

## Rekrutteringsmønstre på de danske universiteter



DANMARKS FORSKNINGS- OG  
INNOVATIONSPOLITISKE RÅD

Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råds gennemgang af universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet af rekrutteringsprocesser til videnskabelige stillinger ved de danske universiteter.

Udarbejdet af DFiR i forbindelse med rådets arbejde med projektet "Karrierer i forskningen" 2017-2018.

Offentligtgjort d. 22.01.2019.

## Rekrutteringsmønstre på de danske universiteter

Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd (DFiR) har i forbindelse med sit projekt "Karrierer i forskningen" 2017-2018 ønsket at forstå udviklingen i rekrutteringsmønstre til videnskabelige stillinger over længere tidsperioder.

DFiR har på baggrund af de af Uddannelses- og Forskningsministeriet tilbagevendende offentliggjorte notater med statistik af rekrutteringsprocesserne ved universiteterne og med stor bistand og vejledning fra Styrelsen for Forskning og Uddannelse sammenfattet udviklingen i universiteternes rekrutteringsmønstre, hvor det er muligt fra 1995 – 2017.

Fra 1993 begyndte det daværende UNI-C at indsamle data fra ansættelser i videnskabelige stillinger på de danske universiteter. Opgaven blev senere overtaget af Uddannelses- og Forskningsministeriet, hvorfor der i dag findes et tilgængeligt dagtaggrundlag, der kan vise udviklingen i, hvordan de danske universiteter rekrutterer over en mere en tyveårig periode.

### **Rekrutteringsmønstre for videnskabelig medarbejdere på de danske universiteter 1995-2017**

Sammenfatning af resultaterne fra rekrutteringsstatistikken:

- Antallet af ansættelser er mere end femdoblet fra 1995 til 2017. (se side 5)
- Antallet af videnskabelige medarbejdere er næsten tredoblet i perioden 1995-2017 fra 4.316 til 11.620 personer. Den mest markante stigning er i perioden fra 2007 frem til 2017, hvor antallet af videnskabelig medarbejdere på adjunkt-niveau steg med næsten 2000 stillinger, heraf overvejende postdocs. (se side 6-7)
- Andelen af tidsbegrænsede stillinger på professorniveau er steget fra 19,6 pct. i 1998 til 44 pct. i 2017. Denne udvikling ser ud til primært at skyldes indførelse af professor-MSO stillingen og omlægning af de kliniske professorater i 2000. (side 8)
- Andelen af stillinger, der besættes uden opslag, er steget fra 10 pct. i 2001 til 21 pct. i 2017. I perioden 2014-2016 udgjorde andelen dog omkring 30 pct. Den forøgede andel stillinger, der er blevet besat uden opslag, er primært finansieret af eksterne midler. Af 74 pct. af adjunktstillingerne, der blev besat uden opslag, var de delvist eksternt finansierede. For stillingerne på professor- og lektorniveau gjaldt det for hver tredje. (se side 10-19)
- Gennemsnitligt og forholdsvis stabilt blev 70 pct. af alle videnskabelige medarbejdere rekrutteret internt fra 1995 til 2017. (side 20).
- Antallet af stillingsbesættelser med kun én kvalificeret ansøger er i perioden fra 1998 til 2016 steget for alle stillingsniveauer (se side 26-27)
- Ved 47 pct. af stillingsbesættelserne er der reel konkurrence om stillingerne. De øvrige ansættelser sker enten uden forudgående opslag eller, hvor der kun er én kvalificeret ansøger til stillingen. (se side 29)
- I gennemsnit er 77 pct. af de kvalificerede ansøgere til stillinger ansøgere med udenlandsk statsborgerskab. (se side 30-31)

- Forskel på hovedområder: Sundhedsvidenskab er det fagområde, hvor flest stillinger besættes uden opslag, og hvor ansøgerfeltet af kvalificerede ansøgere er mindst til stillingerne på lektor- og professorniveau. Omvendt er samfundsvidenskab det hovedområde, hvor stillinger hyppigst besættes efter opslag. På samfundsvidenskab er det kvalificerede ansøgerfeltet størst. Humaniora og de natur- og teknisk videnskabelige hovedområder placerer sig midt imellem (se side 15, 20 og 30)
- Forskel på institutioner: På institutionsniveau er andelen af internt rekrutterede videnskabelige medarbejdere i perioden 2015-17 størst på Aalborg Universitet, Copenhagen Business School samt tilsvarende lavest på Københavns Universitet og IT-Universitet. (se side 21). Københavns Universitet og Aarhus Universitet er de to universiteter med flest ansættelser uden forudgående opslag. De fleste ansættelser uden forudgående opslag er midlertidige og baseret på eksterne midler. Flere universiteter har en høj andel af stillinger, der slås op, hvortil der blot er én kvalificeret ansøger. Aarhus Universitet og Aalborg Universitet har den største andel af stillinger, hvor der kun er en kvalificeret ansøger. (se side 16 og 27).
- I 2007 er der langt flere ansættelser end i 1995, men rekrutteringsmønstrene med hensyn til intern rekruttering og stillinger besat med én kvalificeret ansøger er forblevet stort set uændret.

Yderligere information om datagrundlag, metodiske overvejelser og referencer findes i slutningen af dette dokument. Se kort opsummering herunder.

#### **Datakilder og kategorisering af data**

Data i dette notat stammer fra Uddannelses- og Forskningsministeriets notater om rekruttering samt særkørsler på tilgængelig data fra Styrelsen for Forskning og Uddannelse. Opgørelser frem til starten af 2010'erne er baseret på tidligere opgørelser. Grundet forskelle i opgørelser og behandling har det ikke været muligt at lave ensartede tidsperioder og kategorisering for alle figurer. Rekrutteringsstatistikken er bygget op med opdeling af videnskabelige medarbejdere i tre niveauer:

- 1: adjunktniveau (adjunkter, postdocs, forskerstillinger)
- 2: lektorniveau (lektor, seniorforsker, kliniske lektorer)
3. professorniveau (professorer, professor MSOer, kliniske professorer osv.).

Såfremt det ikke eksplicit fremgår af figuren eller tabellen, behandles data på de tre ovenstående niveauer og indbefatter derfor ansatte i flere stillingskategorier. En række figurer er dog brudt op således, at udviklingen i eksempelvis professor MSO og postdocs stillinger er belyst. Data er opgjort i antal personer og ikke årsværk. Data er baseret på universiteternes egne indberetninger.

Notatet dækker kun de danske universiteter, hvis navne i figurerne er forkortet til henholdsvis: Aalborg Universitet (AAU), Aarhus Universitet (AU), Copenhagen Business School (CBS), Danmarks Tekniske Universitet (DTU), IT Universitet (ITU), Københavns Universitet (KU), Roskilde Universitet (RUC) og Syddansk Universitet (SDU).

## Indholdsfortegnelse

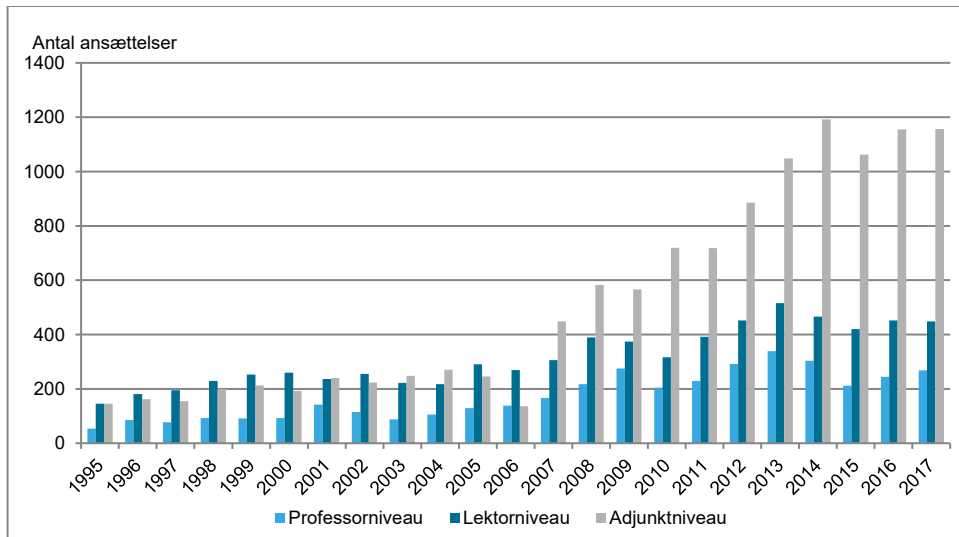
- 1. Den samlede udvikling:** udvikling i antal ansættelser og bestanden af videnskabelig medarbejdere på danske universiteter opgjort efter stillingskategorier. (side 5-7)
- 2. Tidsbegrænsede stillinger:** udvikling i tidsbegrænsede ansættelser på danske universiteter opgjort efter stillingskategorier. (side 8-9)
- 3. Stillinger besat med og uden opslag:** udvikling i ansættelser gennemført med og uden opslag på danske universiteter opgjort efter stillingskategorier, hovedområder, finansieringstype og tidshorisont. (side 10-19)
- 4. Intern rekruttering:** udvikling i omfanget af institutionsinternt rekrutterede videnskabelige medarbejdere opgjort efter stillingskategori, hovedområder og institution samt anvendelse af internationale opslag og rekrutteringsredskaber. (side 20-25)
- 5. Kvalificerede ansøger:** udvikling i antallet af kvalificerede ansøgere pr. stillingsopslag opgjort efter hovedområde, stillingskategorier og statsborgerskab. (side 26-32)

## 1. Udviklingen i antal ansættelser og bestand på danske universiteter

I følgende afsnit gennemgås udvikling i rekrutteringen og den videnskabelige medarbejderbestand på de danske universiteter.

**Figur 1**

Ansættelser på danske universiteter i stillinger på professor-, lektor- og adjunkt-niveau i perioden 1995-2017.

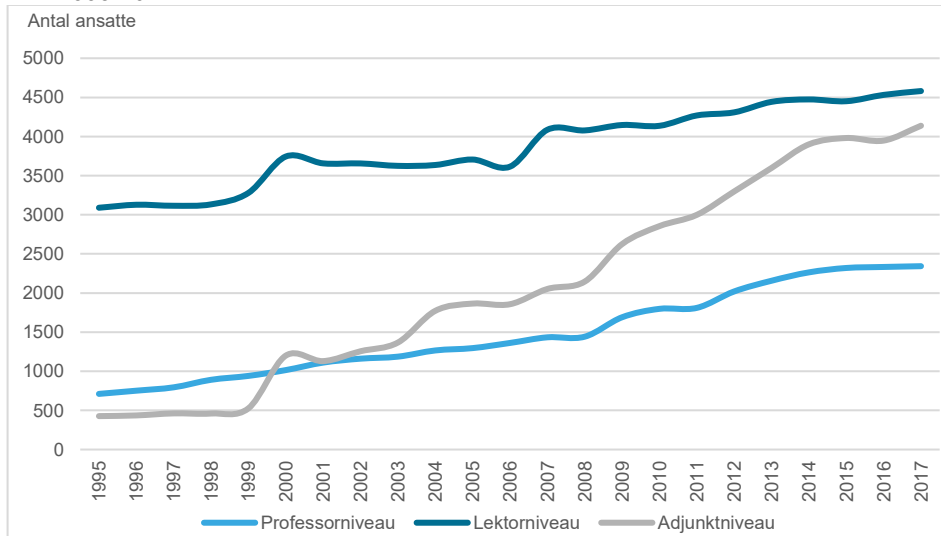


Anm.: Opgørelsen dækker over stillingsbesættelser gennemført med og uden stillingsopslag.

I perioden fra 1995-2017 er antallet af ansættelser i videnskabelige stillinger samlet set mere end femdoblet fra 344 ansættelser af videnskabelig medarbejdere i 1995 til 1872 ansættelser i 2017. Hvis man alene ser på udviklingen siden 2007, har der været en fordobling af det samlede antal ansættelser på adjunkt-, lektor- og professorniveau. Den største udvikling i stillingsbesættelser findes på adjunkt-niveauet. Efter 2007 dækker denne vækst dog umiddelbart over introduktionen af postdocstillingen (i 2004) og en markant stigning i antal postdocansættelser.

**Figur 2**

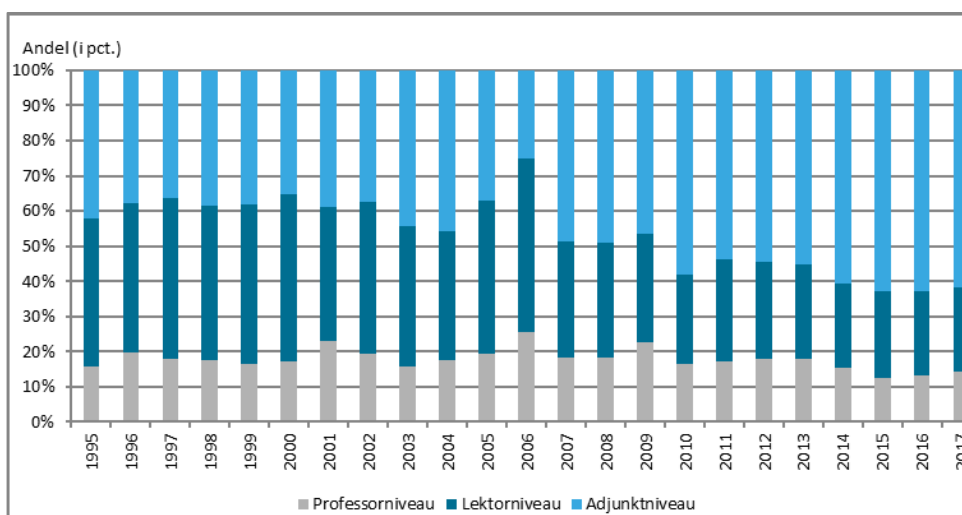
Antal ansatte på danske universiteter fordelt på professor-, lektor- og adjunktniveau i perioden 1995-2017.



