

Rapport om Treårig Forskerprosjekt med internasjonal mobilitet (*Treårig mobilitetsstipend*)

Gjennomgang av ordningen
Treårig mobilitetsstipend for perioden 2014 - 2020



*Rapport om
Treårig Forskerprosjekt med internasjonal
mobilitet (Treårig mobilitetsstipend)*

*Gjennomgang av ordningen
Treårig mobilitetsstipend for perioden 2014-2020*

Innhold

Sammendrag	3
Summary	4
Bakgrunn for rapporten	5
1. Ordningen <i>Treårig mobilitetsstipend</i>	6
1.1 Formålet med ordningen	6
1.2 Tall og fakta om ordningen <i>Treårig mobilitetsstipend</i>	7
2. Spørreundersøkelsen sendt søkere til ordningen <i>Treårig mobilitetsstipend</i>	15
2.1 Metode og avgrensning	15
2.2 Resultater fra spørreundersøkelsen	15
2.2.1. Demografi - Hvem svarte på spørreundersøkelsen?	16
2.2.2 Motivasjon for å søke <i>Treårig mobilitetsstipend</i>	20
2.2.3 Effekt på forskerkarrieren	21
2.2.4 Ordningen - Hvor fornøyde er søkerne?	25
2.2.5 Andre tilbakemeldinger fra søkerne	26
2.2.6 Hvordan har koronapandemien påvirket stipendperioden?	27
3. Innspill fra instituttledere, fakultetsledelser og OUS	27
3.1 Innspill fra utvalgte instituttledere og OUS	27
3.2 Innspill fra fakultetsledelsen og OUS	30
4. Oppsummering	31

Sammendrag

I perioden 2014 - 2020 har Forskningsrådet gitt bevilgning til 97 prosjekter innenfor ordningen *Treårig Forskerprosjekt med internasjonal mobilitet (Treårig mobilitetsstipend)*, og alle disse ble bevilget fra Fri prosjektstøtte (FRIPRO). Antall innvilgede prosjekter per år har vært relativt stabilt (12-15 prosjekter). Ordningen har fått inn gode søknader, og hvert år har over 30 prosent av søknadene fått hovedkarakter 6 eller 7. Innvilgelsesprosenten de to siste årene i perioden har vært på ca. 10 prosent. Gjennomsnittsalderen på prosjektlederne som fikk bevilgning var 32,9 år.

For å se på hvordan denne ordningen fungerer og påvirker unge forskeres karriere, foretok Forskningsrådet våren 2021 en gjennomgang av ordningen, basert på spørreundersøkelse til et utvalg av søkerne og spørsmål til instituttledere og fakultetsledelse ved fire av universitetene (UiO, NTNU, UiB, UiT) samt helseforetaket OUS. Temaene i undersøkelsen var søkers motivasjon, effekten på forskerkarrieren av å få mobilitetsstipendet, kunnskapsoverføringen til norske forskningsmiljøer, samt rammene for ordningen.

Gjennomgangen viser at søkerne er stort sett fornøyde med ordningen, men noen opplever utfordringer knyttet til utenlandsoppholdet, både rent administrativt og i oppfølgingen fra og kommunikasjonen med den norske vertsinstitusjonen. Resultatene viser at de to viktigste motivasjonsfaktorene for å søke mobilitetsstipend var å styrke sin internasjonale profil og nettverksbygging, samt utvikle egne lederegenskaper og lede eget prosjekt. Effektene av å få et *Treårig mobilitetsstipend* stemmer godt overens med de viktigste motivasjonsfaktorene. Opp mot 90 prosent av de som fikk, har opplevd å få styrket sine internasjonale nettverk og samarbeid med forskere i utlandet, og de har også opplevd en positiv utvikling i rollen som uavhengig prosjektleder.

Ledelsen ved de forespurte fakultetene og forskningsledelsen ved OUS er i det store og hele også godt fornøyde med denne treårige mobilitetsordningen. Videre anser de den som et godt virkemiddel for karriereutvikling, og den kan gi en "boost" for forskerne tidlig i deres karriereløp. Ordningen gir unge forskere mulighet til å tilbringe tid i internasjonale forskningsmiljøer som er i forskningsfronten, for deretter å bringe kunnskap og forskningsnettverk tilbake til den norske institusjonen og det norske forskningsmiljøet. Denne mobiliteten tilrettelegger for bilateral kunnskapsoverføring og bidrar dermed til å styrke kvaliteten i norsk forskning. Det er imidlertid ennå litt tidlig å se full effekt av ordningen siden det er få år siden ordningen startet opp, og bare ca. halvparten har fullført prosjektperioden ved tidspunktet for gjennomgangen, mai 2021.

Denne rapporten dekker perioden 2014 til 2020, men f.o.m. utlysningen i 2021 ble to nye krav til prosjektleder innført. Vi vil med de to nye kravene kunne forvente at prosjektlederne har en sterkere tilknytning til norske forskningsmiljøer før de reiser ut. Dette er i tråd med deler av formålet, som er å bidra til kunnskapsoverføring til norske forskningsmiljøer. I tillegg bør Forskningsrådet innføre krav om en utviklingsplan for de som får bevilgning. Dette vil styrke både tilhørigheten og kunnskapsoverføringen til den norske vertsinstitusjonen. Sett i lys av de nye kravene, bør Forskningsrådet vurdere denne ordningen på nytt om noen år, for å se om effekten er tilfredsstillende.

Summary

In the period 2014 to 2020, the Research Council of Norway (RCN) has granted 97 projects within the scheme Three-year Researcher Project with international mobility (*Three-year mobility grant*), and all of these have been granted from the Ground-breaking Research (FRIPRO). The number of projects approved per year has been stable (12-15 projects). The scheme has received good applications, and every year more than 30 per cent of the applications have received overall grade 6 or 7. The success rate the last two years has been approx. 10 percent. The average age of the project managers who received the grant was 32,9 years.

To see how this scheme works and affects young researchers' careers, the Research Council of Norway conducted in the spring of 2021 a review of the scheme *Three-year mobility grant* based on questionnaires to a selected group of applicants and questions to department heads and faculty management at four of the universities (UiO, NTNU, UiB, UiT) and the health trust OUS. The topics in the survey were the applicant's motivation, effect on the research career of receiving the mobility grant, the transfer of knowledge to Norwegian research environments, and the framework for the scheme.

The review shows that the applicants are generally satisfied with the scheme, but some have experienced challenges related to their stay abroad, both administratively and in the follow-up and communication with the Norwegian host institution. The results showed that the two most motivating factors for applying for a mobility grant was to strengthen their international profile and network building as well as to develop their own leadership skills and lead their own project. The effect of receiving a three-year mobility grant fits well with the most important motivating factors. Almost 90 per cent of those who received the grant have strengthened their international networks and collaborations with researchers abroad, and they have also experienced a positive development in their role as an independent project manager.

The management of the selected university faculties and the research management at OUS are generally very satisfied with this three-year mobility scheme, and they consider it as a good tool for career development which can provide a "boost" early in their researcher career. The scheme gives young researchers the opportunity to spend time in international research communities that are at the forefront of research, to bring new knowledge and research networks back to the Norwegian institution. This mobility facilitates bilateral knowledge transfer and contributes to strengthening the quality of Norwegian research. However, it is still too early to see the full effect of the scheme since it is only few years since it started, and only approx. half of the candidates have completed the project period at the time of the survey (May 2021).

This report covers the period 2014 to 2020, but two new requirements for project managers were introduced to the call in 2021. With these requirements we expect the project managers to have a stronger affiliation with Norwegian research communities. This is in line with the purpose of the *Three-Year Mobility Grant*. In addition, the Research Council of Norway should consider implementing requirements for a personal development plan in the scheme. This will strengthen both the affiliation and the transfer of knowledge to the Norwegian host institution. Considering the new requirements, the Research Council of Norway should reassess this scheme in a few years, to evaluate if the effect is satisfactory.

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". Forskningsrådet foretok en gjennomgang av ordningen *Unge forskertalenter* i 2019, som resulterte i en egen rapport ([Rapport om Unge forskertalenter](#)). For å se nærmere på et annet av Forskningsrådets virkemidler som retter seg mot unge forskere tidlig i forskerkarrieren, har Forskningsrådet våren 2021 foretatt en gjennomgang av ordningen *Treårig Forskerprosjekt med internasjonal mobilitet (Treårig mobilitetsstipend)*. Vi har sett på hvordan denne ordningen fungerer og påvirker unge forskeres karriere ved de ulike forskningsinstitusjonene.

I perioden 2014 til 2020 har Forskningsrådet gitt bevilgning til 97 prosjekter innenfor ordningen *Treårig mobilitetsstipend*, og alle disse er bevilget fra Fri prosjektstøtte (FRIPRO).

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 *Treårig mobilitetsstipend*.
3. En spørreundersøkelse til instituttledere ved institutter om har fått bevilget to eller flere *Treårig mobilitetsstipend*.
4. Spørsmål til ledelsen¹ ved fakulteter ved fire universiteter, samt forskningsleder ved et universitetssykehus: Universitetet i Oslo (UiO), Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU), Universitetet i Bergen (UiB), Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet (UiT) og Oslo universitetssykehus (OUS).

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

- I hvilken grad ordningen *Treårig mobilitetsstipend* har bidratt til økt internasjonal mobilitet, styrket karriereutvikling og økt kunnskapsoverføring.
- Om rammene til ordningen *Treårig mobilitetsstipend* er tilfredsstillende.

Det er relativt få år siden oppstart av ordningen, og relativt få prosjektledere har avsluttet sin prosjektperiode. Det er derfor for tidlig å kunne gi et fullstendig bilde av effektene av ordningen. Gjennomgangen gir likevel viktige innspill og antyder trender.

¹ Vi har henvendt oss til ledelsen til de institutter om har fått bevilget to eller flere *Treårig mobilitetsstipend*.

1. Ordningen *Treårig mobilitetsstipend*

1.1 Formålet med ordningen

Siden det har vært relativt liten mobilitet fra forskningsmiljøene i Norge til utlandet, ønsket man å gi et signal om behovet for å øke mobiliteten. En tildeling av et forskningsprosjekt tidlig i karrieren var ment å bidra til at de unge forskerne fra norske institusjoner økte sin mobilitet, sin kompetanse og selvstendighet samt kunne bidra til kunnskapsoverføring tilbake til norske forskningsmiljøer og reetablering.

For å bidra til økt mobilitet, etablerte og utlyste Forskningsrådet i 2014 under FRIPRO en ny mobilitetsordning – ***Treårig Forskerprosjekt med internasjonal mobilitet (Treårig mobilitetsstipend)***. Ordningen gir unge forskere mulighet til å reise ut og tilbringe to år ved en utenlandsk forskningsinstitusjon for så å bringe ny kunnskap tilbake til forskningsmiljøet og institusjonen sin i Norge. Dette skal bidra til å styrke norske forskeres kvalitet, ved at flere får et forskningsopphold ved en utenlandsk topprangert institusjon. Der kan forskeren utvikle sin selvstendighet, etablere egne nettverk og publisere sammen med andre forskere enn sin doktorgradsveileder.² Samtidig er ordningen attraktiv rent økonomisk. Den er et samarbeid mellom en norsk vertsinstitusjon, som låner ut forskeren til en utenlandsk vertsinstitusjon, og får midler til ett års re-integrasjon. Hensikten har vært at både den norske vertsinstitusjonen og stipendiaten selv overfører kunnskap og styrker nettverkene som bygges under utlandsoppholdet, slik at dette nyttiggjøres i de norske forskningsmiljøene.

***Formålet med ordningen:
å fremme internasjonal
mobilitet og karriereutvikling
blant forskere tidlig i
karrieren, og bidra til
kunnskapsoverføring til
norske forskningsmiljøer***

Stipendene ble de første 4 årene samfinansiert av EUs rammeprogram for forskning (FP7) og Forskningsrådet, der EU-midlene kom fra EUs Marie Skłodowska-Curie Actions (MSCA) COFUND-ordning. I den perioden ga mobilitetsstipendet følgelig en glimrende mulighet for ambisiøse forskere i starten av sin karriere, ved at CV-en fikk både FRIPRO-stempelet og Marie Skłodowska-Curie Actions på samme tid. Etter at samfinansieringen med EU opphørte våren 2018, har Forskningsrådet fortsatt med ordningen og fullfinansiert denne gjennom FRIPRO-midler.

Krav og føringer til søkerne

Utlysningen av *Treårig mobilitetsstipend* retter seg mot forskere på postdoktornivå, og ordningen krever at stipendiaten tilbringer to år ved en utenlandsk forskningsorganisasjon og det tredje året ved en norsk forskningsorganisasjon. Tabellen under viser øvrige krav i utlysningen til *mai-fristen 2020* for søknadstypen *Treårig mobilitetsstipend*.

Tabell 1 Krav og føringer for søkere til Treårig mobilitetsstipend

Erfaringskrav prosjektleder	Krav prosjektleder	Budsjettrammer	Prosjektvarighet
0-7 år etter doktordisputas *	Du må ha en godkjent doktorgrad før prosjektet kan starte	3 – 3,9 mill. kr	3 år

* Det er mulig å søke om fratrekk for erfaringskrav på bakgrunn av lovbestemte permisjoner o.l.

² Forskningsrådet har i tillegg en ordning for kortere opphold i utlandet (3-12 måneder), men det er for stipendiater knyttet til større, pågående forskningsprosjekter finansiert av Forskningsrådet.

Andre krav til prosjektleder:

- Du kan ikke motta støtte til Treårig Forskerprosjekt med internasjonal mobilitet mer enn én gang.
- Ved søknadsfristen kan du ikke ha bodd eller arbeidet i landet til den utenlandske vertsinstitusjonen i mer enn 12 måneder i løpet av de tre foregående årene.
- Du må være ansatt ved den norske forskningsorganisasjonen som er prosjektansvarlig, i hele prosjektperioden.

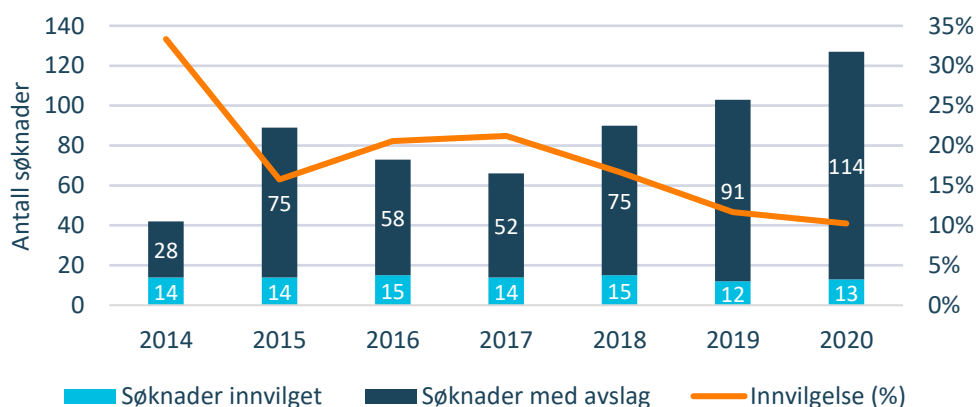
Denne undersøkelsen omhandler ordningen for perioden 2014-2020 med krav og føringene listet over. Merk at det i tillegg er innført to nye krav³ til søkerne fra og med 2021-utlysningen, men dette inngår ikke i denne rapporten.

