



NATURVETARNAS  
ARBETSGIVARUNDERSÖKNING 2016

# Naturvetares arbetsgivare om rekryteringsbehov och kompetens

MARITA TERÄS, STRATEG ARBETSMARKNAD &  
KOMPETENS, NATURVETARNA

**NATURVETARNA**

## Sammanfattning

Naturvetarnas undersökning över hur naturvetares arbetsgivare ser på naturvetenskaplig kompetens och vilka kunskaper och färdigheter de efterfrågar ger i huvudsak en glädjande bild, men det finns några klara orosmoln.

Det är tydligt att naturvetare lever upp till sina arbetsgivares förväntningar. En fjärdedel av arbetsgivarna i undersökningen har dessutom för avsikt att rekrytera det närmaste året tack vare att de expanderar. Särskilt stort är rekryteringsbehovet till positioner inom miljö, utredning/rådgivning, ledning, produktion samt forskning och utveckling (FoU).

Mer bekymmersamt är det emellertid att hela 57 procent av arbetsgivarna anser att det är svårt att rekrytera naturvetare. Detta trots att arbetslösheten bland naturvetare relativt sett andra akademikergrupper är förhållandevis hög. I synnerhet för det växande antal naturvetare som har en utländsk examen.

Efterfrågan på forskarutbildade naturvetare verkar däremot ha sjunkit drastiskt på privat sektor sedan 2012, vilket på sikt kan få förödande effekter på möjligheten att attrahera ungdomar till naturvetenskapliga utbildningar.

Den kompetens som efterfrågas av naturvetarnas arbetsgivare är "rätt" attityd, generella färdigheter och först i tredje hand ämneskunskaper. Samarbetsförmåga är tillsammans med helhetsförståelse den färdighet som värdesätts högst. Vilken kompetens som efterfrågas skiljer sig emellertid en hel del åt mellan olika arbetsmarknadssektorer.

Naturvetare som funderar på att bredda sin kompetens bör i första hand satsa på kommunikation och IT.

## Summary

The Swedish Association of Professional Scientists' – Naturvetarnas - survey on how employers value science competence and what knowledge and skills are in demand outlines an overall bright picture of the labour market for scientists. However, there are also some areas of evident concern.

Our survey clearly shows that scientists live up to their employers' expectations. Furthermore, 25 percent of the employers in the survey intend to recruit over the next year thanks to expansion. The need for recruitment is particularly great in the areas of environment, investigation/counselling, leadership, production and research and development.

More worrying, however, is that fully 57 percent of the employers find it difficult to recruit scientists. This is despite the fact that the unemployment rate among scientists is high relative to other academic groups, particularly for the growing number of scientists with a foreign degree.

In contrast, the demand for scientists with a research degree seems to have decreased dramatically in the private sector since 2012, which in the long run could have a devastating effect on the possibility to attract young people to a natural science education.

The "right" attitude and general skills are top priorities of the employers, whereas subject knowledge ranks as third. The ability to collaborate and to see the big picture are the general skills that are valued the highest. However the required competence varies depending on labour market sector.

Scientists seeking to broaden their competence should primarily focus on communication and IT.

## Inledning

### Varför gör Naturvetarna en arbetsgivarundersökning?

En av fackförbundet Naturvetarnas kärnuppgifter är att stötta våra medlemmar att få den karriär de vill ha. För att vi ska kunna göra det på bästa möjliga sätt behöver vi ha mycket god kännedom om hur arbetsmarknaden för naturvetare ser ut och hur arbetsgivare som anställer naturvetare resonerar när de rekryterar.

Bör naturvetare försöka bredda sig utanför sitt specialistområde och, i så fall, på vilket sätt? Hur stor konkurrensfördel innebär en forskarutbildning och tycker arbetsgivare att nyexaminerade naturvetare lever upp till deras förväntningar? Detta är exempel på några av de frågeställningar vi söker svar på i den här undersökningen.

Enkäten skickades ut digitalt under mars- april 2016 till arbetsgivare på arbetsmarknadens alla sektorer som har minst fem anställda som är naturvetare och medlemmar i Naturvetarna. Av de 700 arbetsgivare som ombads att delta var det totalt 201 arbetsgivare, 29 procent, som besvarade hela undersökningen.<sup>1</sup>

I den här rapporten ger vi en sammanfattande bild av hur arbetsgivarna ser på värdet av naturvetenskaplig kompetens och vilka kunskaper och färdigheter som de letar efter när de ska rekrytera.

### Vad vi har med oss – Naturvetarnas arbetsgivarenkät från 2012

Naturvetarna genomförde en undersökning riktad till våra medlemmars arbetsgivare redan 2012. Målet då var framförallt att få veta hur arbetsgivarnas rekryteringsprognoser såg ut, men vi ställde även ett antal frågor om hur arbetsgivarna värderar olika färdigheter och kompetenser hos naturvetare.

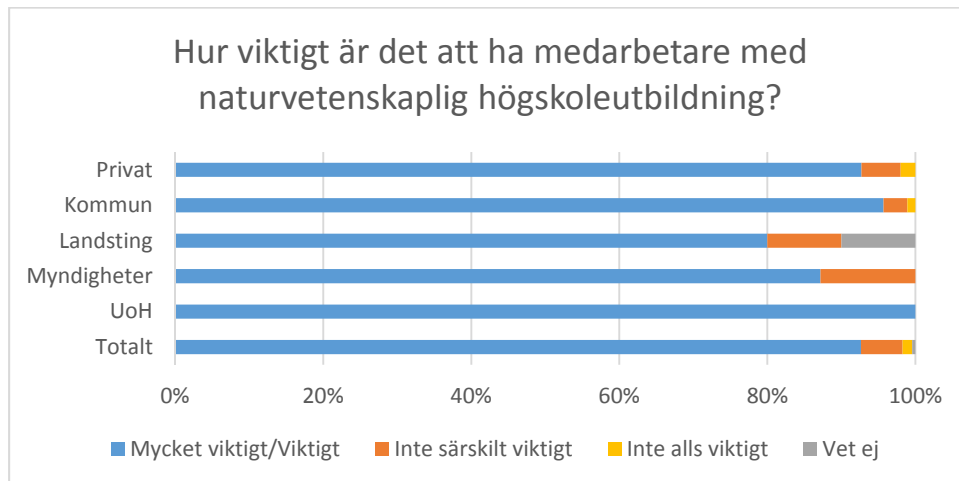
I de fall det är möjligt har vi jämfört resultaten från årets undersökning med dem från 2012. I jämförelserna ingår emellertid endast privat sektor, eftersom den tidigare undersökningen inte inkluderade arbetsgivare inom offentlig sektor.