Figur 2 viser, at bestanden af videnskabelige medarbejdere på de danske universiteter i perioden 1995-2017 er vokset. Fra 1995-2017 er antallet af alle ansatte på adjunkt-, lektor- og professorniveau næsten tredoblet. På de enkelte stillingsniveauer bemærkes, at der i 2017 var mere end ni gange så mange ansatte på adjunktniveau, som der var i 1995. I perioden 2007-2017 er antallet af ansatte på adjunktniveau mere end fordoblet fra 2052 ansatte i 2007 til 4138 ansatte i 2017. Stigningen indeholder en markant stigning i antal ansættelser af postdocs.

**Figur 3**

Ansættelser på universiteterne i stillinger på professor-, lektor- og adjunktniveau i perioden 1995-2017.



Anm.: Opgørelsen dækker over stillingsbesættelser gennemført med og uden stillingsopslag.

**Tabel 1**

Antal ansættelser på universiteterne i stillinger på professor-, lektor- og adjunktniveau i perioden 1995-2017.

	<i>Professorniveau</i>	<i>Lektorniveau</i>	<i>Adjunktniveau</i>
1995	54	145	145
1996	85	181	162
1997	77	195	155
1998	92	229	200
1999	91	253	213
2000	93	260	193
2001	142	236	240
2002	115	255	223
2003	88	222	248
2004	105	218	271
2005	129	290	246
2006	139	269	136
2007	167	306	448
2008	218	389	583
2009	275	374	566
2010	204	316	719
2011	229	392	718
2012	292	452	886
2013	339	516	1048
2014	304	466	1192
2015	212	420	1062
2016	245	452	1155
2017	268	448	1156

Figur 3 og tabel 1 viser, at adjunktniveauet i perioden 1995-2017 udgør en stigende andel af den samlede mængde af ansættelser af videnskabelige medarbejdere på universiteterne. Antal ansættelser på lektor- og professorniveau stiger i perioden, men med et fald fra 2013 og frem. Andelen af stillingsbesættelser på adjunktniveau udgjorde over 60 pct. af den samlede mængde af ansættelser af videnskabelig medarbejdere i 2017, hvilket blandt andet er resultatet af den markante stigning i antal ansættelser af postdocs efter 2007.

Dette spejles i udviklingen i den videnskabelig medarbejderbestand, som vist i tabel 2, hvor det fremgår, at postdocstillingen og professorstillinger tegner det meste af væksten i bestanden.

**Tabel 2**

Videnskabelig medarbejderbestand på universiteterne i stillinger på professor-, lektor- og adjunktniveau i perioden 2010-2017.

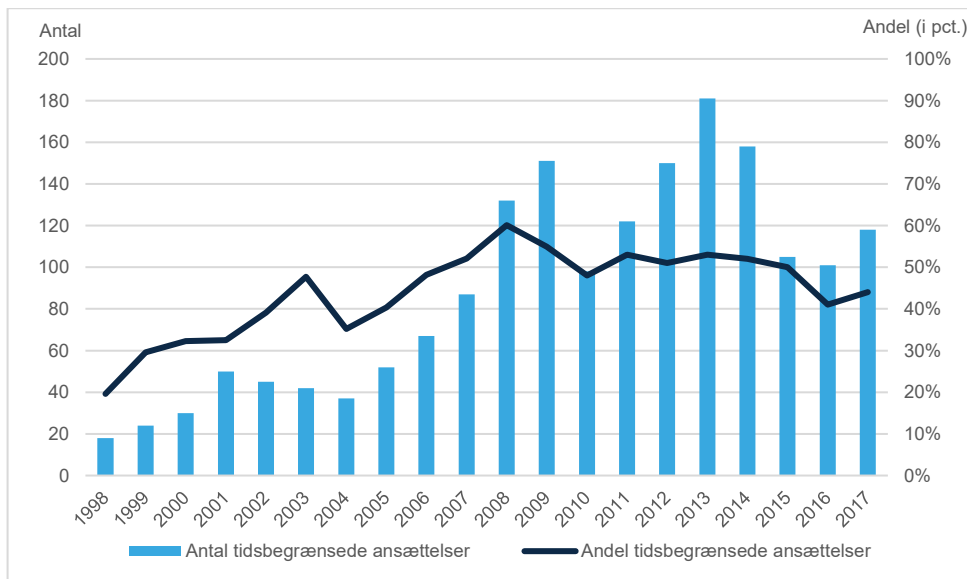
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Professorniveau</b>	1.798	1.810	2.020	2.157	2.264	2.320	2.333	2.343
<b>Lektorniveau</b>	4.137	4.269	4.309	4.443	4.474	4.451	4.532	4.581
<b>Adjunktniveau</b>	2.855	2.999	3.298	3.598	3.900	3.981	3.948	4.138
Adjunkt	1.031	1.091	1.165	1.276	1.318	1.338	1.279	1.401
Postdoc	1.824	1.908	2.133	2.322	2.582	2.643	2.669	2.737
<b>I alt</b>	<b>8.790</b>	<b>9.078</b>	<b>9.627</b>	<b>10.198</b>	<b>10.638</b>	<b>10.752</b>	<b>10.813</b>	<b>11.062</b>

## 2. Udvikling i tidsbegrænsede ansættelser på danske universiteter

I følgende afsnit gennemgås udviklingen i antal og andele af tidsbegrænsede ansættelser. Udviklingen er angivet for ansættelser på professor- og lektorniveau, idet hovedreglen er, at stillinger på adjunkt niveau er tidsbegrænsede.

**Figur 4**

Ansættelser i tidsbegrænsede stillinger på professorniveau i perioden 1998-2017.



Anm.: Opgørelsen inkluderer ansættelser af professor (mso).

Figur 4 viser en vækst i både antallet og andelen af tidsbegrænsede stillinger på professorniveau fra 1998-2017, hvor andelen af de tidsbegrænsede stillinger toppede i 2008. Mens der i 1998 blev ansat omkring 20 videnskabelige medarbejdere i tidsbegrænsede stillinger på professorniveau – svarende til 20 pct. af den samlede mængde af ansættelser på professorniveau – blev der i 2017 ansat 117 videnskabelige medarbejdere, svarende til 44 pct. af det samlede antal ansættelser på professorniveau. I perioden efter 2007 har niveauet været forholdsvis stabilt omkring 50 pct., dog med et fald på 6 pct. point fra 2015 til 2017.

For de tidsbegrænsede professoransættelser skal det bemærkes, at stigningen for alvor sker fra 2004 og frem, hvilket er et par år efter indførelsen af professor MSO-stillingen og forandringer i ansættelsesformen for de kliniske professorater i 2000. Det har ikke været muligt at skelne mellem kliniske og ordinære professorater i opgørelserne, hvorfor det ikke kan udelukkes, at de tidsbegrænsede professorater er kliniske og MSO. Ser man nærmere på bestanden på professorniveau, som den fremgår af tabel 3, kan den løbende udskiftning i de kliniske professorater og professor MSO-stillinger sandsynligvis være baggrunden for udviklingen i stigningen af ansættelser på professorniveau i midlertidige stillinger.



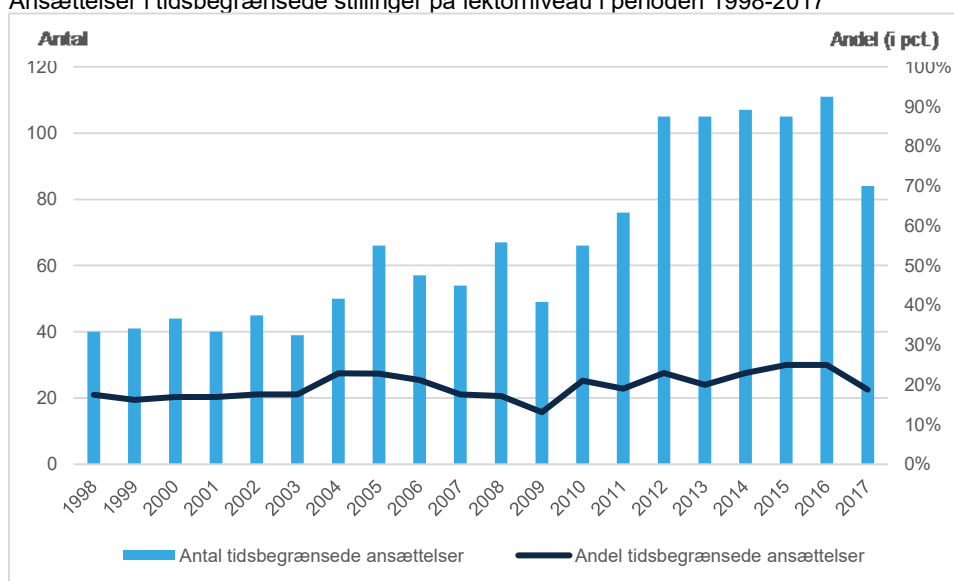
**Tabel 3**

Videnskabelig medarbejderbestand ved universiteterne i stillinger på professorniveau 2010-2017.

	2010	2014	2015	2016	2017
<b>Professor</b>	1.158	1.437	1.470	1.519	1.538
<b>Professor MSO</b>	374	466	457	421	392
<b>Klinisk Professor</b>	266	361	393	393	413

**Figur 5**

Ansættelser i tidsbegrænsede stillinger på lektorniveau i perioden 1998-2017



I perioden fra 1998-2016 har der på lektorniveau været en stigning i antallet af ansættelser i tidsbegrænsede stillinger – med et mindre fald i 2017. Mens der i 1998 blev ansat 40 lektorer i tidsbegrænsede stillinger, var der i 2017 84 midlertidige ansættelser på lektorniveau. Ser man på andelen ansættelser i tidsbegrænsede stillinger på lektorniveau, har der i perioden været en stigning på 1,5 pct.-point.

En væsentlig del af udviklingen i de tidsbegrænsede stillinger hænger sammen med, at antallet af ansatte på de danske universiteter er steget.

På lektorniveau er der umiddelbart ikke en forklaring på udviklingen i antal og andel af tidsbegrænsede stillinger.

### 3. Stillinger besat med og uden opslag

I følgende afsnit gennemgås udviklingen i antal og andel af stillinger, der bliver besat med og uden stillingsopslag. Ifølge skiftende stillingsbekendtgørelser er det som hovedregel sådan, at en videnskabelig stilling skal slås op i international konkurrence, men som det fremgår herunder er det ikke altid tilfældet.

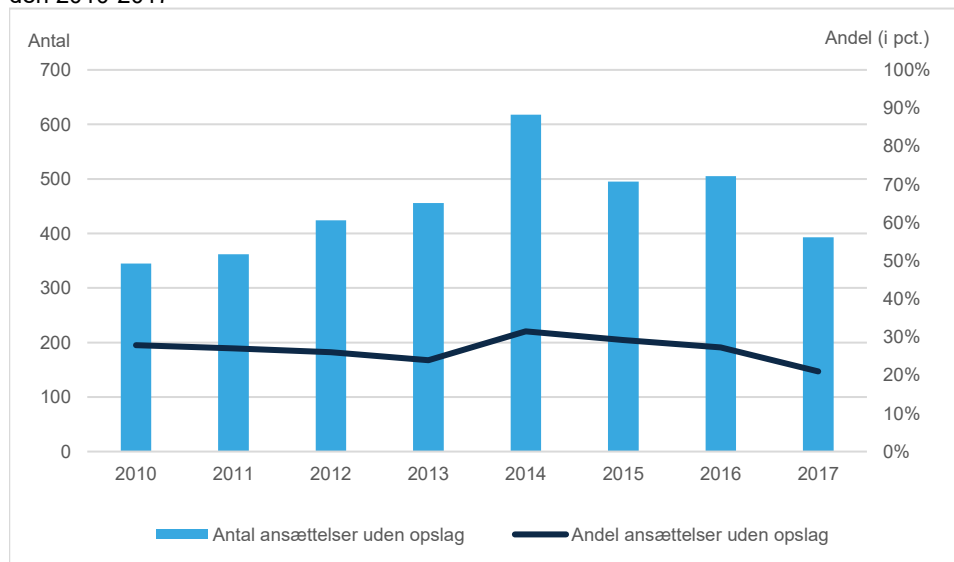
Universiteterne har muligheder for i særligt tilfælde at besætte stillinger uden opslag: Eksempelvis hvis en projektleder (kaldet PI) allerede i ansøgningen har sat navn på de videnskabelige medarbejdere, som vedkommende ønsker universitetet skal ansætte til at udføre en given forskningsopgave. Universiteterne har derudover mulighed for at "kalde" videnskabelige medarbejdere, hvor de ansætter en videnskabelig medarbejder direkte uden forudgående opslag. Bekendtgørelserne giver mulighed for at ansætte en hel videnskabelig medarbejdergruppe uden opslag, hvis gruppen eksempelvis rykker fra et universitet til et andet. Ligeledes er det muligt at ansætte en gæsteforsker i op til et år uden forudgående opslag.

I forhold til adjunkter er det derudover muligt at forfremme dem til lektorer efter en evaluering (en vurdering af, om de er lektorable, altså kvalificerede til et lektorat). Lektorstillingen slås i dette tilfælde ikke op, da adjunkten automatisk forfremmes, men stillingen tæller alligevel med som en stilling besat uden opslag. Denne form for forfremmelse er i udgangspunktet kun gældende for forfremmelse fra adjunkt til lektor.

