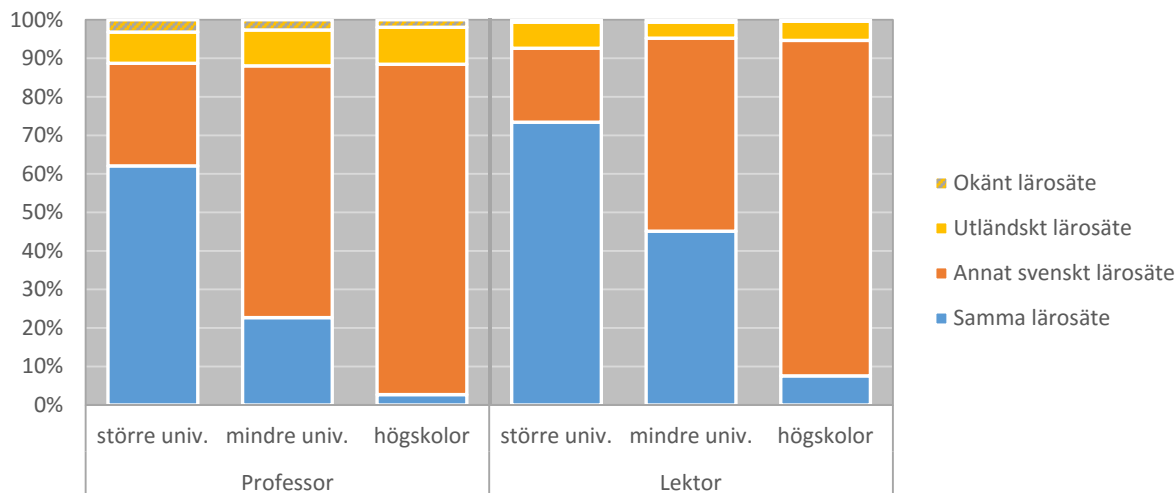
De övriga mindre lärosätena erhöll universitetsstatus 1999 eller senare. Högskolorna har en ännu lägre andel intern rekrytering, vilket kan antas bero på att dessa inte har generell rätt att utfärda doktorsexamen.

Stora skillnader i intern rekrytering mellan lärosätetyp för olika anställningskategorier

Nedan visas rekryteringsprofilen för anställningskategorierna professor och lektor vid de större och de mindre universiteterna samt för högskolorna. Det finns inte tillräckligt med postdoktorer, meriteringsanställda och forskare med doktorsexamen vid de mindre universiteterna och högskolorna för att redovisa rekryteringsprofilerna för dessa anställningskategorier.

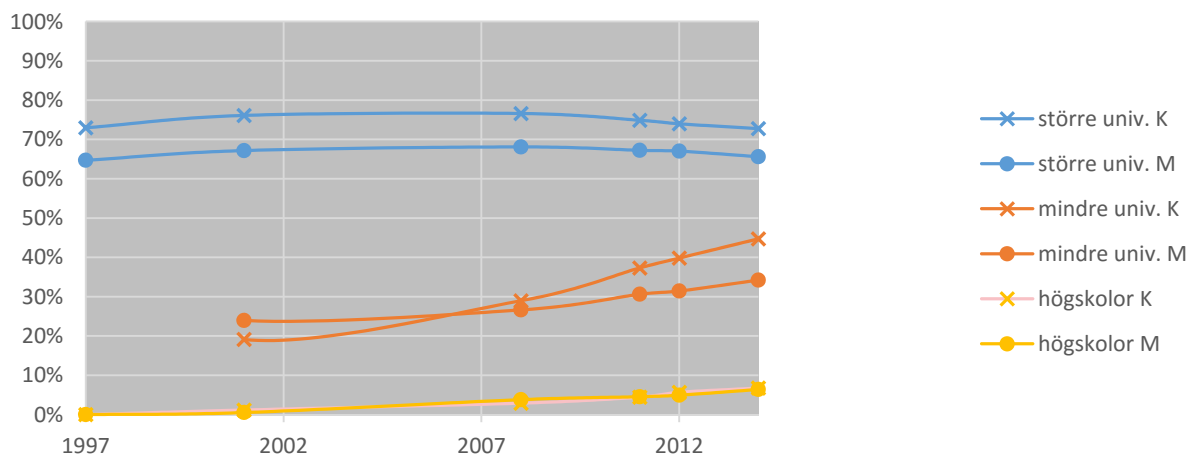
Bland professorer är skillnaderna mellan lärosätesgrupperna mycket stora. Mer än 60 procent av professorerna vid de större universiteterna har en doktorsexamen från samma lärosäte som de är anställda vid, medan motsvarande andel för de mindre universiteterna är drygt 20 procent. Vid högskolorna finns nästan inga egenutbildade professorer. Andelen internationellt rekryterad personal är omkring tio procent för professorer och något mindre för lektorer.

