



Det bedste match var chilensk

Pharmadanmark har i starten af 2023 valgt at have politisk fokus på internationale studerende - frem mod 2030 vil life science-branchen nemlig komme til at mangle cirka 12.000 beskæftigede. Det gør det til en gevinst for Danmark og for de medarbejdere, der allerede løber stærk i industrien, at tiltrække og fastholde internationale studerende efter endt uddannelse. Pharma møder i dette tema både udenlandske profiler og nogle af aftagerne i industrien.

Af Christian K. Thorsted / Foto: Camilla Schiøler



Morten Mikél McNair fandt et godt match til sit team i Daniela Narváez – hun kommer fra Chile, men har studeret i Danmark og har valgt at blive her.

Der er meget langt fra Santiago de Chile til København – både afstandsmæssigt og kulturelt, og særligt på en januar dag bestemt også klimamæssigt. Ikke desto mindre er det den rejse, 28-årige Daniela Narváez har taget for i dag at sidde i et job som Regulatory Affairs Professional i Novo Nordisk i Søborg.

“Jeg tænkte egentlig, hvad der ville være det stik modsatte af Chile, da jeg fik lyst til at rejse ud for at læse videre og arbejde inden for life science – jeg nåede frem til, at det måtte være Danmark, når man ser på kulturen, menneskene, maden, og selvfølgelig de lange, mørke vintre,” griner Daniela Narváez.

Hun har en bachelor fra Pontificia Universidad Católica de Chile i Pharmaceutical Science, men udlandet trak i hende.

“Jeg ville gerne til Europa, fordi det generelt er meget sikre lande at være i. Min viden om netop Danmark var ikke så stor, men jeg vidste, at landet flere gange var blevet udnævnt til at være nummer et og to blandt de lykkeligste i verden, og det virkede jo lovent.

Jeg kendte også godt til Novo Nordisk og et par af de andre store lægemiddelvirksomheder i Danmark, så derfor endte det med, at jeg søgte optagelse på den engelsksprogede masteruddannelse Pharmaceutical Science på Københavns Universitet,” fortæller hun.

Stor omvæltning

Daniela Narváez lægger ikke skjul på, at det var en stor omvæltning at komme til Danmark som studerende.

“Bare sådan en ting som at vænne sig til, at der er mere afstand mellem folk her. I Santiago er jeg vant til at have mennesker omkring mig hele tiden – det var en underlig følelse, at der rent fysisk er mere plads her i Danmark. Og så er der det her med, at jeg som chilener gestikulerer og bruger store fagter, når jeg udtrykker mig. Der skulle jeg også lære lige at skruer lidt ned.”

Derudover var der de rent praktiske udfordringer, specielt at finde en bolig.

“Det er meget anderledes i forhold til Chile – dér kan du få en lejlighed, hvis du har penge til det. I Danmark skal du nærmest anbefales for at komme i betragtning – med andre ord betyder netværk meget.”

Hun fortæller dog samtidig, at kulturmødet ikke i første omgang var så overvældende,

for fordi masteruddannelsen i Pharmaceutical Science er så international – kun en håndfuld medstudenter var danskere.

“Så i virkeligheden havde jeg ikke så meget kontakt til ‘det danske samfund’ på det tidspunkt. Først nu, hvor jeg arbejder her på Novo Nordisk, føler jeg for alvor, at jeg forstår danskerne, og hvordan Danmark fungerer,” siger hun og tilføjer:

“Men Novo Nordisk er en meget international arbejdsplads, så jeg har mange kolleger, der heller ikke er danske, og som også kommer med deres egen kultur og væremåde.”

Svært møde med arbejdsmarkedet

Daniela Narváez valgte på studiet at specialisere sig inden for Regulatory Affairs.

“Helt grundlæggende kan jeg simpelthen godt lide regler, og det er jo netop det, Regulatory Affairs er centreret om, og som er med til at sikre, at det er sikre og effektive produkter, patienterne får. Jeg arbejdede også som RA/QA Assistant i et startup-firma under dele af min studietid, specifikt med forhold omkring den europæiske lovgivning om medicinsk udstyr. Det bestyrkede mig bare i, at det er inden for det fagområde, at jeg ser mig selv. Det er ingen tilfældighed, at jeg arbejder med det, jeg gør i dag,” understreger hun.

Men da hun i juni sidste år afsluttede sin master, var mødet med det danske arbejds-

> Jeg forudså, at der senere ville være gode jobmuligheder for mig.

marked ikke uden udfordringer – heller ikke selv om der generelt er stor efterspørgsel på fagfolk inden for Regulatory Affairs.