1.2 Tall og fakta om ordningen *Treårig mobilitetsstipend*

Fra Forskningsrådets interne data, Datavarehuset, er det i perioden 2014 - 2020 totalt bevilget ca. 300 millioner kroner til 97 prosjekter i *Treårig mobilitetsstipend*. Antall prosjekter som har fått bevilgning per år har vært relativt stabilt (12-15 prosjekter). Til sammenligning har FRIPRO totalt i samme periode bevilget 507 prosjekter innenfor *Forskerprosjekt for fornyelse* og 280 innenfor *Unge forskertalenter*. *Treårig mobilitetsstipend* utgjør en liten del av porteføljen, men er viktig for at forskere, tidlig i karrieren, kan reise ut og knytte kontakter i faglig fremragende forskningsmiljøer og skaffe seg et internasjonalt nettverk.

Figuren under gir en oversikt over antall søknader innvilget og antall avslag i perioden som er undersøkt (Figur 1). Antall søknader mottatt til *Treårig mobilitetsstipend* har vært stigende fra totalt 42 i 2014 til 127 søknader i 2020. Totalt er 590 søknader blitt behandlet og 97 prosjekter har blitt innvilget. Innvilgelsesprosenten var på 33 prosent det første året (2014), 15-20 prosent i årene 2015-2018, og siden 2019 har den vært på ca. 10 prosent. Trenden for innvilgelsesprosenten har altså vært synkende. Antall innvilgede prosjekter har vært stabilt, men vi ser en jevn økning i antall søknader til ordningen siden 2017.

Figur 1 Antall søknader innvilget, avslag og innvilgelsesprosent for *Treårig mobilitetsstipend* per år, 2014 til 2020

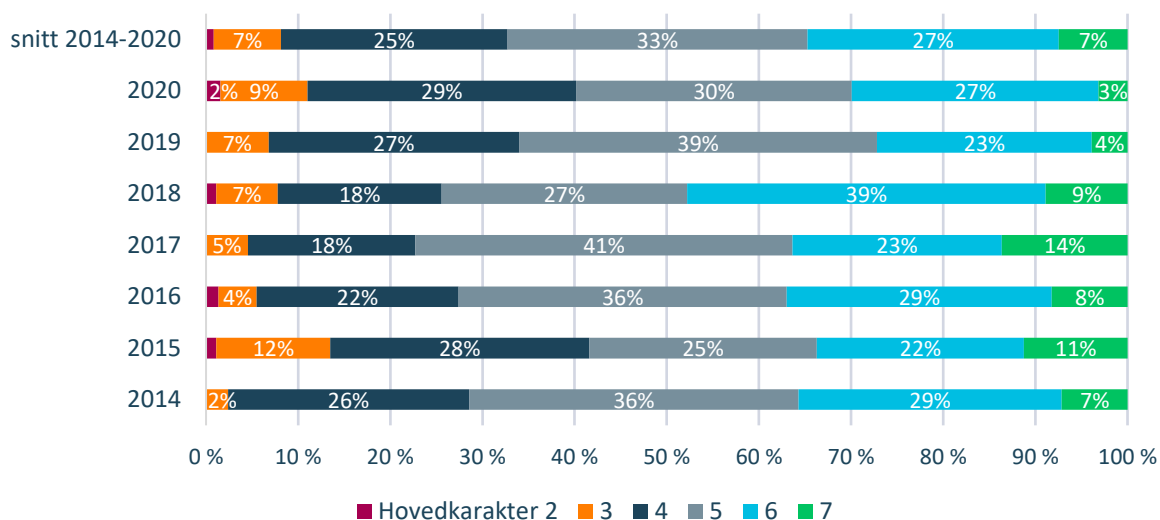


³ De to nye kravene er at søkeren må ha tatt en mastergrad eller ph.d. ved en norsk forskningsorganisasjon, og ved søknadsfristen må søkeren ha bodd eller jobbet i Norge i minst 12 måneder i løpet av de siste syv foregående årene.

Hovedkarakterer fra søknadsbehandlingen

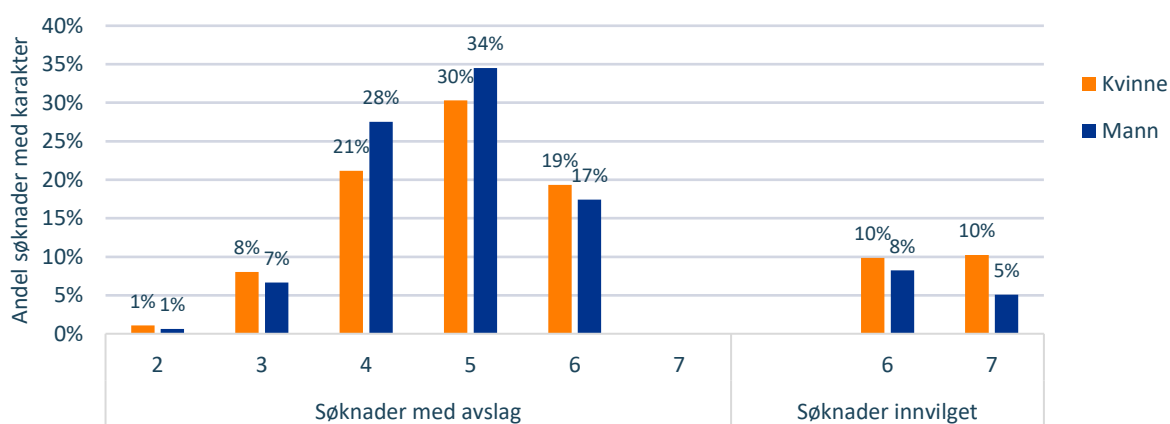
Fordelingen av søknadenes hovedkarakterer er vist per år i figuren under. Gjennomsnittet for hovedkarakteren for årene 2014-2020 var 5,0, med variasjon 4,8 - 5,2. Vi ser at i 2018 var andelen av søknader med karakterene 6 og 7 størst. De to siste årene (2019 og 2020) har andelen med toppkarakteren 7 vært lavest, hhv. 4 og 3 prosent mot tidligere topp i 2017 på 14 prosent.

Figur 2 Hovedkarakter på søknader til Treårig mobilitetsstipend i perioden 2014-2020



Fra figuren under ser vi at alle *Treårig mobilitetsstipend*-prosjektene, som ble innvilget, fikk hovedkarakter 6 eller 7. Karakterfordelingen for søknader fra kvinner og menn var nokså lik i denne perioden, men kvinner hadde relativt flere søknader med hovedkarakter 7 og 6 enn menn. Gjennomsnittskarakteren for søknadene fra kvinner var 5,1 og fra menn 4,9. Alle 44 prosjekter med hovedkarakter 7 ble innvilget (28 prosjekter med kvinnelig prosjektleder og 16 prosjekter med mannlig prosjektleder), mens bare 53 av 161 (33 prosent) av søknadene med karakter 6 ble innvilget; 27 av 80 prosjekter med kvinnelig prosjektleder og 26 av 81 med mannlig prosjektleder.

Figur 3 Karakterfordeling (hovedkarakter) på søknader fra kvinner og menn i perioden 2014-2020



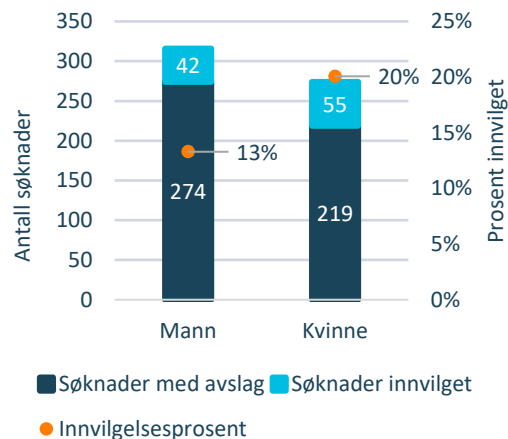
Søkernes kjønn og alder

I perioden 2014-2020 ble 274 søknader sendt inn fra kvinner, mens menn sendte inn 316 søknader til ordningen *Treårig mobilitetsstipend*. Hvert år har menn sendt inn flere søknader enn kvinner. Kvinner har mottatt 57 prosent av innvilgede prosjekter til *Treårig mobilitetsstipend* i perioden 2014-2020 som vist i tabellen under. Det er innvilget 55 prosjekter til kvinner, mens menn har fått 42 prosjekter (Figur 4).

Tabell 2 Kjønnsfordeling blant søkerne til ordningen *Treårig mobilitetsstipend* i 2014-2020

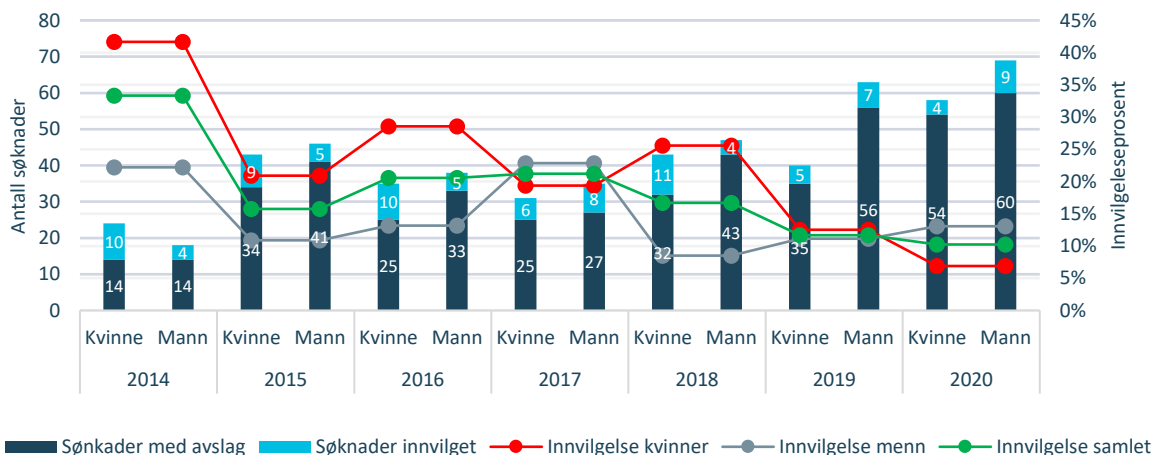
	Søknader Innsendt	Andel av Søknader innsendt	Søknader innvilget	Andel innvilget	Innvilgelse (%)
Kvinne	274	46 %	55	57 %	20 %
Mann	316	54 %	42	43 %	13 %
Totalt	590		97		16 %

Figur 4 Søknader til *Treårig mobilitetsstipend* fra kvinner og menn (2014 - 2020)



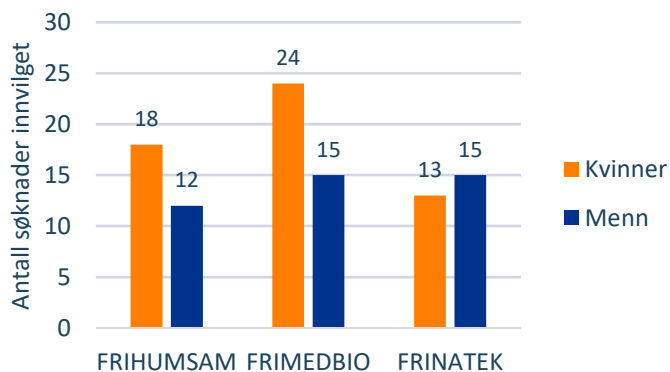
Innvilgelsesprosenten for denne perioden har i gjennomsnitt vært på 16 prosent for alle søkerne, men høyere for kvinner enn menn (20 mot 13 prosent). Antall innvilgede søknader har variert mellom 12 og 15 søknader per år, høyest i 2016 og 2018 (15) og lavest i 2019 (12). Årene 2014, 2015, 2016 og 2018 ble det innvilget flest til kvinner, mens det årene 2017, 2019 og 2020 ble innvilget flest til menn. Størst forskjell mellom antallet innvilget til kvinner og menn, var i 2018 – 11 til kvinner og 4 til menn. Med unntak av årene 2017 og 2020, har det prosentvis vært høyere innvilgelse til kvinner enn til menn som vist i figuren under. Da denne ordningen ble lansert, ble det uttrykt bekymring for at ordningen ville favorisere menn, fordi man antok at kvinner med barn i mindre grad ville finne den attraktiv. Resultatene viser at så ikke er tilfelle da flere kvinner enn menn har fått bevilgning.

Figur 5 Innvilgelsesprosent per år for søknader fra hhv. kvinner og menn i perioden 2014-2020



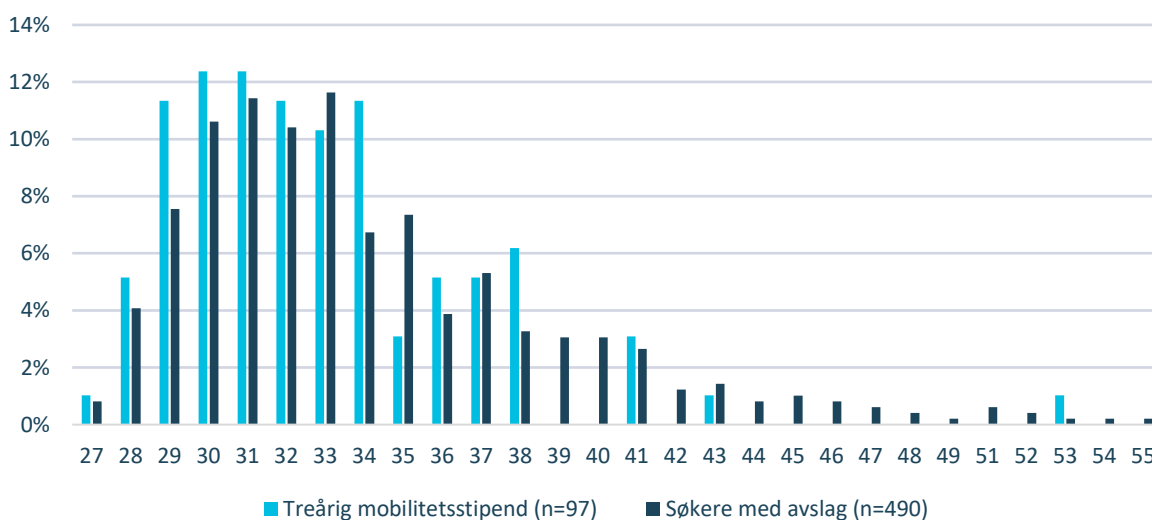
Det er kun lyst ut midler til *Treårig mobilitetsstipend* fra FRIPRO (FRIMEDBIO, FRINATEK og FRIHUMSAM). Ingen av Forskningsrådets tematiske programmer har lyst ut midler til søknadstypen. Samlet har kvinner fått et høyere antall prosjekter innvilget innenfor fagområdene FRIHUMSAM og FRIMEDBIO med hhv. 18 og 24, sammenlignet med menn med hhv. 12 og 15. Innenfor FRINATEK har kvinner og menn fått ca. samme antall (hhv. 13 og 15; som vist i figuren under).

