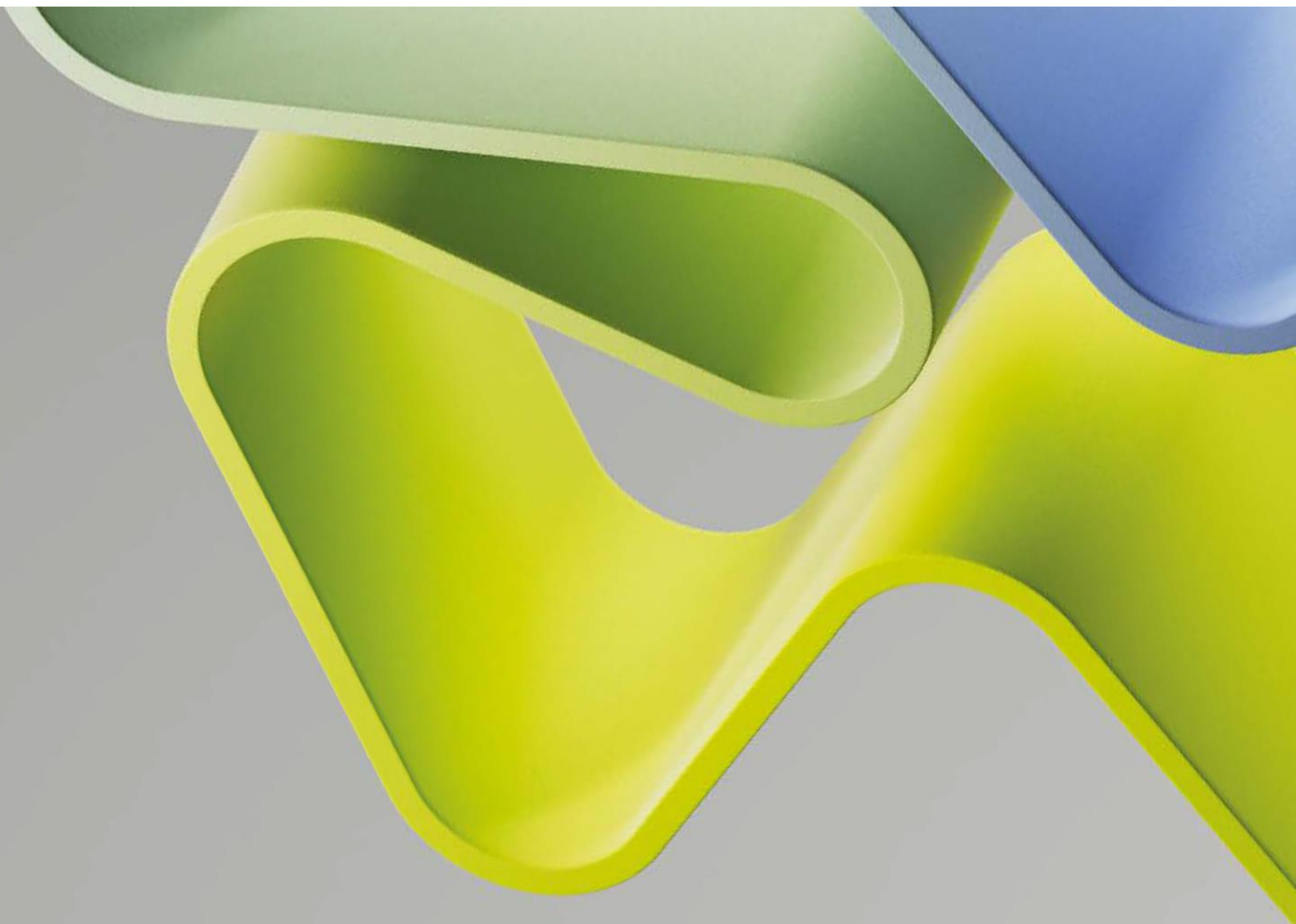


Gjelder fra mars 2023

# Forskningsrådets plan for rekruttering til forskning og tidlig karriere



# Innholdsfortegnelse

1. Fremtidsblikk	4
2. Omfang	5
3. Investeringsmål	6
3.1 Samfunnsmål	6
3.2 Brukermål	7
4. Prioriteringer	9
4.1 Faglige og tematiske prioriteringer	9
4.2 Strukturelle prioriteringer	9
4.3 Prioriteringer i forholdet til EUs rammeprogram og andre relevante EU-aktiviteter	15
5. Tiltak	17
6. Forventede resultater, virkninger og samfunnseffekter	20
6.1 Forventede resultater	20
6.2 Forventede virkninger	21
6.3 Forventede samfunnseffekteneffekter	21
7. Finansiering	22



# 1. Fremtidsblikk

I 2035 har Norge et godt tilfang av dyktige og motiverte forskertalenter fra inn- og utland. Det er stor interesse for doktorgradsutdanning fra en mangfoldig studentpopulasjon ved norske universiteter og høyskoler i hele landet. Forskerkvalifiseringen gir rike muligheter til å videreutvikle innsikt og ferdigheter i dybde og bredde i tråd med egne forutsetninger, interesser og ambisjoner, blant annet gjennom erfaring fra ulike læringsarenaer. Kandidater som har gjennomgått forskerkvalifisering har god innsikt i egen kompetanse og utviklingspotensial. De har ambisiøse, men realistiske planer for egen karriere, enten i akademisk eller i andre sektorer, og de ferdige kandidatene hevder seg godt i konkurransen med søkere fra institusjoner i utlandet.

Vårt kunnskapsbaserte samfunn bygger på sterke forskermiljøer som evner å arbeide på tvers av disipliner, teknologier, institusjoner og samfunnsaktører. Bærekraft, ansvarlig forskning og innovasjon støttes av en forskeropplæring i kontinuerlig utvikling. Et høyt kompetent arbeidsliv evner å finne frem til, forstå og ta i bruk ny forskning i utvikling og innovasjon og initierer ny forskning som bidrar til omstilling.

De beste og mest motiverte talentene rekrutteres inn i et velfungerende forskningssystem. Kvaliteten på den formelle og uformelle forskerkvalifiseringen, kombinert med gode arbeidsvilkår, gjør det attraktivt for unge forskere i inn- og utland å satse på en forskerkarriere i Norge.

I Norge har vi i 2035 god oversikt over rekrutteringssituasjonen innenfor de enkelte fagområdene og på samfunnsområder av særskilt betydning for fortsatt velferd og utvikling. Nye behov fanges raskt opp slik at det kan settes inn gode og treffsikre tiltak. Ved å følge kandidatenes karriereutvikling gjennom yrkeslivet får studenter, forskningsorganisasjoner, myndigheter og arbeidslivet et godt kunnskapsgrunnlag for personlige, faglige og strategiske valg.

## 2. Omfang

Forskningsrådets plan for rekruttering til forskning og tidlig karriere bygger videre på Forskningsrådets eksisterende innsats innenfor dette området. Rekruttering er ett av fem områder som sorterer under Styret og omfatter alle Forskningsrådets virkemidler for rekruttering. Planen beskriver hvordan Forskningsrådet kan bidra til å nå overordnede samfunns mål gjennom å tilpasse Forskningsrådets tiltak og virkemidler. Den omfatter i tillegg de mest sentrale EU-virkemidlene med relevans for rekruttering. Porteføljen omfatter alle fag og tema, med særlig vekt på nasjonalt prioriterte områder.

Hovedansvaret for rekruttering og karriereløp ligger hos forskningsinstitusjonene som tilsettingsmyndighet og arbeidsgiver. Retten til å tildele doktorgraden ligger til universiteter og høyskoler, men forsker kvalifisering skjer også ved mange andre institusjoner; i institutter, helseforetak, i næringslivet og i offentlig sektor. Forskningsrådet skal understøtte institusjonenes arbeid ved å finansiere stipendiater og forskere i prosjekter som er kontraktsfestet med institusjonene. Forskningsrådet har samtidig et ansvar for å bidra til at samfunnet som helhet har kompetansen som er nødvendig for å løse utfordringene vi står overfor, blant annet innen velferd, bærekraft og omstilling av næringsliv.

Tiltakene i denne planen gjelder Forskningsrådets virkemidler og hvordan de kan stimulere til å nå overordnede nasjonale mål. Samlet forvalter Forskningsrådet et sett av virkemidler som kan brukes som byggesteiner i en forskerkarriere, fra tiltak for mobilisering av barn og unge frem til etablert forsker. Denne planen foreslår innføringen av supplerende virkemidler til de eksisterende. Forskningsrådet rekrutterer til grunnleggende forskning, anvendt forskning og innovasjon gjennom sin rolle med å fremme forskning og forskningsbasert innovasjon.

