

Rapport om Unge forskertalenter

Gjennomgang av ordningen
Unge forskertalenter
i perioden 2013-2018



Rapport om Unge forskertalenter

Gjennomgang av ordningen Unge forskertalenter
i perioden 2013-2018

Innhold

Sammendrag	2
Summary	3
Bakgrunn for rapporten	4
1. Ordningen Unge forskertalenter	5
Fakta om søkerne til Unge forskertalenter	7
Unge forskertalenter – Lykkes de i ERC?	17
2. Spørreundersøkelsen til søkere til Unge forskertalenter	20
Metode og avgrensning	20
Resultater fra spørreundersøkelsen	21
Demografi - Hvem svarte på spørreundersøkelsen?	21
2.1. Drivkraft og motivasjon hos søkerne	23
2.2. Utvikling av forskningskarrieren	25
2.3. Uavhengighet og selvstendighet som forsker	28
2.4. Opplevelse av effekten av Unge forskertalenter på karrieren	29
2.5. Opplevelse av rammene og administrasjonen av ordningen	30
Andre tilbakemeldinger	31
3. Innspill fra universitetsledelsen ved de seks forespurte universitetene	32
Strategisk bruk av Unge forskertalenter og støtte ved institusjonene	32
Unge forskertalenter - rammer og dimensjonering	33
Synspunkter på effekten av Unge forskertalenter	34
4. Oppsummering	35
Prosjektledernes karriereutvikling etter at de ble tildelt Unge forskertalenter-prosjektet	35
Unge forskertalenter bidrag til flere søknader og høyere innvilgelsesprosent i ERC	36
Rammene for ordningen	36
Det fremtidige behovet for Unge forskertalenter ved forskningsorganisasjonene	37

Sammendrag

Forskningsrådet har i perioden 2013-2018 bevilget cirka 2 milliarder kroner til 298 prosjekter gjennom Unge forskertalenter, og summen bevilget har holdt seg relativt stabilt, i gjennomsnitt 330 mill. kroner per år. Ordningen har fått inn gode søknader, og hvert år har over 30 prosent av søknadene fått hovedkarakter 6 eller 7. Innvilgelsesprosenten var de to første årene på nesten 20 prosent, men både antall innvilgede søknader og innvilgelsesprosent har vært synkende de siste fire årene. Hele 90 prosent av Unge forskertalenter-prosjektene ble bevilget innenfor FRIPRO og de resterende 10 prosent ble bevilget gjennom programmer. Universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) har mottatt 80 prosent av alle bevilgninger og UiO har mottatt flest, totalt 34 prosent. Blant de 298 søknadene, som fikk bevilgning fra Unge forskertalenter i denne perioden, fikk kvinner 127 prosjekter og menn 171. Mottakerne var i gjennomsnitt 36 år, og kvinner var i gjennomsnitt litt eldre enn menn.

Forskningsrådet foretok høsten 2019 en gjennomgang av ordningen Unge forskertalenter for perioden 2013-2018, for å se på effekten av ordningen, inkludert tilbakemelding fra institusjonene og de som mottar støtte fra ordningen. Gjennomgangen er basert på Forskningsrådets egne dokumenter og data om ordningen fra Forskningsrådets Datavarehus, en spørreundersøkelse til et utvalg av prosjektledere som har søkt Unge forskertalenter, og spørsmål til ledelsen ved seks av universitetene (UiO, NTNU, UiB, NMBU, UiT - Norges arktiske universitet og UiS).

Tema i undersøkelsen var selve ordningen, søkers drivkraft og motivasjon og effekten av denne ordningen på søkeres karriere. Resultatene viser at søkerne er godt fornøyd med ordningen. De viktigste motivasjonsfaktorene for å søke var å få drive selvstendig forskning og å bygge karriere. Det å få bevilgning fra Unge forskertalenter er svært motiverende for de unge forskerne. Vi ser at det har bidratt til å styrke deres karriereutvikling og har gitt mulighet til å etablere en forskningsgruppe for å kunne utføre banebrytende forskning. Analysene viser at de som fikk Unge forskertalenter har veiledet flere doktorgradsstipendiater og postdoktorer, opparbeidet seg større forskningsgrupper og en større andel av dem har blitt professor enn søkere med avslag. Vi ser trender i denne undersøkelsen på at ordningen har effekt, men siden undersøkelsen gjennomføres relativt kort tid etter at de mottok bevilgningen (ett til seks år etter) er det for tidlig å se full effekt av ordningen.

Gjennomgangen viser også at det er en økning i antall søknader til og innvilgelse av støtte i European Research Council (ERC) blant de som har fått Unge forskertalenter og at disse også utgjør en økende andel av de som søker og får innvilget ERC Starting Grant og Consolidator Grant. De får høyere karakterer og når lengre i ERC-søknadsprosessen sammenlignet med søkerne som fikk avslag i Unge forskertalenter.

Når det gjelder tilbakemeldingene fra universitetsledelsen ved de seks universitetene, så er de i det store og hele godt fornøyd med ordningen, og de anser Unge forskertalenter som en viktig ordning som gir mulighet for unge, talentfulle forskere til å bygge en selvstendig, akademisk karriere og for å bygge fremtidens fremragende forskningsmiljøer.

Gjennomgangen viser at Forskningsrådet bør se nærmere på fremtidige behov for ordningen, følge nasjonalitet og kjønnsbalanse i bevilgningene og vurdere om intervju skal gjeninnføres, samt bredere bruk i Forskningsrådets programmer og aktiviteter for å utnytte denne ordningen på best mulig måte.

Summary

In the period 2013-2018, the Research Council of Norway has allocated approximately NOK 2 billion to 298 projects through the Young Research Talent scheme, and the sum granted has remained relatively stable, on average NOK 330 million per year. The scheme has received good applications, and every year more than 30 percent of the applications have received overall mark 6 or 7. The success rate was almost 20 percent in the first two years, but both the number of applications granted and the success rate have been decreasing during the last four years. As much as 90 percent of the Young Research Talent projects were funded within FRIPRO and the remaining 10 percent was funded through programs. The university and college sector ("UH sector") have received 80 percent of all grants and UiO has received the most, a total of 34 percent. Among the 298 applications, which received funding from Young Research Talents during this period, women received 127 projects and men 171. The recipients were on average 36 years, and women were on average slightly older than men.

In the autumn of 2019, the Research Council conducted a review of the scheme Young Research Talents for the period 2013-2018, to investigate the effect of the scheme and including feedback from the institutions and those receiving funding. The review is based on the Research Council's own documents and data on the scheme from the Research Council of Norway's Data Warehouse, a survey of a selection of project managers who have applied for Young Research Talents, and questions to management at six of the universities (UiO, NTNU, UiB, NMBU, UiT The Arctic University of Norway and UiS).

Topics in the survey were the scheme itself, the applicant's driving force and motivation and the effect of this scheme on the applicants' career. The results show that the applicants are well satisfied with the scheme. The most important motivating factors for applying were to conduct independent research and build a career. Getting funding from Young Research Talents is very motivating for the young researchers. We see that it has contributed to strengthening their career development and given the opportunity to establish a research group to be able to carry out cutting-edge research. The analyses show that those who received the Young Research Talent grant have guided several doctoral fellows and post doctors, established larger research groups and a larger proportion of them have become professors than rejected applicants. We see trends in this survey that the scheme has an effect, but since the survey is carried out relatively shortly after they received the grant (one to six years after), it is too early to see the full effect of the scheme.

The review also shows that there has been an increase in the number of applications to and grants received for funding in the European Research Council (ERC) among those who have been awarded Young Research Talents and that these also constitute an increasing proportion of those who apply for and receive ERC Starting Grant and Consolidator Grant. They receive higher marks and reach longer in the ERC application process compared to applicants who were rejected by Young Research Talents.

Regarding the feedback from the management at the six universities, they are largely satisfied with the scheme, and they consider Young Research Talents as an important scheme that allows young, talented researchers to build an independent, academic career and to build the future of outstanding research environments.

The review shows that the Research Council of Norway should take a closer look at the future need for the scheme, monitor the nationality and gender balance of the grantees and consider whether interview should be reintroduced, as well as broader use in the Research Council's programs and activities to make best use of this scheme.

Bakgrunn for rapporten

I langtidsplanen for forskning og høyere utdanning (2019-2028) blir satsing på unge talenter omtalt som "det aller viktigste for å bygge verdensledende fagmiljøer fremover". Allerede i 2013 etablerte Forskningsrådet under Fri prosjektstøtte (FRIPRO) en ny ordning - Unge forskertalenter - som nettopp har som hovedmål å gi unge og spesielt lovende forskere uavhengighet og mulighet til å utvikle egne ideer, og på den måten bidra til at de satser på en forskerkarriere. For å lykkes med å bygge verdensledende fagmiljøer for fremtiden, vil det derfor være strategisk viktig å satse på de unge talentene. I Kunnskapsdepartementets tildelingsbrev til Forskningsrådet for 2019 er "Virkninger av ordningen Unge forskertalenter" etterspurt som styringsinformasjon under MRS-mål 1: Økt vitenskapelig kvalitet.

I perioden 2013 til 2018 har Forskningsrådet gitt bevilgning til 298 prosjekter i Unge forskertalenter, hvilket er et betydelig antall. Hele 269 av disse er bevilget fra FRIPRO. For å se nærmere på hvordan ordningen fungerer ved de ulike forskningsinstitusjonene og virkningene av ordningen på de Unge forskertalentes karrierer, har Forskningsrådet høsten 2019 hatt en gjennomgang av ordningen Unge forskertalenter.

Gjennomgangen er basert på:

1. Forskningsrådets egne dokumenter og data om ordningen fra Forskningsrådets Datavarehus
2. En spørreundersøkelse til et utvalg av forskere som har søkt ordningen Unge forskertalenter. Spørreundersøkelsen ble gjennomført av Ipsos på oppdrag fra Forskningsrådet
3. Spørsmål til ledelsen ved seks universiteter: Universitetet i Oslo (UiO), Norges teknisk-naturvitenskapelig universitet (NTNU), Universitetet i Bergen (UiB), Norges miljø- og biovitenskapelige Universitet (NMBU), Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet (UiT) og Universitetet i Stavanger (UiS)

I arbeidet har vi vært opptatt av å få fram kunnskap om:

- Prosjektledernes karriereutvikling etter at de ble tildelt Unge forskertalenter-prosjektet
- I hvilken grad ordningen Unge forskertalenter har bidratt til flere søknader til og høyere innvilgelsesprosent i Det Europeiske forskningsrådet (European Research Council, ERC)
- Om rammene til ordningen Unge forskertalenter bør endres
- Det fremtidige behovet for ordningen Unge forskertalenter ved forskningsorganisasjonene

Det er relativt få år siden oppstart av ordningen Unge forskertalenter, så derfor har få prosjektledere avsluttet sin prosjektperiode. Det vil derfor være for tidlig å kunne gi et fullstendig bilde av effekter av ordningen. En gjennomgang vil imidlertid kunne antyde trender og gi viktige innspill til videreutvikling av Unge forskertalenter.

1. Ordningen Unge forskertalenter

Forskningsrådet har i perioden 2013-2018 bevilget cirka 2 milliarder kroner til 298 prosjekter gjennom Unge forskertalenter. Ordningen har fått inn gode søknader, og over 30 prosent av søknadene hvert år har fått hovedkarakter 6 eller 7, men både antall innvilgede søknader og innvilgelsesprosent har vært synkende de siste fire årene. Hele 90 prosent av Unge forskertalenter-prosjektene er bevilget gjennom FRIPRO og de resterende 10 prosent er bevilget gjennom programmer. Universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) har mottatt 80 prosent av alle bevilgninger og UiO er den institusjonen som har mottatt flest, totalt 34 prosent. I denne perioden har kvinner fått bevilget 127 prosjekter mens menn har fått 171. Mottakerne er i gjennomsnitt 36 år, og kvinner er i gjennomsnitt litt eldre enn menn.

Vi ser en økning i antall søknader til og innvilgelse av støtte i ERC blant de som får Unge forskertalenter og at disse utgjør en økende andel av de som søker og får innvilget ERC Starting Grant og Consolidator Grant. De får høyere karakterer og når lengre i ERC-søknadsprosessen enn de som ikke har fått Unge forskertalenter.

Oppstarten av Unge forskertalenter i FRIPRO

I januar 2013 lanserte Forskningsrådet tanken om et nytt fellesløft innenfor Fri prosjektstøtte - rettet mot unge talentfulle forskere - overfor rektorene ved landets universiteter. Forslaget ble positivt mottatt, og i en felles henvendelse til Kunnskapsdepartementet i februar 2013 forpliktet universitetene seg til å bidra i Fellesløft II med inntil 50 mill. kroner per år i perioden 2014 – 2016. Forutsetningen var at Kunnskapsdepartementet gikk inn med samme beløp, slik at totalt 300 mill. kroner (i tillegg til midler i ordinært budsjett – 137 mill. kroner) kunne tildeles Unge forskertalenter i forbindelse med søknadsbehandlingen for FRIPRO. I september 2013 ble det klart at det i statsbudsjettet for 2014 ville inngå midler til et slikt fellesløft. Internasjonale fagpaneler vurderte og rangerte søknadene som kom inn til utlysningen. Totalt ble det innvilget 64 Unge forskertalenter i fellesløftet i 2013, basert på fagkomiteenes innstillinger, i tillegg til at universitetene valgte blant sine aller beste kandidater.

Ordningen baserte seg på liknende talentsatsinger for unge forskere i andre europeiske land. Det var behov for å ha et tilbud i FRIPRO til dem som befinner seg på karrieretrinnet mellom postdoktor og seniorforskere, noe som blant annet var blitt påpekt i flere fagevalueringer. Tidligere var de unge forskerne henvist til ordningen Forskerprosjekt der de måtte konkurrere med erfarne og meritterte forskere. I denne konkurransen har det vært svært vanskelig å nå opp. For eksempel viste aldersfordelingen for prosjektledere for innvilgede søknader om Forskerprosjekt i 2007, 2009 og 2011 at litt under 20 prosent av dem var 40 år eller yngre.

Krav og føringer til søkerne

Da Unge forskertalenter ble lyst ut første gang i 2013, var det et krav til prosjektlederne at det ved søknadsfristen var mindre enn åtte år siden dato for godkjent disputas. Krav og føringer til søkere til Unge forskertalenter er kort beskrevet i tabellen under (Tabell 1). Kravene har endret seg lite, og vi viser derfor kun kravene fra 2013 og 2018 i tabellen. I utlysningen i 2013 var det ingen minstekrav til prosjektleders erfaring etter disputas, men i 2014 ble det innført et krav om at det ved søknadsfristen måtte være minst to år siden disputas. Ettersom ordningen var myntet på de som har demonstrert evne til å kunne gjennomføre selvstendig, original forskning av høy vitenskapelig kvalitet, var det nødvendig at søkerne hadde forskningserfaring utover arbeidet med doktorgradsavhandlingen.

Tabell 1 Krav og føringer for søkere til Unge forskertalenter

År	Erfaringskrav prosjektleder*	Alderskrav prosjektleder*	Budsjettrammer /beløpsgrense	Prosjektvarighet	Intervju [§]	Krav prosjektleder
2013	< 8 år etter doktorgradsdisputas	< 40 år	3-7 mill. kr	maks 4 år	Nei	
2018	2-8 år etter doktorgradsdisputas	< 40 år	4-8 mill. kr	maks 4 år	Ja	Prosjektleder må bruke minst 50% av sin forskningstid og minst 25% av fulltidsstilling på prosjektet.

*Det har vært mulig å søke om fratrukk for erfarings- og/eller alderskrav som blant annet ulike sykefravær og permisjoner.

[§] Intervju ble benyttet som del av søknadsbehandlingen i 2016, 2017 og 2018

For å gi et klart signal om at ordningen var rettet mot de beste blant de *unge* talentene, ble det satt en øvre aldersgrense for søkerne på 40 år. Det er relativt høy disputasalder i Norge og man ønsket ved dette å gi et signal om behovet for å få denne lavere. En tildeling av et større forskningsprosjekt tidlig i karrieren, som f.eks. fra Unge forskertalenter, var også ment å bidra til at unge søkere fra norske institusjoner økte sin konkurransekraft i ERC. Ordningen er forøvrig ment å stimulere til at flere søker og får støtte fra ERC.