---

<sup>1</sup> Mer information om metod och respondenter finns i Bilaga 1. Majoriteten av respondenterna arbetar inom Human Resources (HR) och har erfarenhet av att rekrytera personer med naturvetenskaplig kompetens. Mer information om dem som deltagit finns i bilaga 1.

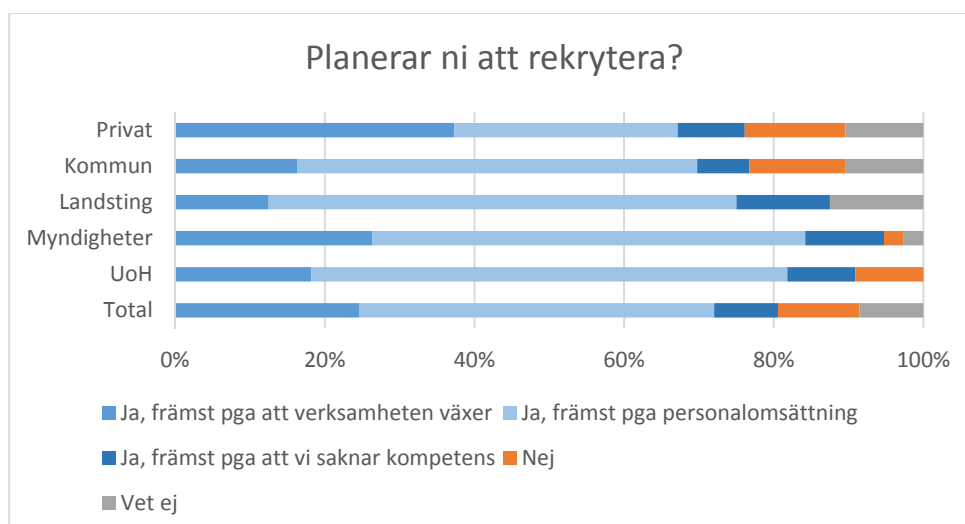
## Hur ser efterfrågan på naturvetare ut?

I den här rapporten fokuserar vi på arbetsgivare som redan har flera naturvetare anställda. På frågan om det är viktigt för dem att ha medarbetare med naturvetenskaplig högskoleutbildning, svarar hela 93 procent att det är viktigt eller mycket viktigt (fig. 1). Vi kan alltså sluta oss till att de arbetsgivare som speglas representerar verksamheter som i hög grad är beroende av naturvetenskaplig kompetens. Landstingen är den sektor som anser det minst viktigt med naturvetenskaplig kompetens. Kanske är detta en effekt av att det inom hälso- och sjukvården snarare pratas om professioner än kompetens? Att naturvetenskapliga kompetensen är centralt för många professioner blir då underordnat och för ledningen mindre självklart.



**Figur 1:** Frågan löd "Hur viktigt är det för er att ha medarbetare med naturvetenskaplig högskoleutbildning?". Med UoH avses universitet och högskolor.

En fjärdedel av arbetsgivarna har för avsikt att rekrytera tack vare att verksamheten expanderar (fig. 2). Nya jobb uppstår framför allt på privat sektor, där hela 37 procent av arbetsgivarna har för avsikt att rekrytera när verksamheten expanderar samtidigt som personalomsättningen inom denna sektor är lägre. Störst personalomsättning ser vi på landstingen samt på universitet och högskolor.



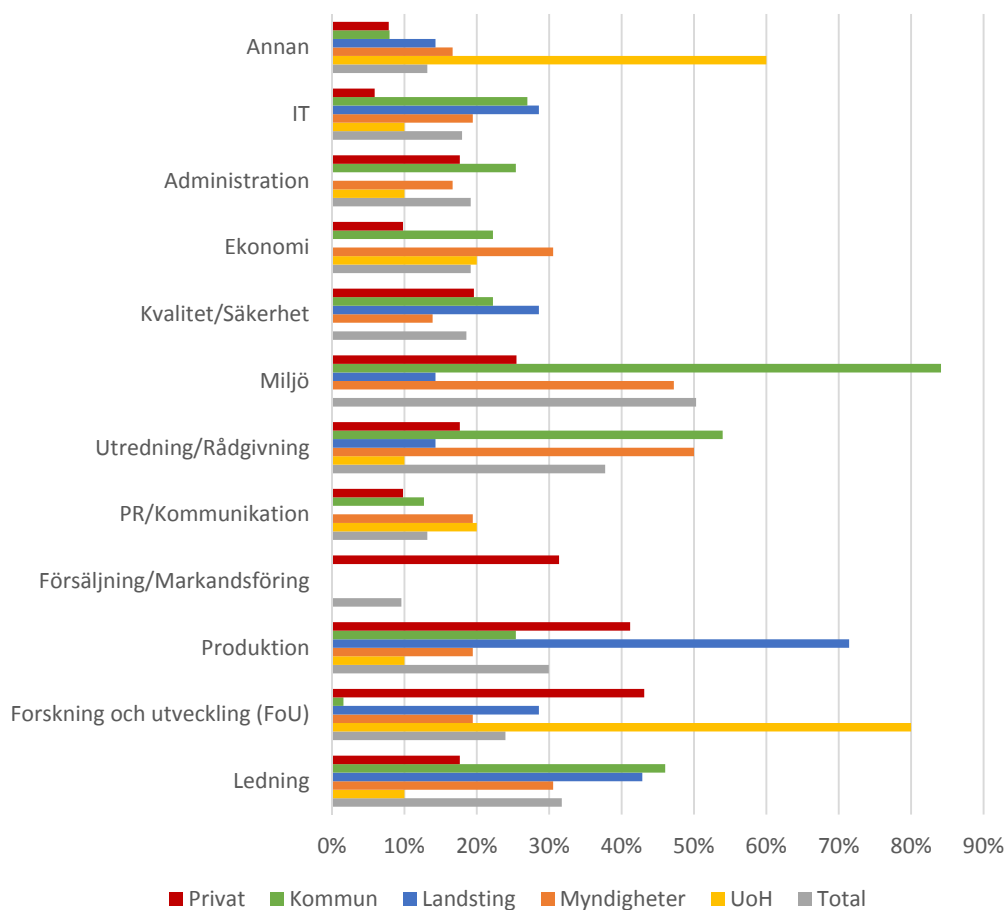
**Figur 2:** Frågan löd "Planerar ni att rekrytera det närmaste året?"