# 3. Investeringsmål

Denne planen består av samfunns mål og brukermål<sup>1</sup>. Tiltakene skal bidra til å realisere målene i *Strategi for Norges forskningsråd 2020-2024*<sup>2</sup> og i *Regjeringens langtidspan for forskning og høyere utdanning*<sup>3</sup>. Rekruttering er særlig viktig for realiseringen av et velfungerende forsknings- og innovasjonssystem, som er forutsetningen for å nå de andre målene i strategien og i langtidspanen.

Forskningsrådet skal også, innenfor eget ansvarsområde, bidra til oppnåelse av målene i regjeringens nasjonale *Strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling*<sup>4</sup>. I denne strategien er Forskningsrådet gitt et særlig ansvar for å bidra til å øke interessen for doktorgradsutdanning og å sikre gode og forutsigbare rammer for å videreutvikle unge forskertalenter. Som grunnlag for planarbeidet er det utarbeidet en analyse av Forskningsrådets innsats på rekrutteringsfeltet.

Tuftet på de overordnede målene i Forskningsrådets strategi er det meislet ut fire samfunns mål og syv brukermål for rekrutteringsvirksomheten. Målene omfatter alle porteføljer og sier noe om de forventede virkningene av rekrutteringsinnsatsen som skal gjøres. De peker også ut retning og grunnlag for prioritering av tiltak for kommende fireårsperiode.

## Oversikt over sentrale policydokumenter:

1	<a href="#">Langtidspan for forskning og høyere utdanning - regjeringen.no</a>
2	<a href="#">Forskningsrådets strategi 2020-2024</a>
3	<a href="#">Strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling - regjeringen.no</a>
4	<a href="#">Forskningsrådets Policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon</a>
5	<a href="#">Innovasjon i offentlig sektor - Forskningsrådets strategi</a>
6	<a href="#">Reducing the precarity of academic research careers   en   OECD</a>
7	<a href="#">Forskningsrådets policy for åpen forskning (forskningsradet.no)</a>

## 3.1 Samfunns mål

Planen for rekruttering har følgende samfunns mål:

- 1. Norsk forskning har kompetanse på høyt internasjonalt nivå**
- 2. Rekruttering til norsk forskning gjenspeiler mangfoldet i samfunnet og samfunnets kompetansebehov**
- 3. Forskerkompetansen er relevant for bærekraftig utvikling og omstilling**
- 4. Det er god sirkulasjon av kunnskap og kompetanse mellom fag, sektorer og land**

For at Norge skal nå de ambisiøse målene for norsk forskning må vi rekruttere de beste talentene og legge til rette for at de kan prestere optimalt. Rekruttering til forskning og høyere utdanning er beredskap for framtida og sikrer kunnskapsutvikling for å møte de store samfunnsutfordringene nasjonalt og globalt. Rekruttering er også avgjørende for

<sup>1</sup> [Kort om mål- og resultatstyring i statlig styring - DFØ \(dfo.no\)](#).

<sup>2</sup> [Forskningsrådets strategi 2020-2024](#).

<sup>3</sup> [Langtidspan for forskning og høyere utdanning - regjeringen.no](#).

<sup>4</sup> [Strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling - regjeringen.no](#).

faglig fornyelse, kvalitetsutvikling og for å sikre forskningsbasert utdanning<sup>5</sup>. Som nasjonal konkurransearena bidrar Forskningsrådet til kvalitet og systematisk oppbygging av kompetanse på prioriterte områder og i alle deler av forskningssystemet.

For å få til dette trenger vi mobilisering fra hele talentbasen, gode arbeidsvilkår- og utviklingsmuligheter, et velfungerende samspill med alle samfunnssektorer og nasjonale og internasjonale forsknings- og innovasjonsmiljøer.

Til tross for en sterk vekst i antall doktorgradskandidater og postdoktorer er det tegn til ubalanse i forskerrekutteringen, langs flere dimensjoner. Noen fagområder, herunder samfunnsvitenskap, humaniora og livsvitenskap, har god søkning til doktorgradsutdanning mens andre, blant annet innenfor teknologi og noen profesjonsutdanninger, har større utfordringer<sup>6</sup>. Selv om kjønnsbalansen samlet sett er god, er det store forskjeller mellom fagområder og disipliner<sup>7</sup>. Rekrutteringen speiler heller ikke mangfoldet i den norske befolkningen når vi for eksempel ser på foreldres landbakgrunn, eller mer generelt antallet som rekrutteres med norsk utdanningsbakgrunn. Det reiser spørsmålet om forskningssystemet legger tilstrekkelig til rette for å tiltrekke og beholde mangfoldet av talenter som er nødvendig for å løse nåværende og fremtidige samfunnsutfordringer.

Det er viktig at karriereløpet muliggjør samhandling og kunnskapsflyt mellom UH-institusjonene, forskningsinstituttene, helseforetakene og nærings- og samfunnsliv. Det er den type samarbeidskonstellasjoner som legger til rette for bærekraftig utvikling og omstilling. Komplekse problemer krever økt samspill mellom fag og sektorer (tverr- og transfaglighet) for å løses, noe som igjen forutsetter forsknings- og innovasjonskompetanse i offentlig sektor og næringslivet. Håndteringen av dagens og morgendagens store samfunnsutfordringer krever samordnet innsats fra et bredt spekter av FOUI-interessenter, både nasjonalt og internasjonalt. For å oppnå et mer konkurransedyktig og effektivt FoU-system og gode nasjonale kunnskaps- og innovasjonssystemer må spillet mellom forskning, innovasjon og utdanning styrkes. Et mer kunnskapsbasert arbeidsliv åpner opp for nye og attraktive karriereveier for alle med forskningskompetanse.

## 3.2 Brukermål

Den viktigste brukergruppen for denne planen er forskningsinstitusjoner som rekrutterer og kvalifiserer til forskning. Brukergruppene omfatter primært universiteter og høyskoler med rett til å tildele doktorgrad, men også forskningsinstitutter, helseforetak og andre aktører i privat, offentlig og frivillig sektor.

Andre brukergrupper er:

- forskningsmiljøer som bidrar i forskerqualifiseringen, enten gjennom å tilby et godt faglig miljø og/eller veiledning, eller forskerskoler som tilbyr koordinert opplæring av høy kvalitet og relevans.
- enkeltpersoner som søker eller vurderer å søke seg mot doktorgradsutdanning og/eller er i et kvalifiseringsløp som forsker.
- arbeidsgivere<sup>8</sup> i næringsliv, offentlig og frivillig sektor som rekrutterer til forskning eller annet arbeid som krever høy vitenskapelig kompetanse, og som legger til rette for gode overganger fra kvalifiseringsstilling til andre typer jobber.

---

<sup>5</sup> [Strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling \(regjeringen.no\)](#)

<sup>6</sup> [Langtidsplan for forskning og høyere utdanning - regjeringen.no.](#)

<sup>7</sup> [Doktorgrader | NIFU.](#)

<sup>8</sup> Dette inkluderer ideelle organisasjoner og forskernes organisasjoner.

Denne rekrutteringsplanen har følgende brukermål:

- 1. Forskningsinstitusjonene tilbyr forskerkvalifisering av høy kvalitet**
- 2. Forskningsinstitusjonene rekrutterer fra hele talentbasen**
- 3. Forskningsinstitusjonene styrker rekrutteringen innenfor forskningspolitiske prioriterte områder**
- 4. Forskningsinstitusjoner og andre aktører legger til rette for at flere får erfaring med sektorsamspill i løpet av forskerkvalifiseringen**
- 5. Norske forskertalenter får internasjonal erfaring og inngår i internasjonale nettverk**
- 6. Yngre forskere har tilgang til attraktive arbeidsvilkår og utviklingsmuligheter, samt trygge og forutsigbare karriereløp<sup>9</sup>**

Forskning og utdanning av høy kvalitet i fremragende fagmiljøer er bærebjelken for å nå samtlige mål i planen. For å kunne utvikle fremragende fagmiljøer må institusjonene kunne rekruttere dyktige yngre forskere og kunne tilby gode betingelser.

Forutsigbarhet i finansiering og utsikter til fast jobb øker attraktiviteten knyttet til en karriere i akademisk sektor. Veksten i antallet rekrutteringsstillinger i forhold til antallet faste stillinger har bidratt til økt konkurranse om de faste stillingene, økt andel midlertidighet og lite forutsigbarhet blant yngre forskere. Ofte kreves mer enn en postdoktorperiode for å kvalifisere til fast stilling i akademisk sektor. Samtidig er det viktig å påpeke at mange forskere finner en karrierevei i andre sektorer enn akademisk sektor og at behovet for forskerkompetanse finnes i alle samfunnets sektorer. Det må derfor utdannes flere doktorgradskandidater enn de som kan få fast jobb i akademisk sektor. Det er nødvendig å fremme attraktiviteten til forskerkarrierer i næringsliv og offentlig sektor.