Intervju som del av søknadsprosessen i 2016, 2017 og 2018

Da ordningen ble introdusert i 2013, ble det diskutert å ta i bruk intervjuer etter inspirasjon fra ERC, som del av søknadsbehandlingen for Unge forskertalenter i FRIPRO. Intervjuer ble gjennomført i de tre årene 2016, 2017 og 2018. Hensikten med å intervju prosjektledere var å vurdere deres faglige selvstendighet og modenhet, samt potensial som forskningsledere og planer for videre karrierebygging. Intervju ble også innført for å være en treningsarena for ERC-søknader, hvor intervju er en del av søknadsbehandlingen og evalueringsprosessen. FRIPROs fagkomiteer utførte intervjuene. Hver fagkomité ble inndelt i tre *intervjugrupper* à tre-fire medlemmer og alle intervjuene ble utført i løpet av første dag i komitemøtet. I intervjuet gav kandidatene en kort presentasjon (maks 2 lysark, 3 minutter) og 15 minutter var satt av til spørsmål og svar. Dersom kandidaten ikke kunne møte, ble intervjuet utført via Skype. Innvilgelse ble gitt av komiteene basert på en helhetsvurdering av søknadene med panelets evalueringer og rangeringer, sammen med intervjuene. Totalt ble 246 søkere (41 prosent kvinner og 59 prosent menn) intervjuet i de tre årene: 66 søkere til FRIHUMSAM (59 prosent kvinner og 41 prosent menn), 94 søkere til FRIMEDBIO (45 prosent kvinner og 55 prosent menn), og 86 søkere til FRINATEK (24 prosent kvinner og 76 prosent menn). De som ble bedt om å komme til intervju var blant søkerne med høyest hovedkarakter og rangering fra fagpanelene. I 2019 ble det, av hensyn til omlegging til felles søknadsbehandling, besluttet å ikke lenger ha med intervjuer som del av evalueringsprosessen.

Årlig samling for Unge forskertalenter

Som en del av ordningen, har Forskningsrådet siden 2015 arrangert en årlig samling for Unge forskertalenter. Det er utarbeidet en treårsplan for samlingene, med et hovedtema for hvert av de tre årene. Hvert tema gjentas med tre års mellomrom. Formålet med planen er å kunne tilby de som fikk

bevilgning fra Unge forskertalenter en samlet pakke, organisert slik at hver enkelt prosjektleder i løpet av prosjektperioden sin vil ha hatt mulighet til å få med seg alle temaene. Hovedtemaene har vært forskningsledelse, formidling og karriereutvikling. I tillegg har finansieringsmuligheter og internasjonalisering vært tema på alle samlingene. Samlingene har også vært et forum for å knytte kontakter og utveksle erfaringer. Samlingene har vært populære og har fått gode tilbakemeldinger.

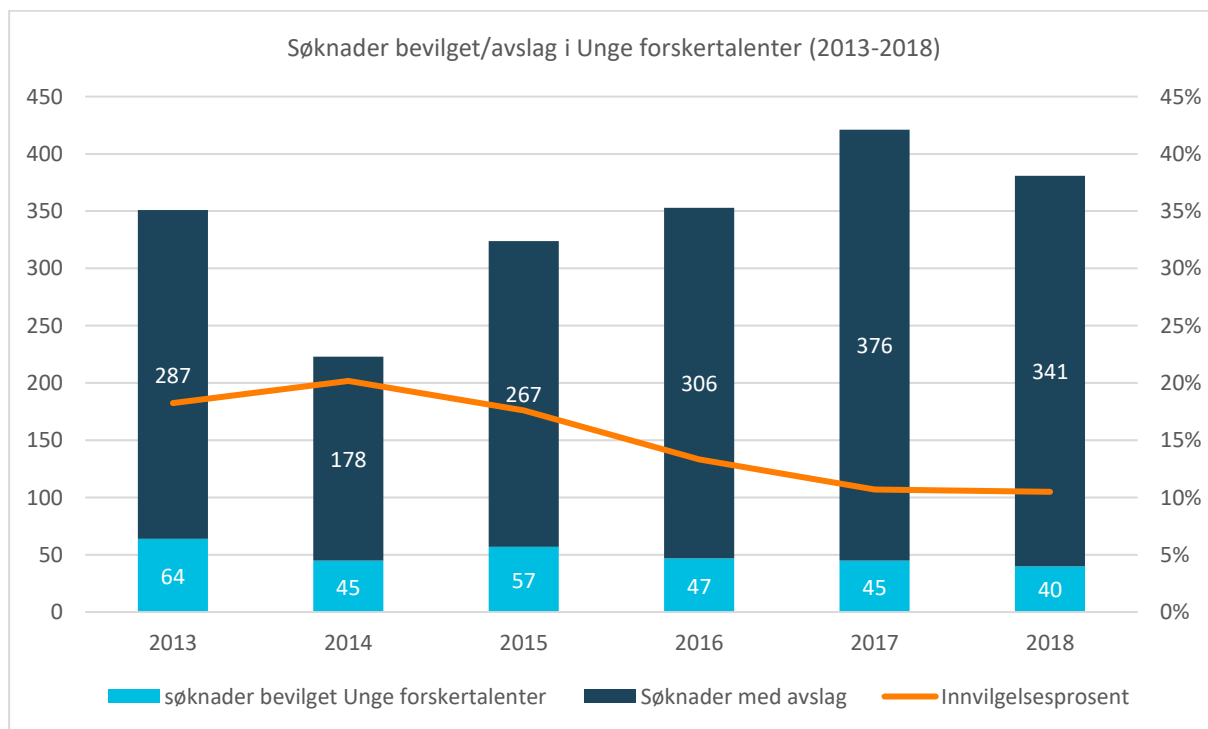
Programmene som benytter søknadstypen

I årene etter 2013 (dvs. 2014-2018) har Unge forskertalenter vært utlyst som en søknadstype innenfor det ordinære budsjettet i FRIPRO, og i tillegg har programmene FINNUT, GLOBVAC, IKTPLUSS, ROMFORSK og STAMCELLER tatt i bruk denne søknadstypen. Prosjektledere som har fått tildeling via disse programmene har deltatt på den årlige samlingen i regi av FRIPRO. Fra 2019 er Unge forskertalenter blitt en egen variant under søknadstypen Forskerprosjekt og kan benyttes av alle programmer/aktiviteter i Forskningsrådet etter behov.

Fakta om søkerne til Unge forskertalenter

Totalt er nesten 2 milliarder kroner bevilget til ordningen Unge forskertalenter i perioden 2013 -2018, og summen bevilget har holdt seg relativt stabilt, i gjennomsnitt cirka 330 mill. kroner per år. Figuren under gir en oversikt over antall søknader bevilget og antall avslag i perioden som er undersøkt (Figur 1). Vi ser at antall søknader til Unge forskertalenter har variert mellom 223 og 421, i hhv. 2014 og 2017. Totalt er 2053 søknader blitt behandlet og 298 har blitt bevilget. Innvilgelsesprosenten var 18-20 prosent de tre første årene, men siden 2017 har den vært på ca. 11 prosent. Trenden for innvilgelsesprosenten har altså vært synkende.

Figur 1 Antall søknader bevilget, antall avslag og innvilgelsesprosent for Unge forskertalenter per år i perioden 2013 til 2018

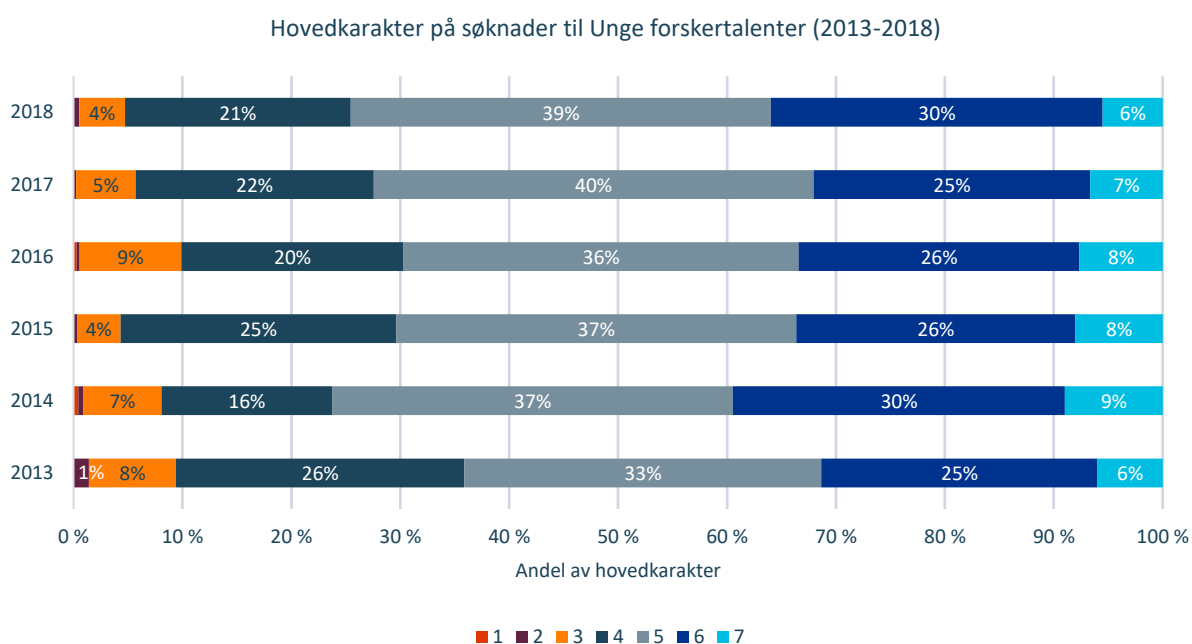


Forskningsrådet har i årene 2013-2018 satset på unge forskere og har bevilget en større andel av midlene til unge forskere under 40 år enn i tidligere år (før 2013). I årene 2007, 2009, 2011 og 2012 hadde forskere under 40 år mindre enn 20 prosent av de bevilgede prosjektene i Forskerprosjekt. I Fellesløft II i 2013, bevilget Forskningsrådet sammen med universitetene 437 mill. kroner til Unge forskertalenter. Samme år bevilget Forskningsrådet 355 mill. kroner til Forskerprosjekt. Andelen bevilget til Unge forskertalenter i 2013 var derfor hele 55 prosent av totalsummen til Forskerprosjekt og Unge forskertalenter i FRIPRO. Satsing på unge forskere, gjennom ordningen Unge forskertalenter, har i perioden 2014-2018 vært mellom 30-38 prosent av totalbevilgningen til Forskerprosjekt og Ungeforskertalenter i FRIPRO. Dette er hentet fra Forskningsrådets interne rapporter.

Hovedkarakterer fra søknadsbehandlingen

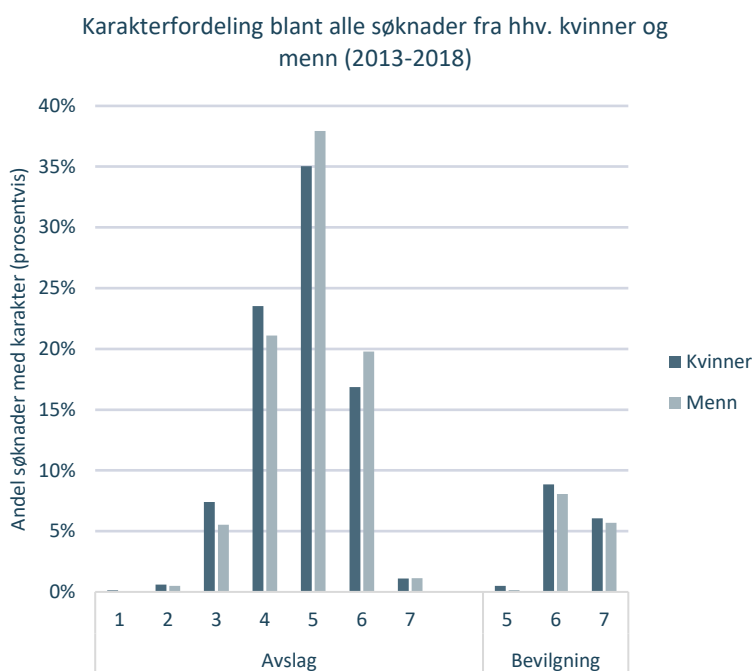
Fordelingen av hovedkarakterene per år er vist i figuren under (Figur 2). Gjennomsnittskarakteren for årene 2013-2018 var 5,04 med svært liten variasjon (4,91 - 5,15). Karakterfordelingen for søknader fra kvinner og menn var svært like i denne perioden (Figur 3). Gjennomsnittskarakteren for alle søknadene innsendt fra kvinner var 4,99 og 6,36 for søknadene som fikk bevilgning mens tilsvarende for menn var 4,86 og 6,40.

Figur 2 Hovedkarakter på søknader til Unge forskertalenter i perioden 2013-2018



Fra figuren under (Figur 3), ser vi at de fleste Unge forskertalenter-prosjektene som ble bevilget fikk karakter 6 eller 7. I tillegg har 6 prosjekter med karakter 5 blitt bevilget gjennom programmene, som i tillegg til ekspertvurderingen i panelene relevansbehandler søknader med karakter 5, 6 eller 7. Vi ser for øvrig at 23 prosjekter med hovedkarakter 7 har fått avslag i denne perioden. Det kan blant annet skyldes harmonisering mellom panelene og at intervjuene har spilt en rolle.

Figur 3 Karakterfordeling kvinne og mann i perioden 2013-2018



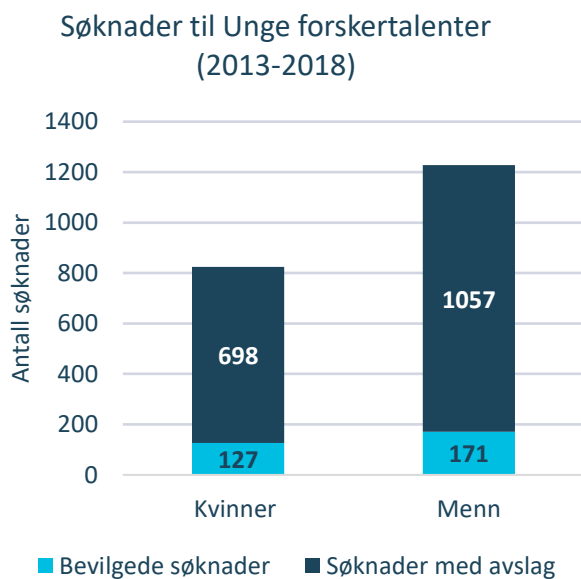
Søkernes kjønn og alder

I perioden 2013-2018 ble 825 søknader sendt inn fra kvinner, mens menn sendte inn 1228 søknader til ordningen Unge forskertalenter. Hvert år har menn sendt inn flere søknader enn kvinner. Kvinner har mottatt 43 prosent av bevilgningene til Unge forskertalenter i perioden 2013-2018 som vist i tabellen under (Tabell 2) og har fått bevilget 127 prosjekter mens menn har fått 171 (Figur 4).

Tabell 2 Kjønnfordeling blant søkerne til ordningen Unge forskertalenter i 2013-2018

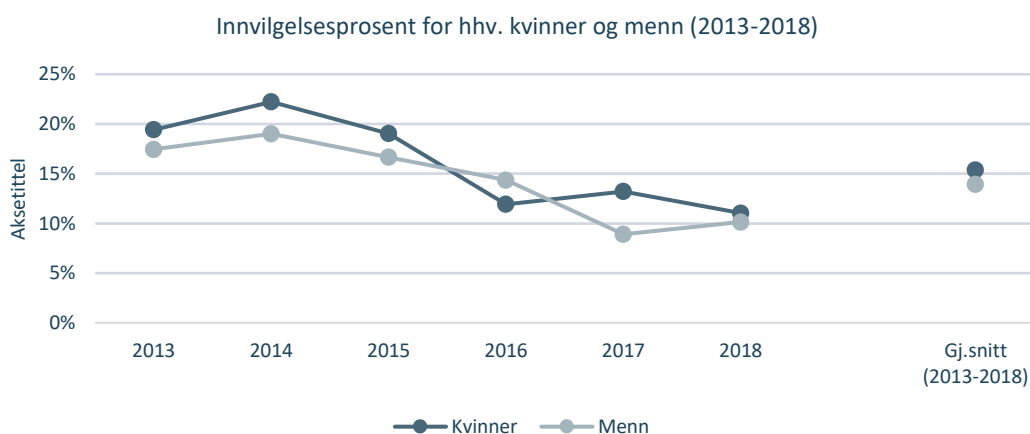
	Antall søknader	Andel søknader	Søkere med bevilgning	Innvilgelsesprosent hhv. kvinner/menn	Andel kvinner /menn med bevilgning	Søkere med avslag	Andel kvinner /menn med avslag
Kvinne	825	40,2 %	127	15,4 %	42,6 %	698	39,8 %
Mann	1228	59,2 %	171	13,9 %	57,4 %	1057	60,2 %
Totalt	2053	100,0 %	298	14,5 %	100,0 %	1755	100,0 %

Figur 4 Søknader til Unge forskertalenter fra kvinner og menn (2013-2018)



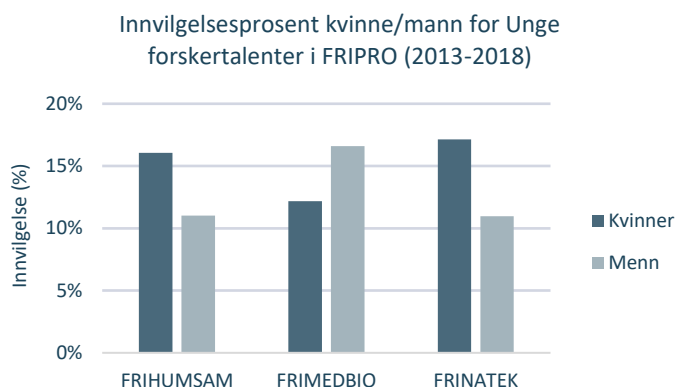
Innvilgelsesprosenten har i gjennomsnitt for perioden vært på 14,5 prosent for alle søkerne, litt høyere for kvinner enn menn (15,4 mot 13,9 prosent). Antall bevilgede søknader var høyest i 2013 pga. Fellesløft II. Det året ble det som nevnt bevilget totalt 64 prosjekter, og av disse gikk 27 til kvinner og 37 til menn. Med unntak av året 2016, har det prosentvis vært litt høyere innvilgelse til kvinner enn til menn som vist i figuren under (Figur 5).