Bland de respondenter som planerar att rekrytera när verksamheten växer återfinns framför allt följande verksamhetsområden<sup>2</sup>:

- Konsulttjänster
- Hälso- och sjukvård
- Offentlig sektor
- Life science
- Utbildning
- Vetenskaplig forskning och utveckling
- Veterinärverksamhet

Naturvetarnas arbetsgivare planerar framför allt att rekrytera till positioner inom miljö (50 procent), utredning/rådgivning (38 procent), ledning (32 procent), produktion (30 procent) och FoU (24 procent) (fig. 3).

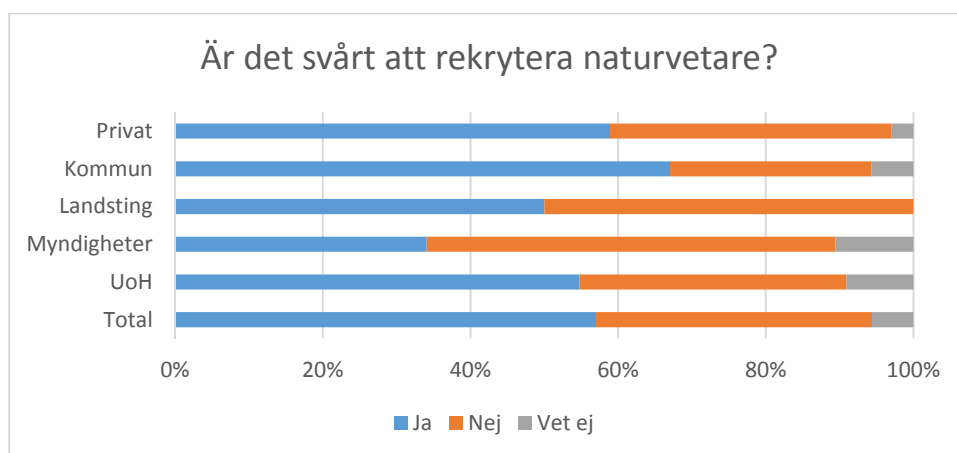
### Till vilka funktioner kommer ni att behöva rekrytera?



**Figur 3:** Frågan löd "Till vilka funktioner kommer ni att behöva rekrytera?" Arbetsgivarna hade möjlighet att välja flera alternativ, så procentsatsen anger andelen arbetsgivare inom sektorn som har för avsikt att rekrytera till en viss funktion.

<sup>2</sup> Vi har följt standarden för Svensk näringsgrensindelning (SNI)

Trots att arbetslösheten bland naturvetare är förhållandevis hög jämfört med många andra akademikergrupper<sup>3</sup> anser 57 procent av arbetsgivarna att det är svårt att rekrytera naturvetare (fig. 4). Vi vet att det framför allt är naturvetare med examen från lärosäten utanför Sverige som står utanför arbetsmarknaden. Diskriminering skulle delvis kunna förklara denna motsägelsefulla bild. I många naturvetenskapliga yrken ställs höga krav på den kommunikativa förmågan, så bristande kunskaper i svenska och/eller engelska språket skulle kunna vara ett sakligt skäl. Möjligen kan det också vara så att svenska arbetsgivare är konservativa och framför allt rekryterar personer från utbildningar och lärosäten som de känner till. En annan möjlig förklaring är att de examinerade saknar den kompetens som efterfrågas och att arbetsgivarnas tilltro till de arbets sökandes förmåga att tillägna sig nödvändig kompetens är låg. Med tanke på att just förmågan att tillägna sig ny kunskap är något som är central i en akademisk utbildning<sup>4</sup> kan man ifrågasätta i vilken utsträckning arbetsgivarnas hållning är ändamålsenlig.



Figur 4: Frågan löd "Upplever du att ni har svårt att hitta naturvetenskaplig kompetens när ni rekryterar?"

### Vilken kompetens tycker arbetsgivarna är viktiga när de ska rekrytera?

"Rätt" attityd, generella färdigheter och ämneskunskap. Så kan man sammanfatta respondenternas tre-i-topp-lista över vad de letar efter när de ska rekrytera naturvetare. Även metodkunskaper och erfarenhet lyfts fram som viktigt, medan nätverk anses som förhållandevis oviktigt (fig. 5). Undersökningen ger inget närmare svar på vad som avses med attityd, men vi har tolkat det som den attityd eller inställning som arbetsgivaren anser är rätt för den aktuella tjänsten.