Graden av intern rekrytering bland lektorer vid de större universiteten är över 70 procent. En något lägre andel av lektorerna vid de mindre universiteten har en doktorsexamen från andra svenska lärosäten än de är anställda vid, medan en tiondel av lektorerna anställda vid högskolorna har en doktorsexamen från det egna lärosätet.



Figur 9: Andel av professorer och lektorer med doktorsexamen från samma, annat svenskt eller utländskt lärosäte, uppdelat på lärosätetyp. År 2014.

Andelen lektorer och professorer som är internt rekryterade har minskat något de senaste åren vid de större universiteten. Vid de mindre universiteten ökar dock den interna rekryteringen. Även vid högskolorna ökar internt rekryterade lektorer och professorer, men ökningen sker från initialt mycket låga nivåer (se Figur 10). Vid både små och större universitet är andelen kvinnor i något högre grad internt rekryterade jämfört med männen.

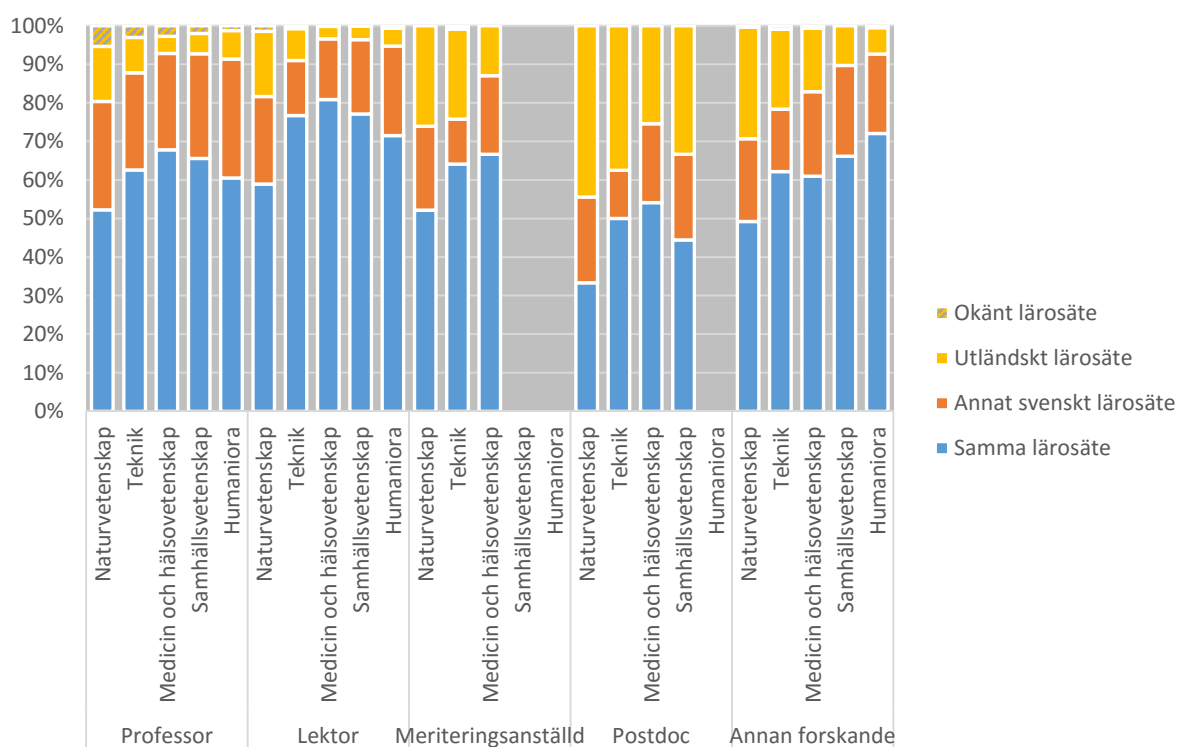


Figur 10: Andel professorer och lektorer med doktorsexamen från anställningslärosätet: Utveckling över tid för de olika lärosätetyperna, män och kvinnor.

Intern rekrytering på ämnesområdesnivå för de större universiteten

Det är sedan tidigare känt att de större universiteten uppvisar en högre grad av intern rekrytering (Högskoleverket, 2012). Graden av intern rekrytering är som högst inom medicin och hälsovetenskap, där nästan 70 procent av professorerna och 80 procent av lektorerna har disputerat vid samma lärosäte som de är anställda vid år 2014. Även om naturvetenskap uppvisar den lägsta graden av intern rekrytering är fortfarande över 50 procent av professorerna och 60 procent av lektorerna anställda vid det lärosäte där de tog sin doktorsexamen.