Figur 5 Innvilgelsesprosent per år for søknader fra hhv. kvinner og menn



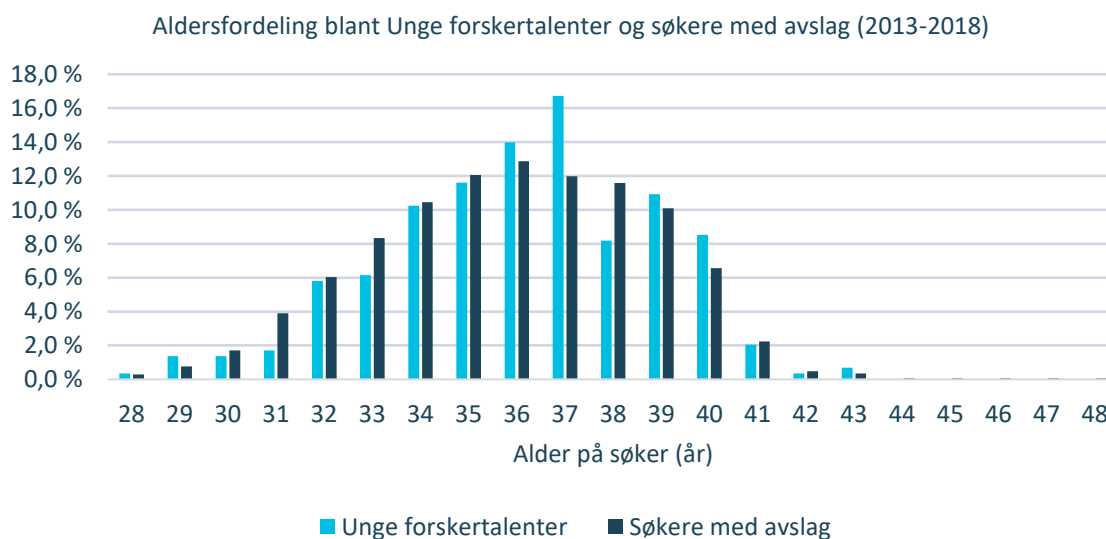
Samlet har kvinner hatt høyere innvilgelse innenfor fagområdene FRIHUMSAM og FRINATEK med innvilgelsesprosent hhv.17 og 16 prosent, sammenlignet med menn (11 prosent i begge), mens innenfor FRIMEDBIO har innvilgelsesprosenten vært høyere til menn, 17 prosent mot 12 prosent for kvinner (Figur 6).

Figur 6 Innvilgelsesprosent innen FRIPRO for hhv. kvinner og menn



Forskningsrådets interne data, viser at i perioden 2013-2018 var gjennomsnittsalderen¹ på de som mottok bevilgning fra Unge forskertalenter nokså lik gjennomsnittsalderen for alle søkerne til Unge forskertalenter. Gjennomsnittsalderen var samlet for perioden på 36,0 år, og gjennomsnittsalderen på prosjektlederne som fikk bevilgning fra Unge forskertalenter var 36,2 år. Et unntak var året 2015, da prosjektlederne som fikk bevilgning fra Unge forskertalenter i gjennomsnitt var ett år yngre enn de som fikk avslag. Dette gjelder også om vi ser på gruppen kvinner (35,5 år mot 36,5 år for alle kvinnelige søkere) og menn (34,5 år mot 35,5 år for alle mannlige søkere) hver for seg. Kvinnene som mottok bevilgning hadde høyere gjennomsnittsalder enn menn som mottok bevilgning, med unntak av i året 2013 hvor kvinner i gjennomsnitt var litt yngre enn menn (kvinner 36,8 år mot menn 37,5 år). I 2016 var gjennomsnittsalderen for de som fikk bevilgning 36,4 år for begge grupper. Aldersfordelingen blant søkerne til Unge forskertalenter er vist i figuren under (Figur 7).

Figur 7 Aldersfordelingen blant søkere til ordningen Unge forskertalenter i perioden 2013-2018



¹ Dette er basert på reell alder og er ikke justert for f.eks. permisjon

Sektorene – søknader og bevilgning

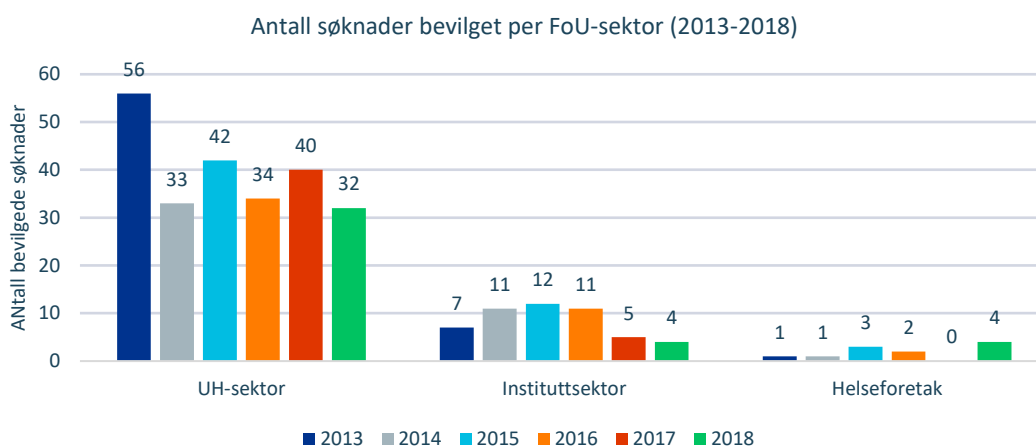
Når vi ser på fordelingen av søknadene innsendt til Unge forskertalenter innen de ulike sektorene, ser vi at ca. 75 prosent av søknadene kom fra søkere ved universiteter og høyskoler, 19 prosent fra instituttsektoren og 6 prosent fra helseforetak og sykehus. Totalt er 298 innvilget. Dette gir en innvilgelsesprosent på i gjennomsnitt 14,5 prosent som vist i tabellen under (Tabell 3). Den høyeste prosentvise innvilgelse har UH- sektoren med 15,5 prosent, fulgt av 12,7 prosent i instituttsektoren og 8,7 prosent i helseforetak.

Tabell 3 Antall søknader og prosentvis innvilgelse per sektor

Sektor	Antall søknader	Søknader (%)	Antall bevilget	Bevilget (%)	Innvilgelse (%)
UH-sektor	1529	74,5 %	237	79,5 %	15,5 %
Instituttsektor	394	19,2 %	50	16,8 %	12,7 %
Helseforetak	126	6,1 %	11	3,7 %	8,7 %
Totalt antall	2053	100,0 %	298	100,0 %	14,5 %

UH-sektoren har mottatt 79,5 prosent av de totale antall Unge forskertalenter-bevilgningene (237 prosjekter), instituttsektoren totalt har fått 16,8 prosent (50 prosjekter), mens helseforetak har kun mottatt 3,7 prosent (11 prosjekter) av bevilgningene. Fordelingen av antall bevilgede prosjekter per sektor i perioden 2013-2018 er vist i figuren under (Figur 8).

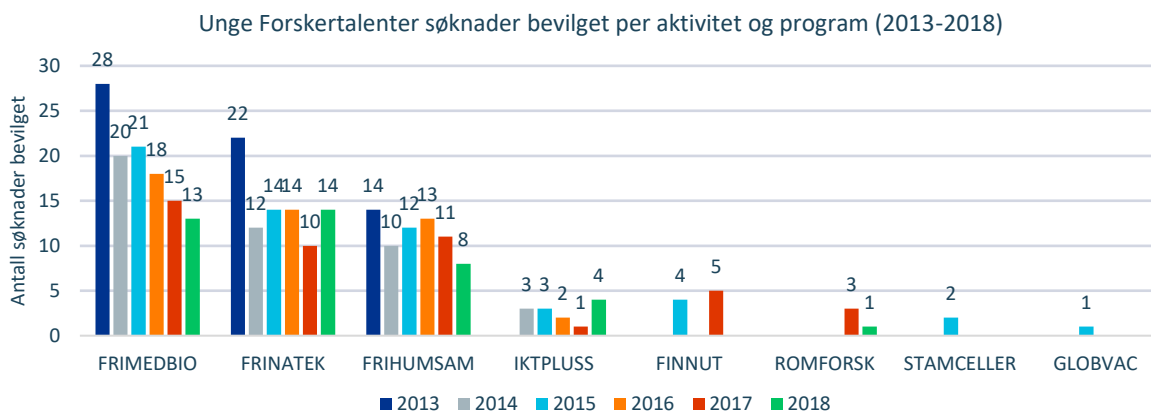
Figur 8 Antall søknader bevilget per år til FoU sektorene i perioden 2013-2018



Aktiviteter og programmer som benyttet Unge forskertalenter

Den hittil høyeste bevilgningen (386 mill. kroner) ble gitt i 2015 utlysningen, til prosjekter med oppstart i 2016. I 2015 ble det lyst ut midler både fra FRIPRO (FRIMEDBIO, FRINATEK og FRIHUMSAM) og fire andre programmer (FINNUT, GLOBVAC, IKTPLUSS og STAMCELLER; som vist i figuren under Figur 9).

Figur 9 Antall søknader bevilget per aktivitet og program



Søknader bevilget innen FRIMEDBIO, FRINATEK og FRIHUMSAM har utgjort 90 prosent av bevilgede søknader totalt i perioden 2013-2018, mens programmene utgjorde de siste 10 prosent. Enkelte program har lyst ut midler bare i en til to av de seks årene. IKTPLUSS har lyst ut i fem av de seks årene i perioden (Figur 9).

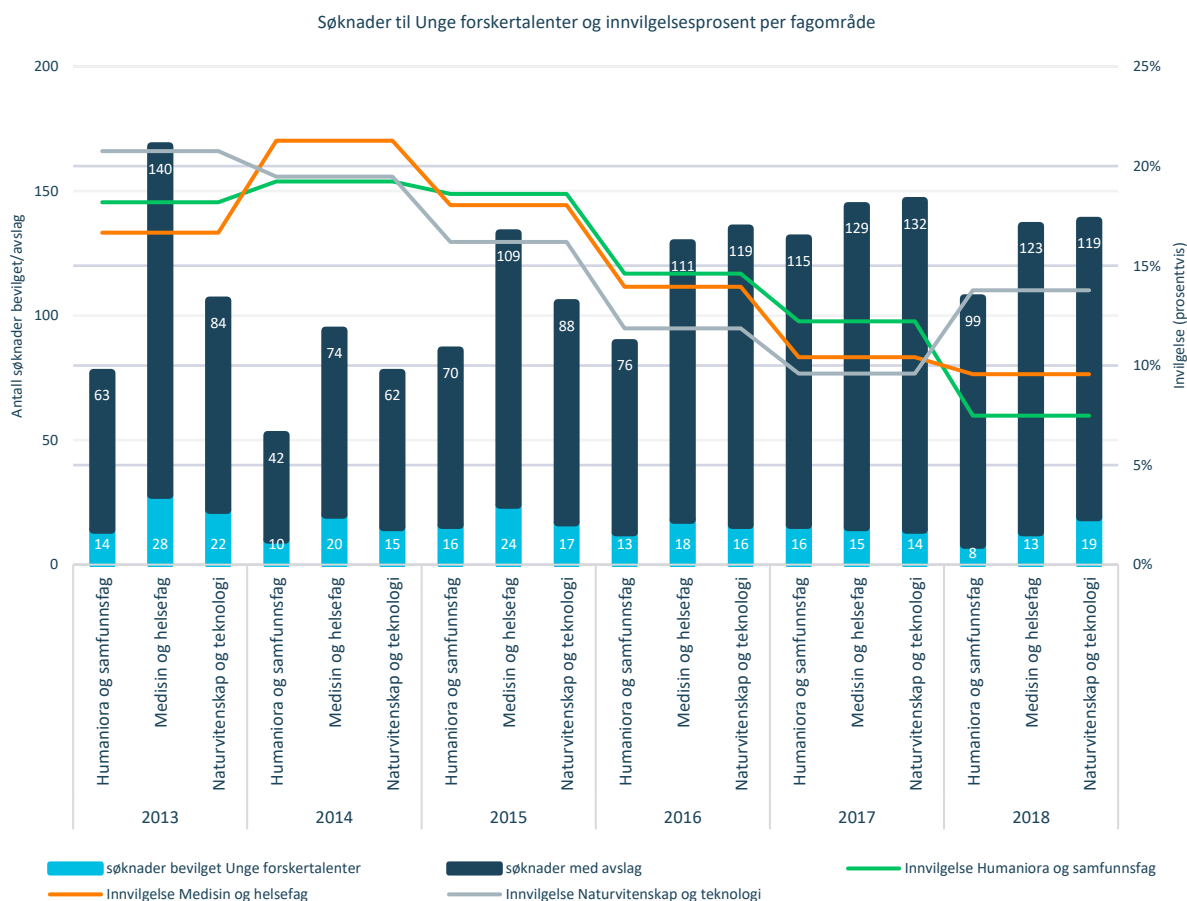
Fagområde – søknader og bevilgning

Fordelingen i antall innsendte søknader og antall bevilgede søknader per fagområde og per år er vist i figuren under (Figur 10). For alle fagområder var antall innsendte og bevilgede søknader høyest i Fellesløft II i 2013. UiO bidro med egenfinansiering av flere prosjekter. I 2014 var det laveste antall innsendte, og f.o.m. 2014 har det vært en økende trend i antall innsendte søknader. Medisin og helsefag hadde flest søknader t.o.m. 2015, mens de siste tre årene har naturvitenskap og teknologi hatt flest søknader.

Medisin og helsefag fikk flest bevilgninger de fire første årene (2013-2016), antall bevilgninger til de tre fagområdene var nokså likt i 2017, men i 2018 fikk naturvitenskap og teknologi flest bevilgninger (19 stk.), fulgt av medisin og helsefag (13 stk.) og humaniora og samfunnsfag (8 stk.). For perioden 2013-2018 er det totalt bevilget 77 Unge forskertalenter innen fagområdet Humaniora og samfunnsfag, 103 innen Naturvitenskap og teknologi og 118 innen Medisin og helsefag. Sammenligner vi gjennomsnittet av innvilgelsesprosenten denne perioden, ser vi at den er svært lik for de tre fagområdene (14,2 prosent i Humaniora og samfunnsfag; 14,6 prosent i Naturvitenskap og teknologi; og 14,7 prosent Medisin og helsefag). Budsjettfordelingen mellom fagområdene gjenspeiler til en viss grad forskjellen i antall søknader. FRIMEDBIO har historisk sett hatt det høyeste budsjettet i disse årene.

Innvilgelsesprosenten per fagområde er også vist i figuren under (Figur 10). For alle fagområder har innvilgelsesprosenten vært synkende i perioden 2013-2018, fra 17-21 prosent i 2013 til 8-14 prosent i 2018. Innvilgelsesprosenten var høyest for naturvitenskap og teknologi i 2013 (21 prosent) og i 2018 (14 prosent), men har i perioden 2014-2017 hatt den laveste innvilgelsesprosenten. Humaniora og samfunnsfag hadde bare 8 bevilgninger og 7 prosent innvilgelse i 2018 grunnet budsjettammen.