Figur 6 Prosjektsøknader innvilget til hhv. kvinner og menn innenfor FRIPRO



Forskningsrådets interne data viser at i perioden 2014-2020 var søkerne ved siste søknad mellom 27 og 55 år. Aldersfordelingen⁴ blant søkerne til *Treårig mobilitetsstipend* er vist i figuren under. Gjennomsnittsalderen for søkerne i denne perioden var på 34,0 år. Kvinnene som søkte var i gjennomsnitt 34,3 år, mens mennene var 33,7 år. Gjennomsnittsalderen på prosjektlederne som fikk bevilgning var 32,9 år, og det var likt mellom kjønnene. Fra figuren under ser vi at bevilgningene ble i hovedsak gitt til søkere i alderen 29 til 34 år. For *Treårig mobilitetsstipend* er det ingen alderskrav, og våre interne data viser at ca. 12 prosent av søkerne til ordningen (n=58) var eldre enn 40 år. Kun fem mobilitetsstipend ble innvilget til søkere over 40 år, og en søker på 53 år har fått bevilgning.

Figur 7 Aldersfordelingen blant søkere til ordningen *Treårig mobilitetsstipend* i perioden 2014-2020



⁴ Dette er basert på reell alder og er ikke justert for f.eks. permisjon

Søknader mottatt og innvilget per sektor

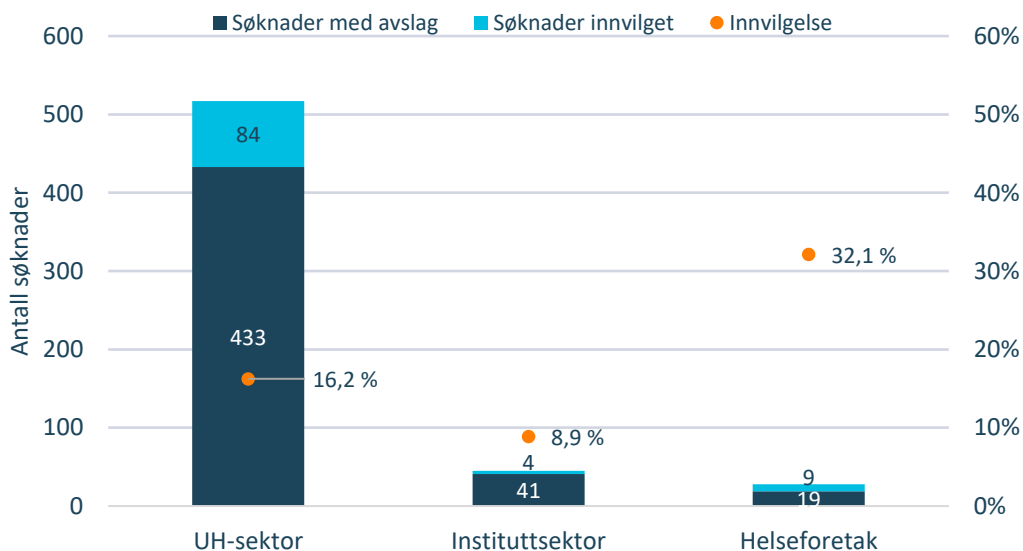
Nesten 88 prosent av alle søknadene ble innsendt fra søkere ved universiteter og høyskoler (UH-sektoren), 7,6 prosent fra instituttsektoren og 4,7 prosent fra helseforetak. Av de 97 søknadene som ble innvilget, var innvilgelsesprosenten på hele 32,1 prosent for helseforetak, 16,2 prosent for UH-sektoren og 8,9 prosent for instituttsektoren, se tabellen under.

Tabell 3 Antall søknader og prosentvis innvilgelse per sektor

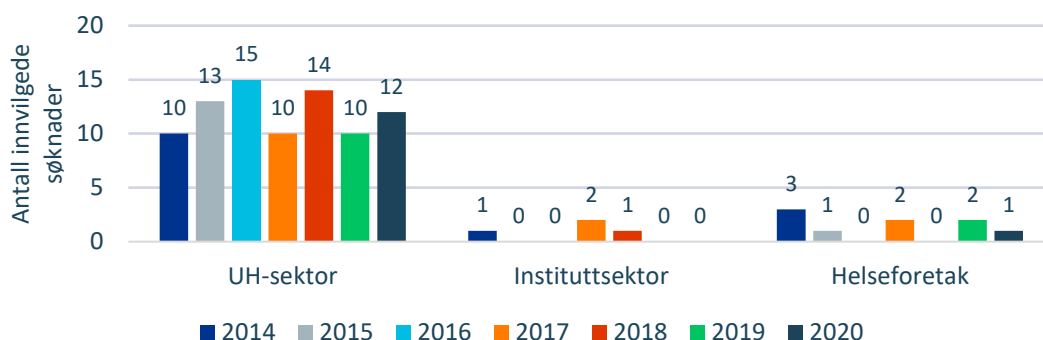
Sektor	Antall søknader	Fordeling av søknader per sektor (%)	Antall søknader innvilget	Fordeling av innvilgninger per sektor (%)	Innvilgelse per sektor (%)
UH-sektor	517	87,6 %	84	86,6 %	16,2 %
Instituttsektor	45	7,6 %	4	4,1 %	8,9 %
Helseforetak	28	4,7 %	9	9,3 %	32,1 %
Totalt antall	590		97		

UH-sektoren har mottatt 86,6 prosent (84 prosjekter), instituttsektoren har fått 4,1 prosent (4 prosjekter), mens helseforetak har mottatt 9,3 prosent (9 prosjekter). Fordelingen av antall søknader og antall innvilgede prosjekter per sektor, i perioden 2014-2020, er grafisk fremstilt i de to figurene under. Helseforetakene har sendt inn færrest antall søknader, men har lyktes best og har totalt den høyeste innvilgelsesprosenten i perioden (32,1%).

Figur 8 Antall søknader til Treårig mobilitetsstipend per FoU sektorene i perioden 2014-2020



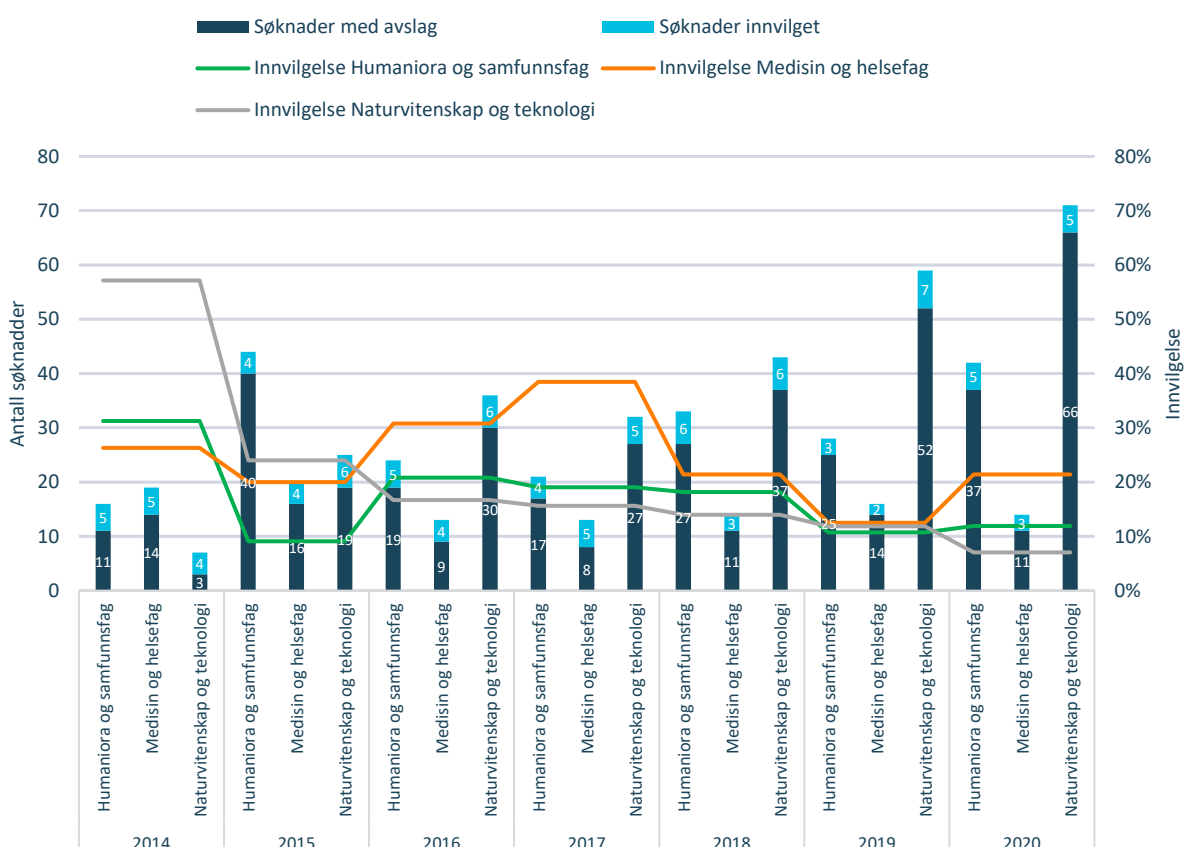
Figur 9 Antall Treårig mobilitetsstipend innvilget per år til FoU sektorene i perioden 2014-2020



Søknader og innvilgninger per fagområde

Fordelingen i antall innsendte søknader og antall innvilgede søknader per fagområde og per år er vist i Figur 10 under. Det laveste antall innsendte søknader var i 2014, og f.o.m. 2017 har det vært en jevn økning i antall mottatte søknader. Medisin og helsefag hadde flest søknader i 2014, Humaniora og samfunnsfag flest i 2015, mens i årene fra 2016 til 2020, har det vært flest søknader innenfor Naturvitenskap og teknologi.

Figur 10 Antall innvilgede Treårig mobilitetsstipend og innvilgelsesprosent per fagområde i perioden 2014-2020



Det er innvilget mellom 2 og 7 prosjekter per fagområde, og antall bevilgninger til de tre fagområdene har vært nokså likt fordelt, men i 2019 fikk Naturvitenskap og teknologi flest bevilgninger (n=7), Medisin og helsefag (n=2) og Humaniora og samfunnsfag (n=3). I perioden 2014-2020 er det totalt

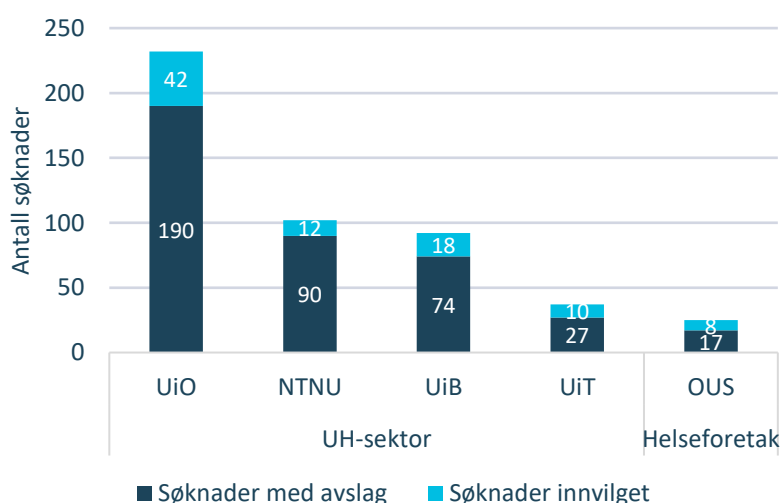
innvilget 39 *Treårig mobilitetsstipend* innenfor Naturvitenskap og teknologi, 32 innenfor Humaniora og samfunnsfag, og 26 innenfor Medisin og helsefag.

Innvilgelse per fagområde er også vist i figuren. Den totale innvilgelsesprosenten var for denne perioden i gjennomsnitt på 16 prosent, mens den per fagområde i gjennomsnitt var hhv. 14 prosent i Naturvitenskap og teknologi, 15 prosent innenfor Humaniora og samfunnsfag og hele 24 prosent innenfor Medisin og helsefag. For fagområdene Humaniora og samfunnsfag og Naturvitenskap og teknologi har innvilgelsesprosenten vært synkende i perioden 2016-2020. Medisin og helsefag har i årene 2016-2020 hatt den høyeste innvilgelsesprosenten.

Antall innvilgede søknader til institusjonene i perioden 2014 til 2020

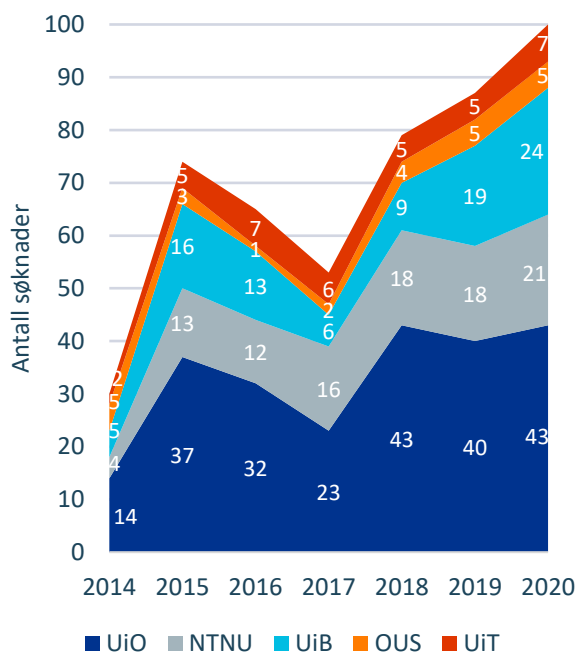
Som tidligere nevnt, viser interne data at Universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) har sendt flest søknader og fått innvilget flest (Tabell 3 side 11). Søkerne til *Treårig mobilitetsstipend* i perioden 2014 til 2020 har oppgitt tilhørighet til 48 forskjellige institusjoner. I figuren under (Figur 11) ser vi at UiO har sendt inn flest søknader, etterfulgt av NTNU, UiB og UiT og OUS. UiO har totalt sendt inn flest søknader (n=232), i gjennomsnitt 33 søknader per år, og de har også mottatt flest bevilgninger. Totalt 102 søknader er sendt fra søkere ved NTNU, 92 er sendt fra UiB, 37 søknader er sendt fra søkere tilknyttet UiT, og helseforetaket OUS har sendt inn 25 søknader. UiO har fått 42 prosjekter (43,3 prosent av alle bevilgningene), mens NTNU har fått 12 (12,4 prosent). UiB og UiT har fått hhv. 18 (18,6 prosent) og 10 (10,3 prosent), mens OUS har fått 8 (8,7 prosent) prosjekter. I tillegg har de to universitetene NMBU og OsloMet fått innvilget ett prosjekt hver (hhv. 1 av 14 søknader og 1 av 2 søknader). Fire institusjoner fra instituttsektoren har også fått innvilget ett prosjekt hver: NORCE (1 av 7); NIVA (1 av 4), NIKU (1 av 1), CICERO (1 av 1), og i helsesektoren har Vestre Viken fått innvilget et prosjekt (1 av 1). Det er de store universitetene som lykkes best i denne ordningen.