Lektorer inom medicin, samhällsvetenskap och humaniora vid de större universiteten är i högst grad internt rekryterade. Även meriteringsanställda är oftast internt rekryterade. Dataunderlaget för samhällsvetenskap och humaniora är begränsat vad gäller meriteringsanställda, färre än 100 individer, varför resultaten ska tolkas med viss försiktighet. Även bland större universitet är kvinnorna i något högre grad internt rekryterade än männen.



Figur 11: Andel forskare och lärare med doktorsexamen från anställningslärosätet inom gruppen större universitet, uppdelat på anställningskategorier och ämnesområden för år 2014.

SLUTSATSER

Intern rekrytering, i betydelsen rekrytering av personer med doktorsexamen från det egna lärosätet, tycks vara vanligt vid svenska lärosäten. I synnerhet vid de större lärosätena är det vanligt att doktorsexaminerad personal är anställda vid samma lärosäte som de har disputerat vid.

Detta gäller för alla anställningskategorier i alla karriärstadiet, möjligen med undantag av postdoktorer, där graden av intern rekrytering är något lägre än för andra anställningskategorier.

Meriteringsanställningar är främst avsedda för att möjliggöra en tydlig karriärväg efter postdoktor och därmed kunna attrahera de mest lovande till en karriär inom högskolan. Att knappt 60 procent av meriteringsanställda är vid samma lärosäte som de disputerat vid får, i skenet av detta, betraktas som anmärkningsvärt. Strax över hälften av postdoktorerna har disputerat vid ett annat (svenskt eller utländskt) lärosäte än det de är anställda vid. Båda dessa anställningskategorier återfinns i mobilitetstaxonomi som ”tidsbegränsad”, enligt definitionerna i inledningen. Vad gäller postdoktorer tycks det finnas en högre benägenhet hos lärosäten att anställa personer med doktorsexamen vid ett annat lärosäte än vad som är fallet för andra anställningskategorier. Möjligen tycks således lärosäten vara mer villiga att anställa personal som disputerat vid ett annat lärosäte när det gäller kortare tidsbegränsade anställningar.