Af ansættelsesbekendtgørelsen fremgår, at alle stillinger på professor- og lektorniveau skal slås op internationalt. De ovenfor nævnte tilfælde er undtagelser fra reglen.<sup>1</sup>

**Figur 6**

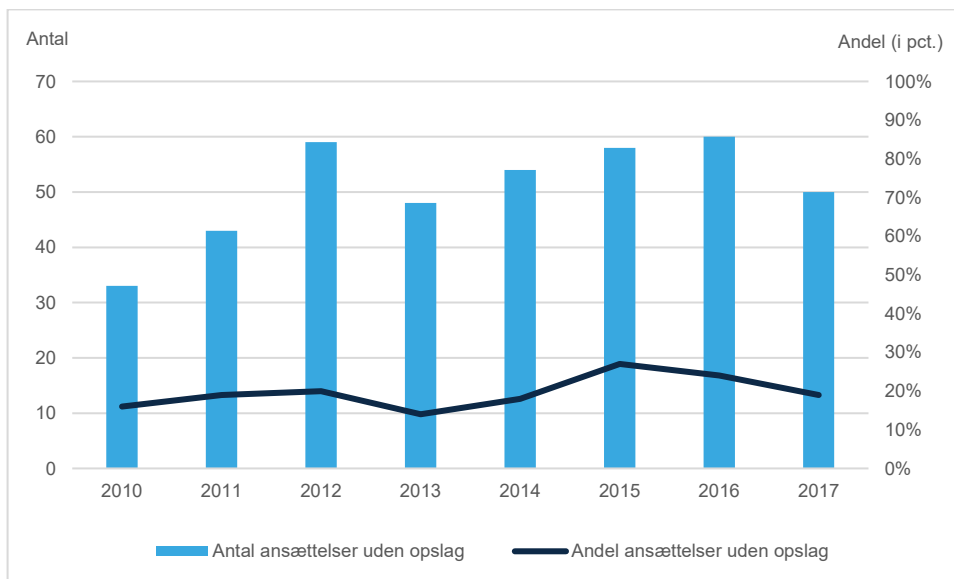
Ansættelser på professor-, lektor- og adjunktniveau gennemført uden stillingsopslag i perioden 2010-2017



Overordnet set har andelen af ansættelser gennemført uden stillingsopslag ligget stabilt på omkring 30 pct. i perioden – dog med et fald til 21 pct. i 2017. I samme periode har der været en stigning i antallet af stillinger besat uden opslag, hvor der i 2017 blev ansat 48 flere videnskabelige medarbejdere uden opslag sammenlignet med 2010. Det stigende antal ansættelser uden stillingsopslag i denne periode følger dog nogenlunde udviklingen i antal ansættelser på danske universiteter generelt.

**Figur 7**

Ansættelser i stillinger på professorniveau gennemført uden stillingsopslag i perioden 2010-2017



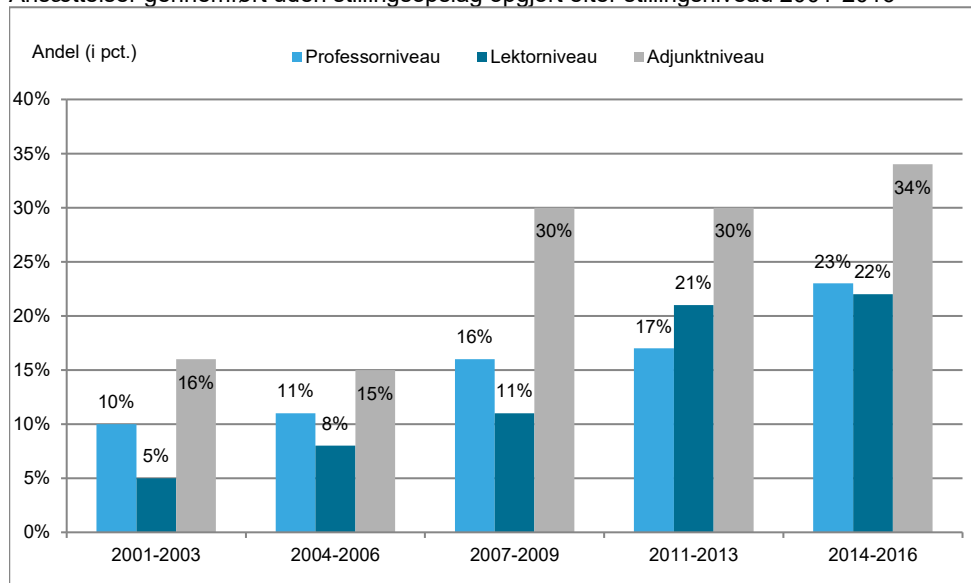
Andelen af ansættelser i stillinger gennemført uden stillingsopslag på professorniveau har svinget mellem 10 og 30 pct. i perioden fra 2010-2017.

Hvis man ser på udviklingen fra 2001-03 til 2014-16 i ansættelser gennemført uden stillingsopslag illustreret i figur 8, så har der været en generel stigning i andel på alle niveauer i stillingsstrukturen, hvilket dækker over en tilsvarende stigning i absolutte tal.

<sup>1</sup> <https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=140435>

**Figur 8**

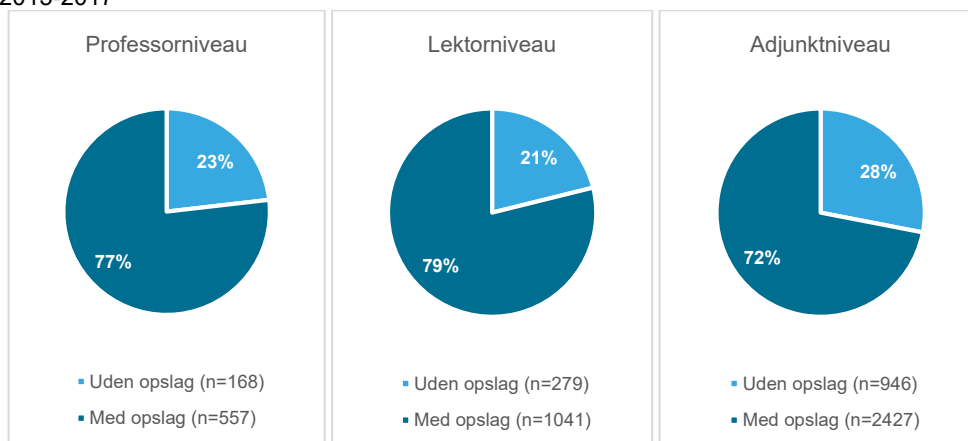
Ansættelser gennemført uden stillingsopslag opgjort efter stillingsniveau 2001-2016



Adjunktniveauet er det stillingsniveau, der har haft den største stigning fra perioden 2001-03 til 2014-16, målt på antal. Denne udvikling falder sammen med introduktion af postdoc-stillingen efter 2004. Mens andelen af ansættelser gennemført uden opslag på både adjunkt- og professorniveau er fordoblet i perioden, gælder det for lektorniveauet, at der i perioden er sket en firedobling af andelen af ansættelser, der er gennemført uden opslag.

**Figur 9**

Ansættelser gennemført med og uden stillingsopslag opgjort efter stillingsniveau i perioden 2015-2017

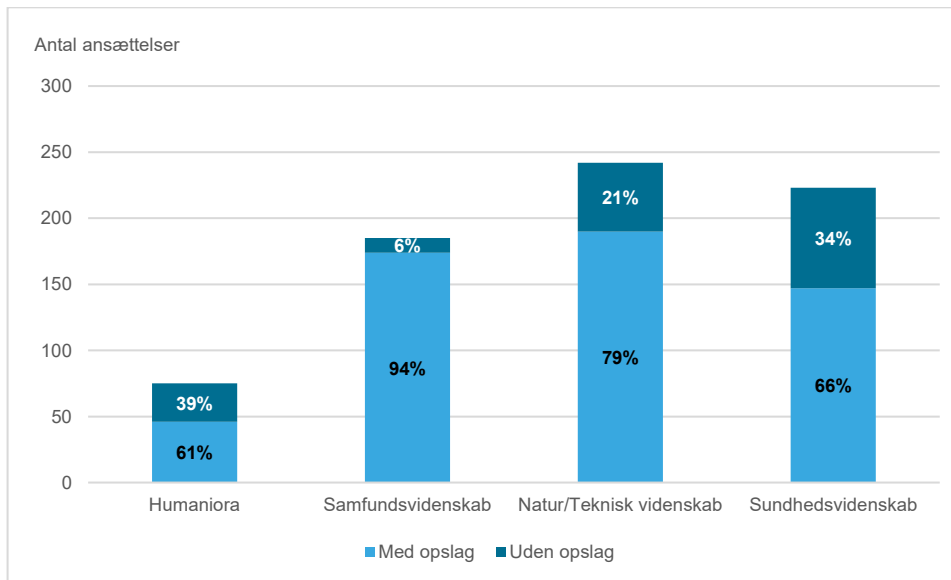


Fra 2015-2017 blev 28 pct. af ansættelserne på adjunktniveau gennemført uden opslag svarende til 946 ansættelser, mens andelen af ansættelser på lektorniveau uden stillingsopslag udgjorde 21 pct. eller 279 stillingsbesættelser. På professorniveau blev 23 pct. af samtlige ansættelser gennemført uden stillingsopslag svarende til 168 stillingsbesættelser.

Det fremgår, at en væsentlig del af stillingerne på de danske universiteter besættes uden opslag.

**Figur 10**

Ansættelser på professorniveau gennemført med og uden stillingsopslag opgjort på hovedområde i perioden 2015-2017

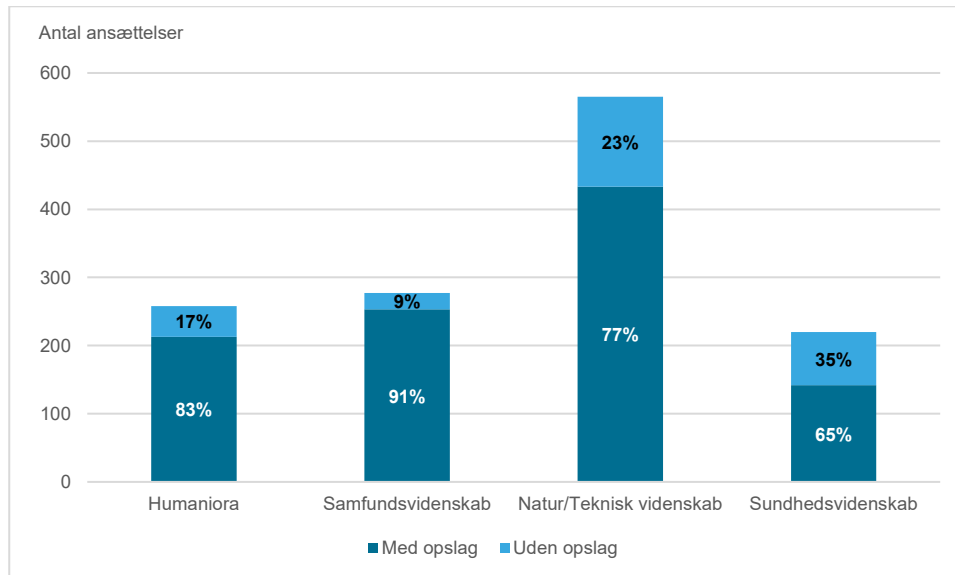


På professorniveau blev den største andel af stillingsbesættelser gennemført uden opslag inden for sundhedsvidenskab med 34 pct. af alle ansættelser. Sundhedsvidenskab adskiller sig fra andre hovedområder ved at have kliniske professorater, der er inkluderet i opgørelsen. De kliniske professorater kan have betydning for mængden af stillingsbesættelser gennemført uden opslag. Men som det fremgår af ovenstående afsnit (se *tabel 3*), så kan alle stillingsbesættelser uden opslag på sundhedsvidenskab, ikke alene tilskrives de kliniske stillinger, da det vil betyde, at ca. en fjerdedel af de alle kliniske professorater blev udskiftet med nye videnskabelig medarbejdere i perioden 2015-2017. De resterende stillinger besat uden opslag må derfor enten skyldes ekstern finansiering af professorater eller kaldelser.

For ansættelserne på professorniveau på samfundsvidenskab blev 94 pct. af ansættelserne gennemført med opslag.