Konkurransen om forskertalentene er global og økende. Den store andelen doktorgradsstudenter og postdoktorer fra utenlandske læresteder viser at Norge er en del av det internasjonale arbeidsmarkedet og et attraktivt land for yngre forskere. Det er imidlertid ønskelig at flere unge norske forskere søker seg eller reiser ut. Forskningsrådet tilbyr allerede utenlandsstipend for stipendiater<sup>10</sup> for å stimulere til utgående mobilitet. Manglende utgående mobilitet kan ha mange forklaringer, blant annet mindre attraktive betingelser ute, familiære forhold og usikre jobbsikter ved retur til hjemlandet. Dette medfører større konkurranse om stillingene i Norge. Dersom utviklingen fortsetter kan det gi grunn til bekymring rundt kapasiteten for forskning på norske forhold og ivaretagelse av norsk som fagspråk. Framtidig håndtering av internasjonal mobilitet og samarbeid i forskning og innovasjon og et strengere regelverk vil i tillegg kunne påvirke rekrutteringen fra utlandet. Det er allerede en utfordring å få nok kvalifiserte kandidater til stillinger som krever sikkerhetsklarering<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> [NIFU Open Access Archive: Doktorgradsundersøkelsen 2019: En spørreundersøkelse blant doktorer \(ph.d.\) som disputerte i 2013, 2014 eller 2015 \(unit.no\)](#)

<sup>10</sup> [Utenlandsopphold for doktorgrads- og postdoktorstipendiater](#)

<sup>11</sup> Jf. Regjeringens mål om å utdanne flere ph.d.-er som kan sikkerhetsklareres (Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2023–2032)



# 4 Prioriteringer

## 4.1 Faglige og tematiske prioriteringer

Forskningsrådets rekrutteringsinnsats omfatter i utgangspunktet alle fag og disipliner. Regjeringens Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2023-2032 vil være førende fremover. Faglige og tematiske prioriteringer av rekrutteringsinnsatsen skjer i hovedsak i porteføljene, gjennom planarbeid og konkrete utlysninger og investeringsvalg. En vesentlig andel av rekrutteringsinnsatsen finner sted gjennom virkemidler som ikke er forankret i de definerte porteføljene, som sentersatsinger, forskerskoler, institutt-ph.d. og nærings- og offentlig sektor-ph.d.<sup>12</sup>.

Som følge av nasjonale prioriteringer er Forskningsrådets rekrutteringsinnsats høyere i de teknologirettede og matematisk naturvitenskapelige fagområdene enn fordelingen mellom fagområder nasjonalt, og lavere innenfor for eksempel samfunnsvitenskap og humaniora<sup>13</sup>. Innenfor medisin og helse bidrar også andre finansieringskilder til rekruttering.

Rekrutteringsinnsatsen har som ambisjon å ivareta fag med rekrutteringsbehov. Forskningsrådets rekrutteringsinnsats vil imidlertid i særlig grad rettes inn mot de tre overordnede målene i Forskningsrådets strategi<sup>14</sup> bærekraft, grensesprengende forskning og innovasjon og omstilling og de fem strategiske områdene; hav, grønt skifte, teknologi og digitalisering, helse- og velferd og samhörighet og globalisering. Behovet for rekrutteringsinnsats kan variere innenfor prioriteringene.

For å bygge opp under mål, planer og investeringer utarbeider Forskningsrådet eget statistikkgrunnlag, og initierer analyser og evalueringer som grunnlag for prioriteringer.

## 4.2 Strukturelle prioriteringer

Rekruttering inngår som strukturell prioritering i alle porteføljeplanene. Porteføljestyrene følger opp ved å prioritere tiltak innenfor sine ansvarsområder med bakgrunn i analysene av utviklingen administrasjonen gjennomfører. Rekruttering er relevant for flere andre prioriteringer i porteføljeplanene som åpen forskning, nasjonalt og internasjonalt samarbeid og kjønnsbalanse og mangfold. Rekrutteringsinnsatsen er behandlet i fire deler.

### 4.2.1 Kvalitet

Sentrale kvalitetsindikatorer i forskeropplæringen er at kandidatene får god formell og uformell opplæring, veiledning og tilgang til stimulerende nasjonale og internasjonale nettverk. Forskningsrådet bidrar til kvalitet primært gjennom å finansiere doktorgrads- og postdoktorstipend i prosjekter av høy kvalitet som har vunnet frem i konkurransen med andre. På den måten bygges og fornyes de gode miljøene ved de norske forskningsinstitusjonene og fremmer utviklingen av forskning av høy kvalitet.

For å nå målene om flere fremragende forskningsmiljøer og et mer kunnskapsbasert og innovativt arbeidsliv, må talentfulle kvinner og menn, uavhengig av bakgrunn, rekrutteres til forskning. Kjønn som perspektiv handler om at biologisk og sosialt kjønn reflekteres i forskningens innhold, dens virkninger og effekter. Et økende antall studier viser at et mangfold av perspektiver bidrar til økt

---

<sup>12</sup> Se Porteføljeanalyse 2022, Forskningsrådets bidrag til forskerrekruttering og tidlig karriere.

<sup>13</sup> Se Porteføljeanalyse 2022, Forskningsrådets bidrag til forskerrekruttering og tidlig karriere.

<sup>14</sup> [Strategi for Norges forskningsråd 2020-2024 \(Forskingsradet.no\)](https://www.forskingsradet.no/strategi-for-norges-forskningsrad-2020-2024)

kreativitet, vitenskapelig kvalitet og samfunnsmessig relevans<sup>15</sup>. Selv om kjønnsbalansen i norsk forskning har blitt jevnere, er det fortsatt skjevheter i rekrutteringsgrunnlaget, noe som også påvirker representasjon og mangfold i forskningens innhold.

Porteføljestyrene har et selvstendig ansvar for å sette inn tiltak for å bidra til økt kvalitet i forskeropplæringen. Tiltakene vurderes ut fra analyser gjennomført og levert av administrasjonen. Det er dermed behov for et godt statistikkgrunnlag, både fra Forskningsrådets egen statistikkbank og nasjonal statistikk.

Høy forskningskvalitet skal ligge til grunn for forskerutdanningen. Måten forskernes kvalifikasjoner vurderes og måles på, er imidlertid i endring nasjonalt og internasjonalt, blant annet for å endre kvalitetskulturen bort fra et overdrevent fokus på antall publiseringer. Vurderingsformene bør reflektere den økende vekten på åpen forskning og forskningens brede samfunnsoppdrag. Forventningene til en forskerutdannet er høye, selv om ikke alle skal kunne alt.

### **Generelle ferdigheter**

- Siden bredden i kandidatenes fremtidige yrkesdeltakelse vil være stor, bør forskeropplæringen stimulere til diversitet i kvalifiseringen og til at kandidatene også får mulighet til å bygge kompetanse i bredde, gjennom internasjonalisering, i samspill med arbeidslivet i andre sektorer og etter den enkeltes interesser, ambisjoner og behov<sup>16</sup>.

### **Spesifikke ferdigheter**

- *Åpen forskning*<sup>17</sup>. Det er en fordel om alle som går inn i et kvalifiseringsløp får relevant opplæring i åpen forskning. Forskningsrådet vil derfor i samarbeid med institusjonene bidra til at kandidatene oppnår de ferdighetene og den kompetansen som er nødvendig for å orientere seg og bygge en karriere innenfor et åpent forskningssystem.
- *Tverr- og transdisiplinær forskning*. Forskeropplæringen bør bidra til å bygge ferdigheter og fremme tverr- og transdisiplinær forskning, blant annet gjennom integrering mellom forskningsinstitusjonene og andre av samfunnets sektorer.
- *Integritet og forskningsetikk*. Som følge av forskningens transformerende potensial trenger vi utprøving av nye modeller for opplæring og kvalifisering som ivaretar en felles forståelse for hva ansvarlig forskning og innovasjon kan og bør være.