Figur 11 Totalt antall avslag og innvilgede søknader per institusjon med mottatt ≥ 2 prosjekter i perioden 2014-2020

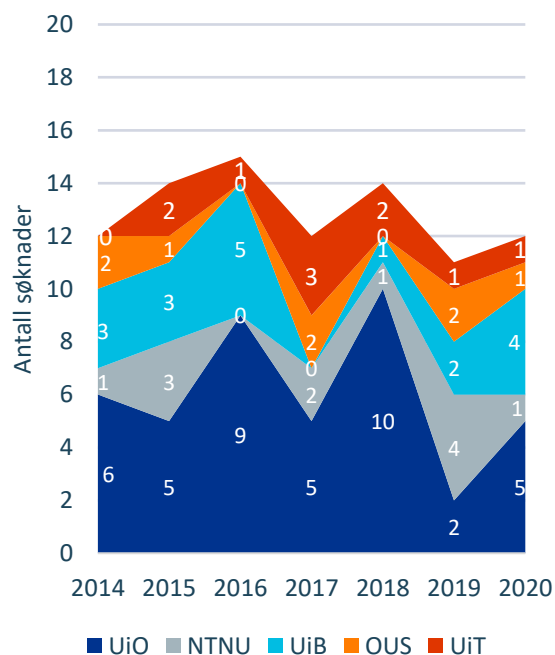


De to figurene under gir en grafisk fremstilling av antall søknader og antall bevilgninger *per år* fra institusjonene UiO, NTNU, UiB, UiT og OUS. Figurene viser at det er variasjon fra år til år i antall søknader innsendt fra og antall bevilgninger til de ulike institusjonene. Det er stor konkurranse om mobilitetsstipendene, og i de syv årene 2014-2020 er det kun UiO som har fått bevilgning fra *Treårig mobilitetsstipend* hvert år.

Figur 12 Antall søknader til Treårig mobilitetsstipend fra UiO, NTNU, UiB, UiT og OUS per år



Figur 13 Antall innvilgede Treårig mobilitetsstipend til UiO, NTNU, UiB, UiT og OUS per år



2. Spørreundersøkelsen sendt søkere til ordningen *Treårig mobilitetsstipend*

2.1 Metode og avgrensning

For å vurdere effekten av ordningen *Treårig mobilitetsstipend* foretok Forskningsrådet en spørreundersøkelse blant et utvalg av søkerne til denne ordningen. Spørreundersøkelsen ble sendt ut via SurveyXact, og alle søkere som fikk hovedkarakteren 5 ("Very good"), 6 ("Excellent") eller 7 ("Exceptional") i søknadsevalueringen i perioden 2014-2020 ble invitert til å delta. Målingen ble gjort fra ca. et til seks år etter oppstart⁵. Selv om det er tidlig å måle effekten av ordningen så kort tid etter oppstart, har undersøkelsen gitt oss nyttige tilbakemeldinger.

I perioden 2014 – 2020 fikk 67 prosent av søknadene hovedkarakteren 5 eller høyere, og disse var innsendt av 344 unike søkere.⁶ For å se på effekten av ordningen ønsket vi å sammenligne dyktige forskere innad i denne gruppen som alle har oppnådd gode karakterer (5, 6 eller 7) på sin prosjektsøknad. Undersøkelsen ble derfor sendt både til søkere som fikk bevilgning og til søkere som fikk avslag. En test av epostadressene til de 344 identifiserte søkerne viste at kun 290 av disse fungerte, og vi sendte derfor undersøkelsen kun ut til dem. Blant disse var det 199 med avslag og 91 med bevilgning.

I spørreundersøkelsen fokuserte vi på å identifisere og måle effektene av ordningen *Treårig mobilitetsstipend* både kvalitativt og kvantitativt. Vi adresserte dette med 23 spørsmål til målgruppen, og det var også mulig å gi en utdypende tilbakemelding i åpent felt.

Temaene som ble belyst var:

- Motivasjon for å søke mobilitetsstipend
- Effekt på forskerkarrieren
- Kunnskapsoverføring til norske forskningsmiljøer
- Rammer for ordningen

Undersøkelsen ble sendt ut som epost med informasjonsbrev og lenke til spørreundersøkelsen den 19. april 2021. Det ble purret to ganger overfor de som ikke svarte, hhv. den 26. april og den 10. mai. Datainnsamlingen ble lukket den 26. mai 2021.

2.2 Resultater fra spørreundersøkelsen

Totalt svarte 165 på undersøkelsen og svarprosenten var på 57 prosent (165/290), som er meget bra. I gruppen som fikk bevilgning fra *Treårig mobilitetsstipend* var svarprosenten på hele 81 prosent (74/91), mens 41 prosent av de som fikk avslag (82/199) svarte på undersøkelsen. Det var ikke krav til å besvare alle spørsmål, og ni søkere besvarte ikke spørsmålet om de fikk bevilgning.

⁵ 2014-søknader hadde oppstart i 2015, 2015 søknader hadde oppstart i 2016, osv.

⁶ 414 søknader innsendt av 344 unike søkere - fordi 40 og 15 søkere har sendt hhv. 2 og 3 søknader.

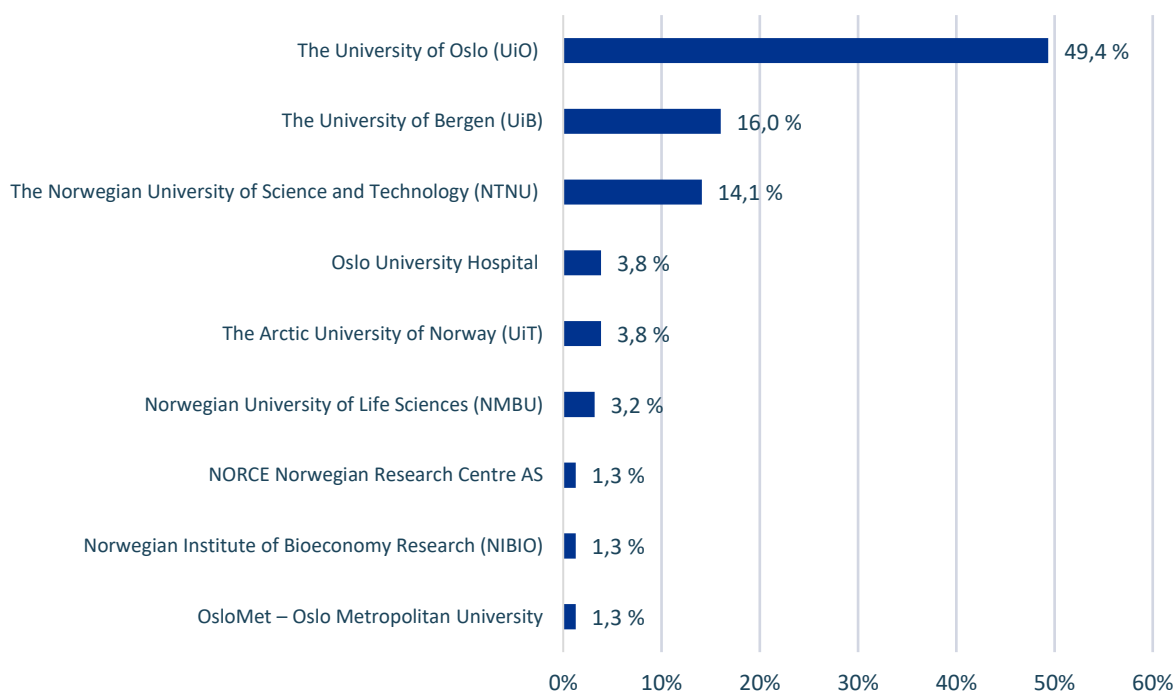
2.2.1. Demografi - Hvem svarte på spørreundersøkelsen?

Vi har mottatt flere svar på undersøkelsen fra de som fikk bevilgning enn fra de som ikke fikk. De første fire årene (2014-2017) var svarandelen høyere blant de som fikk bevilgning enn fra de som fikk avslag. Fra de siste årene (2018 – 2020) er andelen høyere fra gruppen som fikk avslag. Dette kan skyldes at epostadressene ikke er gyldige for en del av de søkerne som fikk avslag. Jo lenger tid det er siden de søkte, desto flere kan ha fått ny epost eller forlatt institusjonen de var ved på søknadstidspunktet.

Vertsinstitusjon i Norge

Som vist i figuren under, oppga ca. halvparten (77/156) av søkerne som besvarte spørsmålet om norsk vertsinstitusjon, UiO som den norske vertsinstitusjon i sin siste innsendte søknad. Tilsvarende oppga 16 prosent (n=25) UiB, 14 prosent (n=22) NTNU, mens UiT og OUS ble oppgitt av 3,8 prosent (hver n= 6 søkere). Fem søkere (3,2 prosent) oppga NMBU som vertsinstitusjon, mens to (1,3 prosent) oppga hhv. NORCE, NIBIO og OsloMet. I tillegg ble Senter for klimaforskning, Fridtjof Nansens Institutt, Samfunns- og næringslivsforskning, Norsk institutt for vannforskning, Veterinærinstituttet, SIMULA, Høgskolen i Østfold, Vestre Viken Helseforetak og Universitetet i Stavanger hver oppgitt av en søker som vertsinstitusjon.

Figur 14 Søkeres vertsinstitusjon i Norge



Vertsinstitusjon i utlandet

England/Storbritannia ble oppgitt av 23 prosent (n=36) som landet de planlegger å besøke under mobilitetsoppholdet, dvs. der den utenlandske vertsinstitusjonen ligger, se Figur 15 under. Nitten prosent planla opphold ved en institusjon i USA (n=30), syv prosent (n=11) i Sverige, 6 prosent i Frankrike (n=9), 5 prosent i hhv. Canada ((n=8) og Danmark (n=7), 3,9 prosent i hhv. Finland og Tyskland (n=6), 2,6 prosent i hhv. Australia (n=4), Østerrike (n=4) og Spania (n=4). Tre oppga at de hadde vertsinstitusjon i Italia, mens hhv. Sveits og Japan ble hver oppgitt av to søkere. Sør-Afrika, Kenya, Belgia, Island og New Zealand ble hver oppgitt av en søker som landet der den utenlandske vertsinstitusjonen ligger. I tillegg oppga tolv søkere to utenlandske vertsinstitusjoner, hvorav seks

oppgå USA som ett av landene. En søker oppga at det var planlagt opphold ved vertsinstusjoner i tre land.

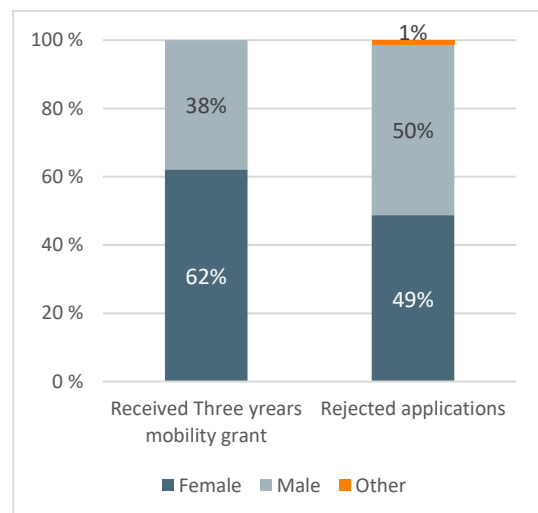
Figur 15 Vertsinstitusjon i utlandet



Kjønnsfordelingen

Alle respondentene svarte på spørsmålet om kjønn (n=165). Totalt 44 prosent (n=74) av de som svarte var menn, 55 prosent (n=90) var kvinner og under 1 prosent (n=1) oppga "andre". Figuren til høyre viser kjønnsfordelingen blant de som fikk *Treårig mobilitetsstipend* (kvinner 62 prosent og menn 38 prosent) og de som fikk avslag (kvinner 49 prosent, menn 50 prosent og andre 1 prosent). Tall fra Forskningsrådets database over populasjonen av søkere til *Treårig mobilitetsstipend*, viser tilsvarende at 57 prosent av de som fikk stipend var kvinner (se Tabell 2 side 9), og det var flest menn (54 prosent) blant de som fikk avslag.

Figur 16 Kjønnsfordeling fra de som besvarte spørreundersøkelse

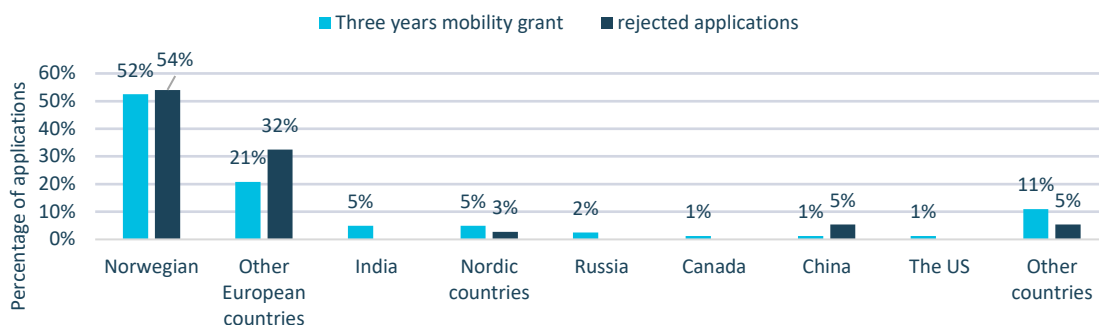


Nasjonalitet blant søkerne

Siden vi ikke har nasjonaliteten til søkerne i Forskningsrådets Datavarehus, ønsket vi å få innblikk i dette i spørreundersøkelsen. I Figur 17 under vises fordelingen mellom de som har fått bevilgning fra *Treårig mobilitetsstipend* og de som har fått avslag både blant norske søkere og andre nasjonaliteter (utenlandske søkere). Blant de som fikk *Treårig mobilitetsstipend* var 52 prosent norske, 5 prosent fra nordiske land og 21 prosent fra andre europeiske land. Vi ser også at 11 prosent av alle bevilgningene er gitt til søkere med nasjonalitet fra Canada, Kina, India, Russland og USA som er noen av

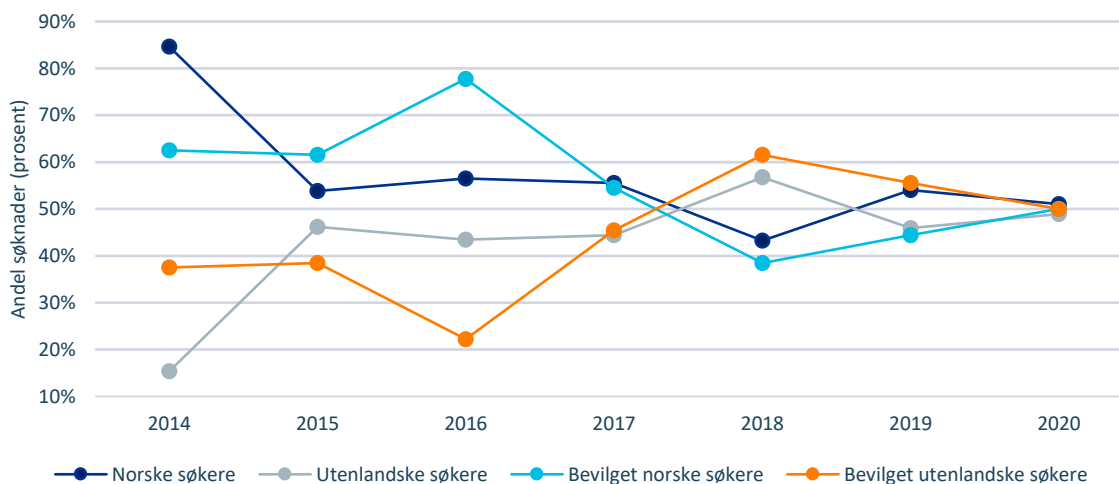
Forskningsrådets samarbeidsland. Det var imidlertid ingen søkere fra de tre samarbeidslandene Brasil, Japan og Sør-Afrika til denne ordningen. Derimot fant vi at tre søkere fra hhv. Indonesia, Iran og Mauritius har mottatt hvert sitt *Treårig mobilitetsstipend*.