“En af grundene til, at jeg valgte at rejse til Danmark, var jo, at jeg forudså, at der senere ville være gode jobmuligheder for mig. Men jeg må vel have sendt 400 ansøgninger, før det lykkedes. Det var selvfølgelig noget frustrerende, fordi jeg vidste, at jeg har noget at byde på. Jeg fandt undervejs ud af, at jeg var nødt til at lægge den lidt amerikanske måde, vi chilenerne kan være på, noget til side i ansøgningerne: vi vil virkelig gerne vise, hvor

gode og perfekte vi er, og at vi ved alt. Her i landet er det ikke den måde, der bliver taget bedst imod. Man skal også virkelig udstråle, at man gerne arbejder som del af en team. På den måde er der meget forskellige værdier og arbejdskultur i Danmark og Chile, og det skal man som udlænding på det danske arbejdsmarked forstå at manøvrere i for at få foden indenfor.”

Her var Greater Copenhagen Career Program – et gratis kursus der forbereder internationale studerende på en karriere i Danmark en stor hjælp, fortæller Daniela Narváez.

Godt match

Hun søgte oprindeligt et andet opslået job i Novo Nordisk, end det hun i dag sidder i. Men hendes ansøgning blev i stedet for – med hendes accept – sendt videre til Morten Mikél McNair, Team Leader, Combination Products, Regulatory Affairs. Han var på jagt efter en ny profil.

“Jeg passede ikke rigtig til en senior position med den erfaring, jeg kom med, men heldigvis fandt Morten, at jeg passede ind i hans team. Han kunne se, at jeg selvfølgelig ikke har et CV med en masse erfaring, men at jeg kan byde ind med noget andet til teamet – alle i teamet er superdygtige, men det handler jo også om at komplementere hinanden.”

Efterspørgsel på højtuddannede

Morten Mikél McNair er også rigtig glad for, at Daniela Narváez i sin tid valgte at tage til Danmark for at studere – og bagefter søgte job i Novo Nordisk.

“Når man ser helt overordnet på det, så er der helt sikkert en stor efterspørgsel på højtuddannede medarbejdere til life science-industrien, og det er bestemt også noget, vi kan mærke inden for det regulatoriske-område med medicinsk udstyr, som jeg arbejder inden for – ikke mindst fordi alle virksomheder nu skal leve op til øgede godkendelseskrav for den type produkter. Samtidig vækster Novo Nordisk meget og har brug for rigtig mange dygtige folk – på et tidspunkt hvor der ikke nødvendigvis er voldsomt mange at få. Derfor skal en virksomhed som Novo Nordisk jo blandt andet forsøge at finde og fastholde talenter som Daniela,” siger farmaceut Morten Mikél McNair, Team Leader, Combination Products, Regulatory Affairs – en afdeling der specialiserer sig i regulatoriske anliggender

inden for udstyrskonstituenten i kombinationsprodukter.

Han har på 10 måneder fordoblet teamets størrelse og ansat fem mennesker i sit team. Device-området, som hans team er en del af, rummer pt. 30 mennesker med 14 forskellige nationaliteter fra fem forskellige kontinenter.

”Vi får ikke 80-100 ansøgere til hver stilling, vi slår op, men vi har formået at tiltrække nogle rigtig stærke kandidater på de forskellige niveauer. Vi er nok også godt hjulpet af, at Novo Nordisk er så stærkt et brand med en klar mission – både i Danmark og globalt – og mange vil gerne arbejde her. Jeg kan mærke, at Novo Nordisk er inde i en rivende udvikling og er blevet en af de store globale farmaceutiske virksomheder. Det giver en naturlig opmærksomhed. Derudover er vores virksomhedskultur med fokus på selvbestemmelse og personlig udvikling også en væsentlig årsag. Hvis man er ambitiøs, er mulighederne i Novo Nordisk virkelig gode,” siger han og uddyber:

”Når vi skal rekruttere til teamet, analyserer vi først, hvad vi har behov for. Det er jo vigtigt ikke kun at sidde med et team med folk med mange års erfaring, men at der er en blanding af nye og mere erfarne. Daniela er jo et relativt uprøvet blad, men hun kommer blandt andet med en masse god energi og passion for sit fagområde. Hun var det rigtige match i teamet.”

Styrke i diversitet

Morten Mikél McNair ser en stor styrke i, at hans team – og Novo Nordisk som helhed – har så stor diversitet.

”Hvis man sætter det rigtigt i spil, så får man en masse dynamik ud af det. Men som leder kræver det jo noget kulturel forståelse, og også et udgangspunkt i, at vi er forskellige. Det er en spændende udfordring.”

Han slutter:

”Men for mig at se er det ikke et spørgsmål om, at man nødvendigvis skal tilstræbe at få så meget diversitet ind i sit team som muligt – det handler om at have en ægte inkluderende kultur, være bevidst om sine bias, og på den baggrund rekruttere de bedste og stærkeste kandidater.” ●

Af Christian K. Thorsted

Stor gevinst ved internationale studerende

Internationale studerende, der har taget uddannelsen i Danmark, er en kæmpe økonomisk gevinst for Danmark, hvis de bliver her efter endt uddannelse. Men flere end hver anden forlader desværre landet inden for de første tre år.