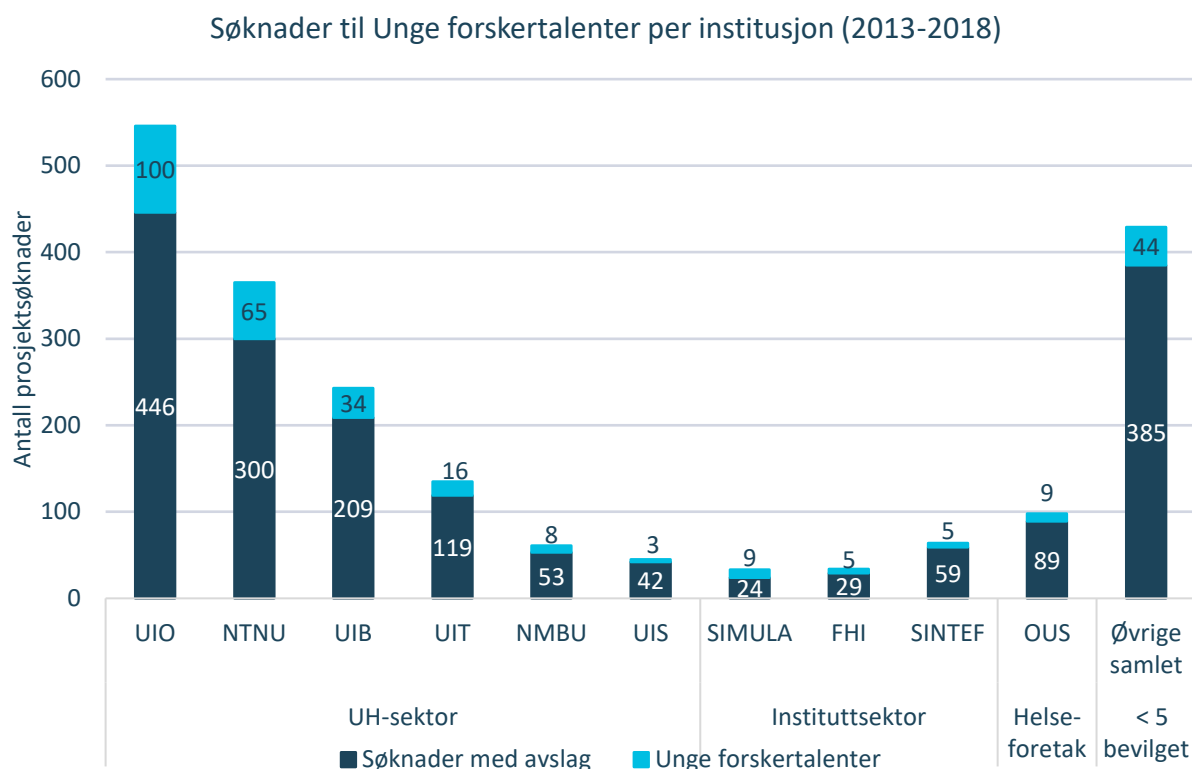
Figur 10 Antall søknader, antall bevilgede og innvilgelsesprosent per fagområde i perioden 2013-2018



Bevilgninger til institusjonene fra 2013 til 2018

Forskningsrådets interne data viser at Universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) har sendt flest søknader (n=1529) og også fått bevilget flest (n=237). Søkerne til Unge forskertalenter i perioden 2013 til 2018 har oppgitt tilhørighet til 90 forskjellige institusjoner. De fleste søknadene (75 prosent) kom fra UH-sektoren. UiO har fått 34 prosent av alle bevilgningene, mens NTNU har fått 22 prosent. UiB og UiT har fått hhv. 11 prosent og 5 prosent, mens NMBU har fått 3 prosent. Fra instituttsektoren og helseforetakene har bare SINTEF, FHI og SIMULA og OUS fått bevilget fem eller flere Unge forskertalenter (Figur 11). De øvrige 21 prosent av søknadene til ordningen (n=429) er i denne perioden sendt inn fra 80 forskjellige institusjoner og 28 av disse har samlet fått 44 bevilgninger, dvs. i gjennomsnitt 1,6 bevilgninger.

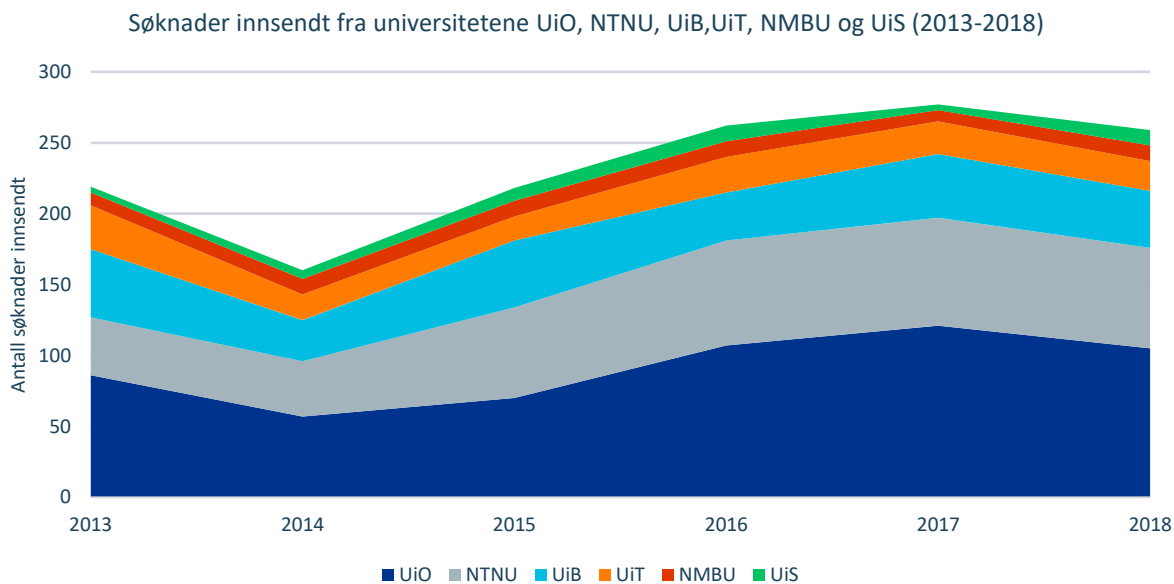
Figur 11 Oversikten viser antall avslag og bevilgninger per institusjon som har mottatt ≥ 5 bevilgninger²



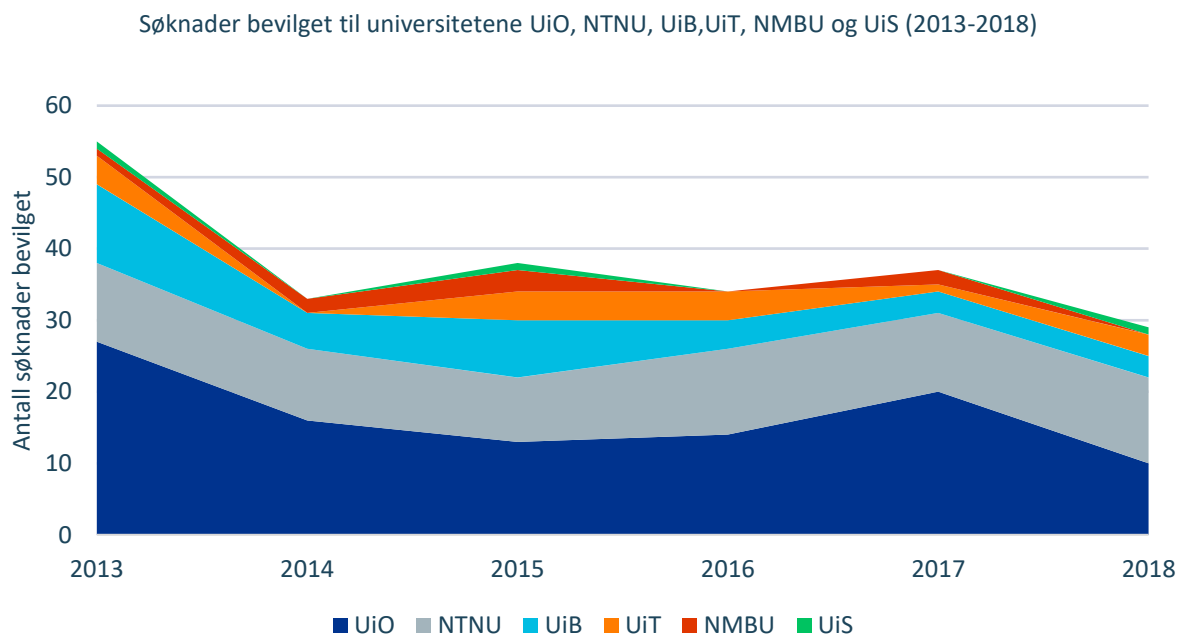
Når vi ser nærmere på UH-sektoren, har UiO sendt inn flest søknader, fulgt av NTNU, UiB og UiT. Figurene under (Figur 12 og Figur 13) viser hhv. antall søknader fra og antall Unge forskertalenter bevilget til seks av universitetene i Norge (UiO, NTNU, UiB, UiT, NMBU og UiS). UiO har hvert år sendt inn flest søknader (n=546) og de har samlet mottatt flest bevilgninger (n=100) sammenlignet med alle de andre institusjonene og universitetene. Hele 365 søknader er sendt fra søkere ved NTNU, 243 er sendt fra UiB og 125 søknader er sendt fra søkere tilknyttet UiT. Som vist i figuren over (Figur 11), har NTNU totalt fått 65 bevilgninger, og i 2018 fikk de flest bevilgninger (n=12) (Figur 13) av alle institusjonene. UiB og UiT fikk hhv. 34 og 16 bevilgninger. Under Fellesløft II i 2013 kom UiO svært godt ut, og da spesielt siden de egenfinansierte en god del ekstra Unge forskertalenter. I alle de seks årene 2013-2018 har søkere tilknyttet UiT, NMBU og UiS søkt til ordningen, men disse har ikke fått bevilgninger fra Unge forskertalenter hvert år som vist i figuren under (Figur 13).

² Oversikten inkluderer i tillegg UiS med kun 3 bevilgninger som et eksempel fra et av de mindre universitetene.

Figur 12 Antall søknader til Unge forskertalenter per universitet UiO, NTNU, UiB, UiT, NMBU, UiS



Figur 13 Antall bevilgninger fra Unge forskertalenter per universitet UiO, NTNU, UiB, UiT, NMBU, UiS



Unge forskertalenter – Lykkes de i ERC?

Unge forskertalenter er et av de viktigste tiltakene fra Forskningsrådet for å stimulere til økt antall søknader fra norske institusjoner til ERC. Det tar imidlertid noe tid å se effekten av dette og tallene er foreløpig små. Det er mange som søker til Unge forskertalenter og ERC samtidig. Forskningsrådet har en forventning om at de som får bevilgning også søker om støtte fra ERC. Tallene i tabellene under er hentet fra Forskningsrådets interne data for norsk ERC deltagelse. Totalt har 264 av alle søkerne til Unge forskertalenter også søkt ERC om finansiering. Sammen med en generell økning i antallet søknader til ERC, ser vi at det er over dobbelt så mange ERC-søkere blant de som har fått bevilgning fra Unge forskertalenter sammenliknet med alle søkere til Unge forskertalenter (40 mot 18 prosent).

Vi ser at når prosjektperioden nærmer seg slutten, øker andelen som søker ERC blant de som fikk bevilgning i Unge forskertalenter. Tabellen under viser at 39 prosent av de som fikk bevilgning fra Unge forskertalenter i 2013 har søkt ERC i ettertid (Tabell 4). Videre søkte hhv. 36 og 21 prosent av de som fikk bevilgning i 2014 og 2015 ERC i ettertid, mens bare 6 prosent og 2 prosent av de som fikk bevilgning i hhv. 2016 og 2017 har så langt søkt ERC.

Tabell 4 Søknadsår og antall søknader Unge forskertalenter (med bevilgning) har sendt til ERC. Noen prosjektledere har sendt søknad til ERC flere ganger.

Unge forskertalenter		Søknader til ERC fra Unge forskertalenter						Prosjektledere Unge forskertalenter	
Søknads år	Antall innvilgede prosjekter	ERC 2014	ERC 2015	ERC 2016	ERC 2017	ERC 2018	Totalt	Antall som har søkt ERC	Prosent som har søkt ERC (%)
2013	64	5	6	6	8	9	34	25	39
2014	45		1	2	7	8	18	16	36
2015	57			0	3	10	13	12	21
2016	47				0	3	3	3	6
2017	45					1	1	1	2

Antall ERC-søknader fra de som har fått Unge forskertalenter, sammenliknet med alle søknader fra norske institusjoner, vises i tabellene under (Tabell 5 og Tabell 6). Det er flest som har søkt Starting Grant (StG). StG kan man søke 2-7 år etter doktorgradsdisputas. De Unge forskertalentene utgjør en økende andel av de som søker ERC. Siden 2013 har både antall søknader til og bevilgninger fra ERC StG økt kraftig hvert år blant de som har fått Unge forskertalenter. Dette er som forventet, siden antallet Unge forskertalenter også har økt hvert år siden den første bevilgningen i 2013.

Tabellen under viser at andelen som fikk Unge forskertalenter, som også har søkt ERC StG, har økt fra 13 prosent i 2014 til 41 prosent av alle søkerne i 2018. Av alle ERC StG-bevilgninger til norske institusjoner, har andelen bevilgninger til Unge forskertalenter økt fra 17 prosent i 2014 til 50 prosent i 2018.

Tabell 5: Antall som fikk Unge forskertalenter som har sendt søknad til ERC Starting Grant (StG), sammenlignet med totalt antall søknader fra norske institusjoner. Antall ERC-bevilgninger til forskere og mottakere av Unge forskertalenter ved norske institusjoner.

	2014 StG	2015 StG	2016 StG	2017 StG	2018 StG
Antall Unge forskertalenter som har sendt søknad til StG, inkludert de som har søkt og fått StG og Unge forskertalenter samtidig	7	10	10	20	30
Antall StG-søknader fra norske institusjoner totalt	55	39	39	55	73
Prosent Unge forskertalenter av de som søkte StG	13 %	26 %	26 %	36 %	41 %
Alle StG-bevilgninger til norske institusjoner	6	1	3	6	10
Unge forskertalenter som har fått StG	1	0	1	3	5
Prosent Unge forskertalenter av de som har fått StG	17 %	0 %	33 %	50 %	50 %

Etter hvert som Unge forskertalenter nærmer seg slutten av sitt prosjekt, så vil mange måtte søke ERC Consolidator Grant (CoG), og vi ser av tabellen under at også antallet CoG søknader er økende (Tabell 6). CoG kan man søke 7-12 år etter doktogradsdiputas. De som har fått Unge forskertalenter utgjør en stor andel av de som lykkes i å få bevilget støtte fra ERC, men som nevnt er tallene små og må derfor tolkes med forsiktighet.

Tabell 6: Antall Unge forskertalenter (med bevilgning) som har sendt søknad til ERC Consolidator Grant (CoG) sammenlignet med totalt antall søknader fra norske institusjoner. Antall ERC bevilgninger til forskere og mottakere av Unge forskertalenter ved norske institusjoner.

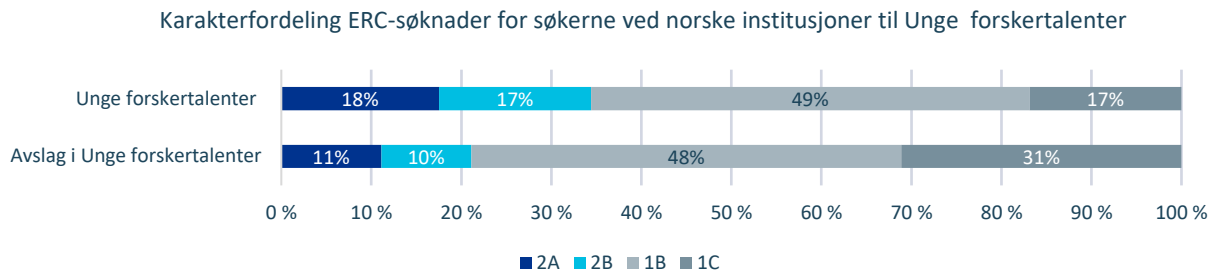
	2014 CoG	2015 CoG	2016 CoG	2017 CoG	2018 CoG
Antall Unge forskertalenter som har sendt søknad til CoG	0	1	3	9	12
Antall CoG-søknader fra norske institusjoner	32	37	37	47	54
Prosent Unge forskertalenter av de som søkte CoG	0 %	3 %	8 %	15 %	22 %
Alle CoG-bevilgninger til norske institusjoner	4	3	3	5	9
Unge forskertalenter som har fått CoG	0	0	1	2	0
Prosent Unge forskertalenter av de som har fått CoG	0 %	0 %	33 %	40 %	0 %

Andelen som har fått Unge forskertalenter og søkt ERC CoG har økt fra null (0) i 2014 til 22 prosent av alle søkere i 2018. Samtidig har også andelen Unge forskertalenter som mottok CoG i Norge økt fra null (0) i 2014 til 40 prosent i 2017. I 2018 fikk ingen av de som hadde mottatt Unge forskertalenter, bevilgning fra ERC CoG.