Figur 17 Nasjonalitet blant søkerne til Treårig mobilitetsstipend i 2014-2020



Fordelingen av norske og utenlandske statsborgere er vist grafisk i figuren under. I 2014 var hovedandelen av de som fikk *Treårig mobilitetsstipend* norske (62,5 prosent) og 37,5 prosent utenlandske. I løpet av årene har det gradvis skiftet. Blant dem som fikk bevilgning i 2018 var 61,5 prosent utenlandske og 38,5 prosent norske, mens i 2020 var det likt mellom de to gruppene. Tallene er basert på en høy svarprosent (165/290) fra spørreundersøkelsen. Gjennomgangen viser at antallet søkere med utenlandsk statsborgerskap har økt over tid, og de konkurrerer i dag i større grad om de nasjonale midlene fra *Treårig mobilitetsstipend*. Samtidig har andelen norske forskere som søker *Treårig mobilitetsstipend* vært synkende. I 2013 var nesten 85 prosent fra Norge, men i 2018 utgjorde norske søkere 43 prosent.

Figur 18 Norske og utenlandske søkere til - og bevilgninger i Treårig mobilitetsstipend i 2014-2020



Vi har ingen ytterligere informasjon om de utenlandske søkerne vedrørende deres tilknytning til Norge. Vi kan derfor ikke si noe om de har vokst opp i Norge, har tatt doktorgrad i Norge, om de faktisk har etablert seg som forskere i Norge, eller om de kun har søkt på *Treårig mobilitetsstipend* fra utlandet. 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 Norge⁷.

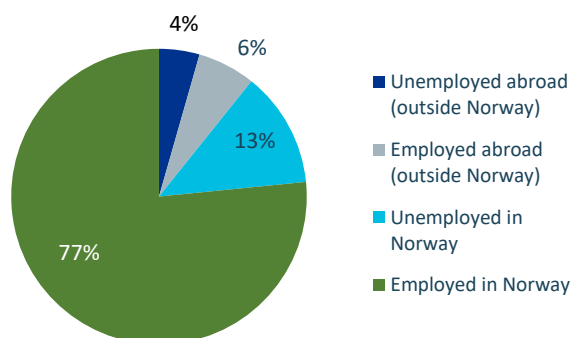
Ansettelsesstatus

Ved søknadstidspunktet var de fleste av søkerne (77 prosent) ansatt i Norge, 13 prosent var arbeidssøkende i Norge, mens 6 prosent og 4 prosent var hhv. ansatt og arbeidssøkende i utlandet som vist i Figur 19 under.

Når vi ser på hvilke land de utenlandske søkerne var tilknyttet/ansatt i, svarer de hhv. nordiske land, et europeisk land, og en oppgir å være ansatt i USA. De syv arbeidsledige som søkte, var bosatt i hhv. Canada, India, nordisk/europeisk land og USA. De fleste (121 av 158; 77 prosent) av dem som besvarte spørsmålet, var ansatt i Norge da de søkte *Treårig mobilitetsstipend*. Dette kan skyldes at det er enklere å få kontakt med søkerne som allerede er etablert og har en ansettelse i Norge – at deres epostadresse (den de oppgav da de søkte) er blitt videreført, eller at de som er integrert i det norske akademisk ser betydningen av å svare på undersøkelsen fra Forskningsrådet.

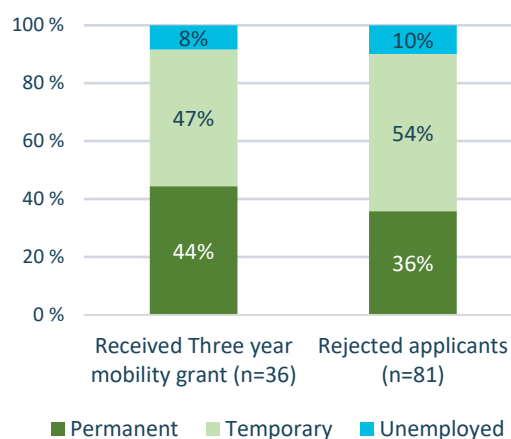
Ved tidspunktet for spørreundersøkelsen, mai 2021, var andelen med fast stilling/ansettelse ("permanent position") høyere i gruppen som fikk stipend enn blant de som ikke fikk, hhv. 44 og 36 prosent, som vist i Figur 20. Det var tilsvarende litt færre arbeidsledige og midlertidig ansatte i gruppen som fikk stipend, hhv. 8 og 47 prosent versus hhv. 10 og 54 prosent. Tallene er basert på små grupper: I gruppen som fikk stipend, var det 36 (med fullført stipendperiode) som besvarte spørsmålet, mens blant dem som fikk avslag svarte 81 på dette spørsmålet. Små forskjeller i andelen fast ansatte i de to gruppene kan skyldes at alle de inviterte søkerne, også de med avslag, fikk meget gode karakterer på søknaden sin. Det tilsier at de er dyktige

Figur 19 Søkeres ansettelsesstatus ved siste søknad



forskere og de har lyktes i å få støtte fra andre finansieringskilder, både nasjonale og internasjonale, se Figur 24 på side 22.

Figur 20 Søkeres ansettelsesstatus, mai 2021



⁷ NIFU Innsikt nr. 8, 2019

De har derfor kunnet fortsette sin forskerkarriere. *Treårig mobilitetsstipend* kan gi en "kickstart", men de kan også lykkes via andre virkemidler. I tillegg kan vi ha fått en noe høyere svarprosent blant de inviterte søkerne som har fast stilling.

En del av søkerne tilhørte et forskningscenter da de søkte, tilsvarende Senter for fremragende forskning (SFF) eller Senter for forskningsdrevet innovasjon (SFI), men det ser ikke ut til å ha gitt noen fortrinn. Det er prosentvis omtrent like mange som tilhører et forskningscenter i begge gruppene (bevilgning/avslag), ca. 18 prosent.

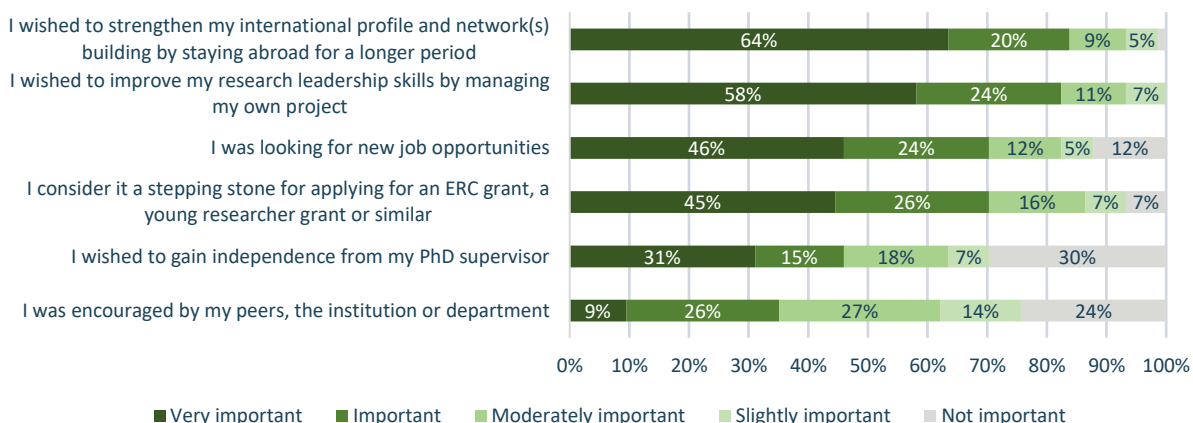
2.2.2 Motivasjon for å søke *Treårig mobilitetsstipend*

Nesten halvparten (48 prosent) av søkerne oppga at de ble informert av sin doktorgradsveileder eller seniorforskere om muligheten til å søke om *Treårig mobilitetsstipend*, 34 prosent oppga at de fant det ved å søke på Forskningsrådets hjemmeside, 19 prosent hørte det via andre doktorgrads-studenter, mens 18 prosent oppga at de fikk informasjon via andre kilder og 7 prosent husker ikke.

I spørreundersøkelsen ble søkerne bedt om å vurdere kvalitativt betydningen av forskjellige motivasjonsfaktorer. I sammenligningen av de to hovedgruppene (de som fikk bevilgning i *Treårig mobilitetsstipend* og de som fikk avslag) fant vi at de var svært like i sine svar mht. hvordan de vurderte de oppgitte motivasjonsfaktorene, men de som fikk avslag oppga at de i større grad søkte for å få nye jobbmuligheter, og i mindre grad vurderte det som et steg på veien til å lykkes med søknader til European Research Council (ERC), sammenlignet med de som mottok *Treårig mobilitetsstipend*.

Den sterkeste motivasjonsfaktoren for de som fikk *Treårig mobilitetsstipend*, var å styrke sin internasjonale profil og nettverksbygging som vist i figuren under, og 64 prosent oppga at det var svært viktig. Den nest viktigste motivasjonsfaktoren er egen karriereutvikling, det å utvikle egne lederegenskaper og lede eget prosjekt (58 prosent vurderte dette som svært viktig).

Figur 21 Motivasjon for å søke *Treårig mobilitetsstipend* – svar fra de som fikk bevilgning (n=74)

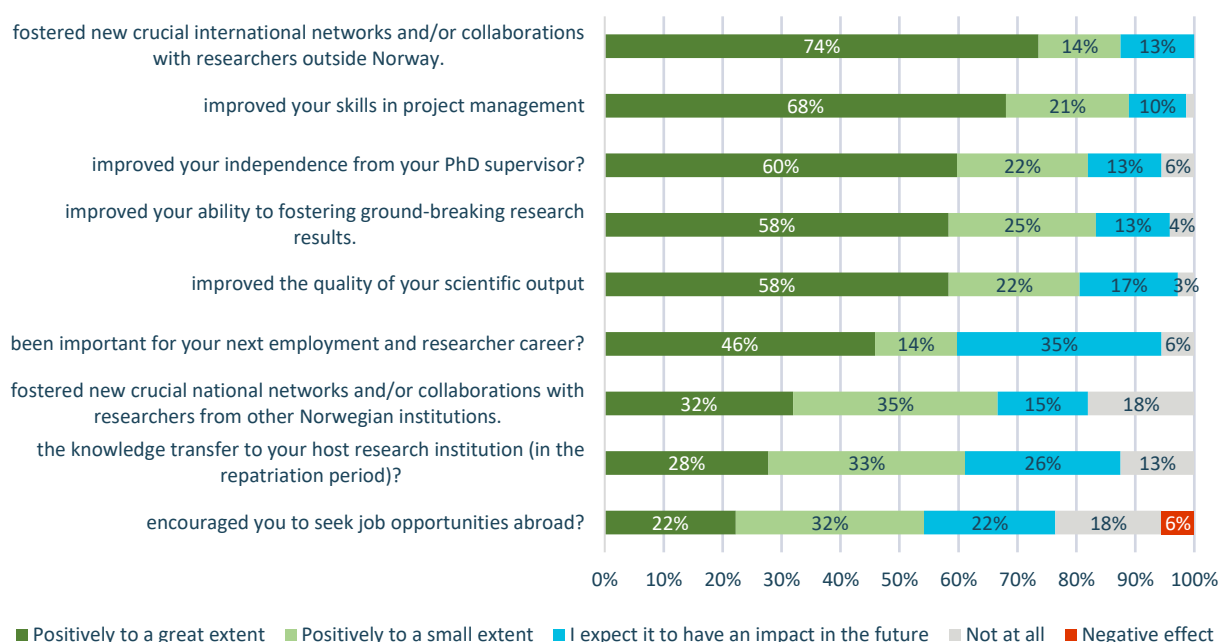


På tredje plass kom søken etter nye jobbmuligheter (46 prosent vurderte dette som svært viktig), og deretter at det var et steg videre for å søke ERC eller *Unge forskertalenter* (45 prosent vurderte dette som svært viktig). Oppmuntring og støtte fra kolleger eller institusjonen/avdelingen ble vurdert av begge hovedgruppene å ha minst betydning av motivasjonsfaktorene, men 35 prosent av de som fikk *Treårig mobilitetsstipend* oppga dette som viktig eller svært viktig.

2.2.3 Effekt på forskerkarrieren

De som fikk *Treårig mobilitetsstipend*, ble også spurt om å vurdere effekten av mobilitetsstipendet. Søkerne ble bedt om å rangere hva som har vært den viktigste effekten av å få mobilitetsstipend, og hvordan denne perioden har påvirket deres muligheter og motivasjon for videre forskningskarriere, utvikling i stillingskategori og tittel, og om de har søkt og mottatt bevilgning fra andre finansieringskilder. Som vist i figuren under, er de viktigste effektene det å knytte internasjonale nettverk og samarbeid med forskere i utlandet, stipendiatens utvikling som uavhengig prosjektleder, mulighetene for banebrytende forskning og høyere kvalitet på forskningsresultatene. Seksti (60) prosent vurderer at mobilitetsstipendet er viktig for å få den neste jobben i forskerkarrieren. I tillegg forventer 35 prosent at mobilitetsstipendet vil ha en effekt på jobbmuligheter og forskerkarrieren i fremtiden. Noen få oppga at de opplevde negativ effekt, og at de ikke er motivert for å søke jobbmuligheter i utlandet.