International arbejdskraft er afgørende for den danske life science-industri, og derfor er det et stort problem, at vi lader dygtige folk rejse væk, efter de har taget deres uddannelse i Danmark.

Pharmadanmark har derfor i en undersøgelse blandt foreningens internationale studerende undersøgt baggrunden for deres udrejse. Studerende fra Health and Medical Sciences, Københavns Universitet (KU), Medicin med industriel specialisering, Aalborg Universitet, Human biology (KU), Pharmacy (KU) og Pharmaceutical Sciences (KU) deltog.

- Kun 7,4 procent af de internationale studerende i Pharmadanmark svarer, at de i høj grad føler sig klædt ordentligt på til at indgå på det danske arbejdsmarked.
- 62,9 procent svarer, at de i mindre grad eller slet ikke har samme mulighed for at få et studiejob som danske studerende.
- Til spørgsmålet om, hvad der er udslagsgivende for, om de vil blive i Danmark efter endt studie, svarer 81,5 procent, at det kommer an på, om de får et job hurtigt. 59,3 procent svarer også, at det er afgørende, at de har opbygget et socialt netværk.
- Kun 27 procent føler sig i høj grad som en del af studiemiljøet på deres universitet
- Blot 10 procent svarer ja til, at de gennem deres studie har fået information om jobsøgning, og om hvordan man kan starte virksomhed i Danmark.
- 63 procent søger studiejobs uden at få et.

Bidraget med millioner

En undersøgelse fra analysefirmaet Damvad udarbejdet for IDA har også set på problematikken:

- 48 procent af de internationale studerende er stadigvæk i Danmark tre år efter endt uddannelse.
- Internationale dimittender har bidraget til den danske samfundsøkonomi med 26,7 milliarder kroner over en 13-årig-periode.
- En international dimittend, der færdiggjorde sin uddannelse i 2010, har i gennemsnit bidraget med 2.058.000 kroner inklusiv dem, som tager hjem.

Damvad fastslår også, at der i et højvækst scenarie inden for life science-branchen vil være en forventet vækst i efterspørgslen efter mennesker med en lang videregående uddannelse (LVU) på syv procent om året – og en vækst i efterspørgslen efter ph.d'ere på 9,1 procent om året.

Barrierer for fastholdelse

Danske Universiteter udarbejdede i 2019 en undersøgelse blandt lidt over 600 internationale studerende. De kom frem til følgende barrierer for fastholdelse af internationale studerende:

- Virksomhedernes ønske om dansktalende kandidater
- Internationale studerendes mangel på professionelt netværk og kendskab til de danske virksomheder og det arbejdsmarked.
- Mangel på viden og information om jobsøgning og -muligheder
- Indirekte barrierer: Restriktiv og skiftende lovgivning.

Af Charlotte Kiil Poulsen / Foto: Arway Photo

Venner, studiejob og netværk afgør, om du får det godt i Danmark

For græske Thanos Arvanitidis, CMC Biologics i Lundbeck, er danske venner og studierelevant arbejde to af kodeordene til at falde til i Danmark efter endt studietid.

Da Thanos Arvanitidis havde færdiggjort sin bachelor i kemi i Athen, ville han gerne arbejde inden for lægemidler, så han ledte efter et sted at læse sin master.

"Jeg kiggede til at starte med primært i USA, for der har jeg familie, og i Schweiz, fordi det er så anerkendt. Men så hørte jeg om DTU, som lige havde startet studieretningen 'Pharmaceutical Design and Engineering', som var rigtig interessant."

Den danske uddannelse var attraktiv, fordi den i modsætning til Schweiz var på engelsk, og samtidig var der ingen uddannelsesudgift for EU-borgere, i modsætning til hvis Thanos skulle læse i USA. I takt med at Thanos undersøgte Danmark, fik han øjnene op for den danske medicinalindustri.

"Jeg blev meget overrasket over størrelsen på den danske life science-branche, specielt når man sammenligner med landets størrelse. Det gav jo jobperspektiver, når jeg var færdig med min uddannelse."

Gruppearbejde og åbne bøger

Thanos begyndte på sin master på DTU i 2011, og fordi studieretningen var helt ny, var han den eneste udenlandske studerende. Han mener selv, det gav ham en fordel i forhold til at komme i kontakt med danskere.

Det er nemlig ikke altid lige let at skabe venner, når man er nået til kandidaten af sin uddannelse:

"De fleste danskere har allerede venner fra gymnasie og fra bacheloren. Gruppearbejdet hjælper noget, men hvis det ikke er tilbagevendende grupper, så er det stadig svært. Den gode nyhed er dog, at hvis det lykkes dig, så får du også rigtige venskaber, som holder," fortæller Thanos, som fik nogle gode venner under sin master-uddannelse.

Studielivet i Danmark var meget anderledes end i Grækenland, men passede Thanos godt.