**Figur 11**

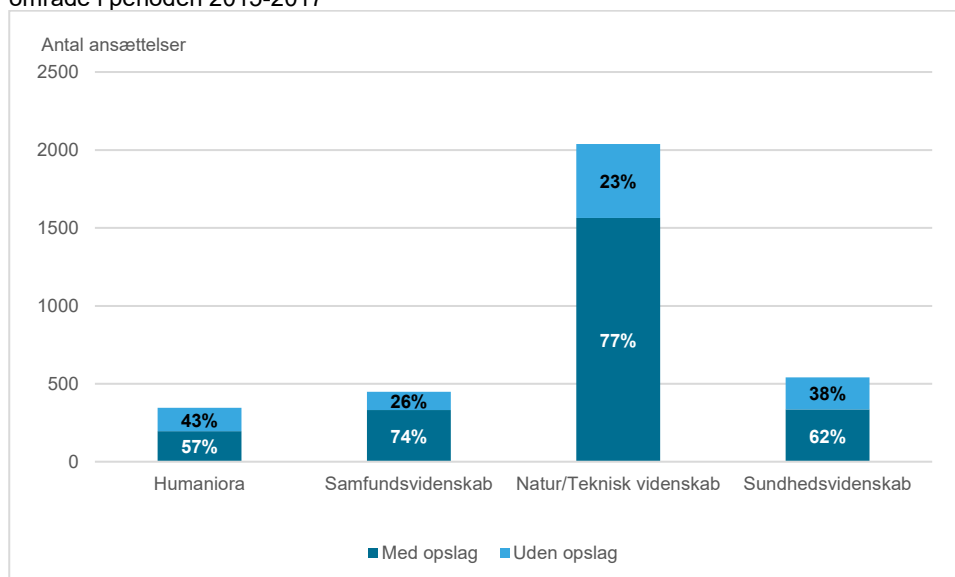
Ansættelser på lektorniveau gennemført med og uden stillingsopslag opgjort på hovedområde i perioden 2015-2017



Også på lektorniveau er sundhedsvidenskab det hovedområde, der har den største andel af ansættelser gennemført uden stillingsopslag. Det skal også her bemærkes, at kliniske lektorater indgår i opgørelsen. Inden for teknik og naturvidenskab bliver omkring en fjerdedel af alle ansættelser på lektorniveau gennemført uden stillingsopslag. På humaniora udgør dette en femtedel og på samfundsvidenskab blev under en tiendedel af alle ansættelser gennemført uden opslag.

**Figur 12**

Ansættelser på adjunktiveau gennemført med og uden stillingsopslag opgjort på hovedområde i perioden 2015-2017

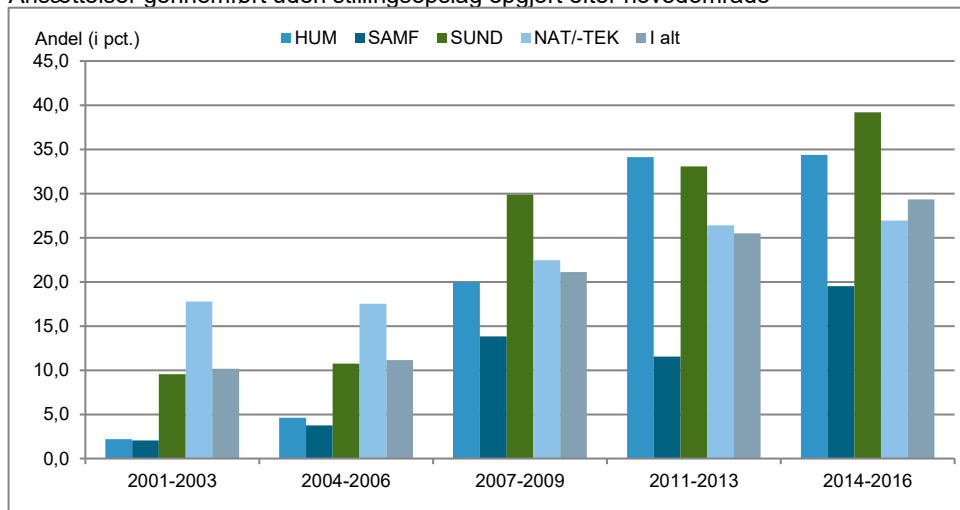


På adjunktiveau blev 43 pct. af alle stillingsbesættelser på humaniora gennemført uden opslag. For samfundsvidenskab lå andelen af ansættelser gennemført

uden opslag på 26 pct., for natur/teknisk videnskab på 23 pct. og for sundhedsvidenskab blev 38 pct. af alle ansættelser gennemført uden stillingsopslag. Den høje andel af stillinger på adjunkt-niveau, der besættes uden opslag, hænger sandsynligvis sammen med den høje andel af især postdocstillinger, der er eksternt finansieret. Det fremgår af nedenstående figur 15.

**Figur 13**

Ansættelser gennemført uden stillingsopslag opgjort efter hovedområde



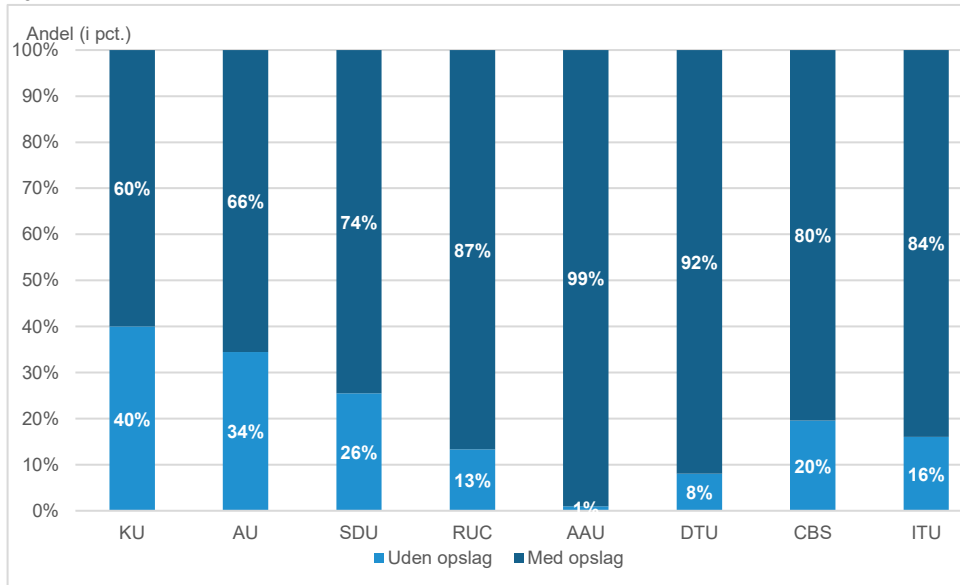
Anm.: Sammenlægning af NAT, JORD og TEK i opgørelsen for perioden 2001-2016

Samlet set har der inden for alle hovedområder været en markant stigning i andelen af ansættelser gennemført uden stillingsopslag i perioden fra 2001-2016. I begyndelsen af perioden blev 10 pct. af ansættelserne af videnskabelig medarbejdere i gennemsnit for alle hovedområder ansat uden stillingsopslag, mens samme andel i 2014-16 var steget til 29 pct. Altså en samlet stigning på næsten 20 pct. point. Stigningen er mindre markant på naturvidenskab og de tekniske videnskaber, hvor niveauet allerede i 2001-2003 lå tæt på de 20 pct.

Særligt bemærkelsesværdigt er udviklingen i ansættelsesmønsteret for sundhedsvidenskab og humaniora, hvor andelen af ansættelser gennemført uden opslag er steget med henholdsvis 29,7 pct. point og 32,2 pct. point i perioden 2001-03 til 2014-16. For humaniora dækker udviklingen særligt over en ændring på adjunkt-niveau, da halvdelen af alle ansættelser gennemført uden opslag sker på adjunkt-niveau i 2015-2017, mens det for sundhedsvidenskab dækker over stillingsbesættelser på alle tre stillingskategorier. Hvorvidt udviklingen i andelen af ansættelser uden opslag på sundhedsvidenskab skyldes kliniske stillinger eller øget hjemtag af eksterne midler kan data ikke afdække. Det skal dog bemærkes, at rammevilkårene for de kliniske stillinger er ens i perioden 2001-03 og 2014-16, hvorfor forøgelsen ikke skyldes omlægninger af stillingerne, men mere skyldes en ændret praksis. For humanioras vedkommende skyldes væksten især en stigning i antal postdoc-stillinger, der ikke er blevet slået op.

**Figur 14**

Ansættelser gennemført med og uden opslag opgjort efter institution i perioden 2015-2017



Opgjort på institutioner er andelen af ansættelser uden forudgående opslag størst på KU (40 pct.) og AU (34 pct.). På AAU er det alene 1 pct. af alle ansættelser, der blev gennemført uden stillingsopslag, og for DTU er andelen 8 pct.

For KU's og AU's vedkommende skal det bemærkes, at de største sundhedsvidenskabelige fakulteter findes ved disse to institutioner, hvormed de kliniske stillinger, der oftest besættes uden opslag, kan spille ind.

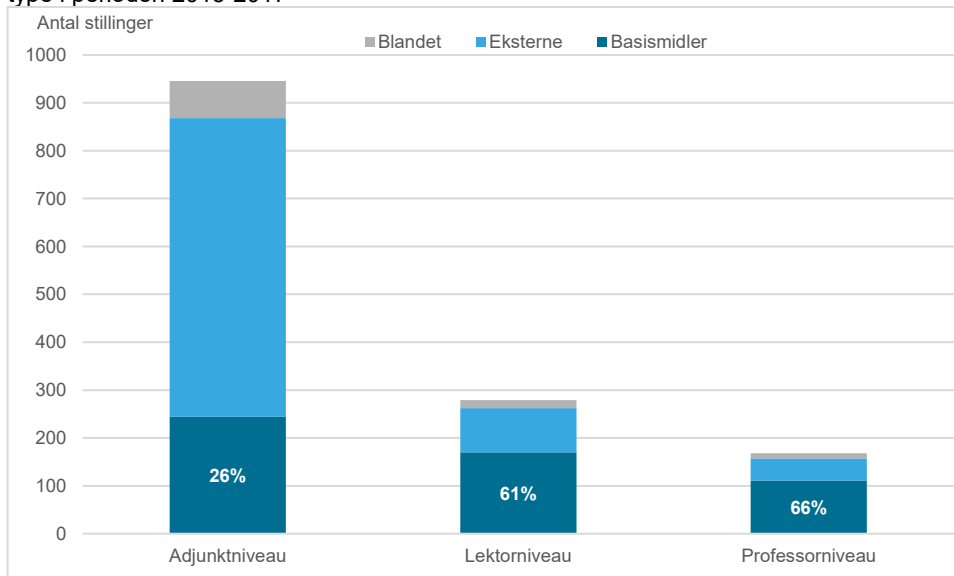
En afvigelse er særligt CBS med 20 pct. ansættelser uden opslag, idet CBS overvejende har fagområder inden for samfundsvidenskab, der ellers er kendetegnet ved en lav grad af stillingsbesættelser uden opslag.

AAU's og DTU's niveau er i sammenligning lavt i forhold til samtlige hovedområder.



**Figur 15**

Ansættelser gennemført uden stillingsopslag opgjort på stillingsniveau og finansierings-  
 type i perioden 2015-2017

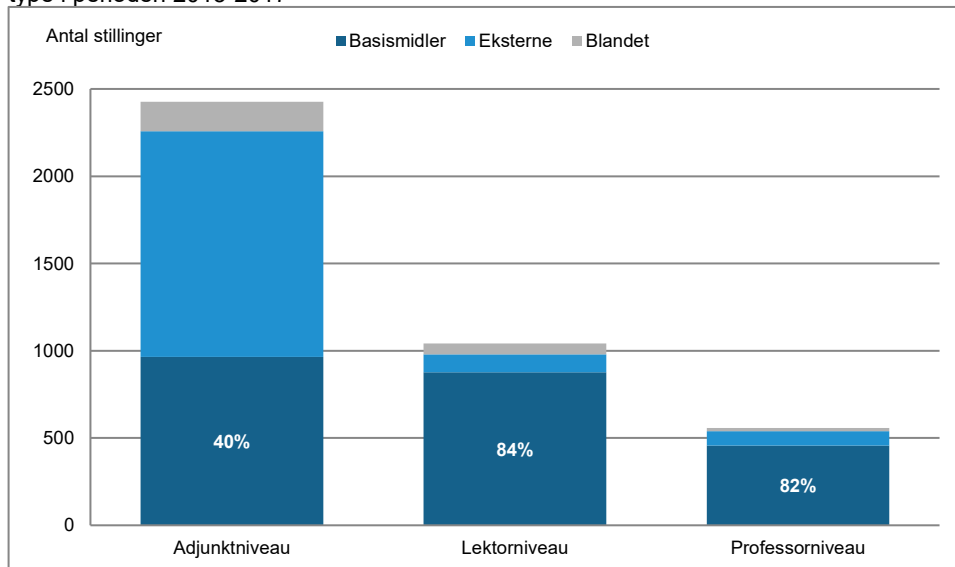


Hvis man ser på finansieringskilder for ansættelser uden stillingsopslag, giver data delvis indsigt i grunden til denne udvikling. På adjunktiveau blev ansættelser gennemført uden stillingsopslag i perioden 2015-17 primært gennemført baseret på eksterne midler, hvor kun 26 pct. af stillingerne blev finansieret med basismidler. Finansieringskilden for hhv. 66 pct. og 61 pct. af ansættelser på professor- og lektorniveau uden stillingsopslag var basismidler.

I 74 pct. af ansættelserne på adjunktiveau gennemført uden opslag, hvilket hænger sammen med den eksterne finansiering. Det samme gør sig stort set gældende ved omkring hver tredje af stillingerne på professor- og lektorniveau. Den eksterne finansiering er en af hovedårsagerne bag stigningen i antal og andel af stillinger, der besættes uden opslag.