Figur 22 Effekter av å få bevilgning fra ordningen *Treårig mobilitetsstipend*



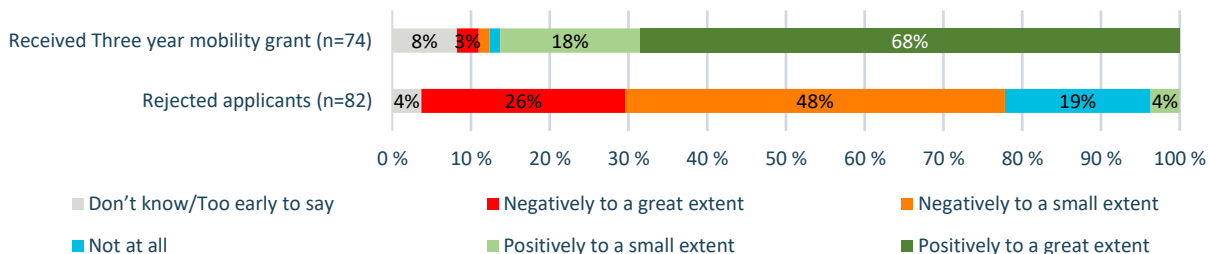
Når det gjelder kunnskapsoverføringen tilbake til den norske vertsinstusjonen, som er et av formålene ved ordningen, så oppga 61 prosent (28 + 33 prosent) at utenlandsoppholdet har hatt en positiv effekt på denne. I tillegg oppga 26 prosent at de forventer en effekt i fremtiden, mens 13 prosent oppga at de ikke forventer noen effekt.

Motivasjon for videre forskerkarriere

Effekten av å få *Treårig mobilitetsstipend* eller få avslag påvirker tydelig motivasjonen for å fortsette forskerkarrieren. Å få mobilitetsstipend synes å ha vært svært viktig for motivasjonen til de som fikk, som vist i Figur 23 under. Hele 86 prosent av de som fikk *Treårig mobilitetsstipend* oppga at bevilgningen har hatt en positiv effekt, og av disse oppga 68 prosent at det har hatt en stor positiv effekt. I gruppen som fikk avslag oppga de fleste (74 prosent) at dette hadde negativ påvirkning på motivasjonen, men 19 prosent svarte at det ikke påvirket motivasjonen deres. Blant de som fikk avslag,

oppgå 4 prosent at de likevel har opplevd noe positiv effekt. Dette kan bl.a. skyldes at de fikk nyttige erfaringer underveis i søknadsprosessen.

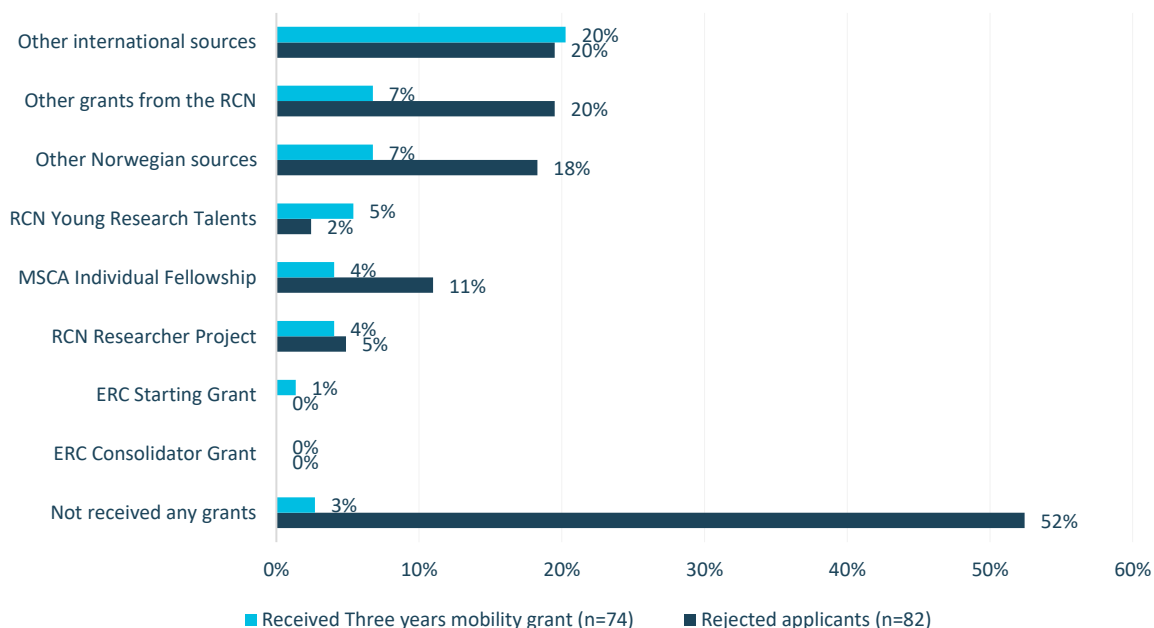
Figur 23 Effekt av å motta eller få avslag i Treårig mobilitetsstipend på motivasjon for videre forskerkarriere



Andre finansieringskilder – forskningsmidler mottatt

Som vist i figuren under, ser vi at begge gruppene har lyktes i å få like mye finansiering fra "other international sources". Når det gjelder å hente finansiering fra EUs MSCA, "Other Norwegian sources", samt "Other grants from RCN" har gruppen som fikk avslag, lyktes bedre sammenlignet med gruppen som mottok mobilitetsstipend. Derimot har dobbelt så mange av de som fikk mobilitetsstipend lyktes i å få *Unge forskertalenter* (fire mot to) sammenlignet med gruppen med avslag. Halvparten av søkerne (52 prosent) som fikk avslag, lyktes ikke med å få andre midler, mens dette gjelder kun et svært lite antall blant dem som fikk mobilitetsstipend (n=2).

Figur 24 Forskningsmidler som søkerne har mottatt (muligheter for flere svar)



Forskningsrådets Treårig mobilitetsstipend eller EUs Marie Skłodowska-Curie Actions (MSCA)?

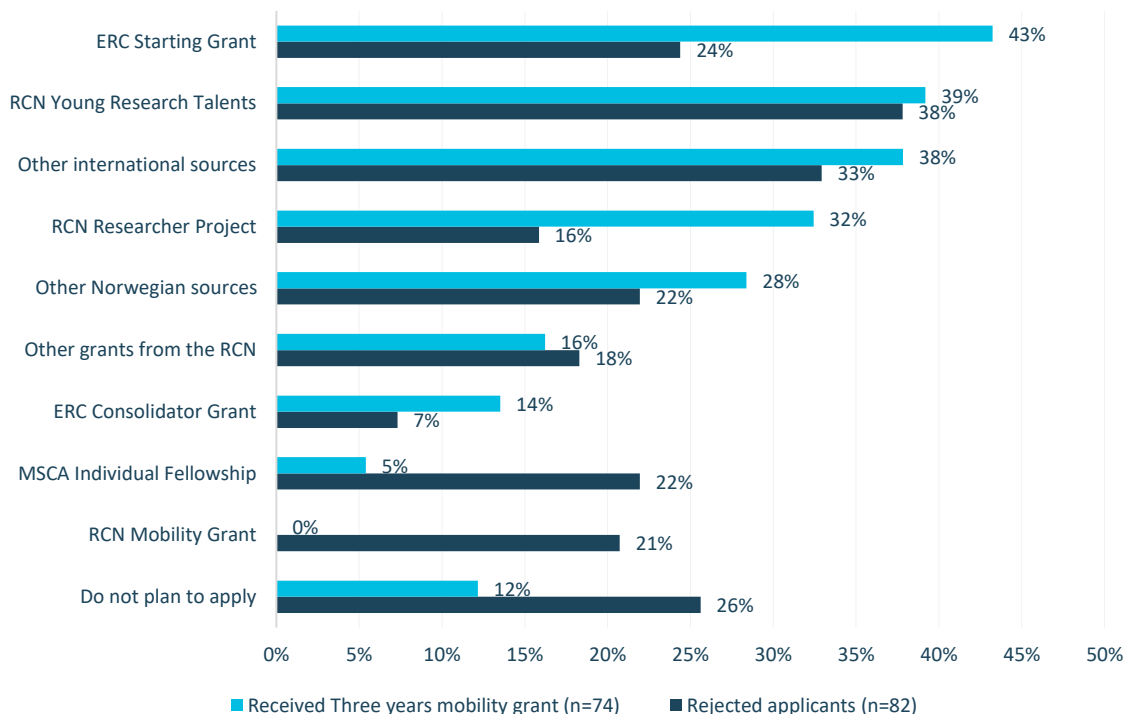
Åtte av søkerne til *Treårig mobilitetsstipend*, søkte også til MSCA med en liknende søknad. To av de åtte svarte på spørsmålet om hva de ville valgt dersom de ble tilbudt begge stipendene. Begge oppga at de ville valgt *Treårig mobilitetsstipend* fordi prosjektperioden er på tre år og det er mer fokus på eget forskningsprosjekt.

Andre finansieringskilder – forskningsmidler de planlegger å søke på

De neste par årene planlegger omtrent like mange i de to gruppene å søke Forskningsrådets *Unge forskertalenter* og andre internasjonale midler, se figuren under. Alderskravet i *Unge forskertalenter* kan være en utfordring for de av søkerne til *Treårig mobilitetsstipend* som er over 40 år. Flere i gruppen med avslag oppgav at de planlegger å søke *Treårig mobilitetsstipend* (21 mot 0 prosent) og EUs MSCA (22 mot 5 prosent), mens i gruppen som fikk mobilitetsstipend, er det prosentvis flere som planlegger å søke Forskningsrådets forskerprosjekt "RCN Researcher project" (32 mot 16 prosent) og ERC starting grant (43 mot 24 prosent).

For noen betyr dette kanskje et skifte i karrieren. Selv om mange av søkerne ønsker å søke på andre midler, virker avslaget negativt for ca. en fjerdedel (26 prosent) av de som ikke fikk *Treårig mobilitetsstipend*. Disse har ingen planer om å søke nye forskningsmidler de neste to årene.

Figur 25 Forskningsmidler søkerne planlegger å søke de neste to årene (muligheter for flere svar)

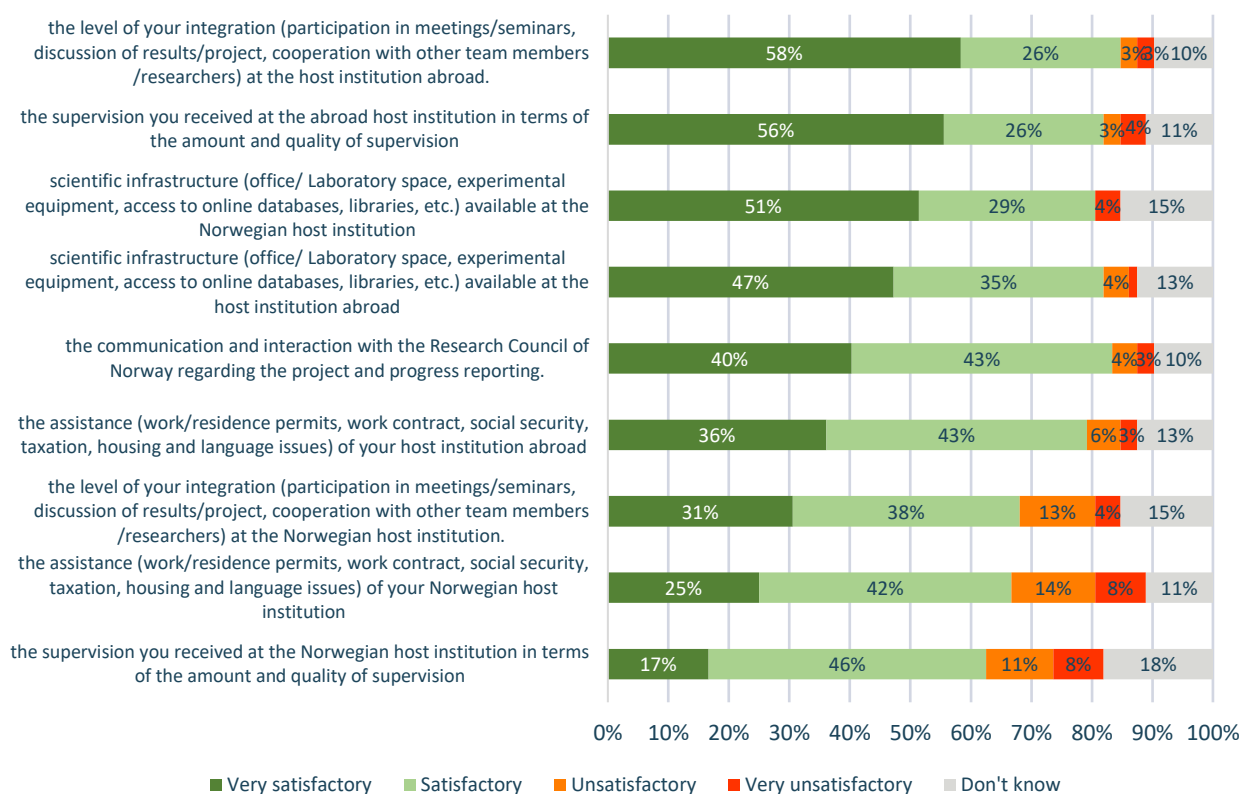


Erfaringer fra stipendperioden både under utenlandsoppholdet og året i Norge

Forskerne rapporterer at de i stor grad er fornøyde med ordningen og mobilitetsstipendperioden, som vist i figuren under. I det store og hele er over 80 prosent fornøyd eller svært fornøyd med støtten ved den utenlandske vertsinstitusjonen. Når det gjelder integreringen og veiledningen i utlandet er hhv. 58 og 56 prosent svært fornøyd og bare 6-7 prosent oppgir at de er misfornøyd eller svært misfornøyd. Til sammenligning oppgir bare 31 og 17 prosent å være svært fornøyd med hhv. integreringen og veiledningen ved sin norske vertsinstitusjon, og hhv. 17 og 19 prosent er misfornøyd eller svært misfornøyd. De fleste (80 prosent) er også fornøyd eller svært fornøyd med vitenskapelig infrastruktur ved vertsinstitusjonen i Norge og kommunikasjonen og prosjektrapporteringen til Forskningsrådet. Det stipendiatene var mest misfornøyd med (22 prosent) var den praktiske veiledningen de fikk fra vertsinstitusjonen i Norge som gjelder arbeidskontrakt,

forsikring, skatt, bosted etc. De nevner også utfordringer knyttet til hva som dekkes fra Norge av merutgifter (institusjonen/NAV/Skatteetaten). Dette er både frustrerende og tidkrevende og tar verdifull tid og fokus fra forskningen.

Figur 26 Vurdering av støtten mottatt i mobilitetsstipendperioden



Selvstendighet - publikasjoner med og uten veiledere

I gjennomsnitt har de som mottok *Treårig mobilitetsstipend* publisert 15,5 artikler totalt (range: 2-74; median 12,5), hvorav 8,5 artikler uten sin doktorgradsveileder (range: 0-71; median 5), mens de som fikk avslag i gjennomsnitt har publisert 12,3 artikler (range: 1-50; median 9) og hvorav 7 artikler uten sin veileder (range: 0-44; median 4). Siden *Treårig mobilitetsstipend* er et stipend som gis forskere tidlig i karrieren etter disputas (0-7 år etter disputas), er det å forvente at det ikke er så stor forskjell i antall publikasjoner mellom de to gruppene.