"Jeg kan rigtig godt lide, at man bliver tilskyndet til at arbejde i grupper. Gruppearbejde gør en skarp på, hvad man er god til, og hvad man måske skal arbejde lidt mere på, og man lærer meget af at se, hvordan sammenspillet er i små grupper. Det er helt klart værdifuldt, når man skal have sit rigtige job," vurderer Thanos og fortsætter:

"Det var heller ikke så meget udenadslære, som jeg havde været vant til. Man måtte gerne have bøgerne åbne i undervisningen, for det var prioriteret højere, at man skulle forstå indholdet, frem for at lære det udenad. Det var to ting, jeg var virkelig glad for."

Studiejob er vigtigt

En anden vigtig faktor i forhold til at blive i Danmark efter endt studie er ifølge Thanos at få et studiejob, mens man læser. Igennem en af sine danske venner fik han et studiejob som laboratorieassistent, fordi hun anbefalede ham til jobbet.

"Det er et godt eksempel på, hvor vigtigt det er at have danske venner, fordi de kan hjælpe dig meget, især i starten, hvor alt er nyt, og man ikke helt ved, hvad man skal gøre, og hvem man skal tage fat i. Jeg tænker helt klart, det er mere sandsynligt, at man bliver i Danmark efter endt uddannelse, hvis man har venner og netværk her."

I sit nuværende arbejde repræsenterer Thanos Lundbeck til studiemøder og netværks-events, og her dukker det ofte op, at internationale studerende føler, at det er svært at konkurrere mod danske studerende om studiejobs, fordi de hverken kan sproget eller har samme netværk, som danske studerende har.

Det samme billede viser Pharmadanmarks rundspørge blandt nuværende internationale studerende, hvor to ud af tre ikke mener, at de har samme mulighed som danske studerende for at få et studiejob.

Under sit eget studiejob gik det op for Thanos, at der hersker et helt fladt hierarki på arbejdspladsen, hvor selv studentermedhjælpen må blande sig i diskussionerne.

"Jeg kunne tale med min nærmeste leder, men jeg kunne også tale direkte med den øverste chef, uden at det blev anset som et forsøg på at gå bag ryggen på min leder," fortæller Thanos.

"Man kunne også have diskussioner om forskellige emner. Det var virkelig fedt, for man følte med det sammen, at man var en del af gruppen. Jeg kan også virkelig godt lide den uformelle omgangstone, og at alle taler til hinanden ved fornavn. Det synes jeg, fremkalder godt samarbejde. Sådan er det overhovedet ikke i Grækenland, hvor det er meget hierarkisk."

Det var ikke kun studiejobbet, der gav Thanos indsigt i den danske omgangstone.

"Man opdager det allerede i løbet af ens tid på universitetet, for man taler med sin professor på en meget uformel måde. Og til eksamen er ens undervisere meget venlige og opmuntrende, det er meget behageligt og fair."

Thanos mener, at man får en god kulturel forståelse af at studere i Danmark, og at det netop er fordelene ved at læse i det land, man efterfølgende skal arbejde i.

"Jeg fik hurtigt fanget, at det er okay at være uhøjtidelig selv i formelle omgivelser. Det ville have været et større chok, hvis jeg var kommet direkte fra Grækenland og ind på arbejdsmarkedet."



Thanos Arvanitidis kommer fra Athen og har læst og arbejdet i Danmark i næsten 12 år.

Dansk netværk hjælper

Da Thanos var færdig med sin master, fortsatte han i en ph.d.-stilling på DTU.

Her udvidede han både venskabskredsen og sit netværk.

”Jeg lavede en industriel ph.d., så jeg arbejdede for en virksomhed samtidig, og det var en stor fordel.”

Ved et tilfælde under ph.d.’en opdagede Thanos DTU’s studenterklubber og meldte sig ind i fotoklubben.

”At være i en klub eller forening inden for noget, man synes er sjovt, er nok den bedste måde at få venner på. Derfor var det også lidt en skam, at jeg opdagede dem så sent, for det er et rigtig godt tilbud. Jeg tænker godt, universiteterne kunne gøre lidt mere for at informere om disse klubber og foreninger, og hvor værdifulde de er i forhold til at lære folk at kende.”

Efter ph.d.’en overvejede han at arbejde som post doc i et andet land end Danmark, men på grund af den store lægemiddelindustri her i landet og Thanos’ gode venner, valgte han at blive.

Han har haft forskelligt stillinger i Danmark, blandt andet hos AGC Biologics og Nordic Bioscience.

Det første rigtige job var det sværeste at få. Thanos gjorde forskellige tiltag for at køre sig selv i stilling efter sin ph.d.

Han deltog i studenterorganisationen Synapsens arrangementer for at komme i kontakt med folk inden for life science. Han deltog også i et mentorprogram og kurser i forhold til at skrive ansøgninger og cv.