Når vi ser på karakterene på ERC-søknadene fra søkere ved norske institusjoner i figuren under (Figur 14), gjør forskere som har fått bevilgning fra Unge forskertalenter det bedre enn de som har fått avslag, selv om flertallet av ERC-søknadene deres er sendt inn før eller samtidig med at de fikk bevilgningen. Søknadene i ERC evalueres i en tottrinnsprosess der de som får karakteren A i trinn 1 går videre til vurdering i trinn 2. Trinn 2 innebærer bl.a. intervju av kandidatene. Når vi ser på søknader fra norske institusjoner går hele 35 prosent av de søknadene fra de som har fått Unge forskertalenter videre til trinn 2 mot 21 prosent av søknadene fra de som har fått avslag. Dette kan tyde på at ERC og ordningen

Unge forskertalenter kan fungere som en treningsarena for hverandre og at disse søkerne generelt holder et høyt nivå.

Figur 14 Karakterfordeling for ERC-søknader som er sendt inn av forskere ved norske institusjoner som søkte både i ERC og Unge forskertalenter. 1C, karakter C i trinn 1; 1B, karakter B i trinn 1; De som fikk karakter A i trinn 1, gikk videre til trinn 2. 2B, karakter B i trinn 2; 2A, karakter A i trinn 2.



Ordningen Unge forskertalenter er et virkemiddel som forventes å fremme økt tilslag i ERC på sikt. Det er for tidlig å se den fulle effekten av ordningen, men utviklingen er lovende. Halvparten (8 av 16) av de som lyktes fra norske institusjoner i ERC StG (i perioden 2017-2018) har hatt et Unge forskertalenter-prosjekt. For ERC CoG er ikke andelen like stor (bare 2 av 14). Vi vil forhåpentligvis se en økning i antall CoG-bevilgninger etter hvert som flere Unge forskertalenter avslutter sine prosjekter. Aktiviteten opp mot ERC i form av antall søknader fra forskningsmiljøer i Norge har vært økende i perioden 2014-2018.

2. Spørreundersøkelsen til søkere til Unge forskertalenter

For å kartlegge effekten av ordningen Unge forskertalenter i perioden 2013-2018, foretok Forskningsrådet (med bistand fra Ipsos) høsten 2019 en undersøkelse blant et utvalg av søkerne til ordningen. Tema i undersøkelsen var selve ordningen, søkers drivkraft og motivasjon samt effekt på karrieren. Søkerne er godt fornøyde med ordningen. De viktigste motivasjonsfaktorene for å søke er å få drive selvstendig forskning og å bygge karriere. Det å få Unge forskertalenter er svært motiverende for de unge forskerne, og vi ser at det har bidratt til å styrke deres karriereutvikling. De som fikk Unge forskertalenter har veiledet flere doktorgradsstipendiater og postdoktorer, opparbeidet seg større forskningsgrupper og en større andel av dem har blitt professor sammenlignet med søkere med avslag.

Metode og avgrensning

For å se på effekten av ordningen Unge forskertalenter foretok Forskningsrådet en spørreundersøkelse blant et utvalg av søkerne til Unge forskertalenter. Spørreundersøkelsen ble utført av Ipsos, og alle søkere som fikk hovedkarakter 5 ("Very good"), 6 ("Excellent") eller 7 ("Exceptional") i søknadsevalueringen i perioden 2013-2018 ble invitert til å delta, totalt 1070 søkere. Invitasjonen ble sendt både til de som fikk bevilgning til Unge forskertalenter og de som fikk avslag. Målingen ble gjort fra ett til seks år etter oppstart (2013-søknader hadde oppstart i 2014 osv.). Selv om det er tidlig å måle effekten av ordningen så kort tid etter oppstart, ser vi likevel forskjeller for enkelte måleparametere.

I perioden 2013 – 2018 fikk 70 prosent (1458 av 2053) av søknadene til Unge forskertalenter karakteren 5 eller høyere, og disse var innsendt av 1070 unike søkere.³ For å se på effekten av ordningen Unge forskertalenter ønsket vi å sammenligne dyktige forskere innad i denne gruppen som alle har oppnådd støtteverdige karakterer på sin prosjektsøknad.

I spørreundersøkelsen fokuserte vi på å identifisere og måle effektene av ordningen Unge forskertalenter både kvalitativt og kvantitativt. Vi adresserte dette med 27 spørsmål til målgruppen av 1070 forskere, og det var også mulig å gi en mer utdypende tilbakemelding/innspill i et åpent felt.

Teamene som ble belyst var:

1. Drivkraft og motivasjon hos søkerne
2. Utvikling av forskningskarrieren
3. Uavhengighet og selvstendighet som forsker
4. Opplevelse av effekten av Unge forskertalenter på karrieren
5. Opplevelse av rammene og administrasjonen av ordningen

Undersøkelsen ble gjennomført via Ipsos som sendte ut epost med informasjonsbrev og lenke til spørreundersøkelsen den 12.11.2019. Det ble purret to ganger overfor de som ikke svarte ved utsendelsestidspunktet (hhv. den 14. november og den 19. november). Datainnsamlingen ble lukket den 21. november. Målgruppen inndeles i to hovedkategorier; de som fikk innvilget finansiering fra

³ Noen søkere har sendt inn søknader i flere år, og de 1458 søknadene var innsendt av 1070 unike søkere.

Unge forskertalenter (n=294, 4 prosjektledere har fått to bevilgninger) og de som fikk avslag (n=776). Svarprosenten var meget god. Vi mottok svar fra 48 prosent (518/1070) av målgruppen: 71 prosent i gruppen som fikk bevilgning fra Unge forskertalenter og 40 prosent fra de som fikk avslag.

Resultater fra spørreundersøkelsen

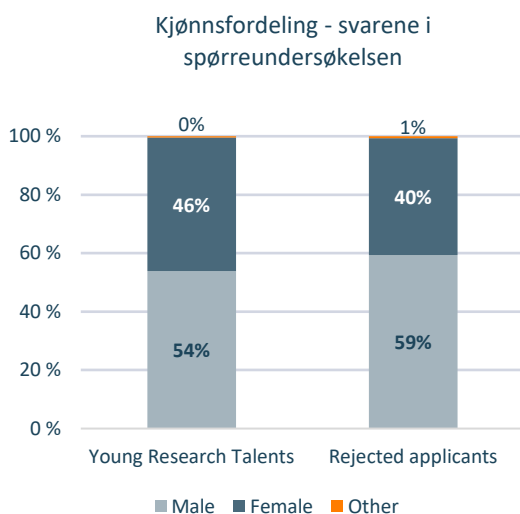
Gruppen vi inviterte til å delta var 1070 søkere: 776 med avslag og 294 Unge forskertalenter. Totalt svarte 518 på undersøkelsen: 310 med avslag og 208 med bevilgning fra Unge forskertalenter og disse ser ut til å være representative for denne gruppen mht. alder og kjønn. Basert på våre analyser ser vi god overenstemmelse mellom gruppene både for alder og kjønn, men vi ser en tendens til høyere svarprosent blant de inviterte som hadde søkt de senere årene. Dette er å forvente da kontaktinformasjonen som søkerne har oppgitt til Forskningsrådet kan ha endret seg over tid avhengig av deres nåværende arbeidssted og karrierevei.

Demografi - Hvem svarte på spørreundersøkelsen?

Kjønnsfordeling

Alle deltagerne svarte på spørsmålet om kjønn (n=518). I spørreundersøkelsen inkluderte vi kategorien "andre" eller "other" i tillegg til kvinne og mann. Totalt var 57 prosent (n=296) av de som svarte menn og 42 prosent (n=219) var kvinner, og under 1 prosent (n=3) svarte "andre". Figuren under viser kjønnsfordelingen blant de som fikk Unge forskertalenter (kvinner 46 og menn 54 prosent) og de som fikk avslag (kvinner 40, menn 59 og andre 1 prosent; Figur 15). Dette er representativt for hele populasjonen av søkere til Unge forskertalenter (se Tabell 2).

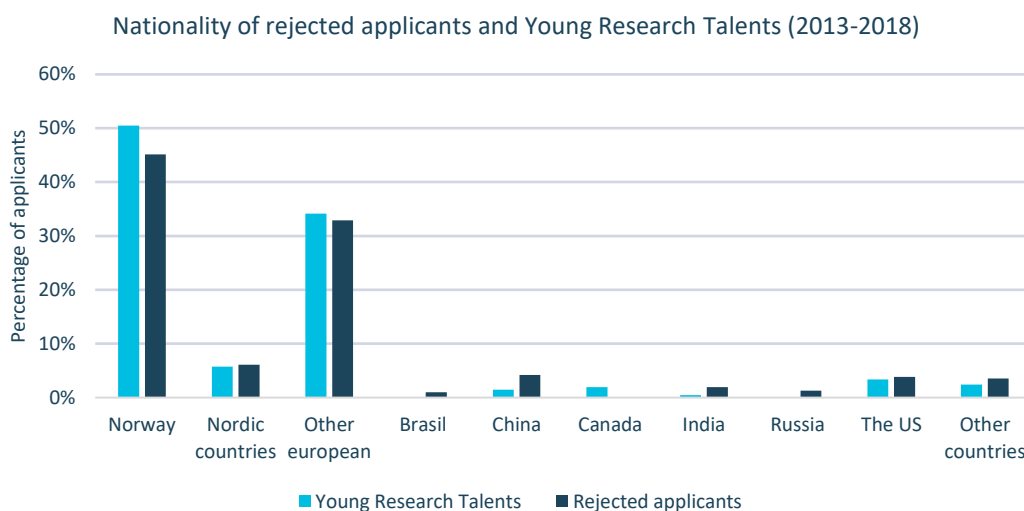
Figur 15 Kjønnsfordeling basert på svar i spørreundersøkelse



Nasjonalitet

Siden vi ikke har nasjonaliteten til søkerne i Forskningsrådets interne oversikter ønsket vi å få innblikk i dette i spørreundersøkelsen. I figuren under (Figur 16) vises fordelingen mellom de som har fått bevilgning fra Unge forskertalenter og de som har fått avslag blant norske søkere og andre nasjonaliteter (utenlandske søkere). Blant de som har fått Unge forskertalenter er 50,5 prosent norske, 5,8 prosent fra nordiske land og 34,1 prosent fra andre europeiske land. Vi ser også at 7,2 prosent av alle bevilgningene er gitt til søkere fra USA, Canada, Kina og India, som er noen av Forskningsrådet samarbeidsland. Videre kommer 2,4 prosent fra landene Etiopia, Australia, Peru, Sør-Korea og Venezuela.

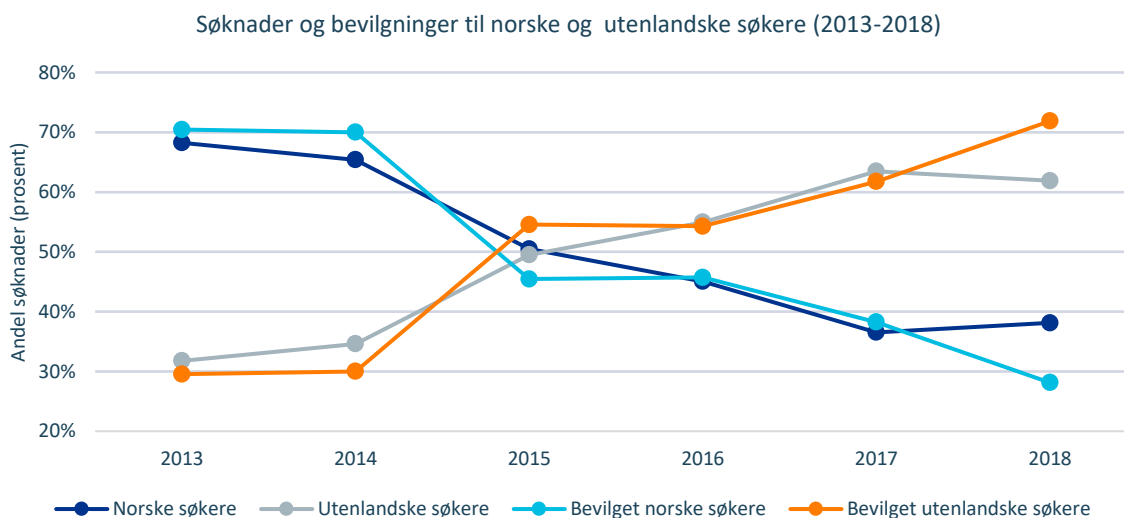
Figur 16 Nasjonalitet⁴ blant søkerne til Unge forskertalenter i 2013-2018



Når vi ser nærmere på fordelingen av norske og utenlandske søkere, som vist i figuren under (Figur 17) ser vi at i 2013, var hovedandelen av de som fikk Unge forskertalenter norske (70 prosent) og 30 prosent var utenlandske. I løpet av årene har det gradvis skiftet, og blant de Unge forskertalentene som fikk bevilgning i 2018 var 72 prosent utenlandske og bare 28 prosent norske. Tallene er basert på en høy svarprosent fra spørreundersøkelsen. Samtidig har andelen norske forskere som søker Unge forskertalenter vært synkende. I 2013 var nesten 70 prosent fra Norge, men i 2018 utgjorde norske søkere under 40 prosent (Figur 17). Vi har ingen ytterligere informasjon om de utenlandske søkerne vedrørende deres tilhørighet til Norge. Vi kan derfor ikke si noe om de har tatt doktorgrad i Norge, om de faktisk har etablert seg som forskere i Norge eller om de kun er her for dette forskningsprosjektet. Det vi ser i svarene i spørreundersøkelsen er at 69 prosent av dem oppgir å ha fast ansettelse ved svartidspunktet på spørreundersøkelsen, november 2019.

⁴ Nasjonalitet er basert på svarene i spørreundersøkelsen, både fra de som fikk Unge forskertalenter (n=208) og de som fikk avslag (n=310)

Figur 17 Norske og utenlandske søkere til og bevilgede Unge forskertalenter i 2013-2018



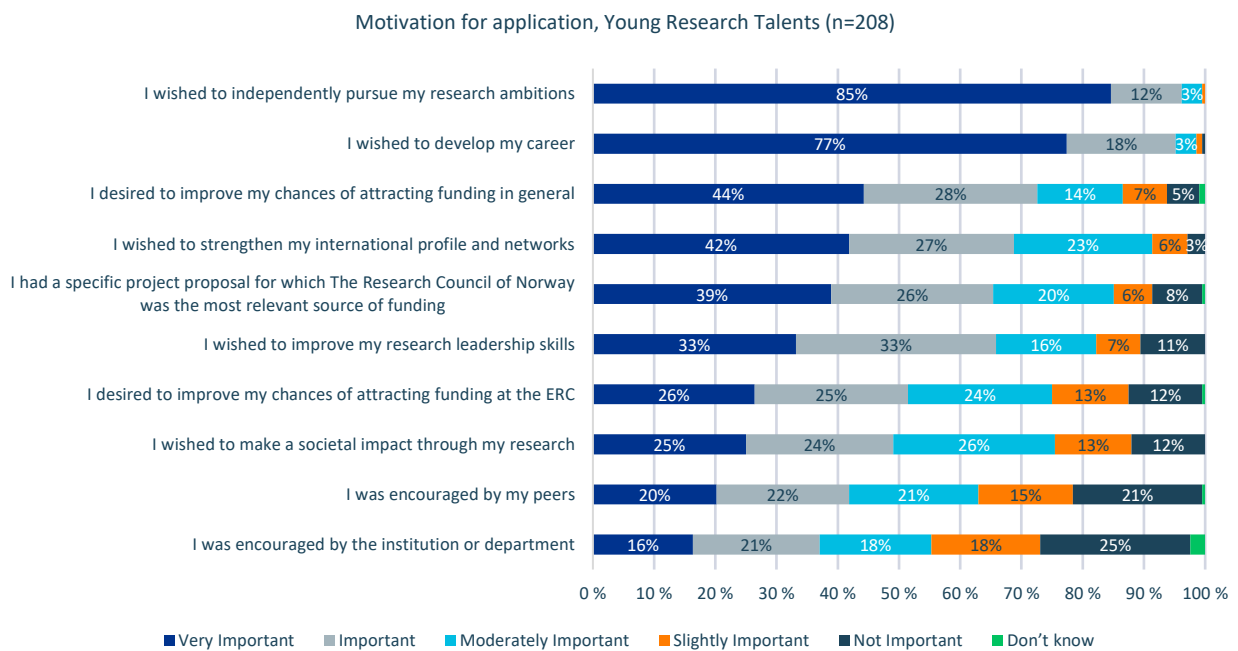
Gjennomgangen viser at utenlandske forskere konkurrerer i større grad om de nasjonale midlene fra Unge forskertalenter. Flere utenlandske søkere kan også reflektere andelen utenlandske forskere i UH-sektoren. NIFUs oversikt fra 2018 viser at mens antallet norske statsborgere som har tatt doktorgrad har holdt seg omtrent på samme nivå i den siste tiårsperioden (2008-2018), har andelen doktorgrader avlagt av utenlandske statsborgere økt og utgjorde i 2018 hele 42 prosent av alle doktorgrader avlagt i Norge.