För de anställningskategorier som är permanenta enligt definitionen i inledningen, det vill säga lektorer och professorer, är ungefär hälften anställda vid samma lärosäte som de disputerat vid. Det finns skillnader mellan de olika lärosätetyperna. Vid de större lärosätena är över 60 procent av professorerna och över 70 procent av lektorererna internt rekryterade. Vid de mindre universitetet och högskolorna är andelen internt rekryterade betydligt lägre, vilket främst beror på att flera av de mindre lärosätena har erhållit rätt att examinera på forskarutbildningen under den senaste 15-årsperioden. Därmed har inte så många av de egna doktorerna hunnit meritera sig för dessa anställningar.

Totalt sett har andelen internt rekryterad doktorsexaminerad personal minskat med ungefär 10 procent för både män och kvinnor under perioden 1997-2014.

Är graden av intern rekrytering vid svenska lärosäten på en alltför hög nivå? I inledningen kopplades graden av mobilitet samman med forskningskvalitet. Det verkar rimligt att anta att ett lärosäte som höjer blicken vid rekryteringar också lägger grunden för en dynamisk forskningsmiljö. Samtidigt bör det understrykas att graden av intern rekrytering, som det definieras i innevarande studie, inte ger en uttömmande bild av rörlighet, eftersom endast skillnaden mellan lärosäte för doktorsexamen och nuvarande anställning har studerats.

Sett till konventionella mått gör Sverige ganska bra ifrån sig när det gäller forskningens kvalitet. Exempelvis ligger vi över världsgenomsnittet vad gäller citeringsgrad och vi ligger på sjätte plats vad gäller andelen högt citerade publikationer (Vetenskapsrådet, 2015a). Man bör dock ha i åtanke att svenska forskare ligger efter länder som präglas av hög mobilitet.⁵ Citeringsgraden för svensk forskning har också ökat de senaste fem åren, men flera andra länder har visat en starkare utveckling (Vetenskapsrådet, 2015a).

Det finns faktorer som gör det rimligt att förhålla sig någorlunda skeptisk till huruvida graden av intern rekrytering vid svenska lärosäten är önskvärd. Det kan måhända vara rimligt med intern rekrytering vid väldigt specialiserade lärosäten eller institutioner och avdelningar. Om en institution helhjärtat fokuserar på en specifik forskningsfråga eller ett specifikt område, vore det kanske förståeligt att den i hög grad anställer doktorsexaminerad personal som disputerat vid samma lärosäte. Denna personal har en hög kompetens och stor kunskap i denna specifika forskningsfråga eller detta område. Samtidigt visar innevarande studie att specialiserade forskningsområden, som bioteknologi, präglas av en lägre grad av intern rekrytering, och höga andelar med utländsk doktorsexamen, än andra ämnen.

De flesta lärosäten har intresse av att anställa de bästa forskarna. Detta gynnar såväl prestige som forskningskvalitet. Med det i åtanke kan man fråga sig om det är rimligt att varje lärosäte – i synnerhet de större

⁵ Efter länder som Singapore, USA, Schweiz, Nederländerna, Danmark och Storbritannien (Vetenskapsrådet, 2012).

lärosätena – själva har utbildat de bästa forskarna i en sådan hög utsträckning som motiverar graden av intern rekrytering som konstateras för nästan alla anställningskategorier och ämnesområden. Det är förmodligen rimligt att anta att också andra faktorer än forskarnas och lärarnas excellens påverkar den höga graden av intern rekrytering. En faktor som ibland lyfts fram är att forskare och lärare inte alltid anställs genom att anställningar utlyses, utan snarare genom att tillsvidareanställning sker som en följd av att lagen om anställningsskydd, LAS, tillämpas (Eliasson, 2015), så kallad ”inlasning”. För att helt förstå vilka mekanismer som förklarar nivån av intern rekrytering behövs dock vidare studier över rekryteringsförfaranden, och vad som motiverar forskare att vara (im)mobila. En rimlig, om än något spekulativ, förklaring kan vara att det i många fall finns en preferens för ansökande vars kunskaper och person man redan känner till väl, kringgärdad av en kultur som inte uppfattar graden av intern rekrytering som ett problem. Denna leder till en benägenhet att undvika risker vid rekryteringsförfaranden. Ytterligare en faktor som kan höja andelen internt rekryterade är de geografiskt mer avskilt belägna lärosätenas svårighet att rekrytera forskare och lärare som disputerat vid andra lärosäten. Om mobilitet, på längre sikt, är förknippat med öknings i produktion och har andra positiva effekter, torde det vara en vinst för såväl forskaren som för anställningslärosätet.