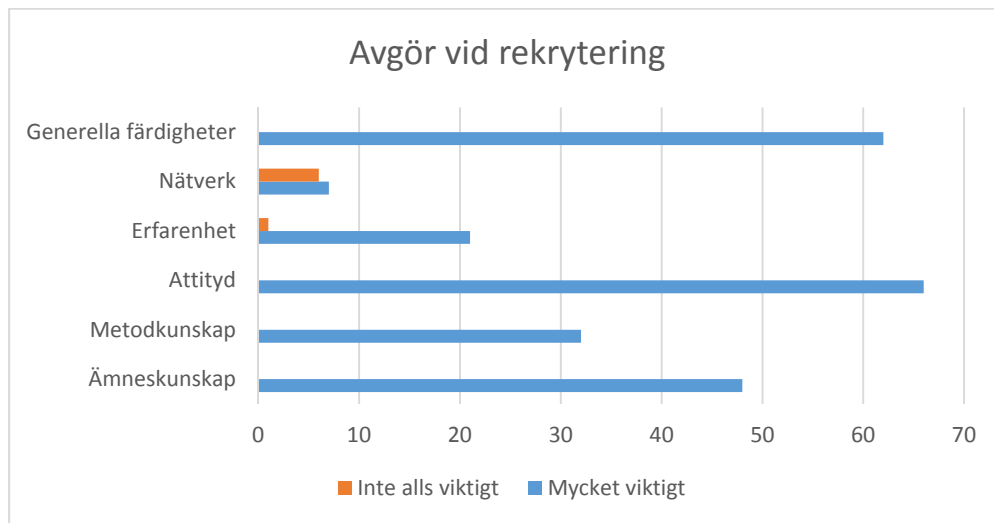
Att nätverk tillmäts liten betydelse vid rekrytering av naturvetare betyder inte nödvändigtvis att nätverk är oviktigt. Tvärtom finns det forskning som visar på att det finns ett starkt positivt samband mellan socialt kapital och karriär.<sup>5</sup> Dessutom vittnar många verksamhetsansvariga om att det blivit allt viktigare för verksamheten med samarbeten och goda kontaktnät med kunder, samarbetspartners och andra organisationer. Resultatet kan bero på att värderingen av en persons nätverk är omedveten och sker tidigt i rekryteringsprocessen. Ett starkt nätverk inom området kan medverka till att en person uppmärksammas bland andra sökande, utan att det för den skull är ett av de kriterier som objektivt sett är mest relevant för rekryteringen. Kanske finns det också ett visst motstånd mot att erkänna att en persons nätverk är viktigt i

<sup>3</sup> Enligt de siffror som redovisas på Sacos webb utifrån statistik från Akademikernas Erkända Arbetslöshetskassa.

<sup>4</sup> Bologna processen

<sup>5</sup> Caroline Tovatt, Erkännandets Janusansikte - Det sociala kapitalets betydelse i arbetslivskarriärer

rekryteringssammanhang? Eller är det så att nätverk spelar en underordnad roll vid rekrytering av personer med naturvetenskaplig kompetens?

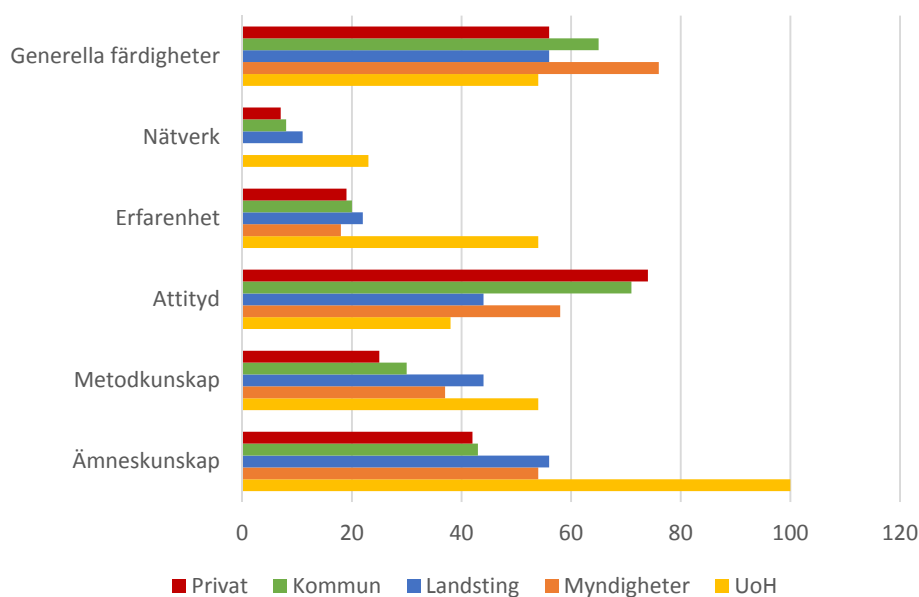


**Figur 5:** Frågan löd "Hur viktiga är följande faktorer när ni rekryterar medarbetare med naturvetenskaplig högskoleutbildning?" Respondenterna kunde välja fler än ett svarsalternativ och figuren illustrerar andelen som svarat "mycket viktigt" respektive "inte alls viktigt" för respektive färdighet.

### Arbetsmarknadssektor har betydelse för vilken kompetens som är viktig

Den största skillnaden mellan sektorer ifråga om hur olika kompetenser värderas är att ämneskunskap tillmäts avsevärt större betydelse på universitet och högskolor än hos övriga arbetsgivare (fig. 6).

### Vad är mest efterfrågat på olika sektorer?



**Figur 6:** Frågan löd "Hur viktiga är följande faktorer när ni rekryterar medarbetare med naturvetenskaplig kompetens". Diagrammet illustrerar andelen som beskrivit respektive faktor som "mycket viktig". Observera att samma respondent kunde välja "mycket viktig" för flera färdigheter.

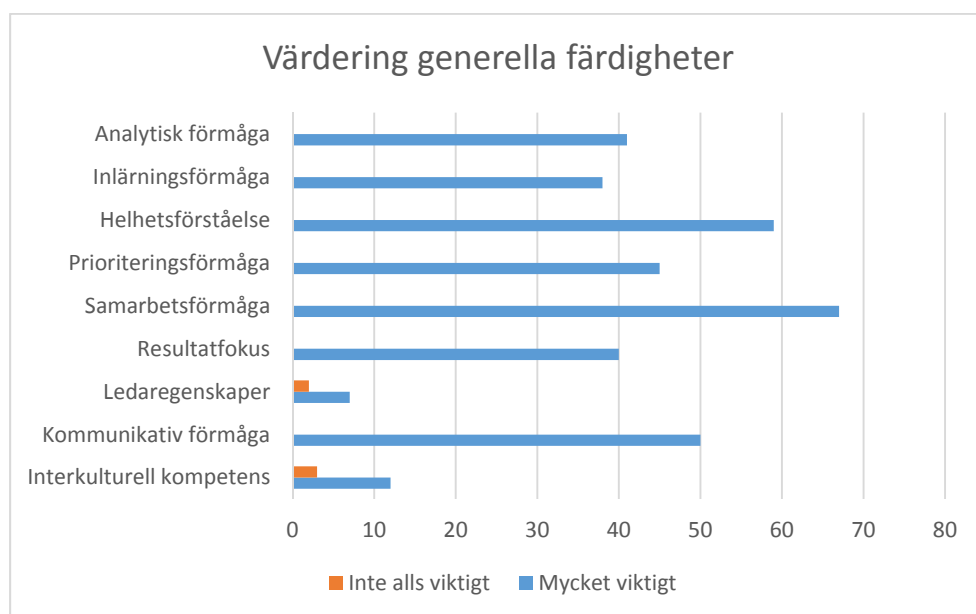


Privata och kommunala arbetsgivare värderar istället attityd högst. 74 respektive 71 procent anger att detta är mycket viktigt. För myndigheter är generella färdigheter den viktigaste kompetensen. 76 procent har svarat att detta är mycket viktigt. Landstingen värderar däremot inte på samma tydliga sätt någon kompetens som viktigare än någon annan.