### **Kjønnsbalanse og mangfold**

- *Kjønnsbalanse i forskning*. For å sette inn de riktige tiltakene er det behov for analyser av kjønnsbalansen i forskning, både for Forskningsrådet som helhet og innenfor de enkelte porteføljene. Ufordringene rundt kjønnsbalanse varierer sterkt mellom fag og disipliner. Spesifikke tiltak må rettes mot de fagområdene der kjønnsbalansen i toppstillingene er særlig svak.
- *Effekter av virkemidler på kjønnsbalanse*. Det er behov for analyser av hvordan Forskningsrådets virkemidler slår ut forskjellig på kvinner og menn. Spesiell

---

<sup>15</sup> [Policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon](https://www.forskningsradet.no) (Forskningsradet.no).

<sup>16</sup> Viktigheten av uformelle kvalifikasjoner og synliggjøringen av disse, som f.eks. fagfellesskap /nettverksbygging og sosialisering er en viktig bestanddel i forskeropplæringen.

<sup>17</sup> Blant de forventede effektene av åpen forskning er at integriteten, påliteligheten og gjennomsiktigheten til vitenskapelig forskning forbedres og derigjennom forskningens kvalitet. I tillegg styrkes kunnskapsstrømmen til sluttbrukere av forskning som myndigheter, samfunn og næringsliv.

oppmerksomhet bør rettes mot hvordan internasjonaliseringstiltak fungerer for kvinner og menn, for om nødvendig å justere tiltak for at så mange som mulig fra norske utdanningsinstitusjoner kan få ønsket internasjonal erfaring.

- *Årsaker til manglende mangfold.* Det er behov for analyser av årsaken til at minoritetsgrupper som for eksempel barn av innvandrere i liten grad velger en forskerkarriere. Sosial bakgrunn er også et område vi vet for lite om når det gjelder valg av forskerkarriere. Samtidig må dette ses i lys av at andelen med utenlandsk statsborgerskap som avla doktorgraden i Norge har doblet seg de siste 20 årene og dermed at andelen med norsk bakgrunn er redusert.

## 4.2.2 Kapasitet

Kapasitet handler om å kvalifisere et tilstrekkelig antall forskere til å dekke samfunnets behov for kunnskap og kompetanse. Det er ønskelig at flere studenter fra norske institusjoner og arbeidstakere i norsk arbeidsliv søker seg til en forskerkarriere. Dette gjelder ikke minst etterkommere etter innvandrere, som til tross for å være godt representert i høyere utdanning er underrepresentert i forskningssektoren<sup>18</sup>.

Den største andelen av doktorstipendiater og postdoktorer finansieres over universitetenes og høyskolenes grunnbudsjetter. Forskningsrådet vil skape forutsigbarhet i prioriteringen av rekruttering og har et særlig ansvar for rekruttering til nasjonale satsingsområder. Den enkelte portefølje i Forskningsrådet har et selvstendig ansvar for å analysere rekrutteringsbehovet og hvor det ikke er behov for rekruttering innenfor eget område og ta i bruk nødvendige tiltak for å sikre kapasitet og balanse i rekrutteringen. Bare på områder hvor det er identifisert behov for rekrutteringsstillinger, skal dette etterspørres i utlysningene. Hvis det ikke er eksplisitt formulert i utlysningene, skal rekrutteringsstillinger heller ikke spille rolle ved vurdering av prosjektene. På områder med varig udekkede rekrutteringsbehov kan det være aktuelt å prøve ut nye mekanismer for fordeling av rekrutteringsstillinger.

Tilbøyeligheten til å velge doktorgradsutdanning blant kandidater fra norske læresteder varierer mellom fagområdene. Mens tilgangen på søkere til rekrutteringsstillinger er generelt god innenfor samfunnsvitenskap og humaniora, er det betydelige rekrutteringsutfordringer innenfor realfag og teknologi og i enkelte profesjonsutdanninger. I tillegg er det viktig å ivareta rekrutteringen til de små fagdisiplinene, spesielt innenfor humaniora, jus, psykologi, pedagogikk, helsefag og kunstnerisk utvikling. Dette gjøres blant annet for å sikre bredde i kunnskapstilfanget og kunnskapsberedskap i samfunnet.

Rekruttering og etterspørsel etter doktorgradskompetanse er også ujevnt fordelt mellom regionene<sup>19</sup>. Mens tilgangen på forskningskompetanse er god i Sørøst-Norge og i de store byene, er andelen FoU-årsverk samlet for alle sektorer lav i de tre nordligste fylkene og i innlandet<sup>20</sup>.

### **Bedre kunnskapsgrunnlag for beslutninger**

- *Monitor for forskerrekruttering.* Forskningsrådet har vært pådriver for etablering av et system for monitorering av doktorers rekrutterings- og karriereveier gjennom kobling av registre, den såkalte forskerrekrutteringsmonitoren<sup>21</sup>. Monitoren vil, når den er ferdig utviklet, kunne gi unike

---

<sup>18</sup> Strategi for forskerrekruttering (Kunnskapsdepartementet).

<sup>19</sup> NHOs kompetansebarometer 2021: En kartlegging av NHOs medlemsbedrifters kompetansebehov i 2021.

<sup>20</sup> Indikatorrapporten 2021. FoU-årsverk og FoU-personalet (forskningsradet.no).

<sup>21</sup> Resultatene fra en pilotstudie er publisert i Indikatorrapporten 2019 og 2020 (Rekruttering til forskning (forskningsradet.no)). Det er utarbeidet et sett med tabeller fra forskerrekrutteringsmonitoren som inngår i Indikatorrapportens A.1-tabellsett som er planlagt oppdatert årlig.

muligheter for rekrutteringsanalyser og avdekke områder med stor ubalanse i rekrutterings-grunnlaget<sup>22</sup>.

*Rekrutteringsanalyse.* For å kunne prioritere rekruttering i henhold til ønskede politiske mål, er det behov for mer detaljerte analyser av etterspørsel og tilgang til rekrutteringsstillinger.

### **Tidlig eksponering**

- I utdanninger med lavere tilbøyelighet til å velge doktorgradsutdanning er det viktig å fange studentenes interesse for forskning tidlig i studieløpet, blant annet gjennom studentaktive læringsformer og introduksjon av forskning og forskningsmetoder. Forskerlinjer er eksempel på virkemidler for å fremme studentenes interesse for forskning.

### **Rekruttering til næringslivet og offentlig sektor**

- *Næringslivet.* For å sikre fortsatt verdiskaping, konkurransekraft og omstilling er det behov for å styrke rekruttering til næringslivet, særlig innenfor kunnskaps- og teknologivirksomhetene<sup>23</sup>. Forskningsrådets rekrutteringsinnsats rettet mot næringslivet omfatter flere ulike virkemidler, likevel har antallet Forskningsrådsfinansierte rekrutterings-årsverk tilknyttet næringslivet gått litt ned de senere årene<sup>24</sup>. For å lykkes med de ambisiøse målene om styrket konkurransekraft og innovasjonsevne trenger vi mer kunnskap om hvordan ulike virkemidler fungerer sammen.
- *Offentlig sektor.* Det er viktig at også offentlige aktører har forskningskompetanse, slik at de kan vurdere hvilke kunnskapsbehov som krever forskning og hvordan resultatene kan anvendes i egen sektor<sup>25</sup>. Forskningsrådet har siden 2012 styrket innsatsen for innovasjon i offentlig sektor gjennom egne virkemidler som også omfatter rekruttering. Innretning og effekter av satsingen følges opp i forbindelse med videre satsing.
- *Entreprenørskap.* Innovative forskere i academia er viktige for nyskaping i et samfunn i endring. For å koble forskere i rekruttstillinger med entreprenørskap og for å styrke karriereveier innenfor forskningsbasert innovasjon som er et av Forskningsrådets ansvarsområder, bør det innføres et stipend for ph.d. og postdok, da disse er viktige kilder for nyskaping og kommersialisering av forskningsresultater og kan åpne for en entreprenøriell karrierevei.

## 4.2.3 Kunnskapsflyt

For at ny kunnskap skal kunne videreutvikles og tas i bruk trenger vi mekanismer som sikrer kunnskapsflyt mellom institusjoner, land og sektorer. Kunnskapsflyt handler både om hvordan kompetanse settes sammen i prosjekter, samarbeidsrelasjoner og fysisk og virtuell mobilitet. Flyt av kunnskap og kompetanse i kvalifiseringen av forskere styrker kandidatens forståelse og innsikt i forskjeller mellom samfunnssektorer og deres generelle kompetanse for et mangfold av karriereveier.

### **Sektorsamspill og sektormobilitet**

Sektorsamspill bidrar til å utvikle et kunnskapsbasert arbeidsliv, til å gjøre forskning mer relevant for brukerne og å legge til rette for at forskningen når frem til aktørene som har

---

<sup>22</sup> Se også avsnitt om EUs planer om utvikling av observatorier for mobilitet og karriereutvikling under pkt. 4.4.