”Jeg forsøgte at finde de områder, hvor jeg kunne forøge mine chancer for at få foden indenfor. Jeg havde mange snakke med min mentor om, hvad der forventes af én, når man sø-

ger job, og min mentor gav også feedback på mine ansøgninger. Det var meget gavnligt.”

Det er Thanos’ overbevisning, at alle små skridt hjælper én på rette vej.

”Man får ikke et job ved ens første netværksevent, men alt hjælper en smule, og til sidst står man meget bedre.”

Internationale udfordringer

Thanos har ikke selv oplevet negative episoder, som følge af hans udenlandske baggrund, men han har oplevet at føle sig udenfor, fordi han ikke kunne sproget. Thanos taler lidt dansk, men som han siger, hvis han skal kunne udtrykke sig ordentligt, bliver det på engelsk.

”Du er ikke tvunget til at lære dansk i Danmark, fordi alle kan klare sig på engelsk. Men på et tidspunkt vil det være en barriere, at du ikke kan sproget. Det kan for eksempel være under frokosten, så skifter folk over – og det er jo helt fair, for det er deres pause. Jeg kan godt forstå dansk nu, men jeg kan da godt se, man kan føle sig udenfor, hvis man ikke forstår, hvad der bliver sagt,” fortæller Thanos, der understreger, at han aldrig har følt, at folk har gjort det for at være ubehagelige, men snarere bare har glemt, at der var folk til stede, som ikke forstod sproget.

Den danske humor kan også være svær for nogle udlændinge at forstå og acceptere. Thanos’ humor passer ifølge ham selv godt til den danske, men han har måttet gribe ind, da en joke blev misforstået mellem en dansk og en international kollega.

For Thanos er Danmark blevet lidt som et andet hjem, selvom hele hans familie stadig er i Grækenland.

”Jeg har været her i snart 12 år, så nu føler jeg mig splittet mellem Danmark og Grækenland. Det gode ved at komme fra Europa er, at så langt er der ikke imellem landene. Efter coronakrisen er virksomhederne også blevet mere afslappede i forhold til at kunne arbejde fra distancen. Så det er fleksibelt, og jeg kan besøge dem.”

Den allerstørste fordel ved at arbejde i Danmark er ifølge Thanos balancen mellem arbejde og fritid, og det flade hierarki på arbejdspladsen.

”Jeg vil klart anbefale internationale at komme til den danske life science-branche. Der er så mange fordele,” lyder det fra Thanos.

Thanos arbejder i dag i afdelingen ’CMC Biologics i Lundbeck i Valby. ●



Elise Hauge, koncerndirektør for kommunikation og HR, Lundbeck.

Af Charlotte Kiil Poulsen / Foto: Lundbeck

Lundbeck:

Danske talenter er ikke nok

I Lundbeck har man flere tiltag for at tiltække både danske og internationale medarbejdere, fortæller

Elise Hauge, koncerndirektør for kommunikation og HR.

Lige nu er der 80 åbne stillinger i Lundbeck i Danmark. Her er arbejdsproget engelsk, og der skeles ikke til nationalitet.

“Vi er altid på jagt efter talenter, og vi er ligeglade, hvilket pas de har. Vi er en meget international virksomhed. Vi kigger på de kompetencer, vi har brug for til at få løst de opgaver, vi har,” fortæl-

ler Elise Hauge, som er koncerndirektør for kommunikation og HR og med i den øverste ledelse i Lundbeck. En del af hendes job er netop at rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere.

Lundbeck er specialiseret inden for hjernesygdomme, og ifølge Elise Hauge er der ikke nok talenter i Danmark til at dække efterspørgslen:

”Vi er jo inden for et nicheområde, så derfor er vi nødt til at gå uden for Danmark for at finde nogen, der kan hjælpe os med at løse de opgaver.”

Derfor glæder de nye positive toner, der er kommet fra regeringen i regeringsgrundlaget omkring internationale studerende, også hende:

”Det betyder noget, at det er dét signal, der kommer nu. Tidligere har vi hørt andre mere negative toner. Så det er rigtig godt.”

Studerende er en fast del af fødekæden

I bygningen med den røde stjerne er studentermedarbejdere en fast del af medarbejderskaren. Ifølge Elise Hauge arbejder der altid omkring 70-80 studerende indenfor forskellige områder. Af dem er omkring 20-30 internationale.

Det er helt strategisk, at Lundbeck ansætter studerende. Håbet er, at de får lyst til at blive efter endt uddannelse. Det lykkes i høj grad.

”Vi får det bedste af to verdener. Vi får mulighed for at se dem an, og de får lov til at forekse sig i Lundbeck. Vi ansætter faktisk en stor del af vores studerende efterfølgende,” fortæller Elise Hauge.

Langt størstedelen af Lundbecks jobopslag er på engelsk. Virksomheden deltager i konferencer og jobmesser, hvor de kan være synlige og komme i kontakt med de unge. De samarbejder også med CopenhagenCapacity om at tiltrække internationale kandidater.