**Figur 16**

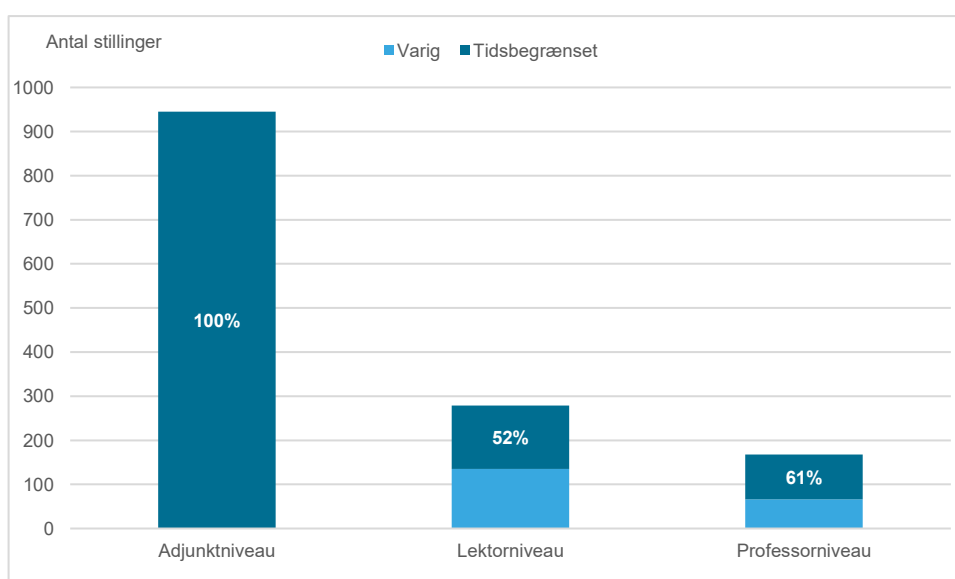
Ansættelser gennemført med stillingsopslag opgjort på stillingsniveau og finansierings-  
 type i perioden 2015-2017



Figur 16 viser, at der er forskel på finansieringskilden for stillinger med og uden opslag. Stillingsbesættelser gennemført med opslag bliver i højere grad finansieret med basismidler. Således er der en næsten dobbelt så stor andel af ansættelser på adjunktiveau, der bliver finansieret med basismidler, sammenlignet med ansættelserne, der blev gennemført uden stillingsopslag. For professor- og lektorniveau er det under hver femte oplåede stilling, der er eksternt finansieret. Det indikerer, at stillinger uden opslag er knyttet til den eksterne finansiering af forskning, hvorimod stillinger med opslag som regel er finansieret via basismidler.

**Figur 17**

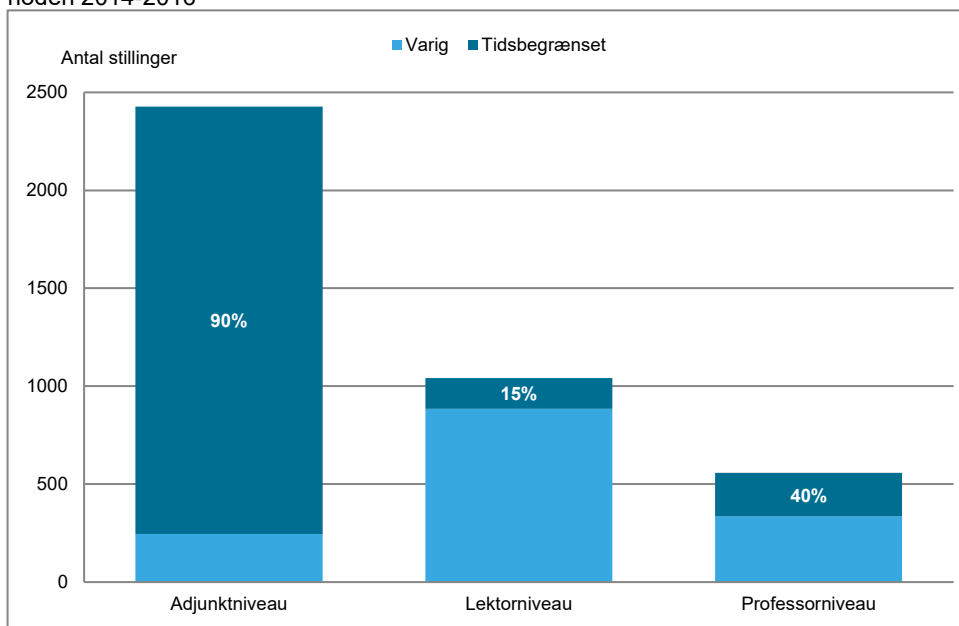
Ansættelser gennemført uden stillingsopslag opgjort på stillingsniveau og tidshorisont i  
 perioden 2015-17



Tæt knyttet til finansiering er den tidshorisont, der følger med ansættelsen. Alle ansættelser på adjunktniveau gennemført uden stillingsopslag var tidsbegrænsede, 52 pct. af ansættelserne på lektorniveau uden opslag var tidsbegrænsede, og 61 pct. professorstillingerne besat uden opslag var tidsbegrænsede. På professorniveau spiller professor MSO sandsynligvis en vis rolle – og gæsteprofessorater eller -lektorater, der er begrænsede til et år, udgør formentlig en del af opgørelsen.

**Figur 18**

Ansættelser gennemført med stillingsopslag opgjort på stillingsniveau og tidshorisont i perioden 2014-2016



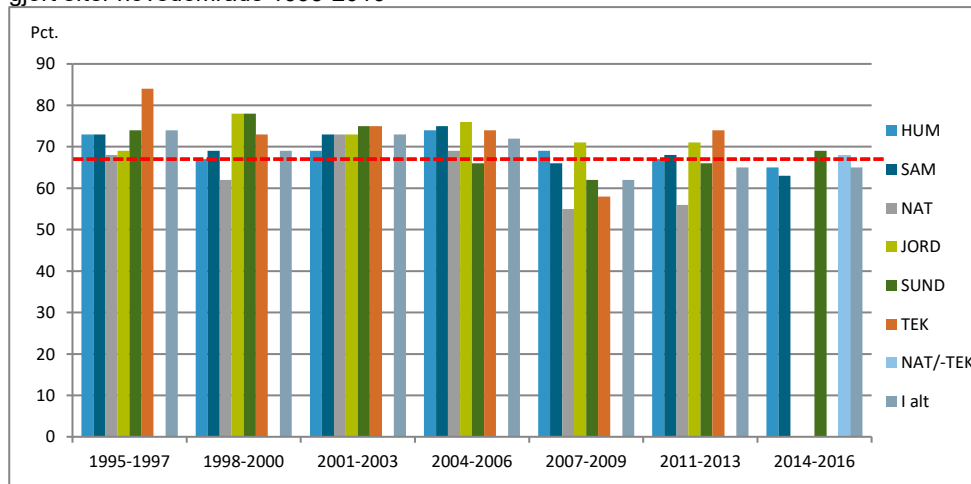
For ansættelser gennemført med opslag gælder det, at stillingerne i højere grad er varige på lektor- og professorniveau. Således er det alene 15 pct. af ansættelserne gennemført med opslag på lektorniveau, der er tidsbegrænsede. For ansættelser på professorniveau er 40 pct. af stillingerne tidsbegrænsede. Det skal dog tilføjes, at både kliniske professorater og MSO-stillinger er tidsbegrænsede. Det skal bemærkes, at der for stillinger på adjunktniveau med opslag er 10 pct. af stillinger, der blev opslået som varige.

#### 4. Udvikling i internt rekrutterede videnskabelig medarbejdere på de danske universiteter

I følgende afsnit gennemgås udviklingen med hensyn til, hvor de videnskabelige medarbejdere, der ansættes ved de danske universiteter, forud har været ansat.<sup>2</sup>

**Figur 19**

Internt rekrutterede videnskabelig medarbejdere på professor-, lektor- og adjunktniveau opgjort efter hovedområde 1995-2016



Anm.: Sammenlægning af NAT, JORD og TEK i opgørelsen for perioden 2014-2016. Det har ikke været muligt at sammenlægge NAT, JORD og TEK for hele perioden eller splitte dem op.

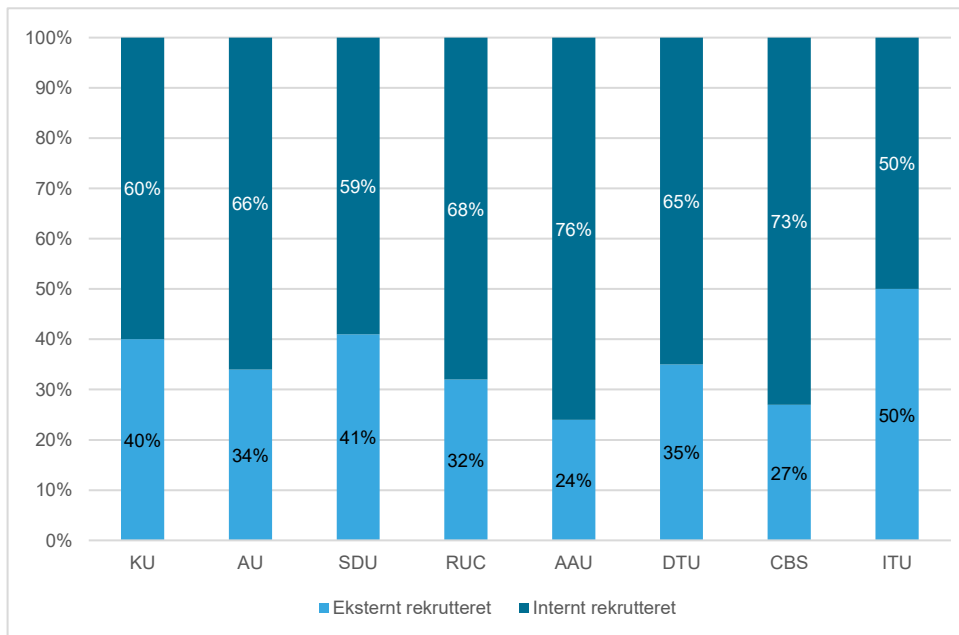
Fra 1995-1997 til 2014-16 har andelen af internt rekrutterede videnskabelige medarbejdere ligget på omkring 70 pct. på trods af, at antallet af stillingsbesættelser er steget betydeligt jf. afsnit 1. I perioden 1995-1997 var 74 pct. af alle ansættelserne intern rekrutterede videnskabelig medarbejdere, mens de internt rekrutterede i 2004-2006 udgjorde 72 pct. og 65 pct. i perioden 2014-16.

Andelen af internt rekrutterede videnskabelig medarbejdere kan have flere årsager, herunder blandt andet indirekte forfremmelser. Her kan videnskabelig medarbejdere på et tidligt karrierestadium være eksternt rekrutteret, men "forfremmes" så ved at ansættes i en højere stillingskategori i åben konkurrence.

<sup>2</sup> Udviklingen beskrevet i kapitel fire flugter med de resultater, som DAMVAD Analytics (2018) kom frem til i deres gennemgang af videnskabelig medarbejders mobilitet fra 1998-2016 baseret på registerdata. Her blev det påpeget, at der er meget lav mobilitet mellem de danske universiteter, udlandet og andre sektorer. Rekrutteringsstatistikken viser samme mønster.

**Figur 20**

Internt rekrutterede videnskabelige medarbejdere på professor-, lektor- og adjunkt niveau opgjort efter universitet i perioden 2015-2017



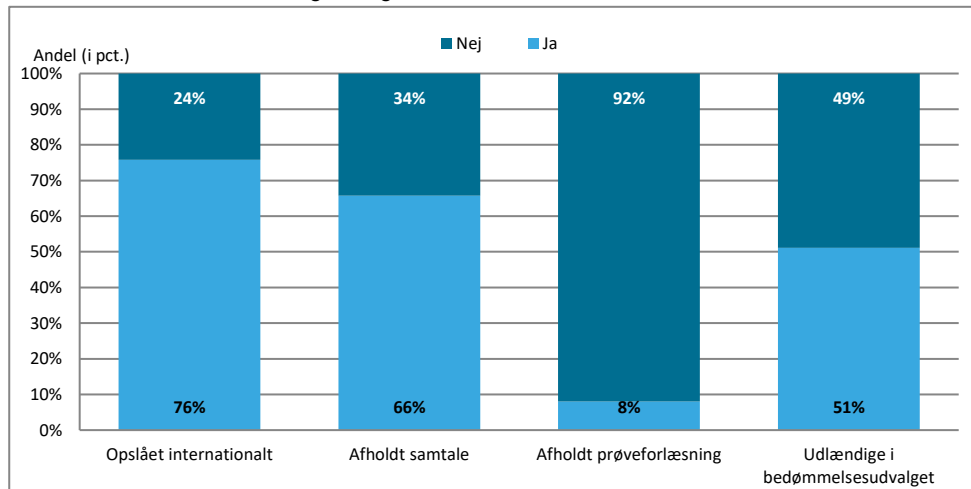
Ser man nærmere på de enkelte institutioner, er den største andel af intern rekruttering på henholdsvis AAU (76 pct.) og CBS (73 pct.), mens ITU har den laveste andel af intern rekruttering af videnskabelig medarbejdere med en andel på 50 pct.

Det skal dog nævnes, at der er stor forskel i absolutte tal på hvor mange forskere, der intern rekrutteres på universiteterne.

Ses den interne rekruttering sammenholdt med andel af stillingsbesættelser uden forudgående opslag, så er der et vist sammenfald. Eksempelvis har AAU en lav andel af stillinger, der besættes uden opslag, men omvendt en høj grad af intern rekruttering. Omvendt har KU en høj andel af stillingsbesættelse uden opslag, men en lav grad af intern rekruttering. Situationen ved andre universiteter som SDU og ITU er mere blandet. En del af forklaringen kan skyldes de fagområder, der udgør de enkelte institutioner. AUs og KUs rekrutteringsmønstre stemmer godt overens med det sundhedsvidenskabelige hovedområde, der tegner en stor del af disse institutioner.