2.1. Drivkraft og motivasjon hos søkerne

I spørreundersøkelsen ble søkerne bedt om å vurdere kvalitativt betydningen av forskjellige motivasjonsfaktorer. I sammenligningen av de to hovedgruppene (de som fikk bevilgning i Unge forskertalenter og de som fikk avslag) ser vi at de var svært like i sine svar mht. hvordan de vurderer motivasjonsfaktorene, men de som fikk Unge forskertalenter rangerte det å styrke internasjonale nettverk og å skaffe forskingsmidler fra ERC noe høyere enn de som fikk avslag.

Figuren under viser at den sterkeste motivasjonsfaktoren for de som fikk Unge forskertalenter, var å få være selvstendig og forfølge egne forskningsambisjoner. Hele 85 prosent har vurdert dette som svært viktig. Det nest viktigste er ønsket om egen karriereutvikling (77 prosent vurderte dette som svært viktig). På tredje plass kommer ønsket om å forbedre mulighetene for å skaffe eksterne midler generelt (44 prosent vurderte dette som svært viktig) og deretter å styrke egen internasjonal profil og nettverk (42 prosent vurderte dette som svært viktig; Figur 18). Å styrke sine lederskapsevner oppgis av 66 prosent som en svært viktig/viktig motivasjonsfaktor og betydningen for å løse samfunnsutfordringer («Societal impact») oppgis som svært viktig/viktig motivasjonsfaktor av 49 prosent av de som fikk Unge forskertalenter. Oppmuntring og støtte fra kolleger eller institusjonen/avdelingen vurderes av begge hovedgruppene å ha minst betydning av de ti motivasjonsfaktorene, men ca. 55 prosent oppgir dette som moderat til svært viktig.

Figur 18 Motivasjon for å søke Unge forskertalenter – svarene fra de som fikk bevilgning (n=208)



Effekt av intervju som del av søknadsprosessen

Vi ønsket å måle om intervjuerfaringen vurderes som nyttig også med tanke på karriereutvikling, f.eks. i forbindelse med ERC-søknad. Intervju ble benyttet som del av vurderingen av søkerne til Unge forskertalenter i tre år (2016, 2017 og 2018) og bare 141 (90 av de som fikk Unge forskertalenter + 51 med avslag) av de som svarte på undersøkelsen oppgir å ha blitt intervjuet. Resultatene viser at 63 prosent av de som fikk Unge forskertalenter vurderer å ha hatt moderat til stor nytte av intervjuet, mens kun 22 prosent av de som fikk avslag vurderer det slik. Hele tre av fire (76 prosent) av de som fikk avslag, synes intervjuet har hatt liten/ingen effekt mens bare 37 prosent av de som fikk Unge forskertalenter vurderer det slik. Kvinner ser ut til å være mer positive i forhold til effekten av intervjuet under evalueringen. I spørreundersøkelsen oppgir 20 prosent av kvinner å ha hatt stor nytte av det og 33 prosent at det har vært til moderat nytte, mens for menn oppgir hhv. 10 prosent og 25 prosent dette.

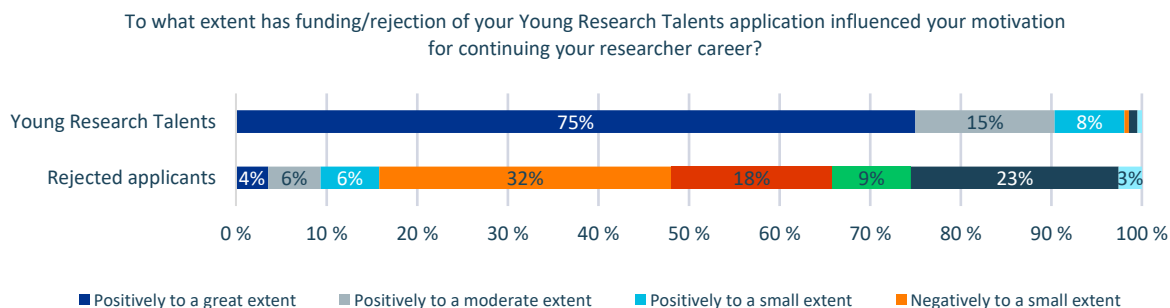
2.2. Utvikling av forskningskarrieren

For å vurdere effekten av å få bevilgning fra Unge forskertalenter og hvordan dette påvirker karriereutviklingen, stilte vi blant annet spørsmål om følgende tema: deres motivasjon for videre forskningskarriere, utvikling i egen ansettelsesstatus og tittel, størrelsen på forskerteamet, støtte fra egen forskningsinstitusjon og om de har søkt og mottatt bevilgning fra andre finansieringskilder.

Motivasjon for videre forskerkarriere

Effekten av å få Unge forskertalenter eller få avslag påvirker tydelig motivasjonen for å fortsette forskerkarrieren. Å få finansiering til prosjektet synes å ha vært svært viktig for motivasjonen til de Unge forskertalentene, som vist i figuren under (Figur 19). Hele 98 prosent av de som fikk Unge forskertalenter oppgir at det har hatt en positiv effekt, og 75 prosent oppgir at det har hatt en stor positiv effekt. For de som ikke fikk finansiering, har det påvirket negativt for 59 prosent. Blant de som ikke fikk finansiering, svarte 23 prosent at de ikke lot dette påvirke motivasjonen, mens bare 1 prosent av de som fikk finansiering svarte det samme. Blant de som fikk avslag oppgir 16 prosent å ha hatt en positiv påvirkning på motivasjonen for å fortsette sin forskningskarriere. Dette kan f.eks. bety at de fikk nyttige erfaringer underveis i søknadsprosessen. Videre oppgir 23 prosent av de som fikk avslag at det ikke har hatt noen påvirkning på deres motivasjon. Samtidig ser vi at avslaget virker negativt på mange (59 prosent) og det ser ut til at ordningen kan fungere som en klargjøring og som et: "Make it or break it" for kandidatene på om de vil satse videre på en forskningskarriere.

Figur 19 Effekt av få Unge forskertalenter / få avslag på støtte og motivasjon for videre forskerkarriere

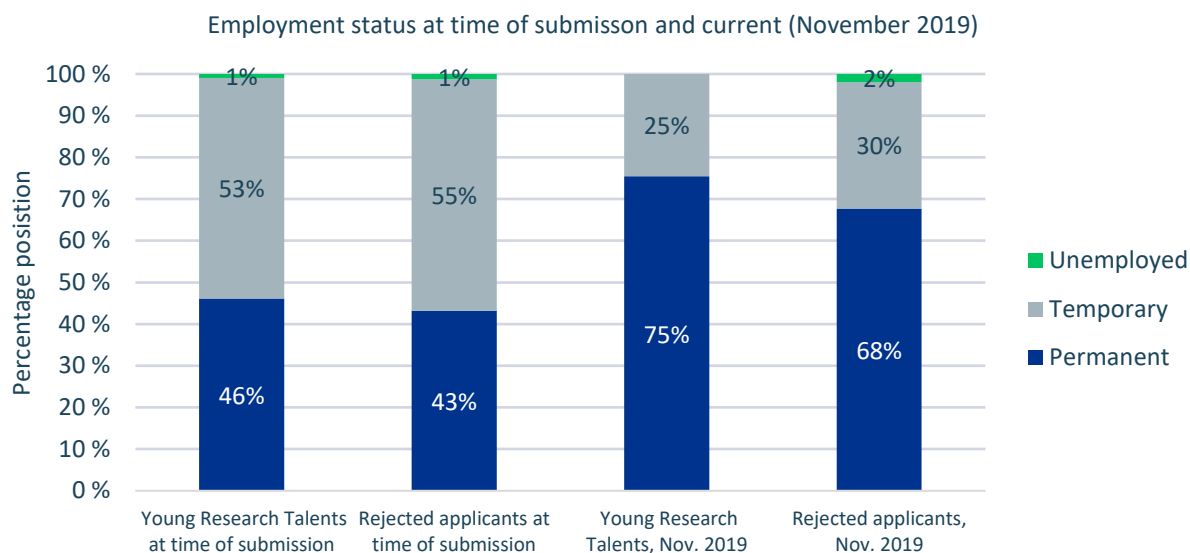


Ansettelsesstatus og akademisk tittel

Vi undersøkte ansettelsesforhold ved tidspunkt for søknaden sammenlignet med tidspunkt for spørreundersøkelsen. Type ansettelse var nokså lik både blant de som fikk bevilgning og de som fikk avslag. Ved søknadstidspunktet var litt over halvparten midlertidig ansatt og ca. 1 prosent uten arbeid. Som vist i figuren under (Figur 20) er utviklingen positiv, og ved tidspunktet for spørreundersøkelsen har andelen med fast ansettelse økt for begge hovedgrupper fra 46 prosent til 75 prosent for de som fikk Unge forskertalenter og fra 43 prosent til 68 prosent for søkere som fikk avslag, Sammenlignet med de som fikk bevilgning fra Unge forskertalentene, har en litt lavere andel av søkerne med avslag fått fast ansettelse, og i denne gruppen har også andelen uten arbeid økt fra 1 prosent til 2 prosent. Små forskjeller i andelen fast ansatte i de to gruppene kan skyldes høyere svarprosent blant de inviterte søkerne som har fast stilling. Dette er, som allerede nevnt, å forvente da

kontaktinformasjonen som søkerne har oppgitt til Forskningsrådet kan ha endret seg over tid avhengig av deres nåværende arbeidssted og karrierevei – og særlig for søkerne som fikk avslag.

Figur 20 Utvikling i ansettelsesstatus

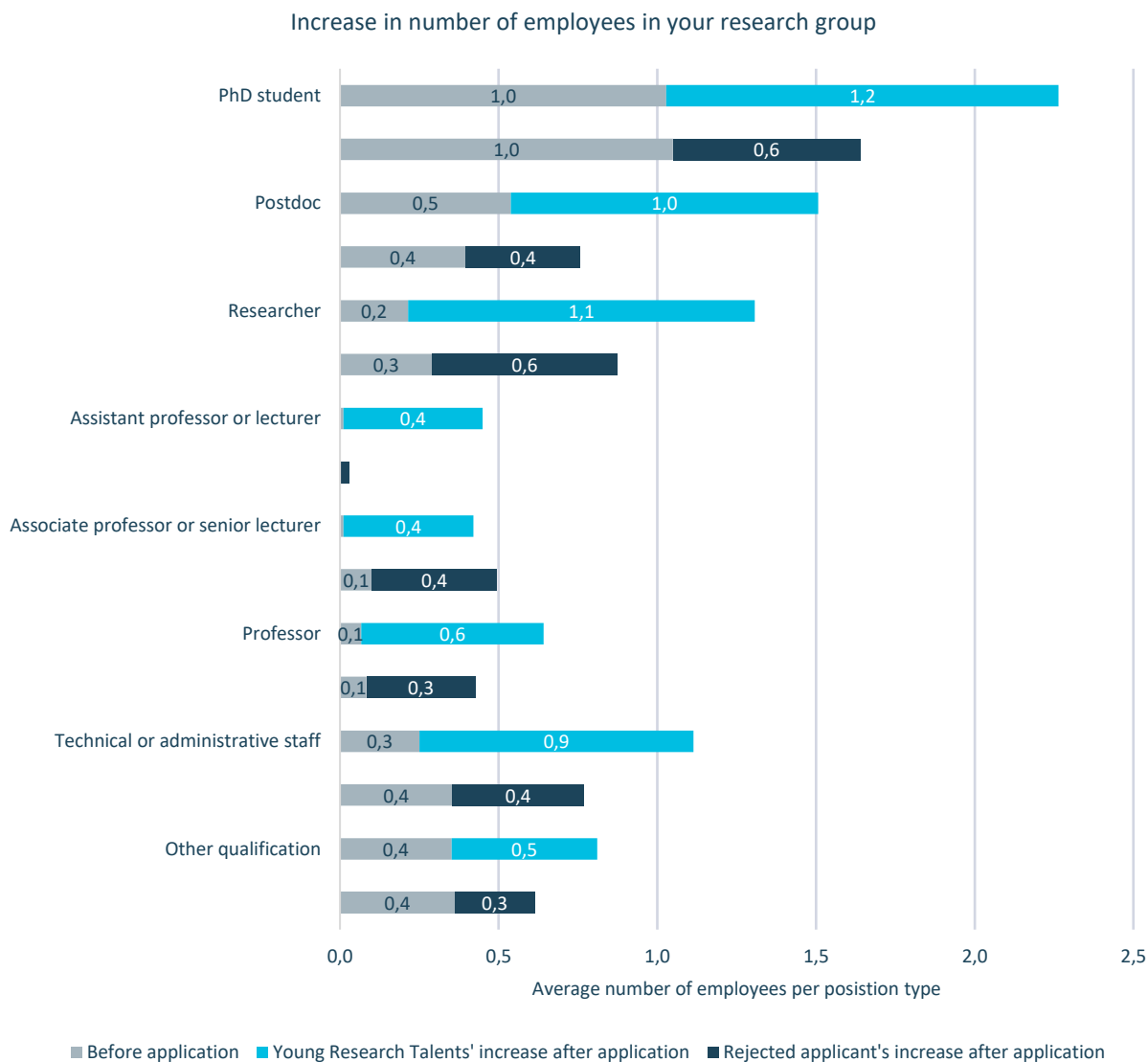


Både for de som fikk Unge forskertalenter og de som fikk avslag, var de vanligste stillingstypene når de sendte inn søknaden: forsker (hhv. 32 og 35 prosent), postdoktor (28 og 30 prosent) og førsteamanuensis ("associate professor"; 30 og 23 prosent). Når vi sammenligner dette med søkerens svar på nåværende eller "current position", ser vi lite endring i andelen postdoktorer og førsteamanuensis, mens andelen som er blitt professor, har økt mer blant de som har fått Unge forskertalenter. Andelen blant de som fikk Unge forskertalenter som har blitt professor har økt fra 5 til 24 prosent mot 4 til 14 prosent i gruppen som fikk avslag.

Utvikling i forskerteamet

Som mål på selvstendighet og effekt av ordningen Unge forskertalenter, spurte vi søkerne om utviklingen i gruppestørrelse, både om antall personer lønnet eller tilknyttet prosjektet og om endringen i stillingsprosent. Antall ansatte i gjennomsnitt har økt mer for de som fikk Unge forskertalenter enn for søkere som fikk avslag. De som fikk bevilgning fra Unge forskertalenter har i gjennomsnitt opparbeidet seg større forskningsgrupper, med en gjennomsnittlig økning på 6 personer mot 2,9 personer blant søkere som fikk avslag. Gjennomsnittlig økningen per stillingstype er vist i figuren under (Figur 21). Det var også en positiv utvikling hos de som fikk Unge forskertalenter i gjennomsnittlig stillingsprosent for forskere, postdoktorer og doktorgradstipendiater i prosjektgruppen.

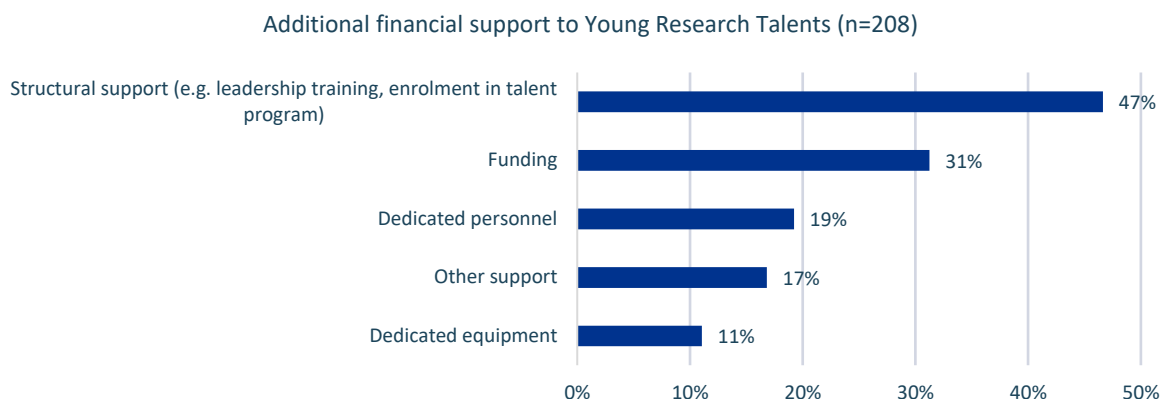
Figur 21 Utvikling i gjennomsnittlig antall ansatte hos søkere til Unge forskertalenter (2013-2018)



Støtte fra forskningsinstitusjonen

I starten, under oppbyggingen av egen forskerkarriere, er det viktig for de Unge forskertalentene å få støtte fra sitt eget forskingsmiljø og institusjon, både i form av oppmuntring, en mentor, men også økonomisk støtte. De fleste som fikk Unge forskertalenter (68 prosent) oppgir at de mottar støtte fra forskningsinstitusjonen og 35 prosent oppgir at de har fått to eller flere typer støtte. Figuren under (Figur 22) viser at nesten halvparten (47 prosent), oppgir å ha mottatt strukturell støtte i form av lederkurs eller talentprogram fra institusjonen. Bare 19 prosent og 11 prosent oppgir at de har fått tilbud om hhv. dedikert personell eller utstyr til sin forskning. Spørsmålet om støtte fra forskningsinstitusjonen ble bare stilt til de som fikk bevilget Unge forskertalenter.