<sup>23</sup> NHOs kompetansebarometer 2021: En kartlegging av NHOs medlemsbedrifters kompetansebehov i 2021.

<sup>24</sup> Se Porteføljeanalyse 2022, Forskningsrådets bidrag til forskerrekruttering og tidlig karriere.

<sup>25</sup> Innovasjon i offentlig sektor. Forskningsrådets strategi 2018-2023.

bruk for den. Virkemidler for forskerrekuttering er godt egnet også til å utvikle sektorsamspill mer generelt.

- *Bred erfaring.* Flere kandidater bør få erfaring med sektorsamspill i løpet av forskerkvalifisering. Mange av Forskningsrådets virkemidler stimulerer direkte eller indirekte til kompetanseutvikling og kunnskapsflyt i næringsliv og offentlig sektor<sup>26</sup>. Det er likevel behov å styrke den samlede innsatsen. Personlig erfaring med sektorsamspill er en av flere metoder for å oppnå bedre kunnskapsutveksling, tilegne seg et bredere sett med forskningsrelaterte ferdigheter og bedre innsikt i behovene til andre sektorer enn academia. Her spiller også instituttene en viktig rolle. Tett samarbeid mellom universitet og forskningsinstitutt om doktorgradsløp med delt forskningsopphold bidrar til å utvikle forskere som behersker kombinasjonen av brukerrelevans og akademisk virksomhet tidlig i karrieren. Forskningsinstituttene veiledningsrolle er et eksempel på det, ved at kandidater som får veiledning fra instituttene forskere får innblikk i instituttene anvendte aktivitet. Dette vil åpne for flere karriereveier.
- *Mobilitet begge veier.* Mens mobiliteten fra UH-sektoren til alle deler av arbeidslivet er stor, er det vanskelig å vende tilbake til academia etter en periode med arbeid i andre samfunnssektorer. Det har blant annet sammenheng med at vitenskapelig publisering teller tungt i ansettelsesprosesser, mens annen type erfaring verdsettes i lavere grad. Utvikling av et bredere sett av kriterier er under utvikling både internasjonalt og nasjonalt, og vil ventelig styrke mulighetene for mobilitet begge veier.

### **Internasjonal mobilitet**

Norge er et lite land og rekrutteringsstillingene er del av et internasjonalt arbeidsmarked. Den store andelen søkere fra utenlandske læresteder viser at Norge er et attraktivt land for yngre forskere<sup>27</sup>. Internasjonal rekruttering er vesentlig for norske forskningsmiljøer. En stor grad av internasjonale søkere bidrar til å bygge kapasitet ved norske forskningsinstitusjoner og bringer med seg verdifulle kunnskaper og erfaringer fra miljøer i utlandet.

- *Utgående mobilitet.* Internasjonal erfaring styrker yngre forskeres selvstendighet og sjanser i konkurransen om internasjonale forskningsmidler. Det har lenge vært et mål at flere med utdanning fra norske læresteder reiser ut og tilegner seg internasjonal erfaring før de eventuelt etablerer en videre forskerkarriere ved et norsk lærested. Forskningsrådets innsats for å styrke utgående mobilitet de senere årene har gitt resultater, likevel er den utgående mobiliteten fortsatt langt lavere enn den inngående. Det kan ha mange forklaringer, blant annet mindre attraktive betingelser ved utenlandske institusjoner, familiære forhold og annet. For kandidater i doktorgradsløp kan også tidspress for å bli ferdige innen normert tid være en viktig faktor til at de ikke søker seg ut.
- *Marie Skłodowska Curie Actions (MSCA)*<sup>28</sup> er EUs særskilte satsing på forskere i tidlig karriereløp (ph.d. og postdoktor) og oppfordrer til mobilitet mellom land, sektorer og fag. Satsingen omfatter flere støtteordninger, blant annet til doktorgradsstudenter og postdoktorer som vil fremme sin karriere med et utenlandsopphold. For å kompensere for lavere lønnsbetingelser i utlandet forvalter Forskningsrådet toppfinansieringsordning for de som reiser ut av Norge. Selv om antallet søknader fra Norge de siste årene er mer enn tredoblet<sup>29</sup>, er potensialet for ytterligere økning fortsatt stort.

---

<sup>26</sup> Jf. Porteføljeanalyse 2022. Slike virkemidler omfatter blant annet SFI, nærings-ph.d. og off. sektor-ph.d.

<sup>27</sup> [Rekordmange utenlandske statsborgere blant de nye doktorene i 2021 \(ssb.no\)](#)

<sup>28</sup> [Marie Skłodowska-Curie Actions \(europa.eu\)](#)

<sup>29</sup> Se Porteføljeanalyse 2022, Forskningsrådets bidrag til forskerrekuttering og tidlig karriere.

## 4.2.4 Karriere

Den viktigste innsatsfaktoren i forskning er forskerne selv. Vi må derfor tiltrekke de gode talentene og gi dem utviklingsmuligheter og vilkår som gjør at de finner det attraktivt å satse på en videre karriere innen forskning.

*En doktorgrad* kvalifiserer for stillinger i hele samfunnet. Det er praktisk talt ingen arbeidsledighet blant doktorer. En stor andel av de som starter en doktorgradsutdanning ser for seg en karriere innen forskning, men blir i begrenset grad eksponert for andre karrieremuligheter. Mange doktorer har gitt uttrykk for at doktorgradsutdanningen er mindre relevant for stillingen de innehar, og at karriereveiledningen var mangelfull<sup>30</sup>. Flere institusjoner har etablert spesielle programmer for særlig talentfulle yngre forskere, men det er potensial for ytterligere å styrke den systematiske veiledningen og støtten mot andre karriereveier enn innenfor academia. Samtidig vil instituttsektoren kunne bidra sterkt med en arbeidslivsrelevant veiledning for de 10-12 prosent av kandidatene som har tilknytning der. Siden de aller fleste forskningsrådsfinansierte doktorgradskandidater og postdoktorer er en del av et større forskningsprosjekt, vil en viktig del av karriereutviklingen for disse stipendiatene ligge der.

*Videre kvalifisering i academia* er krevende, og konkurransen om faste stillinger er hard. Utfordringene som unge forskere møter, er av internasjonal karakter og omtales gjerne som et forskerproletariat eller prekariatet<sup>31</sup>. Som for doktorkandidatene har også mange postdoktorer rapportert om lite karrierestøtte i kvalifiseringsperioden<sup>32</sup>. Uforutsigbarhet og utstrakt bruk av midlertidige stillinger bidrar til å svekke den akademiske forskerkarrierens attraktivitet<sup>33</sup>. Mange forlater academia etter en eller to postdoktorperioder, og veien frem mot professorstilling er ofte lang. Bedre utviklingsmuligheter, karrierestøtte og forutsigbarhet er derfor avgjørende for å rekruttere og beholde forskertalentene. Mange postdoktorer brukes til kapasitetsbygging i prosjekter der kvalifiseringselementet for vitenskapelig toppstilling i mindre grad er til stede<sup>34</sup>. Dette indikerer at ikke alle får mulighet til å utvikle en selvstendig forskerprofil i løpet av perioden. Etter at Forskningsrådet innførte krav til utviklingsplan for alle postdoktorer i 2017, har flere institusjoner innført tilsvarende krav for alle sine postdoktorer.

Et variert erfaringsgrunnlag kan bidra til å styrke yngre forskeres breddekompetanse og selvstendighet. En forsker med utdanning eller opphold fra flere land og arbeidsgivere og med erfaring fra flere sektorer oppfattes ofte som en sterkere kandidat enn en som har hele karrieren sin fra én enkelt arbeidsgiver.

### **Koordinert innsats**

- De viktigste aktørene i innsatsen for å redusere midlertidighet er myndigheter og arbeidsgivere. Forskningsrådet finansierer imidlertid en betydelig andel av postdoktorstillingene i Norge og bidrar den forstand til økt midlertidighet blant yngre forskere<sup>35</sup>.

---

<sup>30</sup> [Doktorgradsundersøkelsen 2019 : En spørreundersøkelse blant doktorer \(ph.d.\) som disputerte i 2013, 2014 eller 2015 | NIFU .](#)

<sup>31</sup> [Reducing the precarity of academic research careers | en | OECD .](#)

<sup>32</sup> [Kartlegging av postdoktorstillingen. Mål, praksis og erfaringer | NIFU .](#)

<sup>33</sup> Kunnskapsdepartementet lyste ut i mai 2022 et oppdrag som skal finne ut av hvordan ekstern finansiering påvirker midlertidigheten. Rapporten vil gi kunnskapsgrunnlag som Forskningsrådet vil ta med i det videre arbeid knyttet til egen rolle når det gjelder midlertidighet. [Vil ha svar på hvilken rolle ekstern finansiering spiller for midlertidighet \(khrono.no\).](#)

<sup>34</sup> [Kartlegging av postdoktorstillingen : Mål, praksis og erfaringer | NIFU .](#)

<sup>35</sup> Jf. KDs analyseoppdrag, se fotnote 27.