**Figur 21**

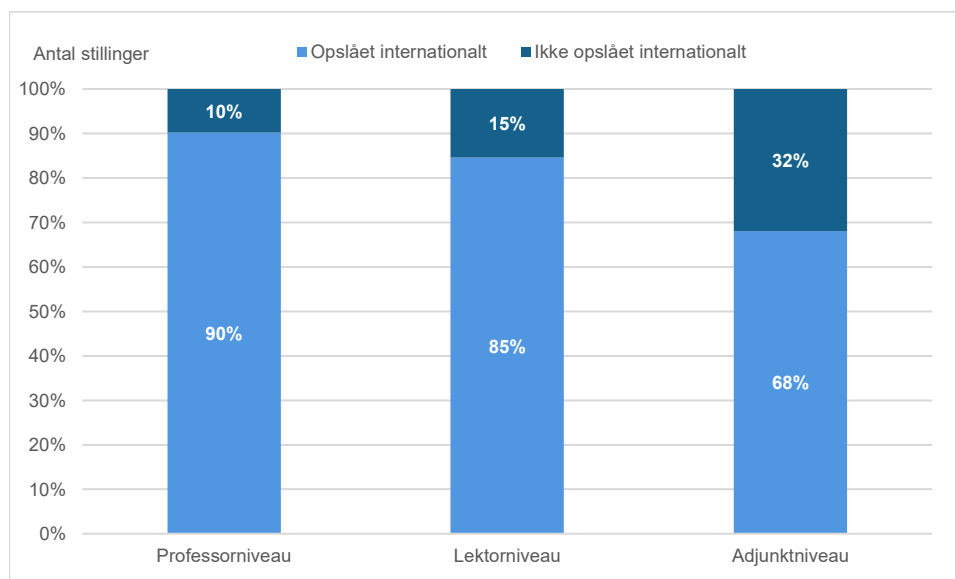
Anvendelse af rekrutteringsredskaber i forbindelse med stillingsopslag ansættelser i perioden 2014-2016 for alle stillingskategorier



Hvis man ser nærmere på anvendelsen af rekrutteringsredskaber i forbindelse med stillingsopslag og -besættelse, er tre ud af fire (76 pct.) stillingsopslag blevet slået op internationalt i perioden 2014-16. I samme periode er der i to ud af tre tilfælde (66 pct.) blevet afholdt samtaler i forbindelse med stillingsbesættelsen. Det er dog uvist, hvilken form en prøveforelæsning skal have for at tælles med, da den kun har været for en mindre skare for at bibeholde fortroligheden omkring ansørgelfeltet. Ved otte pct. af ansættelserne har der været afholdt prøveforelæsning i forbindelse med stillingsbesættelsen. I halvdelen (51 pct.) har der været udlændinge (udenlandsk statsborgerskab) med i bedømmelsesudvalget.

**Figur 22**

Anvendelse af internationalt opslag i forbindelse med ansættelser opgjort på stillingsniveau i perioden 2014-2016

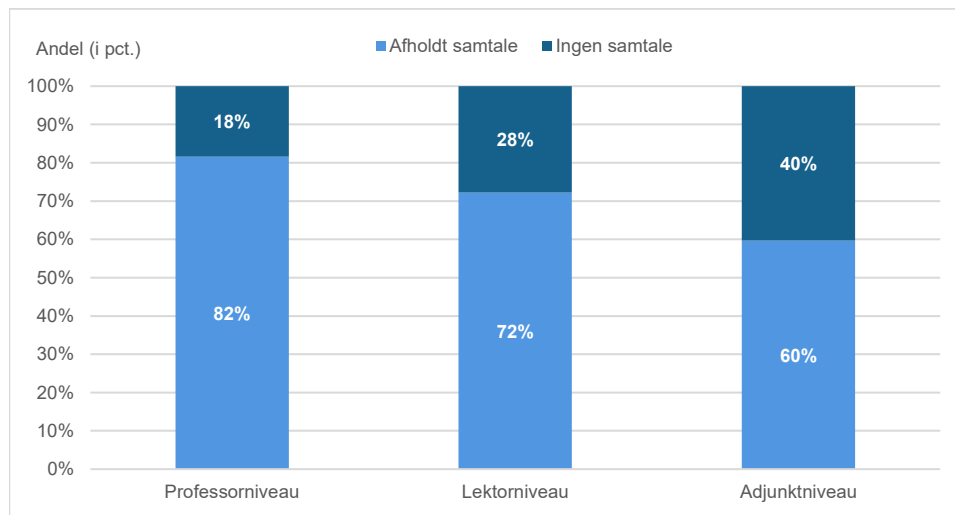


Anm.: Opgørelsen inkluderer kun ansættelser gennemført med stillingsoplag.

Ser man nærmere på, hvor stillingerne slås op fordelt på de enkelte stillingsniveauer, er den største andel af stillinger, der ikke bliver slået op internationalt på adjunktniveau (hvor det ikke er et krav i ansættelsesbekendtgørelsen med internationale opslag). På adjunktniveau lå andelen af stillinger, der ikke blevet slået op internationalt, på 32 pct. Samtidig var hhv. 10 pct. og 15 pct. af stillinger på professor- og lektorniveau uden internationalt opslag. Lektor- og professoropslag skal i udgangspunktet ske internationalt. Ansættelsesbekendtgørelsen giver i særlige tilfælde mulighed for, at lektor- og professorstillinger ikke er i internationalt opslag.<sup>3</sup>

**Figur 23**

Afholdelse af ansættelsessamtale i forbindelse med ansættelser opgjort på stillingsniveau i perioden 2014-2016



Anm.: Opgørelsen inkluderer kun ansættelser gennemført med stillingsoplag.

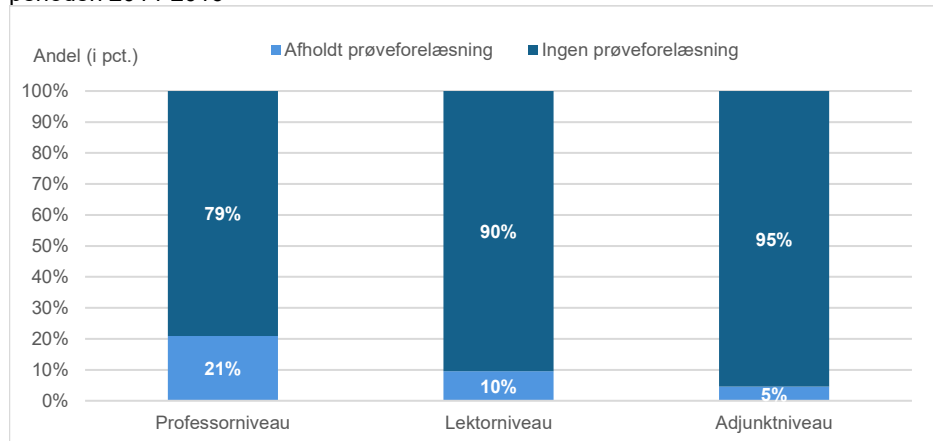
I perioden 2014-16 blev 40 pct. af ansættelserne på adjunktiveau gennemført uden, at der blev afholdt en ansættelsessamtale. På lektorniveau var andelen af stillingsbesættelser uden afholdt samtale på 28 pct. og for professorniveauet 18 pct. Ses andelen af samtaler i lyset af intern rekruttering og rekruttering uden opslag, kan en af forklaringerne muligvis findes her, da medarbejderen kender nærmeste leder eller ligefrem er indskrevet i vedkommendes forskningsprojekt med navns nævne. I to ud af fem ansættelser på baggrund af stillingsopslag bliver

<sup>3</sup> Det skal bemærkes, at der kan være fejl i indrapporteringen eller uklarhed vedr., hvad et internationalt opslag indbefatter – er det eksempelvis internationalt, hvis universiteter opslag stillingen på egen hjemmeside i en engelsk version – hvorfor tallet kan være fejlbehæftet.

der ikke afholdt ansættelsessamtaler i forbindelse med ansættelse af videnskabelig medarbejder på adjunktniveau – uden antallet af ansættelser uden stillingsopslag tælles med.

**Figur 24**

Afholdelse af prøveforelæsning i forbindelse med ansættelser opgjort på stillingsniveau i perioden 2014-2016



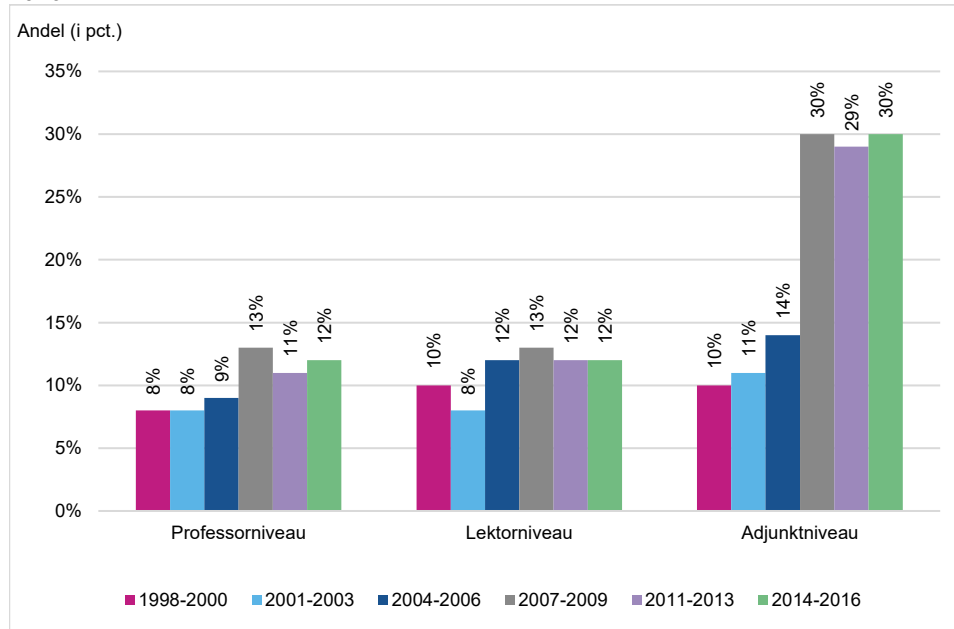
Anm.: Opgørelsen inkluderer kun ansættelser gennemført med stillingsoplag.

På professorniveau blev der i 21 pct. af stillingsbesættelserne afholdt prøveforelæsning i perioden 2014-16, mens det samme gjorde sig gældende for 10 pct. på lektorniveau og 5 pct. på adjunktniveau. Offentlige prøveforelæsninger kan dog konflikte med et generelt ønske om at sikre en fortrolighed omkring ansøgerfeltet.



**Figur 25**

Udvikling i ansættelser med opslag ved rekruttering fra udenlandske universiteter, udenlandske forskningsinstitutioner eller andet i udlandet opgjort på stillingsniveau fra 1998-2016



Fra 1998-2000 til 2014-16 har der været en vækst i den eksterne rekruttering fra udenlandske universiteter, udenlandske forskningsinstitutioner eller andet i udlandet. Stigningen i andelen af ekstern rekruttering fra udlandet er størst for adjunkt-niveauet, der i perioden er steget med 20 pct. point, mens den for professorniveau er steget 4 pct. point og for lektor-niveau 2 pct. point. Lektor- og professorniveauets relativt lave vækst, kan muligvis skyldes intern rekruttering efter adjunkt-niveau.

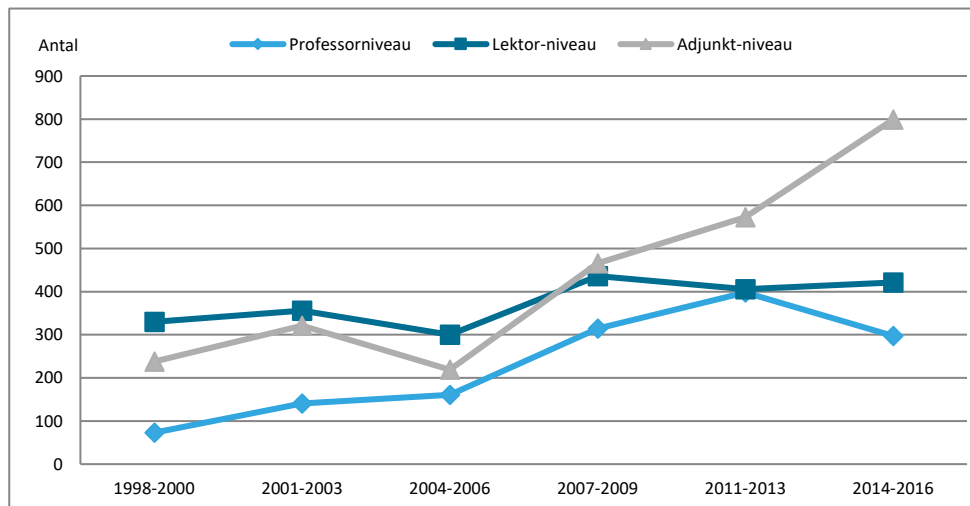
Udviklingen tyder på, at stigningen i antallet af stillinger på adjunkt-niveau har ført til øget internationalisering – trods den relativt store andel af stillinger, der besættes uden opslag. Koblet med finansieringskilderne ser det ud til, at den eksterne finansiering i et forholdsvis stort omfang bruges til at tiltrække internationale yngre videnskabelige medarbejdere.

## 5. Udvikling i kvalificerede ansøgere pr. stillingsopslag på danske universiteter

I dette afsnit gennemgås udviklingen i antal kvalificerede ansøgere pr. stillingsopslag. Opgørelserne giver information om omfanget af konkurrence i ansættelsen til videnskabelige stillinger. Vurderingen af, om en videnskabelig medarbejder er kvalificeret til en stilling sker i et bedømmelsesudvalg, der nedsættes med henblik på at vurdere, om ansøgere lever op til de kriterier, der fremgår af stillingsbekendtgørelsen og det konkrete stillingsopslag.