Figur 22 Finansiering fra egen institusjon til de som fikk Unge forskertalenter (2013-2018)



Søknader om annen finansiering fra søkerne til Unge forskertalenter

Som et mål på karriereutvikling og om de med bevilgning fra Unge forskertalenter lykkes i å sikre annen finansiering, har vi spurt søkerne om hvilke andre finansieringskilder, både nasjonale og internasjonale, spesielt finansieringskilder i ERC, de hadde søkt og mottatt før og etter at de sendte søknaden om Unge forskertalenter og hvilke de planlegger å søke de neste to årene.

Om vi ser på hvilken annen finansiering de søkte i tiden før de sendte søknad, er det flere av de som fikk bevilgning i Unge forskertalenter som søkte ERC StG sammenlignet med de som fikk avslag (18 mot 9 prosent). Men det var liten forskjell mellom de som fikk Unge forskertalenter og søkere med avslag når det gjaldt hva de har mottatt i finansieringsstøtte før søknadstidspunktet. Etter bevilgningen ser vi at de som fikk Unge forskertalenter var mer aktive enn de som fikk avslag: Flere av de som fikk Unge forskertalenter søkte til ERC StG i forhold til de med avslag (29 mot 13 prosent) og prosentvis flere av de som fikk Unge forskertalenter mottok støtte fra andre norske og internasjonale kilder. Omtrent halvparten av de som fikk Unge forskertalentene planlegger å søke ERC CoG i løpet av de neste to årene, mens bare 18 prosent av de som fikk avslag planlegger å søke dette.

2.3. Uavhengighet og selvstendighet som forsker

Å vise uavhengighet og selvstendighet er viktig for en ung forsker og er blant faktorene som vurderes både før bevilgning fra Unge forskertalenter eller annen finansiering. I spørreundersøkelsen besvarer respondentene flere parametere for dette: antall doktorgradsstipendiater og postdoktorer de har vært hovedveileder for, antall første, siste og eneforfatterskap i akademiske publikasjoner og antall akademiske publikasjoner publisert uten sin doktorgradsveileder. Vi ser på utviklingen fra søknadstidspunktet for siste innsendte søknad til svartidspunktet for undersøkelsen (høsten 2019) og sammenlikner de som fikk avslag med de som fikk bevilgning.

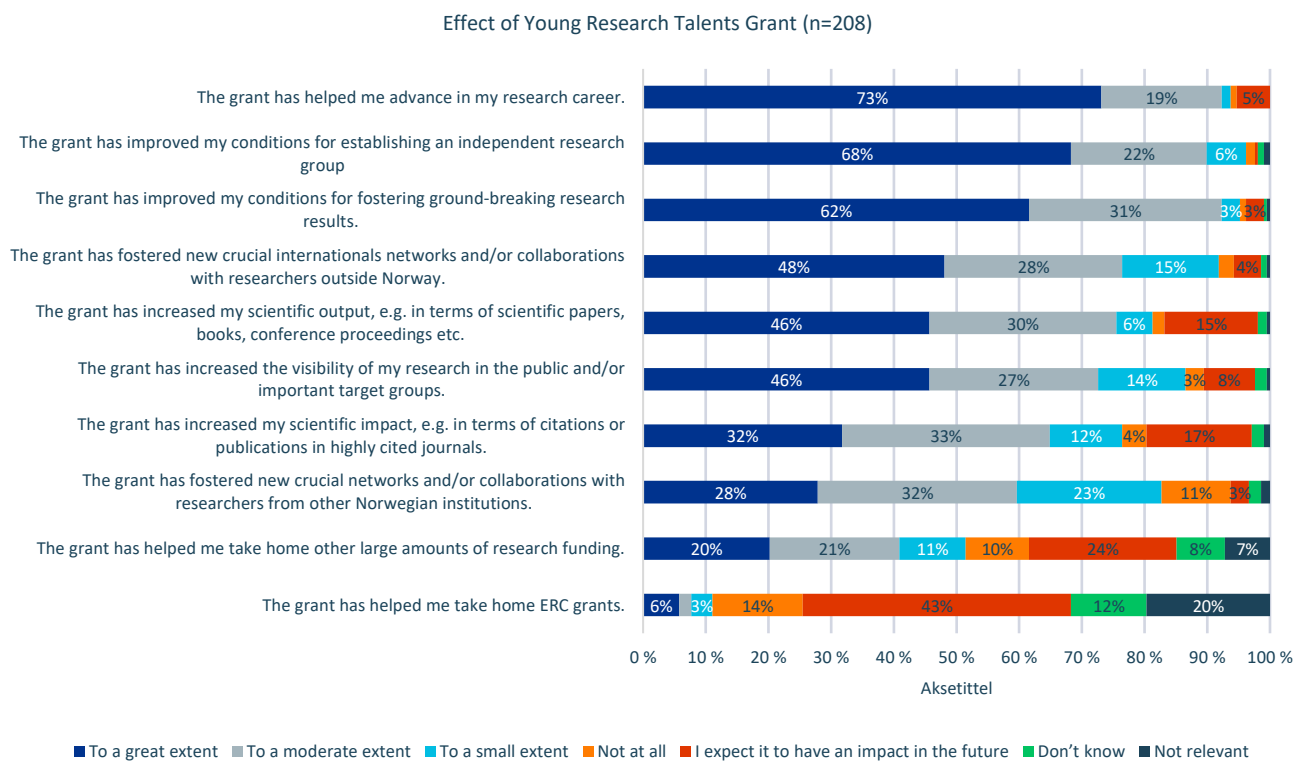
Siden størrelsen på et Unge forskertalenter-prosjekt omfatter en til to doktorgradsstipendiater eller postdoktorer, var det ikke overraskende å se at de som har fått et prosjekt, i gjennomsnitt har veiledet flere (1,6 flere) doktorgradsstipendiater eller postdoktorer enn de som fikk avslag. Noen av de som har mottatt støtte oppga at de ikke har veiledet noen enda. Dette kan for eksempel skyldes at de ikke har hatt tid til å ansette noen enda, eller at veiledningen ikke er fullført.

Gjennomsnittstallene for antall artikler publisert i perioden er ikke entydige, men tendensen er at de som fikk Unge forskertalenter har publisert litt færre artikler som første-, siste- og eneforfatter enn de som fikk avslag, men det er ingen tydelig forskjell i antall artikler publisert uten doktorgradsveileder. Ser vi nærmere på når de Unge forskertalentene fikk sine tildelinger, finner vi mindre forskjell i publiserte artikler mellom gruppene som fikk tildeling eller avslag i årene 2013-2016, enn mellom gruppene i 2017-2018. Da vi utarbeidet spørreundersøkelsen var vi klar over at det er tidlig å vurdere effekten av ordningen Unge forskertalenter på publisering. Forskjellen mellom gruppene i antall publiserte artikler er mindre for de som fikk bevilgning eller søkte for mer enn 2 år siden sammenlignet med de som har startet opp eller fått avslag de siste par årene. Det ser ut til å være en tendens til at de som har fått bevilgning publiserer litt mindre enn de som fikk avslag i årene rett etter tildeling. Forskningsrådet er kjent med at etablering av nye forskningsgrupper er tidkrevende, og det kan ta tid før de kommer i gang med eksperimenter og innsamling av data, som igjen vil påvirke artikkelpubliseringen.

2.4. Opplevelse av effekten av Unge forskertalenter på karrieren

De som fikk Unge forskertalenter ble i tillegg spurt om å vurdere den opplevde effekten av å motta bevilgningen. De tre viktigste effektene, som vist i figuren under, der over 90 prosent av dem opplever at finansieringen har vært viktig ("to a great extent/moderate extent"), var at det har bidratt til en positiv utvikling av egen forskerkarriere, at de har fått etablere en uavhengig forskningsgruppe og at det har bedret mulighetene for banebrytende forskning og resultater (Figur 23).

Figur 23 Effekter av få bevilgning fra Unge forskertalenter

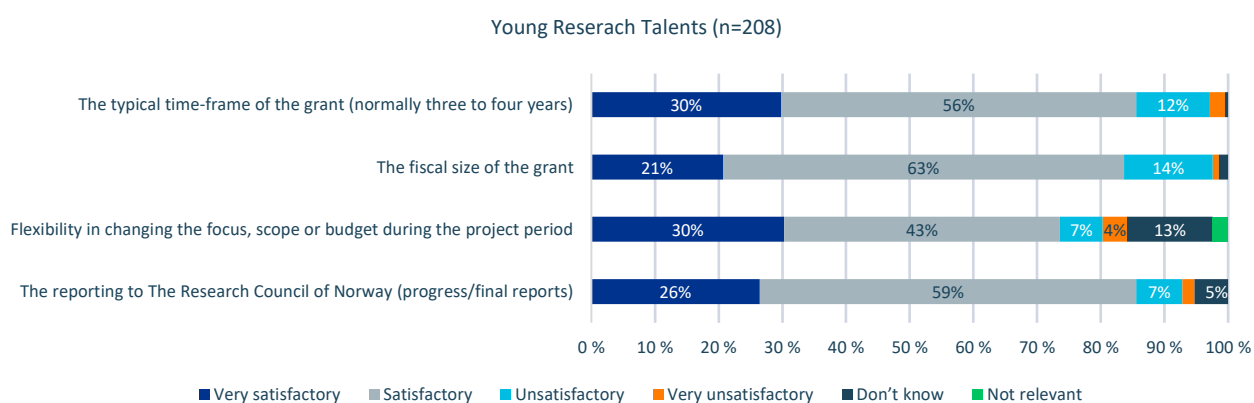


Det var få som mente at det har hjulpet dem i å få støtte fra ERC (11 prosent; "great/moderate/small extent") og det samsvarer med at få så langt har fått tildeling fra ERC. Men 43 prosent forventer imidlertid at det kan ha en påvirkning på deres fremtidige sjanser til å få støtte fra ERC. Vi tror at disse svarene også kan henge sammen med at det er for tidlig å vurdere dette nå siden mange av de Unge forskertalentene først forventes å søke ERC om noen år.

2.5. Opplevelse av rammene og administrasjonen av ordningen

Det er generelt tilfredshet blant de som har fått bevilgning når det gjelder rammene og administrasjonen av ordningen. Som vist i figuren under (Figur 24) er over 80 prosent av de som har fått bevilgning fra Unge forskertalenter fornøyde med både tidsrammen (3-4 år), størrelsen på støtten (maks 8 mill. kroner) og rapporteringen til Forskningsrådet (fremdrifts- og sluttrapportering). Videre viser resultatene at det er noe mindre tilfredshet når det gjelder fleksibiliteten, det vil si muligheten for å endre fokus/mål, omfang eller budsjett i løpet av prosjektperioden.

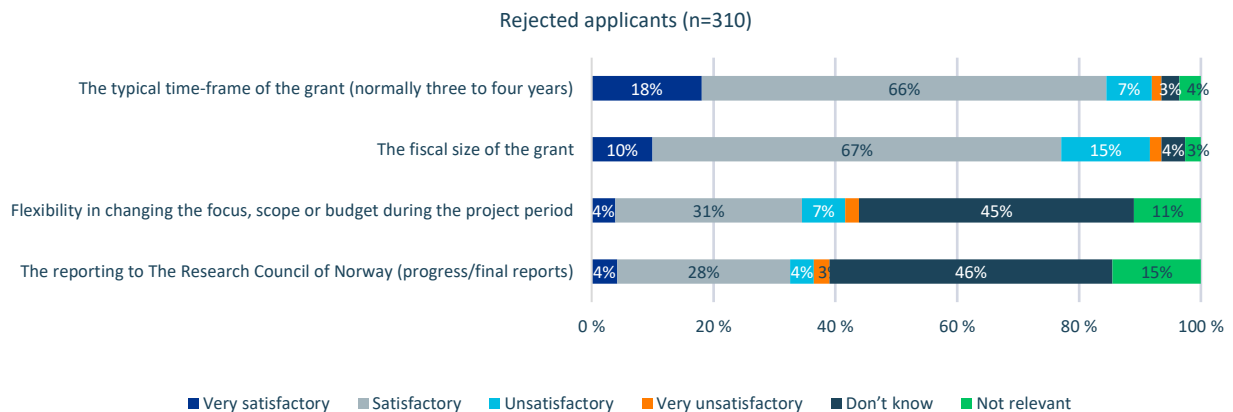
Figur 24 Rammene og administrasjonen, svar fra de som fikk Unge forskertalenter (Young Research Talents)



Lengden på prosjektperioden ble generelt oppfattet som passende og som å være i overenstemmelse med doktorgrads-utdannelsens lengde. Enkelte av respondentene har i spørsmålet med åpent svar påpekt at de økonomiske rammene av flere grunner (blant annet store driftskostnader) ikke alltid strekker til å veilede en doktorgradsstipendiat fra start til slutt og samtidig finansiere sin egen lønn, men dette kan være avhengig av fag og type forskning.

Blant søkerne som fikk avslag/"Rejected applicants" svarte de fleste at de var fornøyde med tidsrammen og størrelsen, som vist i figuren under (Figur 25). Mange (45 prosent) svarte at de ikke visste noe om fleksibiliteten og rapporteringen til Forskningsrådet eller at det ikke var relevant (11-15 prosent), noe som er naturlig siden de ikke har fått tildeling. Her er det naturlig at det er stor forskjell i erfaringsgrunnlaget mellom gruppene.

Figur 25 Rammene og administrasjonen, svar fra de som fikk avslag (Rejected applicants)



Andre tilbakemeldinger

Til sist i spørreundersøkelsen, var det mulig for søkerne å gi innspill på ordningen i fritekst. Vi mottok mange konstruktive tilbakemeldinger (n=166; 32 prosent av de som svarte på undersøkelsen) som gjaldt blant annet alderskravet, de økonomiske rammene, vurderingskriterier og mål på selvstendighet og erfaring. Vi tar med oss tilbakemeldingene videre i arbeidet med ordningen.

3. Innspill fra universitetsledelsen ved de seks forespurte universitetene

Universitetsledelsen ved de seks universitetene er i det store og hele godt fornøyde med ordningen, og de anser ordningen Unge forskertalenter som et viktig virkemiddel for å bidra til at unge talenter får mulighet til å kunne bygge en selvstendig akademisk karriere og dermed bidra til å bygge fremtidens fremragende forskningsmiljøer.

I tillegg til spørreundersøkelsen som gikk til et utvalg av søkerne til Unge forskertalenter, har vi innhentet synspunkter fra universitetsledelsen ved noen av de store universitetene; UiO, NTNU, UiB, UiT, NMBU og til UiS som representant for de små universitetene. Vi ønsket å få deres synspunkter på i hvilken grad og på hvilken måte ordningen Unge forskertalenter bidrar til å bygge verdensledende fagmiljøer i Norge, samt innspill til forbedringer av ordningen.

Strategisk bruk av Unge forskertalenter og støtte ved institusjonene

UiO fremhever betydningen av å bevare ordningen med en nasjonal konkurransearena for fri, grunnleggende forskning som karrierestøtte for talentfulle unge forskere. Ordningen er viktig for å rekruttere de beste forskertalentene til en forskerkarriere og støtter godt opp om UiOs strategi om å sikre oppbygging av fremtidens fremragende forskningsmiljøer og deltagelse på den internasjonale forskningsfronten. UiO mener det er svært positivt med en slik ordning for "bottom-up" grunnforskning for unge forskere tidlig i karrieren, der det ikke er institusjonelle, tematiske føringer. UiO oppfordrer unge lovende forskere til å søke ordningen. Det å motta Unge forskertalenter kan være starten på en forskerkarriere, og ordningen kan også fungere som en klargjøring for kandidatene selv på om de vil satse på en akademisk karriere.