## Karrierestøtte for alle i kvalifiseringsløp

- For å tydeliggjøre postdoktorstillingens formål om å bygge opp en selvstendig forskerprofil innførte Forskningsrådet krav om utviklingsplan for alle postdoktorer fra 2017. Tilsvarende krav bør gjelde for doktorgradskandidatene og treårig forskerprosjekt med internasjonal mobilitet støttet av Forskningsrådet. For at utviklingsplanene skal fungere etter hensikten bør de oppdateres jevnlig, ettersom nye behov og prioriteringer oppstår. Det er viktig å merke seg at dette ikke nødvendigvis vil medføre merarbeid for forskningsinstitusjonene siden flere allerede tilbyr karriereveiledning og dermed karriereplaner i dag.
- Utviklingsplanen kan omfatte alle type karrieremuligheter for en forsker innenfor academia, næringsliv og offentlig sektor.

## Styrke forutsigbarheten

- Vurderingskriteriene for ansettelse og tildeling av forskningsmidler er i endring<sup>36</sup>, noe som gjør det krevende for unge forskere å ta informerte valg om karrierebygging. De som allerede har påbegynt kvalifiseringsløp trenger forutsigbarhet og gode overgangsordninger. God informasjon og veiledning om krav og forventninger som har direkte konsekvens for forskerkarrieren er avgjørende. Forskningsrådet vil ha god dialog med forskningssektoren når det gjelder disse endringene av vurderingskriterier for forskning og forskere.

## 4.3 Prioriteringer i forholdet til EUs rammeprogram (Horisont Europa) og andre relevante EU-aktiviteter

Horisont Europa, som er EUs niende rammeprogram for forskning og innovasjon (2021–2027), har tre hovedsøyler: Fremragende vitenskap, Globale utfordringer og konkurransedyktig næringsliv og Åpen innovasjon. De mest relevante aktivitetene sorterer under søyle 1 *Fremragende vitenskap* som omfatter forskerinitiert forskning i Det europeiske forskningsrådet (ERC), herunder mobilitetsordningene under Marie *Skłodowska-Curie Actions* (MSCA). I tillegg til de tre hovedsøylene, består Horisont Europa av en tverrgående del (WIDERA) som skal sikre bredere deltakelse og styrking av Det europeiske forskningsområdet (ERA). Hovedinnholdet i den tverrgående delen skal i tillegg bidra til spredning av fremragende kvalitet og reformere og forbedre det europeiske forsknings- og innovasjonssystemet.

Oppbyggingen av det europeiske forskningsområdet (ERA) krever utvikling av et attraktivt, åpent og bærekraftig europeisk arbeidsmarked for forskere. I tillegg til rammeprogrammet Horisont Europa og spesielt MSCA, vil *European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers* (C&C), og implementeringsmekanismen *Human Resources Strategy for Researchers* (HRS4R), sammen med EURAXESS's tjenestenettverk og portaler<sup>37</sup> spille en viktig rolle i denne prosessen.

---

<sup>36</sup> [Agreement on Reforming Research Assessment](#)

<sup>37</sup> EURAXESS er en plattform for åpen rekruttering, mobilitet og karriereveiledning og fasiliterer implementeringen nasjonalt av EUs Charter and Code og HRS4R. Forskningsrådet er EURAXESS Bridgehead Organisation (BHO). Det innebærer å koordinere det norske EURAXESS-nettverket bestående av universiteter og høyskoler og være bindeledd mot EU og det internasjonale EURAXESS-nettverket med tilstedeværelse i 43 land.

## Utviklingsprosjekter

- *Generelle ferdigheter.* EU utvikler oversikt over behov og nytte av ferdigheter, avhengig av karrierevei (alle skal ikke kunne alt). Dette standardiseres for en bedre monitorering gjennom ESCO<sup>38</sup>.
- *Forskerkarriere og kompetanse.* EU utvikler parallelt to rammeverk: et rammeverk for forskerkarrierer<sup>39</sup> og et rammeverk for forskerkompetanse<sup>40</sup>. Førstnevnte har blant annet som mål å definere hva det innebærer å være en forsker i det europeiske forskningsområdet og å definere forskerprofesjonene. Det skal bidra til en anerkjennelse av forskeryrket og forenkle sammenlikningen av forskerkarrierer. Sistnevnte har som sitt primære mål å bekjempe forskerprekariatet, preget av korte, midlertidige kontrakter gjennom bevisstgjøring om ferdigheter som er nødvendige for å bygge en karriere på tvers av sektorer.
- *Balansert mobilitet.* Et annet viktig initiativ er *ERA4You* som skal sørge for geografisk balansert mobilitet, gjøre forskere mer attraktive i alle sektorer og styrke samarbeid om karriereutvikling mellom aktørene.
- *ERA Talent Platform* vil bygge på EURAXESS for å skape en online one-stop-shop, med forbedret struktur og styring, og utnytte lenker til andre EU-initiativer. Plattformen vil gjøre det mulig for forskere å administrere sin læring og karriere, og FoU-institusjonene skal kunne bedre administrere sine talentpooler.
- Et *observatorium for forsknings- og innovasjonskarrierer* skal også opprettes, for å overvåke implementeringen av det europeiske rammeverket for forskerkarrierer og for å dokumentere effektiviteten av tiltak for balansert talentsirkulasjon og styrking av forskerkarrierer. Observatoriet vil kunne spore forskeres mobilitet, karrierer, ferdigheter og arbeidsforhold og har som mål å forbedre kunnskapen ytterligere om forskernes karriere for beslutningstakere, organisasjoner og forskere selv. Den europeiske strategien for universiteter inkluderer også et eget observatorium for UH-sektoren *European Higher Education Sector Observatory*<sup>41</sup>.

---

<sup>38</sup> ESCO er en flerspråklig klassifisering av europeiske ferdigheter, kompetanse og yrker som inkluderer relevante kategorier for forskeryrket (<https://esco.ec.europa.eu/>).

<sup>39</sup> European Framework for research careers

<sup>40</sup> European competence framework for researchers (Rammeverket er nettopp ferdigstilt og vil snart få eget nettsted).

<sup>41</sup> Se også avsnitt om EUs planer om utvikling av monitor for forskerrekruttering under pkt. 4.3.2.



# 5 Tiltak

Forskningsrådets rolle er å fremme forskning og forskningsbasert innovasjon. Ved å understøtte forskningsinstitusjonene som har hovedansvaret for rekruttering og karriereløp med relevante stimuleringsordninger, bygger Forskningsrådet oppunder de nasjonale målsettingene for rekruttering av forskere og karriereutvikling. Forskningsrådet skal bidra til at samfunnet som helhet har kompetansen som er nødvendig for å løse utfordringene vi står overfor, blant annet innen velferd, bærekraft og omstilling av næringsliv. Tiltakene stimulerer til å nå de overordnede forskningspolitiske målene.

Forskningsrådet tilbyr allerede en rekke tiltak for forskerutdanning rettet mot karriereløp i academia og øvrige karriereløp. Listen nedenfor er en supplerende liste med nye tiltak for å styrke rekrutteringen i de forskningspolitiske prioriterte områdene for perioden 2023-2027. Tiltakene er sortert i henhold til de seks brukermålene med ni hovedtiltak og oppfølgingspunkter under hvert av tiltakene. Vi skiller mellom generelle tiltak og tiltak som ivaretas i porteføljene.

Forskningsrådet vil både legge til rette for dialog mellom porteføljestyrene og mellom de som har ansvar for de ulike rekrutteringsvirkemidlene i administrasjonen for å sikre god koordinering og måloppnåelse.

## 1. Sikre finansieringen av doktorgrads- og postdoktorstipend i prosjekter av høy kvalitet

*Tiltak i porteføljestyrene:*

- Sørg for at de beste prosjektene får bevilgning i alle virkemidler for å sikre gode rammevilkår for stipendiatene som blir finansiert i prosjektene<sup>42</sup>.

## 2. Videreutvikle og styrke ordninger for økt kvalitet og relevans i forskeropplæringen

*Generelle tiltak:*

- Sikre strategiske og forutsigbare utlysninger av midler til nasjonale forskerskoler med vekt på utvikling og fornyelse i doktorgradsutdanningen.
- Normalt tre års postdoktorperiode.
- I samarbeid med institusjonene stimulere til at kandidatene får opplæring i åpen forskning.