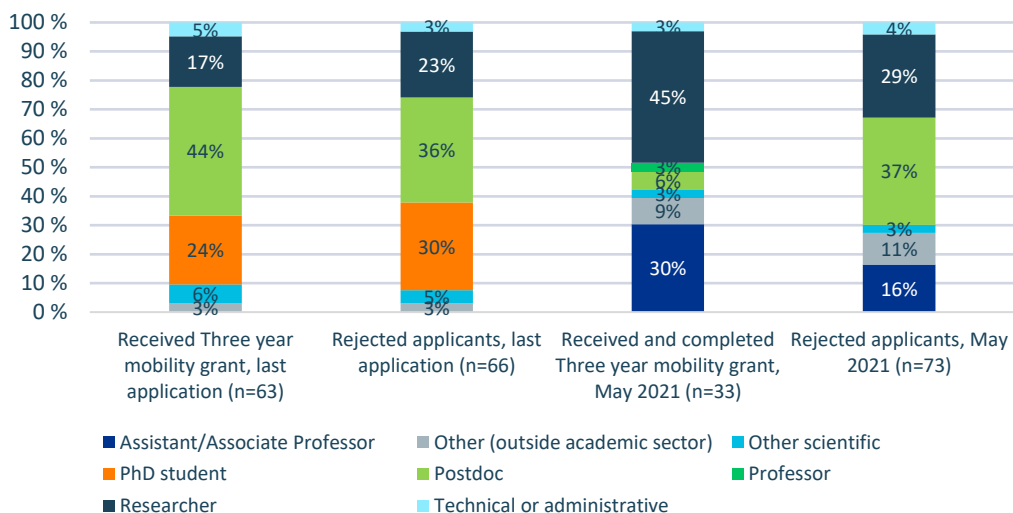
Karriereutviklingen - stillingstyper

Treårig mobilitetsstipend retter seg mot unge forskere tidlig i karrieren, der et utenlandsopphold vil gi dem viktig faglig påfyll, gi erfaring med å lede eget forskningsprosjekt og muligheten til å etablere egne kontakter med forskningsmiljøer i forskningsfronten. Erfaring fra utlandet er blitt en stadig viktigere del av en forskerkarriere. Det gir en styrket CV i kampen om fast ansettelse i akademien.

Både for de som mottok *Treårig mobilitetsstipend* og de som fikk avslag, var de vanligste stillingstypene når de sendte inn søknaden (Figur 27) postdoktor ("Postdoc" hhv. 44 og 36 prosent), doktorgradsstudent ("PhD student" 24 og 30 prosent) og forsker ("Researcher" 17 og 23 prosent). Når vi sammenligner dette med søkerens svar på nåværende stilling ("May 2021"), ser vi at blant de som fikk mobilitetsstipend har andelen postdoktorer minnet, mens andelen forskere og førsteamanuensis

("Assistant/Associate professor") har økt⁸. I gruppen som fikk avslag er andelen postdoktorer som tidligere, mens andelen forskere og førsteamanuensis har økt. Kun en av dem som fikk *Treårig mobilitetsstipend* oppga å ha blitt professor, mens ingen i gruppen som fikk avslag har rapportert det.

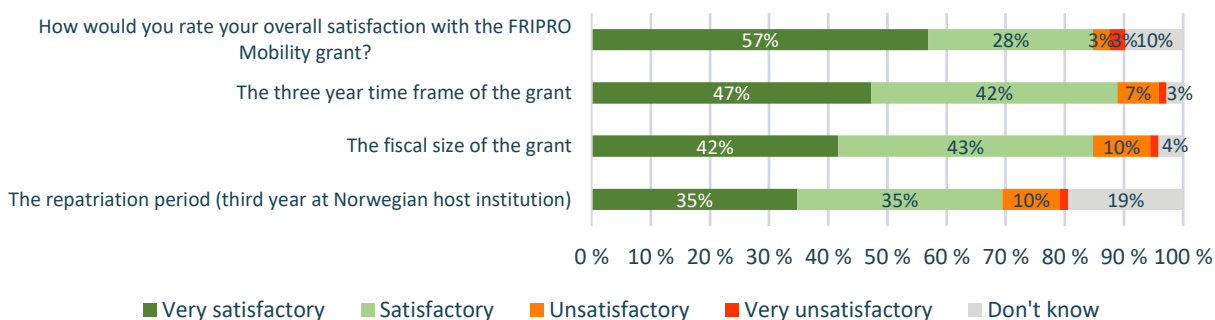
Figur 27 Utvikling i stillingstype for mottakere av Treårig mobilitetsstipend og søkere med avslag



2.2.4 Ordningen - Hvor fornøyde er søkerne?

Det er generelt tilfredshet blant de som har fått bevilgning når det gjelder rammene for ordningen. Som vist i Figur 28 under er over 80 prosent av de som fikk bevilgning fra *Treårig mobilitetsstipend* fornøyde med lengden på prosjektperioden (3 år) samt budsjettammen (maks 3,9 mill. kroner). Resultatene viser at de er også tilfredse (70 prosent) når det gjelder perioden ved den norske forskningsinstitusjonen, det tredje året. Noen få derimot (6-11 prosent) oppgir at de er misfornøyde med ordningen, både prosjektperioden, den økonomiske rammen og oppholdet ved den norske forskningsinstitusjonen. Ca. 40 prosent oppga at de hadde med sin familie under utlandsoppholdet og mottok tilleggsstøtte for dette.

Figur 28 Vurdering av ordningen fra de som fikk Treårig mobilitetsstipend (n=74)

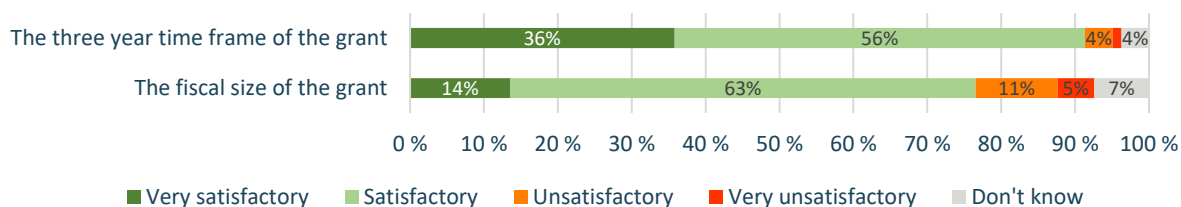


Også blant de som fikk avslag, er de fleste (80-90 prosent) som vist i figuren under fornøyde eller svært fornøyde både når det gjelder lengden på prosjektperioden og den økonomiske rammen. I denne gruppen, var det imidlertid færre som oppga å være svært fornøyde med størrelsen på stipendet og

⁸ Blant de som har fullført sitt treårige mobilitetsstipend, svarte 33 av 36 på spørsmålet om ansettelse

prosjektperioden, hhv. 14 og 36 prosent versus hhv. 42 og 47 prosent blant de som fikk *Treårig mobilitetsstipend* (Figur 28 over). Selv de som ikke har mottatt et slikt stipend, anser rammene for ordningen som gode.

Figur 29 Vurdering av ordningen fra de som fikk avslag (n=82)



2.2.5 Andre tilbakemeldinger fra søkerne

Til slutt i spørreundersøkelsen kunne søkerne gi innspill på ordningen i et eget felt for fritekst. Vi mottok mange konstruktive tilbakemeldinger (n=69; dvs. fra 42 prosent av de 165 som svarte på undersøkelsen). Tilbakemeldingene gjaldt i stor grad praktisk forberedelse til utenlandsoppholdet, de økonomiske rammene, samt forslag til forbedringer av ordningen.

Søkerne er godt fornøyde med at det finnes et slikt stipend å søke på rett etter en avlagt doktorgrad, men flere påpeker den relativt lave innvilgelsen av prosjekter i denne mobilitetsordningen, spesielt fordi dette gjelder finansiering tidlig i deres karriereløp. For forskere tidlig i karrieren er det få andre finansieringsmuligheter, og dette gjelder særlig forskning som er fri og forskerinitiert. For noen blir konsekvensen at de velger bort en forskerkarriere. Men for de som får *Treårig mobilitetsstipend*, kan det virke som en "kickstart" på forskerkarrieren, og de føler seg mer rustet til å søke andre finansieringsmuligheter som f.eks. *Unge forskertalenter* og ERC Starting Grant.

Selv om de stort sett er fornøyde, opplever flere administrative utfordringer når det gjelder støtte til arbeidskontrakt, forsikringer, bosted, samt refusjoner etc. fra den norske vertsinstusjonen. Den praktiske tilretteleggingen for utenlandsoppholdet er tidkrevende og kan gå ut over forskningstiden. Derfor er det et ønske om mer fleksibilitet rundt varigheten og tidspunktet på utenlandsoppholdet. For kostnadskrevenne prosjekter og for de som reiser med familie, er budsjettammen ofte ikke tilstrekkelig. Dette kommer også frem i innspillene fra institutt- og fakultetsledelsen.

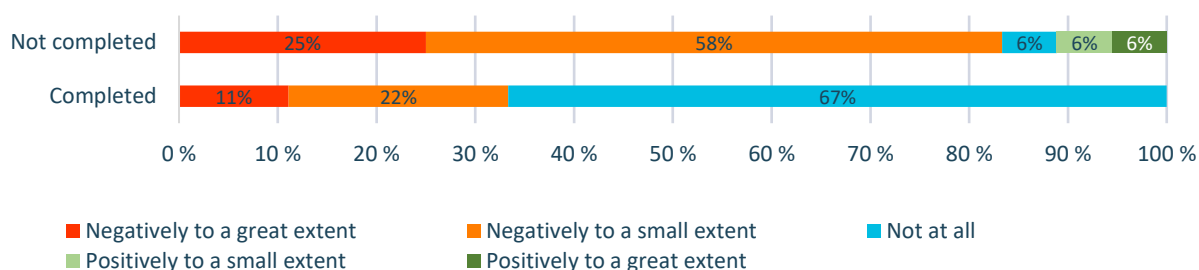
En annen tilbakemelding er ønsket om å få undervisningserfaring, som er viktig for karriereutviklingen, enten ved å inkludere undervisningsperiode ved den utenlandske vertsinstusjonen eller institusjonen i Norge. Sistnevnte kan være et verdifullt bidrag til kunnskapsoverføringen. Et annet forslag er å ha et mentorprogram slik at stipendiaten ikke overlates helt til seg selv, som noen har opplevd, samt at stipendiaten bør ha en utviklingsplan.

Fra kommentarene er det tydelig at stipendiatene har ulike erfaringer, både positive og negative, med denne ordningen. Det er viktig for dem at det finnes en finansieringsordning de kan søke på tidlig i karrieren. I tillegg er det flere som gir utrykk for at de ønsker en kortere behandlingstid av søknaden sin som gjør planleggingen mer forutsigbar, samt at de ønsker en mer utfyllende søknadsvurdering.

2.2.6 Hvordan har koronapandemien påvirket stipendperioden?

Fra starten av 2020 og fremdeles (høsten 2021) er verden i en pandemisituasjon. Forskningsrådet ønsket derfor å få innblikk i hvordan pandemien har påvirket mottakerne av ordningen. Vi så på de som oppga at de hadde fullført prosjektperioden og de som ikke hadde fullført per april/mai 2021, dvs. et år inn i koronapandemien. Blant de som ikke hadde fullført, svarte over 80 prosent at pandemien har hatt en negativ påvirkning på prosjektperioden, mens ca. en av fem (18 prosent) oppga ingen påvirkning eller en positiv effekt av pandemien. I gruppen som har fullført ("Completed", se figuren under) svarte en av tre (33 prosent) at pandemien har påvirket prosjektperioden negativt, mens 67 prosent oppga at den ikke ble påvirket av pandemien.

Figur 30 Covid-19 pandemiens påvirkning på prosjektperioden



3. Innspill fra instituttledere, fakultetsledelser og OUS

I tillegg til spørreundersøkelsen som gikk til et utvalg av søkerne til *Treårig mobilitetsstipend*, sendte vi en kort spørreundersøkelse til et utvalg av instituttledere med to eller flere innvilgede *Treårige mobilitetsstipend*. Vi innhentet også synspunkter fra instituttens fakultetsledelse, samt fra OUS. Vi ønsket å få deres synspunkter på i hvilken grad denne ordningen bidrar til karriereutvikling og kunnskapsoverføring mellom norske og utenlandske forskningsinstitusjoner, samt innspill til rammer og krav for ordningen.

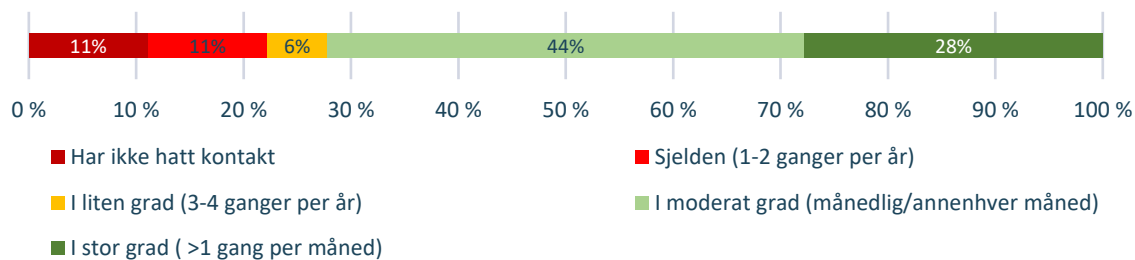
3.1 Innspill fra utvalgte instituttledere og OUS

Et utvalg av instituttledere ble spurt om å besvare 11 spørsmål angående formålet med ordningen og særlig oppfølgingen av forskerne som har mottatt *Treårig mobilitetsstipend*. Undersøkelsen ble sendt ut til 18 instituttledere ved hhv. UiO, NTNU, UiB, UiT, NMBU, samt til forskningsledelsen ved OUS som alle hadde mottatt og hatt oppfølging av to eller flere stipendiater med *Treårig mobilitetsstipend*. Vi mottok svar og innspill fra alle de forespurte instituttlederne og OUS.

Oppfølging av stipendiatene fra Norge under utenlandsoppholdet

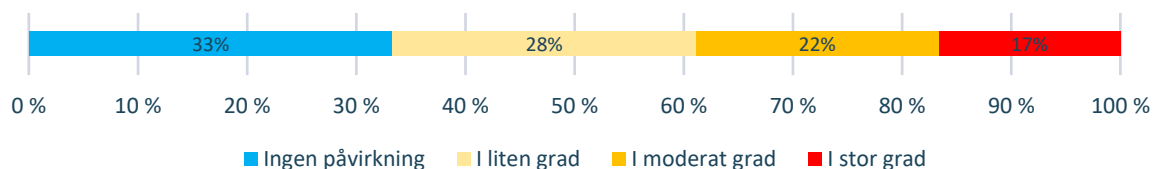
Det varierer i hvor stor grad (hvor tett/ofte) instituttene følger opp stipendiatene (Figur 31), men de fleste (72 prosent) oppga at de følger opp stipendiatene annenhver måned eller oftere. Fire instituttledere oppga at de ikke har hatt kontakt eller kun har hatt kontakt 1-2 ganger per år. Tilbakemeldingen viser at den faglige kontakten med stipendiatene varierer, men er jevnt over god. Digitale plattformer har i større grad vært benyttet, spesielt under pandemien.