### Vilka generella färdigheter vill arbetsgivare helst att naturvetare har?

Vi har definierat generella färdigheter som analytisk förmåga, interkulturell kompetens, kommunikativ förmåga, ledaregenskaper, resultatfokus, samarbetsförmåga, prioriteringsförmåga, helhetsförståelse och inlärningsförmåga. När vi tittar på vilka av dessa som arbetsgivarna beskriver som viktiga eller mycket viktiga värderas de flesta mycket högt. Bara ledaregenskaper och, till viss del interkulturell kompetens, anses något mindre angelägna. Denna bild framträder än tydligare när vi tittar på vilka färdigheter som arbetsgivarna beskriver som mycket viktiga respektive inte alls viktiga.

Samarbetsförmåga är den färdighet som flest arbetsgivare värderar allra högst, följt av helhetsförståelse och kommunikativ förmåga (fig. 7).



**Figur 7:** Frågan löd "Hur viktiga är följande generella färdigheter när ni rekryterar medarbetare med naturvetenskaplig högskoleutbildning". I figuren redovisas andelen som svarat "mycket viktigt" respektive "inte alls viktigt" eller "inte särskilt viktigt" per faktor. Observera att samma svarsalternativ kunde väljas obegränsat antal gånger.

Det är anmärkningsvärt att ledaregenskaper inte skattas högre vid rekrytering av naturvetare, eftersom många naturvetare de facto har någon form av ledaruppdrag.<sup>6</sup> Att 41 procent av arbetsgivarna säger att ledaregenskaper inte är viktigt när de rekryterar naturvetare är anmärkningsvärt. En förklaring skulle kunna vara att naturvetare som får ett chefsjobb kommunicerar att de är chefer/ledare snarare än sin utbildningsbakgrund. Det kan med andra ord vara så att arbetsgivare och rekryterare inte uppfattar personer med ledarskapsprofil som naturvetare utan helt enkelt som "potentiella chefer".

Oavsett vad skälet är så kan det vara riskfyllt att dra slutsatsen att ledaregenskaper inte är en önskvärd färdighet för naturvetare. Även om långt ifrån alla naturvetare gör en chefskarriär arbetar många i roller som innebär att de bedriver olika former av utvecklings- och

<sup>6</sup> Naturvetarnas löneenkät 2015 visar att minst en av fyra av Naturvetarnas medlemmar har en chefstjänst eller är projektledare.

förändringsarbete. Goda ledaregenskaper kan kort och gott vara en tillgång även på tjänster utan personalansvar.

Det är också något förvånande att interkulturell kompetens inte uppskattas mer. Naturvetares arbetsmarknad är global och det blir allt vanligare med arbetsplatser med medarbetare från många olika länder. Det var endast 12 procent av arbetsgivarna, som angav interkulturell kompetens som en mycket viktig färdighet.<sup>7</sup> Kanske förväntar sig arbetsgivarna helt enkelt ett professionellt förhållningssätt till olikheter när det gäller kulturer och normer och ser inte behovet av ökad kunskap för att underlätta samarbete?

### Även i fråga om generella färdigheter finns skillnader mellan sektorer

Vår undersökning visar att det finns skillnader mellan sektorerna när det gäller vilka generella färdigheter som värderas högst. Det är framför allt när det gäller samarbetsförmåga och analytisk förmåga som det finns skillnader och det är främst statlig sektor samt i viss mån landstingen som skiljer ut sig från de övriga.

På universitet/högskolor och myndigheter svarar 67 respektive 58 procent att analytisk förmåga är mycket viktigt, vilket kan jämföras med en bottennotering på 34 procent vid rekrytering till kommunala tjänster. Detta hänger troligen ihop med att många arbetsuppgifter inom staten – inte minst på universiteten och högskolorna – ställer oerhört höga krav på god analytisk förmåga. Det kan emellertid inte uteslutas att det också är ett utslag av attityd och kultur.

Samarbetsförmåga är den mest efterfrågade färdigheten, men universitet/högskolor samt landsting anser i mindre grad att det är viktigt. Möjligen ett resultat av att det framför allt är intradisciplinärt arbete som förekommer på dessa sektorer, även om behovet av att arbeta mer interdisciplinärt ofta lyfts i debatten.<sup>8</sup>

### Synen på kompetens har förändrats något

Vilka kompetenser som hamnar högst på de privata arbetsgivarnas lista över vad som efterfrågas har inte förändrats mellan 2012 och 2016. Då liksom nu är det generella färdigheter och attityd som tillmäts störst betydelse. Det är emellertid betydligt färre arbetsgivare som anser att det är "mycket viktigt" med generella färdigheter och ledaregenskaper. Samma trend, det vill säga att andelen som tycker att något är mycket viktigt, gäller för övriga färdigheter också. De privata arbetsgivare som deltagit i årets undersökning är alltså mer snåla med omdömet "mycket viktigt" än vad de var för fyra år sedan (fig. 8).