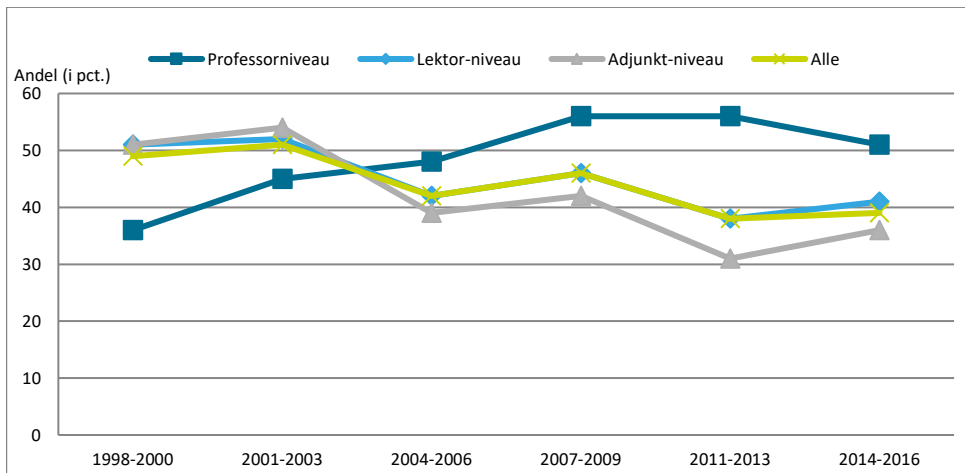
**Figur 26**

Ansættelser med kun én kvalificeret ansøger 1998-2016



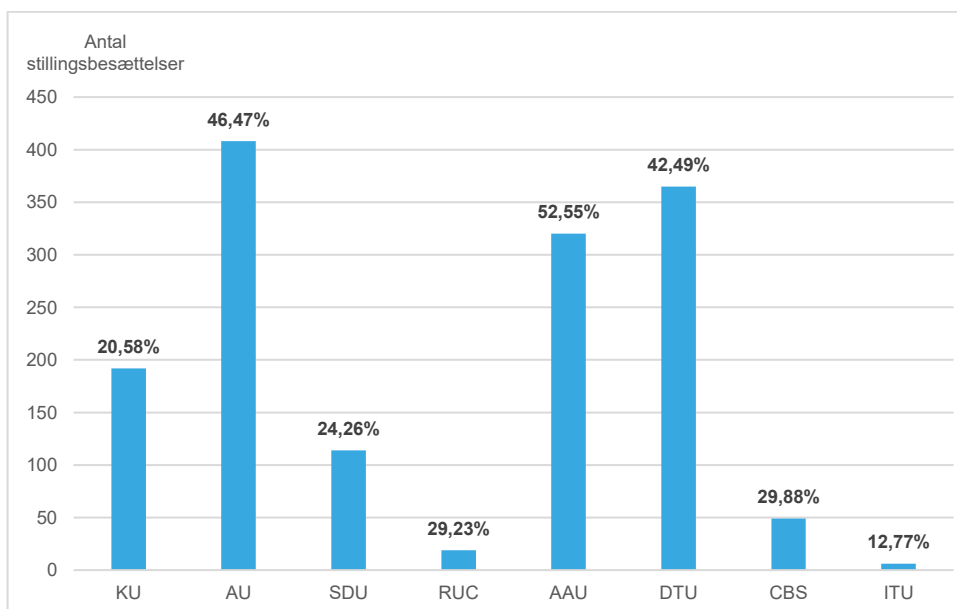
En central udvikling i perioden fra 1998-2016 er, at antallet af stillingsbesættelser med kun én kvalificeret ansøger i perioden 1998-2000 til 2014-2016 er steget for alle stillingsniveauer. Stigningen er særligt markant for adjunktniveauet, hvor der har været en firedobling af ansættelser med kun én kvalificeret ansøger fra perioden 1998-2000 til 2014-2016. Som det er illustreret i nedenstående figur 27 udgør stigningen i antallet af stillingsbesættelser med kun én kvalificeret ansøger ikke en stigning i andelen på lektor- og adjunktniveau.

**Figur 27**  
Ansættelser med kun én kvalificeret ansøger 1998-2016



Fra 1998-2000 til 2014-16 faldt andelen af stillingsbesættelser med kun én kvalificeret ansøger fra 51 pct. i 1998-2000 til hhv. 41 pct. og 36 pct. for lektor- og adjunktniveau. På professorniveau har der i samme periode været en stigende andel af stillingsbesættelser med kun én kvalificeret ansøger fra 36 pct. i 1998-2000 til 51 pct. i 2014-16. Tendensen ser dog ud til at være aftagende.

**Figur 28**  
Antal og andel ansættelser med kun én kvalificeret ansøger fordelt på institution i perioden 2015-2017

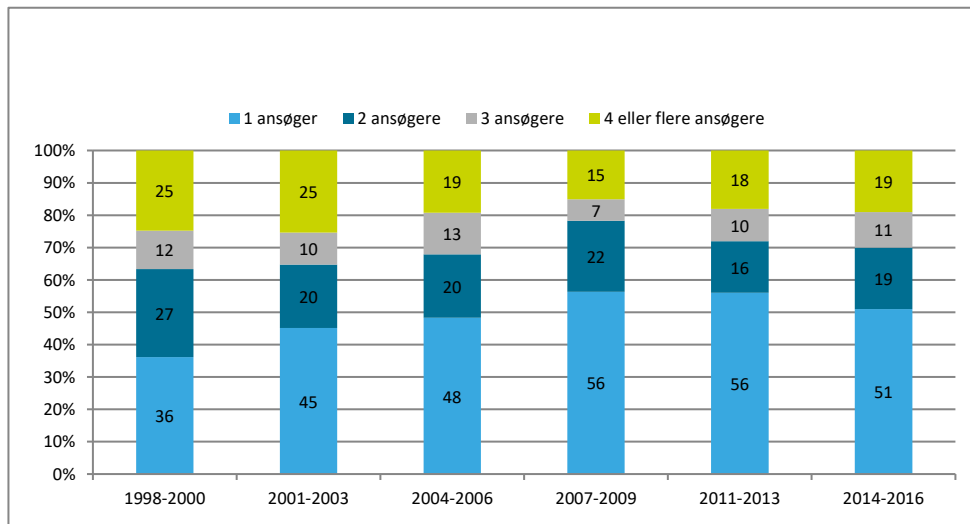


Anm.: Inkluderer kun ansættelser, der er blevet gennemført med opslag. Pct. viser, hvor stor andel ansættelser med kun en kvalificeret ansøger udgør af det samlede antal ansættelser med opslag på den pågældende institution.

På institutionsniveau er andelen af stillingsbesættelser med kun én kvalificeret ansøger, der blev gennemført med opslag i perioden 2015-17 højest for AAU (52,6 pct.) og AU (46,5 pct.), mens andelen er lavest for KU (20,6 pct.) og ITU (12,8 pct.).

**Figur 29**

Ansættelser på professorniveau opgjort efter antal kvalificerede ansøgere pr. stilling

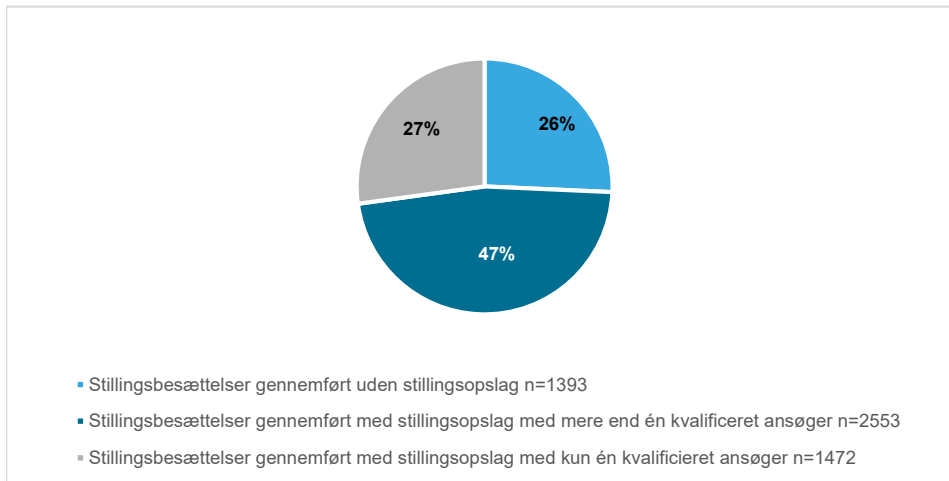


Anm.: Tal inkluderer kun stillinger, der er blevet slået op. Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet.

I samme periode er andelen af stillingsbesættelser på professorniveau, hvor der har været mere end én ansøger faldet. Andelen af stillingsbesættelser hvor der har været to kvalificerede ansøgere er i perioden fra 1998-2000 til 2014-2016 faldet med 8 pct. point, mens andelen for stillingsbesættelser med fire eller flere ansøgere er faldet med 6 pct. point. Faldet i antallet af kvalificerede ansøgere pr. stilling er sket samtidig med, at der har været en stigning i det generelle antal af ansættelser på professorniveau. Der er dog et svag stigning i antallet af ansøgere i den seneste periode (2014-2016).

**Figur 30**

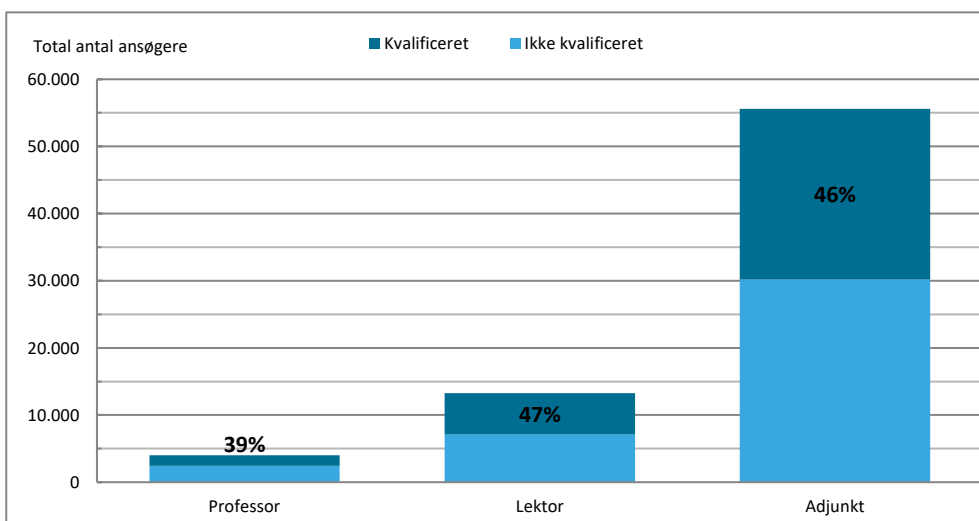
Ansættelser i perioden 2015-2017, der blev gennemført med og uden opslag samt antallet af kvalificerede ansøgere ved stillingsopslag



Sammenligner man andelen af stillingsbesættelser, der blev gennemført med og uden stillingsopslag med andelen af stillingsbesættelser med kun én kvalificeret ansøger, er der alene 47 pct. af alle stillingsbesættelser i 2015-2017, der er gennemført med stillingsopslag, og hvor der har været mere end én kvalificeret ansøger. I samme periode har 26 pct. af alle ansættelser kun været med én kvalificeret ansøger, og i 27 pct. uden stillingsopslag. Mellem hovedområder varierer disse tal, som det fremgår af de andre afsnit og af figur 31 herunder.

**Figur 31**

Antal ikke kvalificerede og kvalificerede ansøgere til videnskabelige stillinger i perioden 2014-2016

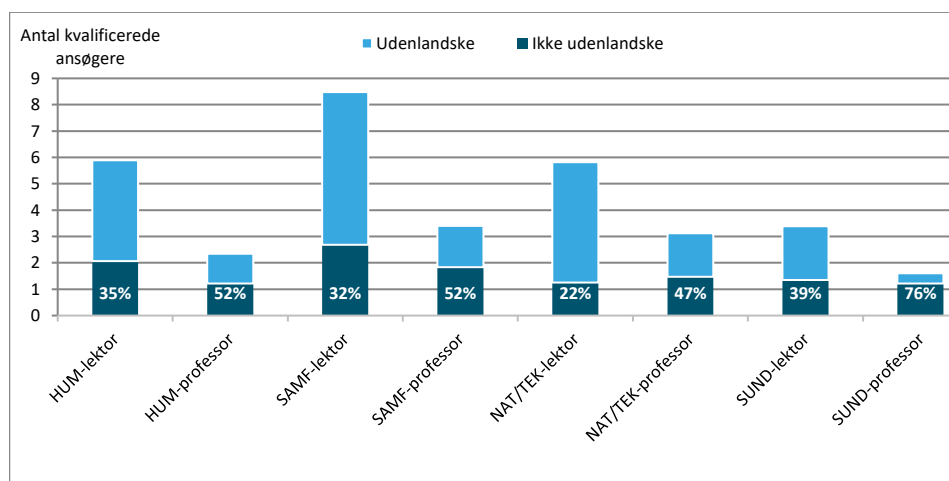


Anm.: Opgørelsen inkluderer kun stillinger, der er blev slået op med stillingsopslag.

Ser man nærmere på forholdet mellem kvalificerede og ikke kvalificerede ansøger til opslåede stillinger, så viser opgørelserne, at der er en ud af to ansøgere, som ikke vurderes kvalificeret. I perioden 2014-2016 er andelen af kvalificerede ansøgere generelt set lavest for ansættelser på professorniveau (39 pct.) og højest for ansættelser på lektorniveau (47 pct.), mens andelen for adjunktniveau ligger på 46 pct.