REFERENSER

- Ackers, L. (2013). Internet Mobility, Co-Presence and Purpose: Contextualising Internationalisation in Research Careers. *Sociology and Technoscience*, 117-141.
- Appelt, S., Beuzekom, B. v., Galindo-Rueda, F., & Pinho, R. d. (2015). *Which Factors Influence the International Mobility of Research Scientists?* Paris: OECD Publishing.
- Barriere, S. G. (2013). *PM om Forskarmobilitet, dnr 354-2013-91*. Vetenskapsrådet.
- Bienenstock, A., Schwaag Serger, S., Benner, M., & Lidgard, A. (2014). *Utbildning, forskning, samverkan - Vad kan svenska universitet lära av Stanford och Berkeley?* SNS Förlag.
- Böring, P., Flanagan, K., Gagliardi, D., Kaloudis, A., & Karakasidou, A. (2015). International Mobility: Findings From a Survey of Researchers in the EU. *Science and Public Policy* .
- Ding, W., Levin, S. G., Stephan, P. E., & Winkler, A. E. (2010). The Impact of Information Technology on Scientists' Productivity, Quality and Collaboration Patterns. *Management Science*, 1436-1461.
- Eliasson, P.-O. (2015, Oktober 22). Två sidor av bristande ledarskap: Medarbetare lasas in rutinmässigt samtidigt som en av tre är visstidsanställda. *Universitetsläraren*.
- European Commission. (2012). *A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth COM (2012) 392 Final*. European Commission.
- European Commission. (2013). *MORE2 - Higher Education Sector Report*. European Commission .
- European Science Foundation. (2013). *New Concepts of Researcher Mobility: A Comprehensive Approach Including Combined/Part-Time Positions*. European Science Foundation.
- Fernandez-Zubieta, A., & Guy, K. (2013). *Developing the European Research Area: Improving Knowledge Flows Via Researcher Mobility*. European Commission.
- Fernandez-Zubieta, A., Geuna, A., & Lawson, C. (2013). *Researchers' Mobility and its Impact on Scientific Productivity*. Turin: University of Turin.
- Franzoni, C., Scellato, G., & Stephan, P. (2012). Patterns of International Mobility of Researchers: Evidence From the GlobSci Survey. *International Schumpeter Society Conference*.
- Hoffman, D. M. (2005). Mobility of Scientists and 'Best Practices' or: 'The Wrong Answers to the Wrong Questions?'. *Career Paths and Mobility of Researchers in Europe*, (pp. 86-97).
- Horta, H. (2013). Deepening Our Understanding of Academic Inbreeding Effects on Research Information Exchange and Scientific Output: New Insight for Academic Based Research. *Higher Education*, 487-510.
- Högskoleverket. (2012). *Rörligheten mellan svenska lärosäten bland professorer, lektorer och adjunkter, Statistisk analys*. Högskoleverket.
- Jacob, M., & Meek, V. L. (2013). Scientific Mobility and International Research Networks: Trends and Policy Tools for Promoting Research Excellence and Capacity Building. *Studies in Higher Education*, 331-344.
- Krstic, S. (2012). Internationalisation and Competitiveness of Universities Through Different Types of Researcher Mobility. In A. Curaj, P. Scott, L. Vlasceanu, & L. Wilson, *European Higher Education at the Crossroads: Between the Bologna Process and National Reforms*. Dordrecht: Springer Science+Business Media. .
- Navarro, A., & Rivero, A. (2001). High Rate of Inbreeding in Spanish Universities. *Nature*.
- Nordforsk. (2014). *Crossing Borders: Obstacles and Incentives to Researcher Mobility*.
- Norska Forskningsrådet. (2009). *Forskermobilitet skaper resultat: Leiv Eiriksson mobilitetsprogram 2005-2009*. Oslo: Forskningsrådet.
- Royal Society. (2011). *Knowledge, Networks and Nations: Global Scientific Collaboration in the 21st Century*.
- Wende, M. v. (2015). International Academic Mobility: Towards a Concentration of the Minds in Europe. *European Review*, 70-88.
- Vetenskapsrådet. (2008). *Betydelsen av samarbete för hur Sveriges vetenskapliga publikationer citeras*. Vetenskapsrådet.
- Vetenskapsrådet. (2012). *The Swedish Production of Highly Cited Papers*. Vetenskapsrådet.
- Vetenskapsrådet. (2015a). *Forskningens Framtid! Svensk vetenskaplig produktion och publiceringsmönster i ett internationellt perspektiv*. Vetenskapsrådet.
- Vetenskapsrådet. (2015b). *Karriärstruktur och karriärvägar i högskolan*. Vetenskapsrådet.
- Vetenskapsrådet. (2015c). *Forskningens framtid! Svenska forskares mobilitet - en kunskapsöversikt*. Vetenskapsrådet.
- Yudkevich, M., Altbach, P. G., & Rumbley, L. E. (2015). *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education: Global Perspectives*. Storbritannien: Palgrave Macmillan.