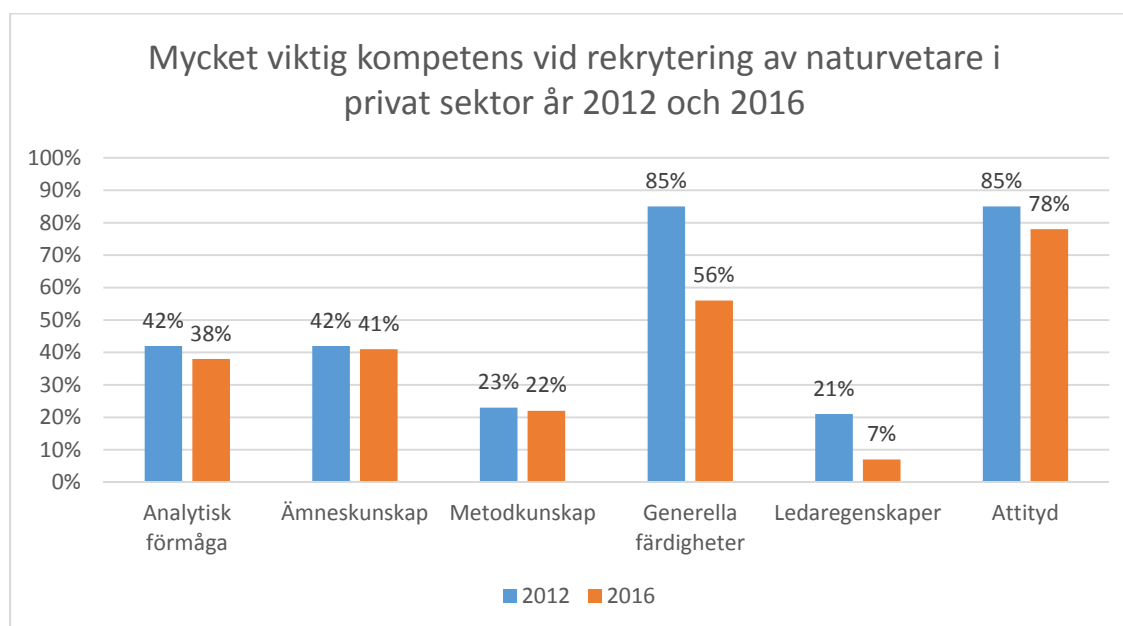
En förklaring till att arbetsgivarna upplever generella färdigheter som mindre viktigt idag än för fyra år sedan, skulle kunna vara att medvetenheten om betydelsen av detta har ökat hos enskilda naturvetare såväl som utbildningsansvariga och studievägledare. Det som beskrevs som ett problemområde i den utbildningspolitiska debatten 2012 är en självklarhet idag.

---

<sup>7</sup> Interkulturell kompetens är en sammanfattande benämning av personliga kvalitéer, kompetenser och färdigheter ifråga om att klara av interkulturella möten.

<sup>8</sup> Se exempelvis 20150129 Göteborgsposten "Lagarbete i sjukvården räddar äldres liv", Olivia Wigzell, generaldirektör Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU) och Nina Rehnqvist, professor och ordförande i SBU:s nämnd eller 20151013 tidningen Curie "Sverige måste satsa på interdisciplinär forskning", Harriet Wallberg, universitetskansler.

Varför ledaregenskaper är mindre viktiga vid rekrytering av naturvetare idag jämfört med 2012 är däremot svårare att förstå. Möjligen hänger förändringen samman med att naturvetare idag i allt större utsträckning arbetar som konsulter inom tjänstesektorn.



**Figur 8:** Frågan som ställdes 2012 löd "Hur viktiga är följande faktorer när ni rekryterar naturvetare?" Frågan som ställdes 2016 löd "Hur viktiga är följande faktorer när ni rekryterar medarbetare med naturvetenskaplig högskoleutbildning?" I figuren redovisas andelen respondenter som svarat "mycket viktigt" för respektive faktor. Observera att respondenterna kunde välja "mycket viktigt" fler än en gång.

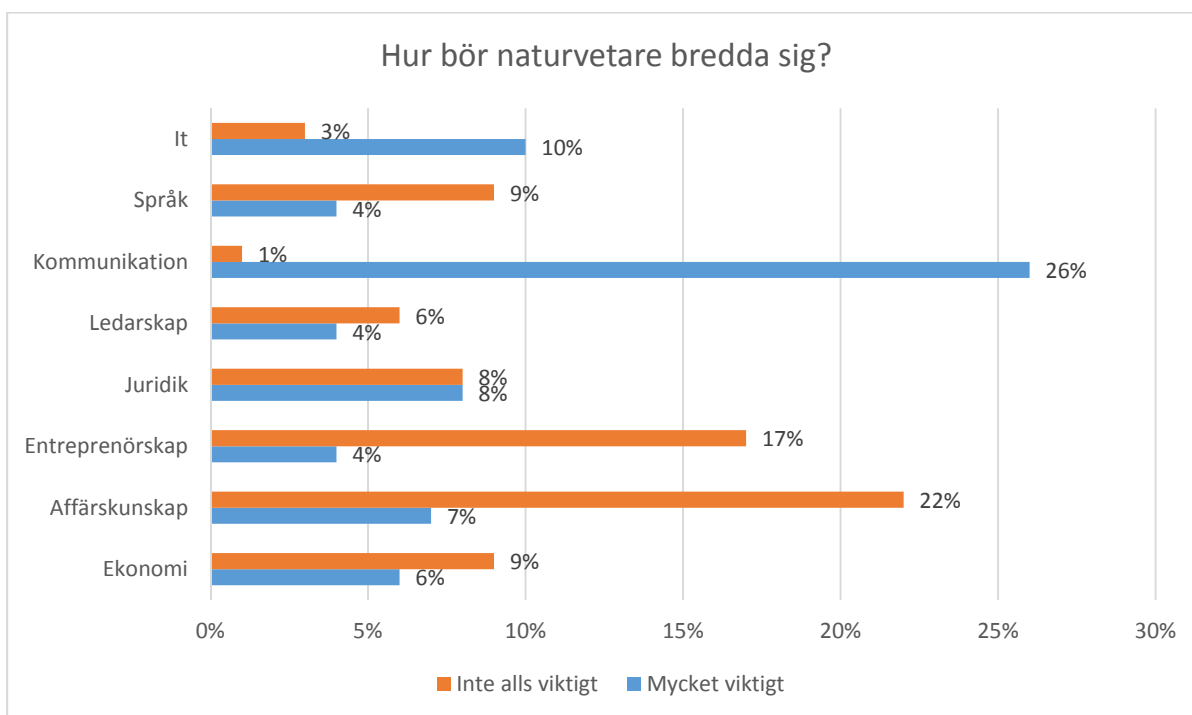
### Bra men inte nödvändigt att naturvetare breddar sig utanför sina specialområden