NTNU legger også stor vekt på at ordningen er viktig for utviklingen av talenter og fremragende forskningsmiljøer, og at Unge forskertalenter blir brukt aktivt av faggruppene på NTNU som et instrument for å bygge opp under sine unges forskeres karriereutvikling. NTNU har etablert Stjerneprogrammet for å følge opp de unge talentene som har fått bevilgning fra Unge forskertalenter. Stjerneprogrammet ble etablert i juni 2014 som et fireårig pilotprogram med målsetting om å gi noen av NTNUs mest lovende forskertalenter støtte og gode betingelser for å utvikle internasjonalt ledende forskerkarrierer gjennom faglig utvikling og merittering. Et bærende element i Stjerneprogrammet er å sikre deltakerne tid til forskning, og målsettingen er at de skal utvikle verdensledende forskning. Andre sentrale elementer i Stjerneprogrammet er en internasjonal mentorordning samt en årlig bevilgning fra institusjonen.

UiT har ikke en tydelig strategi for bruk av ordningen Unge forskertalenter, men den passer godt sammen med et annet virkemiddel rettet mot unge talenter; Tromsø Forskningsstiftelsens Starting Grants (TFS StG). Sistnevnte har litt større ramme enn Unge forskertalenter, og i tillegg forplikter institusjonen seg til å sørge for en karriereutvikling for mottagerne av TFS StG. UiT må her garantere at en stilling med relevant fagprofil lyses ut før TFS StG prosjektet er over, samt at institusjonen også må stille med en betydelig egenandel i TFS StG prosjektene. UiT har i samarbeid med Tromsø Forskningsstiftelse, etablert et eget talentprogram, *Aurora Outstanding*, for talentfulle unge forskere og vurderer å inkludere de som får et Unge forskertalenter-prosjekt i talentprogrammet fra og med 2020.

Også UiB er av den oppfatning at det er viktig at unge, uerfarne prosjektledere har tilgang til finansieringsmuligheter som ikke stiller krav til at de har mye prosjekterfaring, og ikke krever et stort og administrativt krevende prosjekt. De mener at et virkemiddel som er så spisset inn mot unge talenter er veldig viktig.

Videre bidrar flere av universitetene med rekrutteringsstillinger (doktorgradsstipendiat eller postdoktor) ved innvilgelse av et Unge forskertalenter-prosjekt og de fleste tilbyr også ulike kurs og lederprogrammer samt mentorordninger. Ved UiS vektlegger de tidligere innvilgede prosjekter, inkludert Unge forskertalenter, ved søknader om opprykk til professorstillinger.

Universitetene er også opptatt av å få økt tilslag på ERC-virkemidler, og de fleste bruker Unge forskertalenter som en viktig arena for å bygge opp under de kandidatene som sikter seg inn mot ERC StG og CoG. De oppfordrer de unge forskerne til å søke ERC, legger til rette for nødvendig forskningsadministrativ støtte og gir dem veiledning til å utvikle sin ERC-søknad.

Unge forskertalenter - rammer og dimensjonering

Når det gjelder den økonomiske rammen, så er de fleste universitetene fornøyde. Det er viktig at unge, uerfarne prosjektledere får tilgang til finansieringsmuligheter til prosjekter som hverken forutsetter mye prosjekterfaring eller er store og administrativt krevende. Universitetene oppgir at det er viktig at budsjettammene for prosjektet må gi rom for å ha minst en prosjektmedarbeider, og for mange vil det være en styrke å kunne ha mulighet til å ansette både en doktorgradsstipendiat og en postdoktor. Dette er mulig med de rammer som ligger i dagens ordning hvis man ikke har store infrastrukturbehov og driftskostnader.

Fra universitetene er det litt ulike syn når det gjelder alderskravet. Både UiO og NMBU ønsker samme krav som ERC, det vil si kun en akademisk alder⁵. NMBU mener dagens alderskrav på 40 år setter klare begrensninger for dem som for eksempel har skiftet karrierevei.

Alle universitetene er positive til og fremhever betydningen av en intervjudel som kan være med på å belyse kandidatens "personlige egnethet" i forhold til forskningsledelse, eierskap til søknaden, samt være en nyttig trenings- og erfaringsarena for forskertalentene. Intervjutreningen kandidatene får gjennom søknadsprosessen i Unge forskertalenter vil være særlig nyttig ved et eventuelt senere intervju i ERC. Imidlertid er intervjuer, som UiO påpeker, ressurskrevende for den enkelte institusjon, gjennom forberedelser for kandidaten på intervju, og det utgjør ikke minst en økt kostnad for Forskningsrådet i evalueringsprosessen.

Universitetene gir tilbakemelding om at det er viktig og karrierefremmende for unge forskere at de opparbeider seg formidlings- og undervisningserfaring, siden det også er den del av en stilling i akademia. De ønsker at slike krav vurderes som en del av ordningen.

Når det gjelder dimensjoneringen av ordningen, mener UiO at innvilgelsesprosenten er for lav, men at dimensjoneringen samtidig må ses i sammenheng med midlertidige ansettelsler og forskernes mulighet for videre akademisk karriere. UiO stiller følgende spørsmål: "Vil flere tildelinger bidra til at flere får

⁵ Med akademisk alder menes antall år etter doktorgradsdisputas

forhåpninger og ambisjon om akademisk karriere? Hvilken hverdag og muligheter er det vi tilbyr vinnerne etter prosjektslutt?"

For øvrig påpeker universitetene at det bør være en rimelig fordeling i andelen bevilgninger til Unge forskertalenter i forhold til de ordinære Forskerprosjekter i FRIPRO, og videre bør ordningen inngå bredere i de ulike programmene/aktivitetene i Forskningsrådet. I den videre diskusjonen om dimensjoneringen av ordningen, er det viktig å være i dialog med forskningsmiljøene.

Synspunkter på effekten av Unge forskertalenter

Ledelsen ved de seks universitetene er enige i at ordningen bidrar til karriereutvikling hos unge forskere og til å utvikle faglig selvstendighet. En bevilgning fra Forskningsrådets Unge forskertalenter gir verdifull erfaring som prosjektleder. Prosjektlederne får også bygget sin CV, noe som styrker deres konkurranseevne og muligheter for å få fremtidige forskningsmidler. Unge forskertalenter er en egen konkurransearena som muliggjør bygging av fremtidens forskningsmiljøer ved at yngre forskere tidlig i karrieren kan få forskningsmidler uten at de må konkurrere om de samme midlene som etablerte forskere. Ledelsen ved de ulike universitetene er av den oppfatning at Forskningsrådet har gode utvelgelsesprosesser, og deres inntrykk er at det er de beste kandidatene som når opp i konkurransen. Ordningen bygger opp de kandidatene som har den beste forskningsidéen uavhengig av nasjonalitet. Bevilgning fra Unge forskertalenter virker inspirerende på resten av fagmiljøet og kan bidra til et generelt løft og til å øke kvalitet i tilgrensende forskningsmiljø. Det er derimot ikke alle som får tilslag på Unge forskertalenter som vil klare å bygge en egen, varig forskningsgruppe, men Unge forskertalenter gir et godt utgangspunkt. Konkurransearenaen Unge forskertalenter kan, som nevnt, fungere som en klargjøring for kandidatene selv på om de ønsker å satse på en akademisk karriere.

Videre er inntrykket at Unge forskertalenter-kandidatene generelt gjør det bra når det gjelder eksterne finansieringsarenaer. Flere av de som har fått Unge forskertalenter har fått bevilgninger fra nasjonale og internasjonale finansieringskilder i etterkant av Unge forskertalenter-bevilgningen. En stor andel av ERC-søkere fra norske miljøer har eller har hatt et Unge forskertalenter-prosjekt. Det er ennå for tidlig å se den fulle effekten av ordningen Unge forskertalenter når det gjelder økt tilslag i ERC.

4. Oppsummering

Selv om det er relativt få år siden oppstart av ordningen Unge forskertalenter og få prosjektledere har avsluttet sine prosjekter, har gjennomgangen høsten 2019 gitt nyttig informasjon om de fire områdene nevnt innledningsvis. Som vi antok før vi startet innsamlingen av informasjon, er det for tidlig å gi et fullstendig bilde av effektene av ordningen. Gjennomgangen har likevel gitt viktige innspill til ordningen, og vi har under oppsummert de viktigste funn og tilbakemeldinger.

Prosjektledernes karriereutvikling etter at de ble tildelt Unge forskertalenter-prosjektet

Å motta finansiering til eget forskningsprosjekt via Unge forskertalenter er av stor betydning, og for mange unge forskere oppleves dette klargjørende og kan være som et *"Make it or break it"*. De Unge forskertalentene svarer i undersøkelsen at det å motta finansiering er svært motiverende, mens for de som ikke får finansiering påvirker det ofte motivasjonen negativt. Likevel ser vi at det var få (6 prosent) som har oppgitt at de har forlatt akademia når de ikke fikk Unge forskertalenter, men effekten her kan bli tydeligere om noen år. Det er mulig flere av de som har forlatt akademia ikke har svart på denne undersøkelsen. Noen vil søke annen finansiering nasjonalt/internasjonalt og søke på nytt til Unge forskertalenter, men om finansiering uteblir vil nok flere velge å forlate akademia.

Som et mål på effekten av finansieringen og hvorvidt de lykkes i å bli selvstendige og å etablere eget forskerteam vurderte vi svar om antall publikasjoner, veiledning av doktorgradsstipendiater og postdoktorer, gruppestørrelse og ansettelse/stilling, både ved søknadstidspunktet og ved tidspunktet for spørreundersøkelsen (november 2019).

Vi fant at de som har mottatt bevilgning i gjennomsnitt har publisert noen færre artikler både som første-, siste- og eneforfatter og også færre artikler uten sin doktorgradsveileder sammenlignet med de som fikk avslag. En oppdeling av kohorten, etter hvilket år søkerne mottok finansiering, viser at forskjellen avtar etter hvert. Dette kan skyldes at det tar tid å etablere egen, selvstendig forskning og egen forskningsgruppe. Hvordan dette påvirker produksjon av resultater og publikasjoner kan variere mellom type forskning og fagfelt. De som fikk bevilgning i 2017 og 2018 har arbeidet i maks to år på prosjektet. Vi ser at de som fikk Unge forskertalenter-prosjekt har veiledet i gjennomsnitt 1,6 flere doktorgradsstipendiater eller postdoktorer enn de som fikk avslag. Dette er ikke overraskende siden midlene rommer finansiering av denne typen stillinger, men viser at prosjektet er i gang. Det er liten forskjell i forskerteamets størrelse og sammensetning før søknaden mellom de to hovedgruppene, men undersøkelsen viser en større økning både i antall ansatte og i samlet stillingsprosent blant de som fikk Unge forskertalenter.

Nesten halvparten av respondentene i undersøkelsen (blant utvalget av gode søkere til ordningen Unge forskertalenter) svarer at de hadde fast stilling ved søknadstidspunktet og prosentvis har noen flere av de Unge forskertalentene fått fast stilling ved tidspunkt for spørreundersøkelsen (75 prosent) enn de som fikk avslag (68 prosent). Vi ser at mange av søkerne har fast stilling allerede ved søknadspunktet, men undersøkelsen gir ikke svar på årsaken til dette.

Unge forskertalenter bidrag til flere søknader og høyere innvilgesprosent i ERC

Gjennomgående er det foreløpig små tall når det gjelder forholdet mellom ERC og ordningen Unge forskertalenter, og det er for tidlig å konkludere med noe sikkert. Mange av tilbakemeldingene tilsier at ordningen Unge forskertalenter oppleves som viktig i karrierebygging og at mottakerne posisjonerer seg fordelaktig i kampen om andre eksterne forskningsmidler. Trenden ser positiv ut.

I vår analyse av ordningen Unge forskertalenter og ERC kom det frem at vi ser en økning i antall søknader til og innvilgelse av støtte i ERC blant mottagerne av Unge forskertalenter. De som fikk Unge forskertalenter ser ut til å få bedre karakterer, de når lengre i ERC-søknadsprosessen enn de som fikk avslag i Unge forskertalenter, og de utgjør også en økende andel av de som søker og får innvilget ERC StG og CoG. Vi ser at disse kandidatene i utgangspunktet er gode og at ERC og ordningen Unge forskertalenter fungerer som treningsarena for hverandre.

Fra svarene i spørreundersøkelsen fremgår det at de som fikk Unge forskertalenter både har søkt mer og fått flere tildelinger i andre finansieringsordninger sammenlignet med søkerne som ikke fikk Unge forskertalenter. De som fikk Unge forskertalenter har også i større grad planer om å søke ERC enn de som ikke fikk. Dette kan henge sammen med at de føler de har forbedret sin CV, noe som gir dem større sannsynlighet til å nå opp i konkurransen.

Samlet har ledelsene ved de seks forskjellige universitetene også gitt tilbakemelding om at tildeling av Unge forskertalenter gir mulighet for økt faglig selvstendighet, gir prosjektledererfaring og bygger CV slik at de Unge forskertalentene generelt stiller sterkere i andre konkurranser om forskningsmidler hvor dette er viktige kriterier for å kvalifisere seg til for eksempel tildelinger i ERC. Videre mener universitetsledelsen at det er for tidlig å si om dette resulterer i økt tilslag fordi ordningen er relativt ny, og de forventer at mange venter mot slutten av sitt prosjekt før de søker støtte fra ERC.

Rammene for ordningen

De som fikk Unge forskertalenter er generelt tilfredse med rammene og administrasjonen av ordningen. I det store og hele er også universitetsledelsen ved de forespurte universitetene godt fornøyde. Ellers påpeker noen av universitetene at ordningen bør benyttes bredere i de ulike programmene/aktivitetene i Forskningsrådet.

Alle universitetene er positive til intervju ifm. søknadsvurderingen. De mener det er en nyttig trenings- og erfaringsarena for de unge forskerne. Dette bør vi se nærmere på og vurdere om vi bør la intervju igjen inngå som en del av søknadsbehandlingen. Intervjuer ble ikke gjennomført i 2019 grunnet Forskningsrådets arbeid med felles søknadsbehandling.

Det fremtidige behovet for Unge forskertalenter ved forskningsorganisasjonene

Det er ikke opplagt hva det fremtidige behovet for Unge forskertalenter er ved forskningsinstitusjonene, og innspillene fra universitetsledelsen ved de seks universitetene som har blitt forespurt her, har heller ikke gitt klare svar på dette.

Det kom frem av spørreundersøkelsen at hovedandelen av de som fikk bevilgning fra Unge forskertalenter i 2013 var norske (70 prosent), mens 30 prosent var utenlandske. I løpet av årene har dette gradvis skiftet, og blant de Unge forskertalentene som fikk bevilgning i 2018 var 72 prosent utenlandske og bare 28 prosent norske. Samtidig har andelen søknader fra norske forskere til Unge forskertalenter vært synkende. I 2013 var nesten 70 prosent fra Norge, men i 2018 utgjorde norske søkere under 40 prosent. Andelen med bevilgning er litt høyere for menn enn for kvinner, hhv. 57 mot 43 prosent. Det er derfor viktig at vi følger med på utviklingen når det gjelder kjønnsbalanse i søknader og bevilgninger fremover. Vi bør også følge de Unge forskertalentenes videre karriere og hvorvidt de etablerer seg i Norge og stryker det norske forskningsmiljøet på lang sikt.

Ved universitetsledelsene er det enighet om at det aller viktigste for å bygge verdensledende fagmiljøer fremover, er å satse på de unge talentene. Det er et mål at flere fagmiljøer i Norge driver forskning av internasjonalt fremragende kvalitet, og Forskningsrådet skal mobilisere talentene og bidra til kvalitetsutvikling.

Det bør være en rimelig fordeling mellom Unge forskertalenter og Forskerprosjekter. Samtidig må dimensjoneringen ses i sammenheng med midlertidighet og mulighet for akademisk karriere. Som vi har sett i spørreundersøkelsen ser det ut til at Unge forskertalenter er et veiskille for noen. Det å få en bevilgning eller ikke kan være avgjørende for videre karrierevalg og en klargjøring for kandidatene selv på om de vil satse på en karriere innen forskning. Disse problemstillingene bør tas videre i dialogen med forskningsmiljøene og sektorene.

Norges forskningsråd

Besøksadresse: Drammensveien 288
Postboks 564, 1327 Lysaker
Telefon:+47 22 03 70 00

post@forskningsradet.no
www.forskningsradet.no

Oslo, Mai 2020

Bilde forside: Shutterstock Av vectorfusionart
Foto bakside: Shutterstock Av: Phonlamai Photo

Publikasjonen kan lastes ned fra
www.forskningsradet.no/publikasjoner

ISBN nummer: 978-82-12-03875-2 (PDF)
© Norges forskningsråd 2020