Desuden har Lundbeck et referral-program, der betyder, at de studerende får en lille sum penge, hvis de kan anbefale en person, som bliver ansat i en fast stilling hos Lundbeck.

”Jeg tror helt klart, at det at have et studiejob er en rigtig god indgang til at få et fast job efter endt studie. Ligegyldigt om man kan få et job, der hvor man har været haft studiejob. Bare det, at man har noget erhvervs erfaring under vesten, betyder meget.”

Spild af talent

Lundbeck blev grundlagt i København for mere end 100 år siden. I dag er der over 5.000 ansatte fordelt på mere end 50 lande.

Her mener man, at diversitet i sidste ende er med til at sikre bedre behandlingsformer til patienterne.

”De internationale folk kommer med en anden kultur og måske en anden måde at tænke på. Det tror vi på, gør Lundbeck stærkere. Vi sætter stor pris på folk, der har et anderledes mindset.”

At mere end hver anden internationale studerende har forladt Danmark tre år efter endt uddannelse, ærgrer Elise Hauge.

”Jeg synes, det er virkelig spild af talenter, at de rejser igen. Som samfundsborger er det også superærgeligt. Vi har jo som land været med til at betale uddannelsen, og vi kan virkelig godt bruge deres evner og perspektiv.”

Hun mener godt, at den samlede life science-branche kunne gøre mere for at overbevise de internationale studerende om at blive i Danmark – måske i samarbejde med universiteterne.

”Man kunne måske samle nogle virksomheder i en form for life science-initiativ og på skift holde jobmesse på vores sites og fortælle om alle de muligheder og ledige stillinger, der er i life science,” siger Elise Hauge og fortsætter:

”Vi kan jo se ind i fremskrivningerne, at vi kan komme til at mangle tusindvis af folk i life science allerede om få år. Så det er jo bare om at få sat i gang, og få ansat dem allerede nu, hvis man kan.”

Sidste år iværksatte Lundbeck en obligatorisk træning i ’cultural awareness’ for alle medarbejdere, som netop handler om de kendetegn og bias, der nogle gange knytter sig til forskellige nationaliteter. ●

Pharmadanmark

Pharmadanmark is the preferred trade union for academics with a life science education or for academics who work within life science. Our members are employed spanning across the entire life cycle of life-science – from early research to after launch of pharmaceuticals and medical devices. They are deeply involved in valued work within research and development, with production and quality assurance of pharmaceuticals in the life science-industry, as well as securing patient safety and safe handling of pharmaceuticals in pharmacies and hospitals.

Join us!

Pharmadanmark is a modern trade union.

- Our ambition is to ensure the best possible salary and employment conditions for our members
- We offer fast and competent legal advice and targeted career advice
- We are highly specialized and know the life science sector better than any other union in Denmark today
- Pharmadanmark also supports the individual member's skills and network. Our aim is to ensure that the competences and value of Life Science Professionals always remain strong and competitive

Salary and employment conditions

Get help from Pharmadanmark's legal department if you have questions about, for example salary, maternity leave and holiday – or if you have problems at your workplace, for example if you are dismissed.

Career counseling

We have in-depth knowledge of the career opportunities in your field. Get advice on your career development and help with job hunting and CV writing. Pharmadanmark also has a mentoring scheme with one-to-one professional sparring and a series of career workshops.

PDA – Pharmadanmark's collective unemployment scheme

secures you up to 13,600 DKK on top of unemployment benefits if you become unemployed. PDA is included in your fee.

Sign-up



Events

All year round we have relevant and exciting events for the members, for example on salary negotiations, management, regulatory affairs, and the future labor market. But also courses where you can get ready for a job interview, tame your exam anxiety or similar. See more on our website under courses and events.

Professional networks

You can get involved in union politics, grow your competences by becoming a mentor or mentee and grow your network with peers. In Pharmadanmark, we offer interdisciplinary professional forums for larger professional communities in life science, virtual Life Science Hot Spots, professional conferences every two years and member-driven professional networks such as professional network for pharmacy pharmacists, younger researchers, or the Pharmaceutical Product Design Network.

Cash benefits

- A membership comes with economic benefits:
- Cheap insurance through pharmanisring
- Possible to get health insurance and pension through PFA
- Discount on continuing education courses through the Medicoindustrien
- Attractive bank offers through Lån og Spar bank

Pharma Magazine

gives you interesting and surprising perspectives on your work area. Reports, article series and background stories into topics such as new research, drug policy and trends in the labor market. Pharma is published 9 times a year.

Politics

As a trade union, we look after our members' interests on the political agenda. Here we work for several notable cases within health business, research, education, working conditions for foreign researchers and students etc.

For students

Participate in four evening meetings and network meetings about study techniques and career paths. And graduate meetings with, for example, good advice on career paths. Pharmadanmark also has one of the cheapest student insurance policies.

Friday Morning

is a weekly newsletter in your inbox - with news about e.g., research, policy and pharmaceuticals.