Borde naturvetare försöka bredda sig inom andra områden än sitt ämnesområde för att på så vis bli mer eftertraktad på arbetsmarknaden? Vår undersökning tyder på att svaret är både ja och nej. Å ena sidan är det tydligt att många arbetsgivare tycker att det finns ett stort värde i att medarbetare har kompetens utanför sina specialområden. Framför allt kommunikation och IT sticker ut som kunskaper som arbetsgivare gärna ser att potentiella medarbetare har med sig. Förutom att många ser detta som viktigt är det också oerhört få av respondenterna som ser det som oviktigt: endast 1 och bara 3 procent av arbetsgivarna beskriver kommunikation respektive IT som något som inte alls är viktigt för naturvetare att bredda sig inom. Detta kan jämföras med till exempel affärskunskap som beskrivs som inte alls viktigt av 22 procent av respondenterna (fig.9).

Det är samtidigt tydligt att arbetsgivarna ser bred kompetens som en bonus snarare än som en nödvändighet eller ens en självklarhet. Som figur 5 visar är det generellt en ganska liten andel arbetsgivare som beskriver extrakunskaperna som "mycket viktiga".

Slutsatsen är därför att det är bra men inte avgörande för naturvetare att bredda sig med färdigheter som ligger utanför det egna specialområdet.

Arbetsgivarnas sektorstillhörighet påverkar hur de tycker naturvetare bör bredda sig. Kommunikation är viktigast på alla sektorer. På privat sektor är det därefter affärskunskap och IT som arbetsgivarna placerar på andra respektive tredje plats. Medan det på offentlig sektor istället är IT och juridik som hamnar på andra respektive tredje plats.

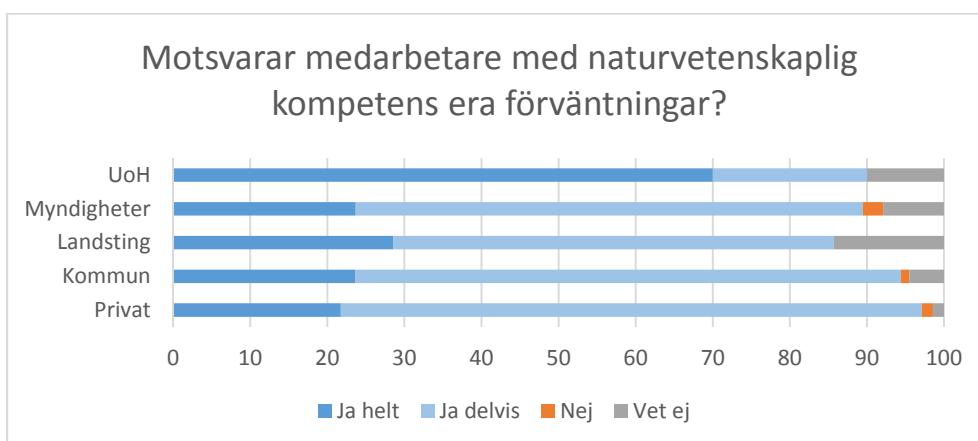


**Figur 9:** Frågan löd "Hur viktig är det att personer med naturvetenskaplig högskoleutbildning breddar sin utbildning med följande kunskaper om de ska vara intressanta för er verksamhet?" I figuren ovan redovisas endast andelen som svarat "mycket viktigt" eller "inte alls viktigt".

### Naturvetare lever upp till arbetsgivarnas förväntningar

Arbetsgivarna som deltagit i vår undersökning är på det stora hela mycket nöjda med de naturvetare som arbetar i deras verksamheter. Hela 94 procent svarar ja på frågan om deras naturvetarmedarbetare lever upp till förväntningarna (fig. 10).

Även när det gäller detta skiljer sig universitet och högskolor från övriga sektorer genom att i betydligt större utsträckning svara att medarbetare med naturvetenskaplig kompetens helt uppfyller deras förväntningar. Möjligen en effekt av att de har svårt att underkänna sina egna utbildningar, samt att de har en större kännedom om de naturvetenskapliga utbildningarna och därför är mer klara över vilka förväntningar de kan ha.

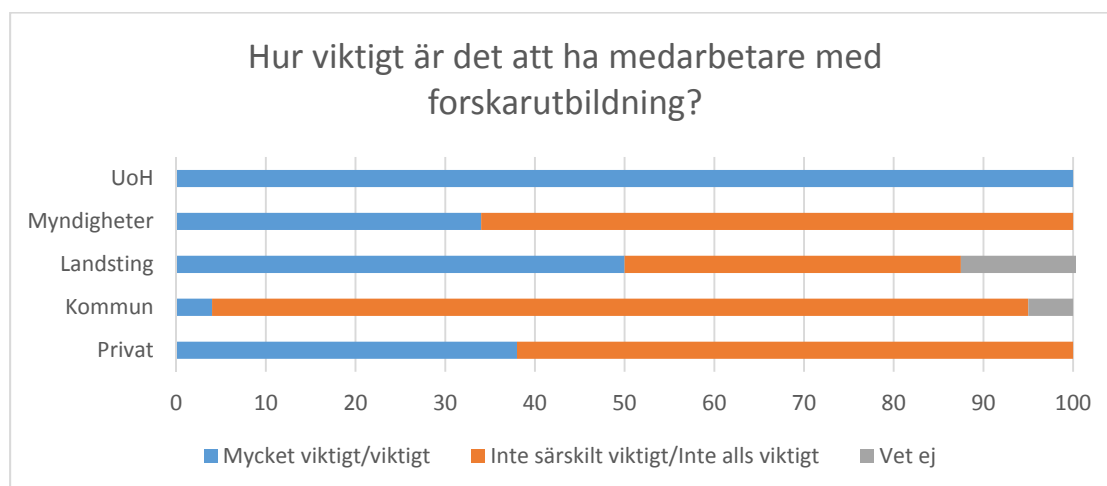


**Figur 10:** Frågan löd "Upplever du, generellt, att medarbetare med naturvetenskaplig högskoleutbildning motsvarar era förväntningar?"