**Figur 32**

Gennemsnitlig antal kvalificerede ansøgere til stillinger fordelt på hovedområde, stillingsniveau og statsborgerskab i perioden 2014-16



Anm.: Tal inkluderer kun stillinger, der er blevet slået op, og er ikke korrigeret for forskellen mellem det absolutte antallet af stillinger, der bliver slået for hvert hovedområde. SUND er eksempelvis det hovedområde med flest opslåede stillinger i absolutte tal. Statsborgerskab opgøres på, hvorvidt de ansatte har et udenlandsk statsborgerskab eller et ikke-udenlandsk statsborgerskab. Der er ikke taget højde for eventuelle dobbeltstatsborgerskaber.

En opgørelse på hovedområder og stillingsniveau af kvalificerede ansøgere viser et mere nuanceret billede. Her fremgår det, at andelen af kvalificerede ansøgere ofte falder i takt med stigninger op i stillingsniveau, hvilket også er illustreret ovenfor. Her fremgår det, at det gennemsnitlige antal kvalificerede ansøgere for alle hovedområder er større for lektorniveau sammenlignet med professorniveau. Til flere fagområder og stillinger er det især det internationale ansøgerfelt, der vurderes som kvalificeret af bedømmelsesudvalgene.

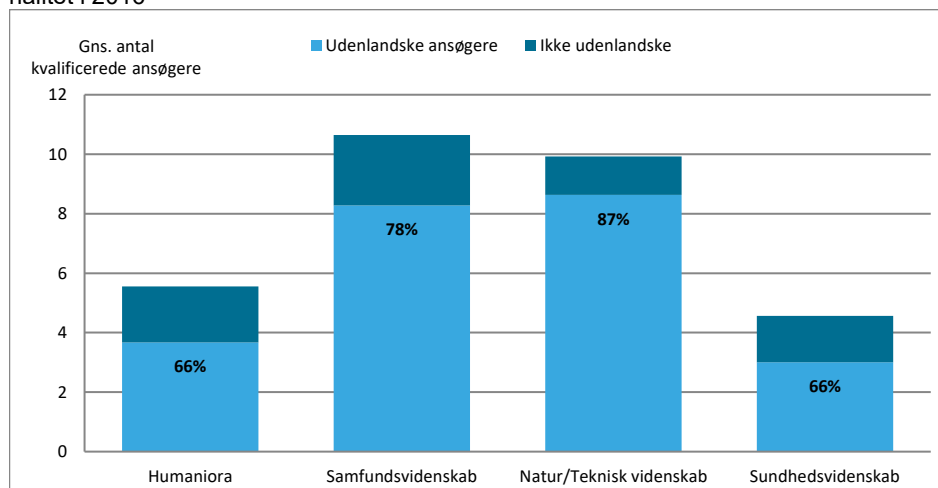
Generelt set er andelen af kvalificerede ansøgere mindst inden for sundhedsvidenskab. På samme vis er det forholdsvis få videnskabelige medarbejdere med udenlandsk statsborgerskab, der vurderes kvalificerede til professorstillinger på det sundhedsvidenskabelige område.

Figur 31 viser også, at den samme struktur, som findes med hensyn til andel af stillinger, der besættes uden opslag, er gældende med antal af kvalificerede ansøgere. Sundhedsvidenskab har flest stillinger, der besættes uden opslag og hvor

ansøgerfeltet af kvalificerede ansøgere er mindst til stillingerne på lektor- og professorniveau. Samfundsvidenskab er det fagområde, hvor stillinger sjældent besættes uden opslag, og hvor det kvalificerede ansøgerfeltet er størst. Humaniora og det natur- og tekniske hovedområde placerer sig midt imellem.

**Figur 33**

Gennemsnitlig antal kvalificerede ansøgere pr. stilling fordelt efter hovedområder og nationalitet i 2016



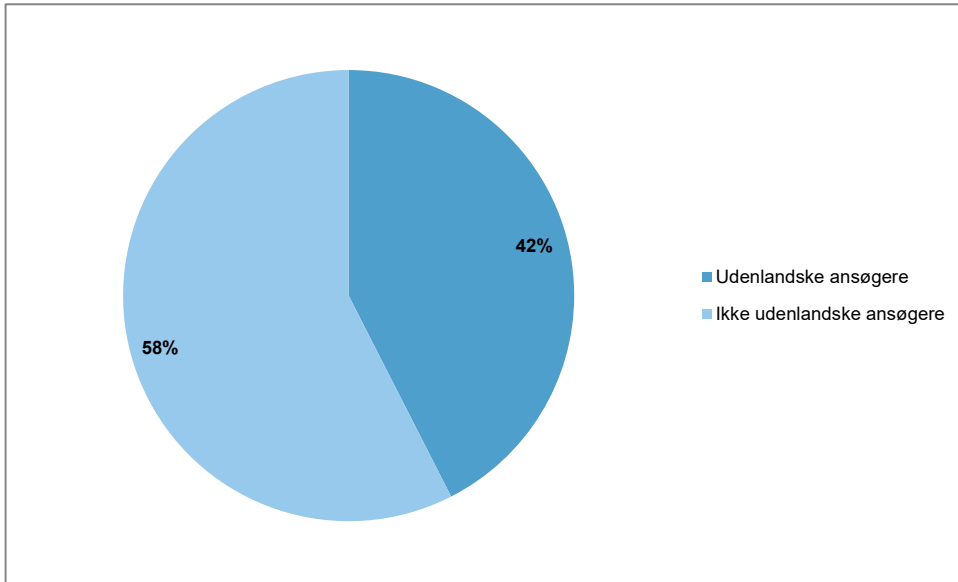
Anm.: Nationaliteten er i opgørelsen et udtryk for, hvorvidt videnskabelig medarbejderen har dansk statsborgerskab.

Ser man nærmere på statsborgerskab for de kvalificerede ansøgere i forhold til det gennemsnitlige antal kvalificerede ansøgere opgjort på hovedområder, så udgør ansøgere med udenlandsk statsborgerskab en betydelig del heraf. For humaniora og sundhedsvidenskab udgør ansøgere med udenlandsk statsborgerskab 66 pct., mens de inden for samfundsvidenskab udgør 78 pct. og hele 87 pct. af det gennemsnitlige antal kvalificerede ansøgere på natur/teknisk videnskab. Det tyder på, at der relativt ofte er en overvægt af udenlandske kvalificerede ansøgere til de opslåede stillinger.

Ser man på statsborgerskab på de videnskabelig medarbejdere, der besætter stillinger, som ikke slås op, som det fremgår af figur 33, så viser det sig, at to ud af fem stillinger, der ikke slås op, besættes af videnskabelig medarbejdere med udenlandsk statsborgerskab.

**Figur 34**

Fordeling af statsborgerskab på kvalificerede ansøgere til stillinger, der ikke er blevet slået op på danske universiteter i 2016



Anm.: Opgørelsen viser kun fordeling af statsborgerskab for ansættelse i stillinger, der ikke har været slået op. Opgørelsen tager ikke højde for dobbeltstatsborgerskab.



## Datagrundlag og metode bag rekrutteringsstatistikken

Notatet er baseret på Uddannelses- og Forskningsministeriets opgørelser for rekruttering af videnskabelig medarbejdere på de danske universiteter og udgivelser fra UNI-C om rekruttering af videnskabelig medarbejdere på de danske universiteter. Opgørelserne er baseret på universiteternes egne indberetninger siden 1993.

For kvaliteten af data skal der tages forbehold i forhold til, hvorvidt data er ens og konsekvent indrapporteret på alle danske universiteter i en 25 årig periode og at alle parametre er blevet opfattet ens. Der er derfor en vis sandsynlighed for, at der i selve indrapporteringen er en indbygget fejlkilde, der er særligt høj i små populationer. Flere figurer strækker sig derfor over et interval på tre år for at sikre en større population og derfor en højere validitet.

Det skal noteres, at en række af bestandstallene og rekrutteringsandelene er sammenlignet med registerdata fra rapporten fra DAMVAD Analytics (2018), *Videnskabelig medarbejders karriereveje - en registerbaseret undersøgelse med udgangspunkt i ansættelser ved universiteterne i perioden 1999-2017*. Det vurderes, at der er et rimeligt sammenfald i mønstre og tendenser samt antal i bestandene.

En række af tabellerne bygger på udleverede datasæt fra Styrelsen for Forskning og Uddannelse, som sekretariatet for Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd har forarbejdet. Det gælder særligt for figurer, der viser en oversigt over et emne for perioden 2014-16 eller 2015-17. Tal fra 1993 og frem til 2010'erne stammer primært fra de tidligere UNI-C udgivelser, der bestod af udvalgte figurer og tabeller om rekruttering. Grundet metodiske udfordringer og forskellige datakilder er en række tidsserie, opgørelser på hovedområder osv. derfor ikke konsekvente med hensyn til eksempelvis kategorisering af fagområder. Startåret for dataserierne varierer også i en række figurer.

Det har ikke været muligt at tage fuldt ud højde for udviklingen i stillingsstrukturen eller for ændringerne vedr. specifikke stillingskategorier, da stillingskategorierne ikke kan brydes op for hele tidsserien. Det betyder, at eksempelvis de kliniske stillinger i flere tilfælde påvirker det samlede billede på professor-, lektor- eller adjunkt-niveau. Det skal noteres, at rådets opgørelse af kliniske stillinger fra 2016 viser, at der ca. er 400 kliniske professorer ud af en samlet bestand på godt 2500 professorer i 2016, hvorfor de kliniske stillinger spiller en central rolle især på det sundhedsvidenskabelige områdes rekrutteringsmønstre. På samme måde påvirkes adjunkt-niveauet kraftigt af, at postdocs opgøres som en del af dette niveau efter 2004.

Ud over ændringerne i stillingsstrukturen, så gør en række andre forhold sig gældende i forhold til de mønstre, der kan observeres i rekrutteringsstatistikken. Perioden fra ca. 2000 og frem har der været gennemført to større fusionsprocesser, der har omfattet universiteter, sektorforskningsinstitutioner og andre læreanstalter. Videnskabelig medarbejdere på sektorforskningsinstitutionerne blev ikke talt med i rekrutteringsstatistikken, men med fusioner med universiteter blev de herefter opgjort, hvorfor en del af stigningen i antal videnskabelig medarbejdere og i antal rekrutteringer i 00'erne skyldes disse fusioner. Det er ikke muligt at identificere omfanget af denne udvikling, idet datagrundlaget ikke giver tilstrækkeligt mulighed for det.

En anden ændring i systemet er den øgede mængde af konkurrenceudsatte midler til forskning. Adgangen til og konkurrencen om disse midler har, som DFIR's projekt *Viden i Verdensklasse* påpegede, betydet meget godt for dansk forskning. Men en afledt effekt er, at

den nye store gruppe af midlertidige ansatte på adjunktniveau er finansieret fra disse kilder. Fordoblingen af antallet af videnskabelig medarbejdere skyldes dermed i væsentlig omfang de eksterne midler, og de går primært til midlertidige stillinger.

Det skal bemærkes, at der i dette notat ikke fremgår specifikke tal for rekruttering fordelt på køn. Dette skyldes, at Uddannelses- og Forskningsministeriet offentliggør disse opgørelser i udgivelsen *Talentbarometeret (2018)*, der går mere i dybden med dette emne.

En sidste markant ændring er forøgelsen af universiteternes optag. Igennem 00'erne og de tidligere 2010'ere steg optaget af studerende markant, hvilket har medført flere uddannelsesmidler. Væksten i antallet af rekruttering af adjunkter, lektorer og professorer kan derfor knyttes sammen med det øgede studenteroptag.

### Litteratur og data

Bertel Ståhle, UNI-C (1999): "Alder, køn og rekruttering i dansk universitetsforskning"

- (2003): "En forskerstab i forandring - forskerpersonale og forskerrekruttering på danske universiteter 2001-2003"
  - (2010): "En forskerstab i vækst - forskerpersonale og forskerrekruttering på danske universiteter 2007-2009"
  - (2007): "Fornyelse i forskerstaben, forskerpersonale og forskerrekruttering på danske universiteter 2004-2006"
  - (2000): "Forskere søges - ansøgere mangler forskerpersonale og forskerrekruttering på danske universiteter 1998-2000"
  - (1998): "Kvinder og mænd i dansk universitetsforskning i 1990erne"
- Forsknings- og Innovationsstyrelsen (2011): "[Evaluering af forskerkarriereveje – håndtering af forskeres karrierer på danske universiteter](#)", herunder [delrapporter og dataark i delrapport II](#)

Uddannelses- og Forskningsministeriet:

- (2013) "Videnskabeligt personale på universiteterne 2013"
- (2014) "Forskerrekrutteringen på universiteterne 2010-2012"
- (2015) "Forskerrekruttering på universiteterne 2011-2013"
- (2015) "Videnskabeligt personale på universiteterne 2015"
- (2013) "Ph-d-uddannelsen i tal udviklingen frem til og med 2013"
- (2017) "notat om universiteternes videnskabelige personale"
- (2017) "notat om universiteternes forskeransættelser"

DAMVAD Analytics (2018), *Videnskabelig medarbejders karriereveje - en registerbaseret undersøgelse med udgangspunkt i ansættelser ved universiteterne i perioden 1999-2017*

En række særkørsler på data fra rekrutteringsstatistikken for perioden 2014-2017 foretaget af Styrelsen for Forskning og Uddannelse.