Price

Trade union membership is tax deductible

Student membership fee/month	25,00 dkk
Employed membership fee/month	512,00 kr. dkk

Pharmadanmark
Gl. Kongevej 60, 1850 Frederiksberg
T: 3946 3600
Mail: pd@pharmadanmark.dk
www.pharmadanmark.dk

Af Charlotte Kiil Poulsen / Foto: Privat

Danmark kan godt prale lidt mere

Arnab Halder er vokset op i Midnapore i det østlige Indien, lavede sin ph.d. på DTU og arbejder i dag i medico-virksomheden Ferrosan Medical Devices. Danmark kan godt tillade sig at råbe højere op om vores stærke life science-industri for at tiltrække mere udenlandsk talent, mener han.

En grå novemberdag i 2013 landede den dengang 24-årige Arnab Halder i Københavns Lufthavn. Temperaturen var markant køligere, end han var vant til fra det østlige Indien, hvor dagtemperaturen som regel er over 30 grader.

Det var tilfældigheder, der bragte Arnab til Danmark.

Med en masteruddannelse inden for kemi havde han i et par år arbejdet som researcher på det indiske institut for teknologi i Kharagpur i Indien.

Da han besluttede sig for at ville lave en ph.d. i udlandet, var det emnet og ikke landet, der var afgørende.

“Jeg havde noget helt bestemt i tankerne i forhold til min ph.d., og jeg søgte faktisk over hele verden. Jeg fandt et godt match i DTU. Samtidig fik jeg også tilbudt en ph.d.-stilling i Sverige og Tyskland. Projektet i Danmark var meget ambitiøst, og virkelig noget jeg havde lyst til at lave i fremtiden, så derfor valgte jeg det,” forklarer han.

Han satte med det samme pris på de køligere temperaturer, den roligere stemning, og så fik han en rigtig varm velkomst på uddannelsesinstitutionen.

“Jeg kunne virkelig godt lide vejret, og at det var mørkt og stille. Samtidig blev jeg taget utrolig godt i mod på DTU.”

Der lyttes også til yngste mand

I begyndelsen brugte Arnab det meste af sin energi på sit ph.d.-projekt i biokompatible nanokonstruktioner til medicinsk udstyr.

Men henad vejen blev han mere komfortabel med kulturen og med menneskerne, fik gode venner på DTU og kunne efterhånden mærke, at det havde været den rette beslutning at vælge Danmark.

“Folk var meget respektfulde og havde tiltro til, at jeg kunne løse mine opgaver. Det her meget tillidsbaserede system var meget anderledes i forhold til, hvad jeg havde været vant til. Her var der fuld tiltro til det arbejde, jeg lavede. Det gav mig virkelig motivation til at lave mere og bedre forskning.”

I modsætning til flere af besvarelsenerne i Pharmedians rundspørge blandt nuværende internationale studerende, hvor de færreste føler sig klædt ordentligt på til at indgå på det danske arbejdsmarked, følte Arnab sig godt rustet af universitetet, som han synes, hjalp ham godt både professionelt og personligt.

“Universitetet hjælper virkelig én. Hvis man har gode ideer, så understøtter de én. De hjælper én med at skabe netværk. De hjælper én til at gå ud og møde folk fra industrien og i sundhedsvæsenet. Jeg arbejdede inden for medicinsk udstyr, der-

for var det vigtigt for mig at møde lægerne, der arbejdede med produkterne. Det hjalp universitetet mig med. Det var helt fantastisk,” husker Arnab.

Flad struktur overraskede

Han kunne se, at møderne gav ham et større netværk og en bedre fornemmelse af den danske arbejdskultur. Især den flade struktur overraskede ham:

“Jeg var lidt målløs over, hvor nemt man for eksempel kan komme i kontakt med en overlæge på Rigshospitalet. Man kan bare sende en mail til ham, så svarer han, og måske har man allerede et møde dagen efter. Det hele er meget uformelt. Folk ser én på en meget ligeværdig måde – jeg var blot en ph.d.-studerende, og han var en erfaren læge, og alligevel tog han sig tid til at mødes,” fortæller Arnab og fortsætter:





”Det samme oplevede jeg med folk med tunge poster i virksomhederne. Alle var meget tilgængelige og altid meget villige til at hjælpe og udveksle ideer. Det kunne jeg virkelig godt lide.”

Selvom den uformelle kultur overraskede Arnab i starten, omfavnede han den med det samme. I hans optik gør den uhøjtidelige stil arbejdet langt mere effektivt.

”I begyndelsen kom det bag på mig, hvor let jeg kunne tage fat i min chef og ikke for eksempel behøvede at booke et møde først. Det gør arbejdet så meget lettere og mere effektivt. Det sætter jeg virkelig stor pris på. Jeg er ikke sikker på, danskerne er klar over, hvor godt det fungerer. Men det er tydeligt, når man har arbejdet andre steder.”