BILAGA: BAKGRUNDSUPPGIFTER

Tabell 3: Totalt antal individer i de olika anställningskategorierna, uppdelat på lärosätstyper och år samt andel som saknar doktorexamen. * anger att det är för få individer för att dessa ska kunna redovisas utan rökjanderisk.

Lärosätstyp		1		2		3		4		5	
Anställnings- kategori	År	saknar	totalt	saknar	totalt	saknar	totalt	saknar	totalt	saknar	totalt
Professor	1997	8%	2370	13%	75	11%	45	80%	50		
	2001	6%	3035	12%	260	10%	240	92%	60	*	*
	2008	6%	3710	10%	435	14%	450	79%	95	*	*
	2011	8%	4565	12%	540	15%	510	82%	85	*	*
	2012	8%	4705	12%	565	13%	530	79%	95	*	*
	2014	9%	5030	16%	645	15%	570	76%	85	*	*
Lektor	1997	12%	4435	13%	160	24%	980	82%	55		
	2001	10%	4095	13%	630	16%	1385	94%	85	15%	100
	2008	8%	4410	10%	970	10%	1735	85%	130	26%	95
	2011	8%	5130	11%	1245	10%	1900	88%	130	19%	105
	2012	8%	5310	11%	1365	11%	1930	86%	140	18%	110
	2014	8%	5800	12%	1490	10%	2000	93%	135	19%	105
Meriterings- anställd	1997	4%	1140	*	*	*	5				
	2001	4%	965	*	*	17%	30			*	*
	2008	5%	1025	4%	115	13%	40				
	2011	8%	1385	4%	120	13%	40				
	2012	8%	1225	6%	80	13%	40				
	2014	10%	955	13%	120	11%	45	*	*	*	*
Postdoktor	1997	*	*								
	2001	*	*								
	2008	9%	590			*	*				
	2011	16%	1490	13%	40	13%	75				
	2012	18%	1590	30%	50	13%	80				
	2014	25%	1785	18%	55	42%	60	*	*		
Forskare	1997	31%	3375	50%	20	63%	360	100%	140		
	2001	37%	5280	59%	270	72%	855	96%	120	83%	120
	2008	34%	6005	37%	260	71%	690	100%	85	79%	120
	2011	47%	7485	58%	430	80%	560	100%	110	84%	95
	2012	45%	7475	62%	380	81%	585	95%	95	79%	95
	2014	45%	8055	68%	400	80%	565			79%	95

Lärosätesindelning

Att en del lärosäten förekommer i olika kategorier beror på att de har haft olika status vid de olika mättidpunkterna.