## 3. Sørg for rekruttering fra hele talentbasen

*Generelle tiltak:*

- Analysere hvordan våre virkemidler påvirker kjønnsbalanse og mangfold og sette inn kompensierende tiltak hvor skjevheter er dokumentert.

*Tiltak i porteføljestyrene:*

- Innarbeide rekruttering, kjønnsbalanse og mangfold i alle porteføljeanalyser og følge opp med tiltak der analysene viser behov.

## 4. Forbedre Forskningsrådets statistikk og analyse

*Generelle tiltak:*

- Forbedre datakvaliteten i Forskningsrådets rekrutteringsstatistikk.
- Doktorer og postdoktorer med finansiering fra Forskningsrådet skal kunne identifiseres i SSBs rekrutteringsmonitor.
- Analysere karriereutviklingen til doktorander med finansiering fra Forskningsrådet og se dette i sammenheng med data om doktorander med annen type finansiering.
- Evaluere forsøksordningen med forskerlinjer for eventuell videre satsing.
- Analysere og identifisere rekrutteringsbehov innenfor porteføljestyrenes ansvarsområder.

*Tiltak i porteføljestyrene*

---

<sup>42</sup> [Se porteføljene og porteføljeplanene](#)

- Prioritere rekruttering i utlysninger på områder med stort rekrutteringsbehov. Der det ikke er identifisert et rekrutteringsbehov, skal det heller ikke etterspørres rekrutteringsstillinger i utlysningene.
- Utrede nye mekanismer som porteføljene kan følge opp for tildeling av rekrutteringsstillinger der behovet er stort.
- Tildele rekrutteringsstillinger til pågående prosjekter i porteføljen.

## **5. Styrke sektormobilitet**

### *Generelle tiltak:*

- Evaluere Forskningsrådets rekrutteringsinnsats mot næringslivet, herunder *Nærings-ph.d.*
- Evaluere omfang og innretning av ordningen *Offentlig sektor-ph.d.*
- Innføre mobilitetsstipend (lønnsmidler) til doktorstipendiater og postdoktorer for hospitering i næringsliv/offentlig sektor/frivillig sektor på inntil seks måneder. For postdoktorstipendiater kan det søkes om forlenget finansiering av postdoktorstipendet tilsvarende hospiteringens lengde. For doktorstipendiater kan det søkes om hospiteringsstipend for opphold inntil seks måneder som et alternativ til annet pliktarbeid i stipendiatperioden, for eksempel undervisning.
- Innføre stipend for entreprenørskap for ph.d. og postdok med mål om å videreutvikle forskningen til en forretningsidé.

### *Tiltak i porteføljestyrene:*

- Finansiere gjesteopphold i prosjektene for ansatte fra næringsliv og offentlig sektor.

## **6. Gjennomgå og styrke stimuleringsordningene for utgående mobilitet**

### *Generelle tiltak:*

- Stille krav ved Forskningsrådets tildeling av utenlandsstipend om mastergrad eller doktorgrad ved en norsk forskningsorganisasjon og bosted eller arbeid i Norge i minst 12 måneder i løpet av de siste syv foregående årene.
- Intensivere innsatsen for mobilisering og suksess i MSCA.

### *Tiltak i porteføljestyrene:*

- Fremme mulighetene for utgående mobilitet i utlysninger.

## **7. Stimulere utviklingen av karrierestøtte**

### *Generelle tiltak:*

- Stimulere institusjonene til å opprette ordninger med mentorer fra arbeidslivet.
- Stimulere til videre utbygging av karrierestøtte gjennom nettverk.
- Delta i internasjonale erfaringsutviklingsnettverk for karrierestøtte (EURAXESS).
- Stille krav om utviklingsplan for alle doktorgradsstipendiater finansiert av Forskningsrådet.
- Be om oppfølging av utviklingsplan i prosjektrapporteringen.

## **8. Ivareta nye kriterier for vurdering av kvalifikasjoner og karrierebygging**

### *Generelle tiltak:*

- Etablere kriterier som vurderer bredden av kompetanse for forskere som søker midler fra Forskningsrådet.

## **9. Sørge for at virkemidlene for yngre forskere er riktig innrettet og dimensjonert**

### *Generelle tiltak:*

- Analysere effekten av våre virkemidler på yngre forskeres kvalifisering for vitenskapelig toppstilling.
- Innføre støtte til yngre forskere til å videreutvikle lovende prosjekter som ikke nådde opp i konkurransen om forskningsmidler (f.eks. innenfor *Unge forskertalenter*, *Mobilitetsstipend* o.l.).

- Finansiere forskerstilling som alternativ til postdoktorstilling i prosjekter der kapasitetsbygging i prosjektet er et mål for søkerne.

*Tiltak i porteføljestyrene:*

- I større grad ta i bruk søknadstypen *Unge forskertalenter* innenfor sin prosjektportefølje på områder med identifiserte rekrutteringsbehov.
- Ta spesielt ansvar for å følge opp de unge talentene innenfor sin prosjektportefølje.

# 6 Forventede resultater, virkninger og samfunnseffekter

Tiltakene i denne planen er utledet fra samfunnsmålene og brukermålene og forventes å lede til klare dokumenterbare resultater, virkninger og effekter. Sammenhengen mellom tiltak, resultater, virkninger og samfunnseffekter kan illustreres som følger:

*Eksempel: Effektkjeden for mobilitetsstipend.*



## 6.1 Forventede resultater (output)

### Kompetente og motiverte forskere og kunnskapsarbeidere

- Doktorer og postdoktorer finansiert av Forskningsrådet blir eksponert for nasjonale og internasjonale miljøer av høy kvalitet, og bidrar selv til forskning av fremragende kvalitet (eksellens).
- Doktorer og postdoktorer er kjent med dagens og fremtidens krav og forventninger til kunnskapsproduksjon, utvikling og omstilling, blant annet innen åpen forskning, transfaglighet og samfunnsansvarlig forskning og innovasjon.
- En større del av doktorkandidatene og postdoktorene finansiert av Forskningsrådet har erfaring fra samspill med næringsliv og/eller offentlig sektor i løpet av kvalifiseringsperioden (hospitering, mentor, bruk av personell/eksperter fra arbeidslivet i prosjekter).
- Flere doktorkandidater og postdoktorer finansiert av Forskningsrådet har erfaring med entreprenørskap.
- Flere norske kandidater har fått finansiering gjennom MSCA og flere lykkes i ERC.
- Større andel doktorkandidater og postdoktorer tar utenlandsopphold i kvalifiseringsperioden.
- Forskerrekrutteringen ivaretar mangfoldet i det norske samfunnet for å fremme mangfold i forskningsperspektiver og valg av forskningstema.
- Flere doktorkandidater er rekruttert på områder med svak rekruttering.
- Forskningsrådet, forskningsorganisasjoner, myndigheter og studenter har (tilgang til) statistikk og analyser som identifiserer, fag, tema, regioner og ubalanse i mangfoldet med behov for forsterket rekrutteringsinnsats.
- Alle stipendiater med finansiering fra Forskningsrådet har en utviklingsplan som kan omfatte alle type karrieremuligheter for en forsker innenfor academia, næringsliv og offentlig sektor.
- Virkemiddelet *Unge forskertalenter* tas i bruk i flere porteføljer.
- Alle interessenter har god oversikt over doktorers karriereløp.

## 6.2 Forventede virkninger (outcome)

### Forskerkvalifisering av høy kvalitet

- Doktorer som har vært tilknyttet prosjekter finansiert av Forskningsrådet har høy gjennomføringsgrad og normert gjennomføringstid fordi de er tilknyttet prosjekt med høy kvalitet.
- Rekruttering til prosjekter finansiert av Forskningsrådet fremmer kjønnsbalanse og mangfold.
- En større andel av doktorene som har vært tilknyttet prosjekter med finansiering fra Forskningsrådet
  - o har hatt erfaring med sektorsamspill i løpet av doktorgradsperioden, for eksempel gjennom nærings-ph.d., offentlig sektor-ph.d. og hospitering
  - o har hatt erfaring fra internasjonalt samarbeid i løpet av doktorgradsperioden, blant annet gjennom utenlandsopphold
  - o går inn i stillinger som krever høy vitenskapelig kompetanse i næringsliv og offentlig sektor
  - o oppgir at det er godt samsvar mellom kvalifikasjonene de har ervervet og arbeidets innhold

## 6.2 Forventede samfunnseffekter (impact)

### Et kunnskapsbasert samfunns- og arbeidsliv

- Samfunnet har tilgang til kunnskap og kompetanse for å møte nye krav til kunnskap, innovasjon og omstilling i samfunns- og arbeidsliv.
- Forsknings- og innovasjonssystemet er dynamisk og attraktivt.
- Norske forskningsmiljøer hevder seg internasjonalt på områder hvor Norge har særlige forutsetninger og/eller interesser.
- Forskerpopulasjonen i Norge har god kjønnsbalanse og ivaretar hensyn til mangfold.
- Fremragende forskningsmiljøer bidrar med banebrytende kunnskapsutvikling, omstilling og innovasjon i hele landet.
- Norske forskere deltar aktivt i utvikling og omstilling av samfunnet og nyter tillit i befolkningen.
- Kunnskap og kompetanse er allment tilgjengelig.
- God tilgang til kompetanse for å drive kunnskapsutvikling, innovasjon og omstilling. Et dynamisk og attraktivt forsknings- og innovasjonssystem.