Figur 31 Oppfølging av stipendiatene under utenlandsoppholdet



Når vi ser nærmere på oppfølgingen og kontakten med stipendiatene under koronapandemien, oppgir en tredjedel (33 prosent) at pandemien ikke har hatt noen påvirkning for instituttets oppfølging av stipendiatene, men 39 prosent oppga at det har påvirket dem i stor eller moderat grad, som vist i figuren under. Oppfølging via digitale møter har fungert bra, men det har vært noen forsinkelser pga. nedstengning i land og restriksjoner i forbindelse med pandemien.

Figur 32 Hvordan har koronapandemien påvirket oppfølgingen og kontakten med stipendiatene?



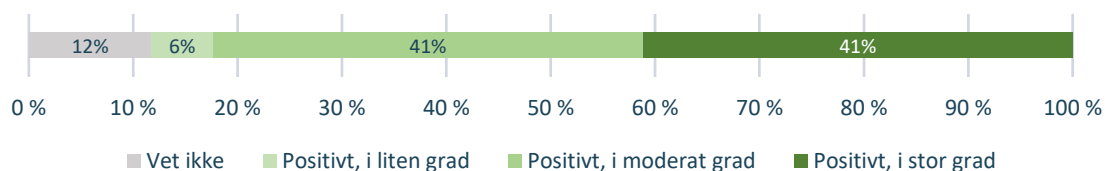
Oppfølging av stipendiatene etter hjemkomst til Norge

Oppfølgingen etter hjemkomst varierer mellom instituttene, men de fleste blir inkludert og integrert som en del av instituttets forskningsgrupper og fagmiljø. Mange får støtte til videre søknadsarbeid og noen får faglig oppfølging av en mentor. Flere er også i dialog med instituttleder med tanke på veiledning om posisjonering for fremtidige stillinger og videre karriereløp.

Utenlandsoppholdets påvirkning på stipendiatenes forskerkarriere

Stipendiatenes toårige opphold i utlandet utgjør en viktig del av mobilitetsstipendet, der ny kunnskap kan erverves i topprangerte og anerkjente internasjonale forskningsmiljøer. Som vist i Figur 33 under, oppga de fleste (88 prosent) av instituttlederne at utenlandsoppholdet har en positiv effekt for stipendiatenes forskerkarriere. Tolv (12) prosent oppga at de ikke vet hvordan det har påvirket forskernes karriere. Ingen oppga at utenlandsoppholdet hadde negativ påvirkning eller ingen påvirkning.

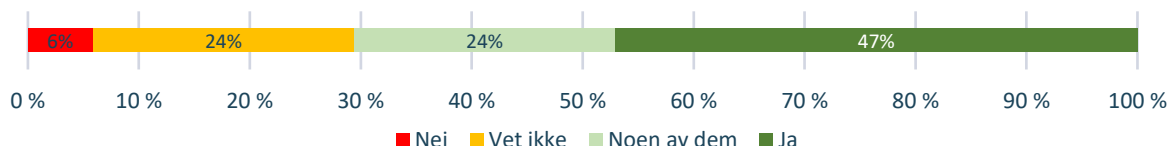
Figur 33 Utenlandsoppholdets påvirkning på stipendiatenes forskerkarriere



Effekten av å få mobilitetsstipend for videre muligheter innenfor forskning

Instituttlederne ble forespurt om de kjente til om "stipendiatene har fortsatt i en forskerstilling etter stipendiet (ved deres institutt eller i et annet forskningsmiljø)". Nesten halvparten (47 prosent) svarte at stipendiatene har fortsatt i en forskerstilling etter prosjektperioden, mens 6 prosent svarte at de ikke hadde fortsatt. Tjuefire (24) prosent svarte at noen av dem fortsatte, mens også 24 prosent svarte at de ikke visste noe om dette.

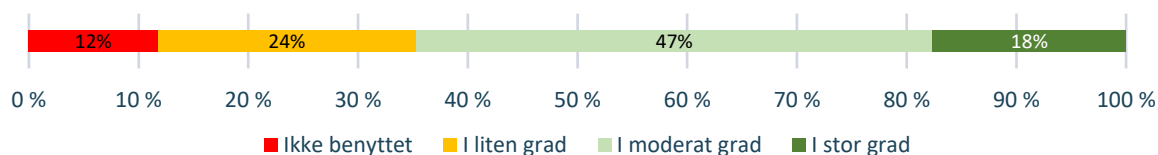
Figur 34 Fortsetter stipendiatene i en forskerstilling etter stipendperioden (ved deres institutt eller i et annet forskningsmiljø)?



Kunnskapsoverføring til den norske forskningsinstitusjonen

Kunnskapsoverføring tilbake til norske forskningsinstitusjoner er et av hovedformålene med ordningen. Svarene fra instituttlederne viser at det er tydelig forskjell på hvordan instituttene og forskningsmiljøene klarer å nyttiggjøre seg kompetansen og forskningen stipendiatene har tilegnet seg på sitt utenlandsopphold. Dette gjelder i hvilken grad de f.eks. har utviklet nye prosjektideer, nye metoder og fått videreutviklet forskningssamarbeidet med ledende, internasjonale institusjoner. I tillegg er også økt inspirasjon en svært viktig faktor som beriker det norske forskningsmiljøet de vender tilbake til.

Figur 35 Har instituttet benyttet stipendiatenes erfaringer og kunnskaputvikling fra den utenlandske institusjonen?



Som vist i figuren over, oppga 18 prosent av instituttlederne at kunnskapsoverføring var benyttet i stor grad, 47 prosent i moderat grad, mens 24 prosent har benyttet dette i liten grad. To institutter (12 prosent) oppga at de ikke har fått benyttet seg av stipendiatenes erfaringer. Sistnevnte kan skyldes at søker ikke er ferdig eller har avsluttet tidligere og derfor ikke returnert til Norge. Siden bare ca. halvparten av stipendiatene har fullført, er det fremdeles for tidlig å trekke konklusjoner om effekten av kunnskapsoverføringen på norske forskningsmiljøer.

Krav og rammer til ordningen

Instituttlederne er stort sett fornøyde, men noen ønsker noe mer fleksibilitet både når det gjelder budsjетtrammer og varighet på utenlandsoppholdet. Budsjетtrammen gir lite rom for å forfølge mål som er kostbare, og spesielt laboratorieforskning kan være kostnadskrevenende. Utenlandsoppholdet på to år kan også være utfordrende for de som reiser ut med familien sin. Videre gir ikke ordningen stipendiaten direkte undervisningserfaring, noe som er viktig i en forskers karriereutvikling.

3.2 Innspill fra fakultetsledelsen og OUS

I tillegg til de to spørreundersøkelsene som gikk til et utvalg av hhv. søkerne til *Treårig mobilitetsstipend* og instituttledere med to eller flere innvilgede *Treårige mobilitetsstipend*, har vi innhentet synspunkter fra ledelsen ved 10 fakulteter ved hhv. UiO, NTNU, UiB, UiT, NMBU samt forskningsledelsen ved OUS. Vi ønsket deres innspill på selve ordningen og formålet på et mer overordnet nivå.

Karriereutvikling

Flere av de forespurte fakultetene oppgir at denne ordningen passer godt med deres egen strategi, der internasjonal mobilitet anerkjennes som en viktig del av karriereutviklingen for yngre forskere. Mobiliteten er også av stor betydning for å styrke internasjonalt samarbeid og forskningskvalitet, samt for kunnskapsoverføring tilbake til norske forskningsmiljøer.

Det er viktig at det finnes en slik ordning for individuelle stipend tidlig i rekrutteringsløpet. Denne ordningen gir stipendiatene en mulighet for å reise ut og tilegne seg ny kunnskap, knytte gode internasjonale kontakter med forskningsmiljøer i forskningsfronten tidlig i sine karriereløp og bygge egne nettverk og selvstendighet. Søkerne får trenging i å skrive søknader, og denne mobilitetssøknaden er ofte den første de skriver som postdoktor. De får muligheten til å forme sitt eget forskningsprosjekt, og det bidrar også til frigjøring fra veileder, der de kan benytte anledningen til å få publikasjoner uten sin doktorgradsveileder. Det er stor konkurranse om å få midler fra ordningen. Det å vinne fram i konkurransen om et mobilitetsstipend er viktig for yngre forskere på et kritisk stadium i karrieren. Stipendiatene får mer selvtillit og føler seg bedre kvalifisert til også å søke andre typer ekstern finansiering. Flere fakulteter har inntrykk av at de som har fått mobilitetsstipend, fortsetter å være aktive på søknadsfronten og lykkes med å få tildelinger/støtte til nye prosjekter.

Siden arbeidserfaring fra flere land nå begynner å bli en forutsetning for å få fast stilling i akademia, fremmer noen fakulteter Forskningsrådets *Treårig mobilitetsstipend* som en god måte å oppnå dette på CV-en samt få nyttig erfaring fra et annet forskningsmiljø enn der hvor doktorgraden er gjennomført. Det er positivt for meritteringsløpet til yngre forskere at de både har vilje til å reise ut og evne til å vinne fram i konkurransen om individuelle forskningsstipend. Noen fakulteter vurderer ordningen som et meget godt virkemiddel for forskerne til å kvalifisere seg til stillinger ved fakultetet. Enkelte stipendiater har, kort tid etter endt utenlandsopphold, fått fast stilling som førsteamanuensis i Norge.

Kunnskapsoverføring mellom norske og utenlandske forskningsinstitusjoner

Ordningen gir unge forskere mulighet til å tilbringe tid i miljøer som er i forskningsfronten og deretter bringe kunnskap tilbake til institusjonen. Ofte velges en vertsinstitusjon som har kunnskap om en metode eller prosedyre som mangler ved den norske institusjonen, og da fungerer ordningen som et verktøy til å introdusere nye ideer, tenkemåte, tilnærminger, ny metodikk og ferdigheter til norske forskningsmiljøer. Det internasjonale nettverket synliggjøres i større grad siden en slik ordning åpner for muligheter til felles publikasjoner, seminarer og mobilitet for andre i forskningsgruppene ved begge institusjoner. Nettverk og samarbeid vil fortsette mellom miljøene i etterkant av oppholdet og sikre kunnskapsoverføring mellom institusjonene. Samarbeidet vil øke kvaliteten på forskningen begge veier.

Det er derimot noen fakulteter som opplever at enkelte forskere ikke fullfører perioden fordi de får andre muligheter. Dette er positivt for stipendiaten, men ikke for kunnskapsoverføringen til den norske vertsinstitusjonen. Med svak tilknytning til Norge er det lettere å takke ja til andre muligheter f.eks. i utlandet, og returen og repatrieringsperioden kan dermed bli mindre. Spesielt kunnskapsoverføringen

kan derfor være sårbar ved at stipendiaten ikke returnerer til institusjonen etter endt utenlandsopphold.

Rammer og krav for ordningen

Det er fint med en søknadstype for nyutdannede doktorgradsstipendiater, og de fleste er stort sett fornøyde med ordningen. Det har imidlertid kommet forslag med ønske om noen justeringer.

Den største utfordringen ser ut til å være administrative utfordringer knyttet til ordningen. Det er veldig mye organisering før selve utenlandsoppholdet begynner, så flere stipendiater kan ha behov for en fleksibilitet utover to måneder⁹ for å få på plass visum, finne et sted å bo, skole/barnehage, osv. I tillegg påpekes det at særlig innenfor medisinsk forskning er GDPR i forbindelse med utveksling av data til utenlandske institusjoner både utfordrende og tidkrevende å få på plass. Ideelt sett bør man ikke ta tid fra det tredje året som tilbringes ved den norske vertsinstitusjonen, da det går utover kunnskapsoverføringen. Et forslag er derfor å forlenge stipendet med noen måneder slik at stipendiatene får mest mulig utbytte av stipendet. Samtidig er varigheten på utenlandsoppholdet en annen utfordring. Krav om to år i utlandet gjør at en del kandidater ikke ønsker å søke. Det er derfor noen som ønsker mer fleksibilitet på lengden på utenlandsoppholdet, men det presiseres at lengden bør være minimum ett år. En tredje utfordring er budsjettammen, som kunne vært noe mer romslig. Det gjelder spesielt for laboratorietunge prosjekter der driftsbudsjettet ikke alltid strekker til.

Noen fakulteter har opplevd at det var særlig mange søkere da ordningen var ny, men at noen institutter nå opplever redusert interesse, som dels skyldes administrative utfordringer knyttet til ordningen.

4. Oppsummering

Gjennomgangen viser at både søkerne og ledelsen stort sett er fornøyde med ordningen *Treårig mobilitetsstipend*.

De to viktigste motivasjonsfaktorene for å søke mobilitetsstipend var å styrke sin internasjonale profil og nettverksbygging samt utvikle egne lederegenskaper og lede eget prosjekt. Effekten av å få et *Treårig mobilitetsstipend* stemmer godt overens med søkerens viktigste motivasjonsfaktorer. Opp mot 90 prosent av de som mottok et slikt stipend, har opplevd å få styrket sine internasjonale nettverk og samarbeid med forskere i utlandet. Stipendiatene har også opplevd en positiv utvikling i rollen som uavhengig prosjektleder. Det er imidlertid flere som har opplevd utfordringer knyttet til utenlandsoppholdet, både rent administrativt og i oppfølgingen fra og kommunikasjonen med den norske vertsinstitusjonen.

Når det gjelder forskningsfinansiering fra andre kilder, ser det ut til at mange av søkerne som var med i undersøkelsen, har lyktes i å motta dette. Blant de som har fått mobilitetsstipend, har også noen fått midler fra ordningen *Unge forskertalenter*. Når det gjelder gruppen med avslag, har noen av dem søkt andre muligheter og lyktes i å få annen finansiering, både nasjonal og fra EUs rammeprogram (MSCA). Dette er ikke uventet da utvalget av søkere besto av svært gode kandidater, som alle fikk hovedkarakter 5, 6 eller 7 på sin søknad.

⁹ Mulighet for fleksibilitet i to måneder er oppgitt i utlysningsteksten for *Treårig mobilitetsstipend*

Ledelsen ved de forespurte instituttene, fakultetene og forskningsledelsen ved OUS anser ordningen som et godt virkemiddel for karriereutvikling. *Treårig mobilitetsstipend* gir unge forskere mulighet til å tilbringe tid i internasjonale forskningsmiljøer som er i forskningsfronten, for deretter å gi mulighet for å bringe kunnskap og forskningsnettverk tilbake til norske forskningsmiljøer.

Siden det er relativt få år siden oppstart av ordningen og bare ca. halvparten av prosjektlederne har avsluttet sine prosjekter, er det for tidlig å gi et fullstendig bilde av effektene. Resultatene gir oss likevel nyttig informasjon og viser at ordningen er viktig for forskerne tidlig i deres karriereløp og bidrar til å utvikle selvstendige prosjektledere. Samtidig er det viktig å benytte muligheten for kunnskapsoverføring tilbake til de norske forskningsmiljøene på en best mulig måte, for derved å styrke kvaliteten i norsk forskning.

Norges forskningsråd

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

post@forskningsradet.no
www.forskningsradet.no

Oslo, oktober 2021

Bilde forside: Shutterstock
Foto bakside: Shutterstock

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

ISBN nummer: 978-82-12-03899-8 (PDF)
© Norges forskningsråd 2021