## Färre arbetsgivare värdesätter forskarutbildade

Hur viktigt är det för naturvetare att gå en forskarutbildning för att vara attraktiva på arbetsmarknaden? Vår undersökning tyder på att detta varierar beroende på inom vilken sektor man vill göra karriär.

På universitet och högskolor anser alla respondenter att det är mycket viktigt att ha medarbetare med forskarutbildning, vilket kanske inte är så förvånande. Att ha forskarutbildning verkar emellertid inte värdesättas särskilt mycket på övriga sektorer (fig. 11). Det kan bero på en okunskap om värdet av en forskarutbildning utanför akademien, men det skulle också kunna förklaras av att de verksamheter som idag anställer naturvetare inte ägnar sig åt utveckling i någon större utsträckning. Detta väcker frågor kring verksamheternas förutsättning att ta till sig ny kunskap och utvecklas, samt möjligheten för nya forskningsresultat att komma till gagn för samhället.



**Figur 11:** Frågan löd "Hur viktigt är det för er att ha medarbetare med forskarutbildning?" I figuren har svarsalternativen "mycket viktigt" och "viktigt" respektive "inte särskilt viktigt" samt "inte alls viktigt" slagits samman.

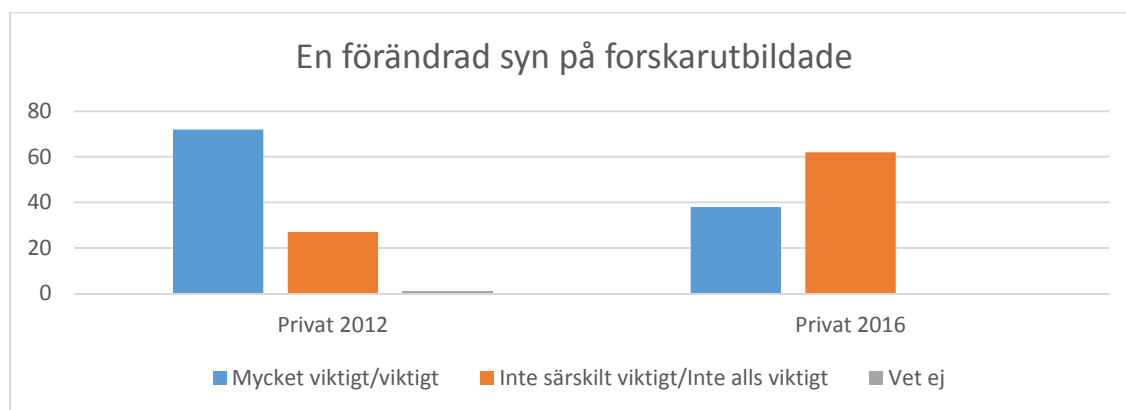
Utanför högskolesektorn är det landstingen, som tycks sätta störst värde på forskarutbildade. Här svarar hälften att det är viktigt med forskarutbildade medarbete. Är det rimligt med tanke på hur kunskapsintensiv dagens hälso- och sjukvård, hur snabbt utvecklingen går och behovet att ständigt förbättra vården?

Endast 4 procent av de kommunala arbetsgivarna anser att det är viktigt med forskarutbildade medarbetare. Vi vett att de flesta naturvetare inom sektorn ägnar sig åt miljö och tillsyn. Kan det vara så att det inom dessa områden inte är särskilt prioriterat med utveckling och att snabbt kunna tillägna sig ny kunskap?

Vid en jämförelse med hur synen på forskarutbildade såg ut 2012 verkar betydelsen av en forskarutbildning ha minskat radikalt. 2012 ansåg 73 procent av arbetsgivarna att forskarutbildning var viktigt eller mycket viktigt, vilket kan jämföras med att det 2016 endast är 38 procent (fig. 12). Eftersom endast privata arbetsgivare tillfrågades 2012 kan vi tyvärr inte se om trenden är densamma på övriga sektorer.

Utvecklingen skulle kunna förklaras av att allt mindre FoU sker på privat sektor. Kanske är detta en effekt av att FoU har flyttat från Sverige och att allt mer av den grundläggande forskningen

sker på universitet eller i nationella centrumbildningar, som drivs i statlig regi. Att företagen anser att det är mindre viktigt att ha forskarutbildade medarbetare kan också bero på att verksamheterna har förändrats. Vi vet exempelvis att naturvetare på privat sektor i allt större utsträckning arbetar inom tjänstesektorn istället för industrin, samt att tillväxten snarare sker på miljöområdet än inom life science. En djupare analys av varför näringslivet anser det mindre viktigt att anställa forskarutbildade naturvetare idag jämfört med 2012 görs av Naturvetarna i debattartikeln "Bryt svensk forsknings negativa spiral".<sup>9</sup>



**Figur 12:** Frågan löd i 2016 års undersökning: *Hur viktigt är det för er verksamhet att ha medarbetare med forskarutbildning?* I figuren har svarsalternativen "Mycket viktigt" och "viktigt" respektive "Inte särskilt viktigt" och "inte alls viktigt" slagits samman.

<sup>9</sup> 20160728 Svenska Dagbladet "Bryt svensk forsknings negativa spiral"

## Bilaga 1: Några ord om genomförande

### Metod

Under mars-april 2016 genomförde vi en enkätundersökning med hjälp av webbenkätundersökningsverktyget Survey Generator. En inbjudan skickades ut till 700 personer som hade identifierats som (huvudsakligen) ansvariga för rekrytering av naturvetare i verksamheter som har minst fem anställda som är naturvetare och medlemmar i Naturvetarna. Av dessa besvarade 201 personer, 29 procent, hela undersökningen.

### Vilka har svarat?

Majoriteten av dem som besvarat enkäten arbetar inom HR (Human Resources) och har erfarenhet av att rekrytera personer med naturvetenskaplig kompetens. Samtliga sektorer är också förhållandevis väl representerade. Spridningen är också stor på olika verksamhetsområden enligt SNI.