En anden ting, der kom bag på Arnab var, at det ikke nødvendigvis belønnes at lægge mange timer på arbejdet.

”Effektivt arbejde anerkendes mere end at arbejde mange timer. I Danmark forventes det, at du afslutter dine opgaver inden for din arbejdstid, så derfor bliver det også mere effektivt, og du får også en bedre balance i forhold til dit privatliv.”

Danmark slår det meste

Da Arnab blev færdig med sin ph.d., arbejdede han i halvanden år som postdoc på DTU. For at få mere international erfaring tog han herefter imod en stilling i England.

Storbritannien blev dog lidt af en omvæltning efter fem år i Danmark.

”Både i Storbritannien og i Indien har de en meget bestemt måde at gøre tingene på. Det er jo fint nok. Men de holder meget fast i det. I Danmark oplevede jeg det helt anderledes. Her kan man altid komme med sin mening, selvom man er den yngste mand med mindst erfaring. Folk lytter til ens mening.”

”Jeg mener faktisk, at det danske samfund fungerer på en nærmest ideel måde. Det gør det lidt svært at flytte til et andet sted. Da min kone og jeg flyttede til England, blev vi ved med at sammenligne med den danske måde at gøre det på,” erindrer Arnab.

Brexit gjorde heller ikke opholdet lettere, så Arnab og hans kone tog til Sverige, hvor Arnab havde fået arbejde i januar 2020 – få måneder før corona ramte.

Corona gjorde det svært at skabe sig et nyt netværk og få venner. Da han efter to år blev kontaktet af en headhunter om et job hos medico-virksomheden Ferrosan Medical Devices i Søborg, var det ikke svært at takke ja.

Arnab vurderer, at en af grundene til at han faldt så godt til i Danmark, og senere hen også vendte tilbage til Danmark, var en gruppe af danskere, som han blev nære venner med tidligt i sit ophold i Danmark.

”I den gruppe jeg arbejdede, var der flere danskere. Og de endte med at blive mine rigtig gode venner. En af grundene til, at jeg kom tilbage til Danmark, var faktisk fordi jeg havde fået så gode venner her i landet. Så jeg har faktisk et bedre socialt liv og større fagligt netværk her.”

Arnab er glad for arbejdet på Ferrosan Medical Devices, som er specialiseret i produkter til at stoppe blødninger under operationer. Han bor sammen med sin kone og lille søn, og de regner med at blive i Danmark.

”Jeg vil rigtig gerne bruge mine brede tekniske kompetencer inden for kemi og medicinsk udstyr til at gøre en forskel i folks liv. Danmarks

Educational session in cultural diversity

Pharmadanmark hosts an educational session in cultural diversity. The meeting is for anyone who is interested in perspectives on cultural intelligence and wants to learn about cultural diversity.

Working across cultures has become a central part of modern companies, and in nearly all aspects of international cooperation, culture is present. And it can certainly create challenges – from fundamental cultural biases about what is considered good leadership to individual interpretations of tone, looks and body language.

The speaker is Signe Ørom, Ph.d. in language and culture, and author of ‘Did You Get The Point?: Cultural Intelligence and Diversity in Global Cooperation’, a data-driven book about collaboration and leadership in multicultural teams.

The event takes place on the 16th of March 17.30–19.30.

More info about the event: www.pharmadanmark.dk

Info about further events specifically for our English speaking members can be found on page 40 in this magazine.

life science-industri kan give mig bedre muligheder for at arbejde med det, jeg brænder for.”

Positiv omtale og branding kan hjælpe

Netop de gode karrieremuligheder indenfor life science i Danmark er noget af det, Arnab mener, man kunne, blive bedre til at fortælle om i udlandet.

”Danmark har en virkelig god life science-branche. Men den er ikke særlig kendt andre steder i verden. I Indien kender folk typisk til Schweiz, Storbritannien, Tyskland og USA. Men ikke hvad der sker omkring København. Så måske skal Danmark lave lidt mere branding for den danske life science. De har en virkelig god branche og gode levestandarder, så der er masser at reklamere for.”

Han mener også, at de nye positive toner omkring internationale studerende vil gøre en forskel i forhold til at tiltrække og fastholde dygtige udenlandske talenter.

”I dag hører man langt oftere, at der er brug for internationale folk. Det gjorde man ikke, dengang jeg kom til Danmark,” siger han og fortsætter:

”Især udlændinge havde svært ved at blive her og få et job, og de hørte aldrig, at nogen ønskede sig, at de skulle blive. Men nu har det ændret sig meget. Der er pludselig mange både folk i industrien og politikere, der siger ‘vi vil virkelig gerne have jer til at blive’. Det hjælper meget, tror jeg, at folk føler sig velkomne.”

Han anbefaler desuden både danske og internationale folk at læse Kay Xander Mellish’s blog ‘How to live in Denmark’, som hjalp Arnab til at forstå Danmark og danskere, og som han stadig læser af og til. ●