Tabell 4: Indelning av lärosäten

1) Större universitet	Chalmers tekniska högskola Göteborgs universitet Karolinska institutet Kungl. Tekniska högskolan Linköpings universitet Lunds universitet Stockholms universitet Sveriges lantbruksuniversitet Umeå universitet Uppsala universitet
2) Mindre universitet	Handelshögskolan i Stockholm Karlstads universitet Linnéuniversitetet Luleå tekniska universitet Mittuniversitetet Växjö universitet Örebro universitet
3) Högskolor	Blekinge tekniska högskola Försvarshögskolan Gymnastik- och idrottshögskolan Högskolan Dalarna Högskolan i Borås Högskolan i Gävle Högskolan i Halmstad Högskolan i Jönköping Högskolan i Kalmar Högskolan i Skövde Högskolan Kristianstad Högskolan på Gotland Högskolan Väst Högskolan i Karlstad Läraryhögskolan i Stockholm Malmö högskola Mithögskolan Mälardalens högskola Södertörns högskola Högskolan i Växjö Högskolan i Örebro


4) Konstnärliga högskolor

Beckmans designhögskola
Dans- och cirkushögskolan
Dramatiska institutet
Konstfack
Kungl. Konsthögskolan
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm
Operahögskolan i Stockholm
Stockholms dramatiska högskola
Stockholms konstnärliga högskola
Teaterhögskolan i Stockholm

5) Övriga

Ericastiftelsen
Ersta Sköndal högskola
Gammelkroppa skogsskola
Göteborgs Psykoterapi Institut
Hälsö högskolan i Jönköping
Högskolan Evidens
Johannelunds teologiska högskola
Linnéstadens Psykoterapi Institut
Musikhögskolan Ingesund
Newmaninstitutet
Otterhällans Institut
Psykoterapisällskapet i Stockholm AB
Röda Korsets högskola
Skandinavians Akademi för Psykoterapiutveckling
Sophiahemmet högskola
Stockholms Musikpedagogiska Institut
Svenska institutet för kognitiv psykoterapi
Svenska psykoanalytiska föreningens institut
Svenska psykoanalytiska föreningen
Teologiska Högskolan, Stockholm
Örebro Teologiska Högskola

Forskares mobilitet mellan lärosäten, samhällssektorer och över nationsgränser är en fråga som ofta framhålls som ett medel för att främja forskningens kvalitet och nytta. Denna studie är en del i Vetenskapsrådets långsiktiga arbete med att ta fram analysunderlag som belyser frågor om forskares förutsättningar. Analysen bygger på registerdata från SCB. Den visar bl.a. att strax över 50 procent av högskolans lärare och forskare har doktorsexamen från samma lärosäte som de är anställda vid. Analysen redovisar skillnader i rekryteringsmönster mellan ämnesområden, anställningskategorier och lärosätetyp.



Västra Järnvägsgratan 3 | Box 1035 | 101 38 Stockholm | Tel 08-546 44 000 | vetenskapsradet@vr.se | www.vr.se

Vetenskapsrådet har en ledande roll för att utveckla svensk forskning av högsta vetenskapliga kvalitet och bidrar därmed till samhällets utveckling. Utöver finansiering av forskning är myndigheten rådgivare till regeringen i forskningsrelaterade frågor och deltar aktivt i debatten för att skapa förståelse för den långsiktiga nyttan av forskningen.