## 7 Finansiering

Rekrutteringstiltak finansieres over alle porteføljer, med bidrag fra alle departementer.

### 7.1 Økonomiske konsekvenser av tiltakene i planen

For å gjøre oversikten så riktig og enkel som mulig, ønsker vi å vise ekstra kostnad per enhet innenfor ordningene vi nevner. Vi ønsker ikke å anslå en totalsum, men ser for oss at ordningene kan finansieres slik at budsjettet for hver ordning hvor det er hensiktsmessig har et tak. Søknadene innvilges inntil det taket nås.

Ordning	Forutsetning	Enhet	Kostnad i kroner
<b>Treårig postdoktorstilling</b>	UH-sektorens rundsumsats for 2023 Gjelder kun dem som i dag har toårig postdoktorstipend	År	1 244 000,-
<b>Hospitering doktorstipendiater og postdoktorer i næringsliv eller offentlig sektor inntil seks måneder</b>	UH-sektorens rundsumsats for 2023 Omfatter ikke nærings- og offentlig sektor ph.d.	Måned (6 måneder)	103 700,- (622 000,-)
<b>Stipend for entreprenørskap</b>	UH-sektorens rundsumsats for 2023 Fra 3 til 12 måneder	3 måneder (6 måneder) [12 måneder]	311 000,- (622 000,-) [1 244 000]

## Plan for rekruttering og tidlig karriere - verdikjeden

Samfunns mål	Brukermål	Tiltak	Resultater	Virkinger	Effekter
<p>1. Norsk forskning har forskningskompetanse på høyt internasjonalt nivå</p> <p>2. Rekruttering til norsk forskning gjenspeiler mangfoldet i samfunnet og samfunnets kompetansebehov</p> <p>3. Forskerkompetansen er relevant for bærekraftig utvikling og omstilling</p> <p>4. Det er god sirkulasjon av kunnskap og kompetanse mellom fag, sektorer og land</p>	<p>1. Forskningsinstitusjonene tilbyr forsker/kvalifisering av høy kvalitet</p> <p>2. Forskningsinstitusjonene rekrutterer fra hele talentbasen</p> <p>3. Forskningsinstitusjonene styrker rekrutteringen innenfor forskningspolitiske prioriterte områder</p> <p>4. Forskningsinstitusjoner og andre aktører legger til rette for at flere får erfaring med sektorsamspill i løpet av forskerkarrieren</p> <p>5. Norske forskertalenter får internasjonal erfaring og inngår i internasjonale nettverk</p> <p>6. Yngre forskere har tilgang til attraktive arbeidsvilkår og utviklingsmuligheter, samt trygge og forutsigbare karriereløp</p>	<p>1. Sikre finansieringen av doktorgrad- og postdoktorstipend i prosjekter av høy kvalitet</p> <p>2. Videreutvikle og styrke ordninger for økt kvalitet og relevans i forskeroppfølgingen</p> <p>3. Sørge for rekruttering fra hele talentbasen</p> <p>4. Forbedre Forskningsrådets statistikk og analyse</p> <p>5. Styrke mobiliteten mot næringsliv og offentlig sektor og tilbakeløp</p> <p>6. Gjennomgå og styrke stipuleringsordningene for utgående mobilitet</p> <p>7. Stimulere utviklingen av karrierestøtte</p> <p>8. Ivareta nye kriterier for vurdering av kvalifikasjoner og karrierebygging i et åpent forskningsystem</p> <p>9. Sørge for at virkemidlene for yngre forskere er riktig innrettet og dimensjonert</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doktor og postdoktor finansiert av Forskningsrådet blir eksponert for nasjonale og internasjonale miljøer av høy kvalitet, og bidrar selv til forskning av fremragende kvalitet (eksellens).</li> <li>- Doktor og postdoktor er kjent med dagens og fremtidens krav og forventninger til kunnskapsproduksjon, utvikling og omstilling</li> <li>- Flertallet av doktorandidatene og postdoktorer har erfaring fra samspill med næringsliv og/eller offentlig sektor i løpet av kvalifiseringsperioden</li> <li>- Flere norske kandidater har fått finansiering gjennom MSCA og flere lykkes i ERC</li> <li>- Større andel doktorandidater og postdoktorer får utenlandsopphold i kvalifiseringsperioden</li> <li>- Forskerrekrutteringen ivaretar mangfoldet i samfunnet for å fremme mangfold i forskningsperspektiver og valg av forskningsstema</li> <li>- Flere doktorandidater med utdanning fra norske institusjoner er rekruttert på områder med svak rekruttering</li> <li>- Statistikk og analyse som identifiserer fag, tema og regioner med behov for forsterket rekrutteringsinnsats.</li> <li>- Alle stipendater med finansiering fra Forskningsrådet har en utviklingsplan som omfatter karrieremuligheter innen flere sektorer.</li> <li>- Kriteriene for merittering i et åpent forskningsystem er tydeliggjort og tilgjengelig i kvalifiseringsløp.</li> <li>- Yngre forskertalenter tas i bruk i flere porteføljer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doktorer som har vært tilknyttet prosjekter finansiert av Forskningsrådet har bedre gjennomføringsgrad og kortere gjennomføringsstid enn kandidater som ikke har hatt slik tilknytning.</li> <li>- Rekruttering til prosjekter finansiert av Forskningsrådet fremmer kjennsbalansen og mangfold.</li> <li>- En større andel av doktorer som har vært tilknyttet prosjekter med finansiering fra Forskningsrådet har hatt erfaring med sektorsamspill i løpet av doktorgradsperioden, for eksempel gjennom nærings-ph.d., offentlig sektor-ph.d. og hospitering.</li> <li>- En større andel av doktorer som har vært tilknyttet prosjekter med finansiering fra Forskningsrådet har hatt erfaring fra internasjonalt samarbeid i løpet av doktorgradsperioden, blant annet gjennom utenlandsopphold.</li> <li>- Doktorer oppgir i arbeidsmarkedsundersøkelser at det er godt samsvar mellom kvalifikasjoner og arbeidsinnhold.</li> <li>- Forskningsrådets virkemidler for yngre forskere er attraktive blant de beste talentene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Samfunnet har tilgang til kunnskap og kompetanse for å møte nye krav til kunnskap, innovasjon og omstilling i samfunns- og arbeidsliv.</li> <li>- Et dynamisk og attraktivt forsknings- og innovasjonssystem.</li> <li>- Norske forskningsmiljøer hevder seg internasjonalt på områder av hvor Norge har særlige forutsetninger og/eller interesser.</li> <li>- Forskerpopulasjonen i Norge har god kjennsbalansen og ivaretar hensyn til mangfold.</li> <li>- Fremragende forskningsmiljøer bidrar med banebrytende kunnskapsutvikling, omstilling og innovasjon i hele landet.</li> <li>- Norske forskere deltar aktivt i utvikling og omstilling av samfunnet og nyter tilfall i befolkningen</li> <li>- Kunnskap og kompetanse tilgjengelig.</li> <li>- God tilgang til kompetanse for å drive kunnskapsutvikling, innovasjon og omstilling. Et dynamisk og attraktivt forsknings- og innovasjonssystem.</li> </ul>

**Norges forskningsråd**

Besøksadresse: Drammensveien 288  
Postboks 564  
1327 Lysaker

Telefon: 22 03 70 00  
Telefaks: 22 03 70 01

[post@forskningsradet.no](mailto:post@forskningsradet.no)  
[www.forskningsradet.no](http://www.forskningsradet.no)

Publikasjonen kan lastes ned fra  
[www.forskningsradet.no/publikasjoner](http://www.forskningsradet.no/publikasjoner)

ISBN 978-82-12-03961-2 (PDF)

