

Kampen om talentene

Hva gjør Forskningsrådet?

14/11-17 Anders Hanneborg

Å bli forsker, hvor spesielt er det?

- Arbeidsmiljøloven § 14-9: Midlertidig ansettelse
- (3) Landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til **midlertidig ansettelse** innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre **kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid** eller arbeid i forbindelse med **idrett**.

Forskerutdanning

- En forskerkarriere betinger i dag en PhD-utdannelse.
- Rekruttering til forskning er derfor pr. def. et ansvar som påhviler de gradsgivende institusjonene.
- Det er behov for forskerkompetanse i en stadig større bredde av arbeidslivet.
- Forskerutdanningen må oppfylle krav til:
 - **Kvalitet**
 - **Effektivitet**
 - **Volum**

Forskningsrådets rolle



- **Gjøre alle ledd i forskerkarrieren mer attraktiv for gode kandidater**
- **Bidra til volum i forskerutdanning på prioriterte områder**



Fakta: Forskningsrådet finansierer

- 20% av FoU i UH- og I-sektor
- 20% av PhDs
- 40% av Post.docs

Forskningsrådets bidrag til rekruttering

- Attraktive karrierevei for de lovende
 - Nasjonale forskerskoler
 - Nærings-, Institutt- og Offentlig sektor-PhDs
 - Unge forskertalenter
 - Kvalifiseringsplan for Post.docs
 - Internasjonal mobilitet for PhDs og Post.docs
 - **Forskerlinjer**

Forskningsrådets forskerlinjeordningen idag

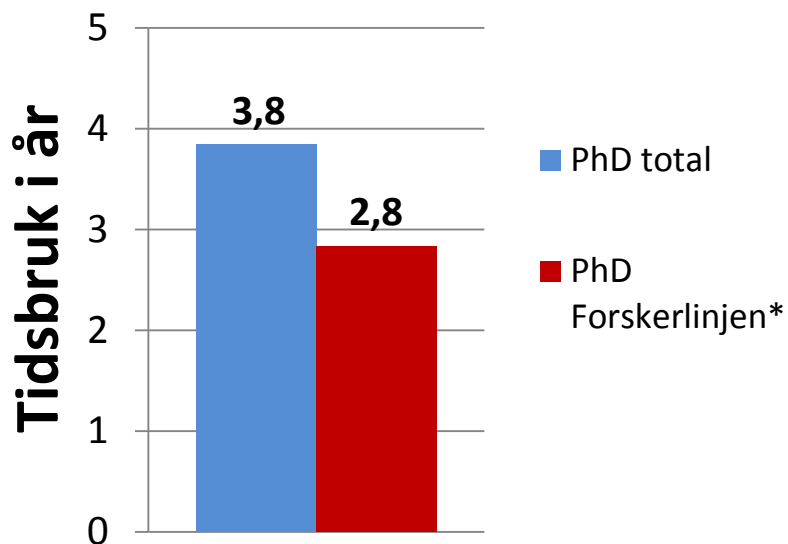
MÅL: Rekruttere profesjonsstudenter i medisin til forskning (2002)

- Årlig rammebevilgning tildelt av Forskningsrådet:
 - Forskerlinjer i medisin ved UiO, UiB, NTNU og UiT
- Profesjonsstudiet utvidet med 1 år, studentene deltar i forskningsaktiviteter tidlig i studiet.

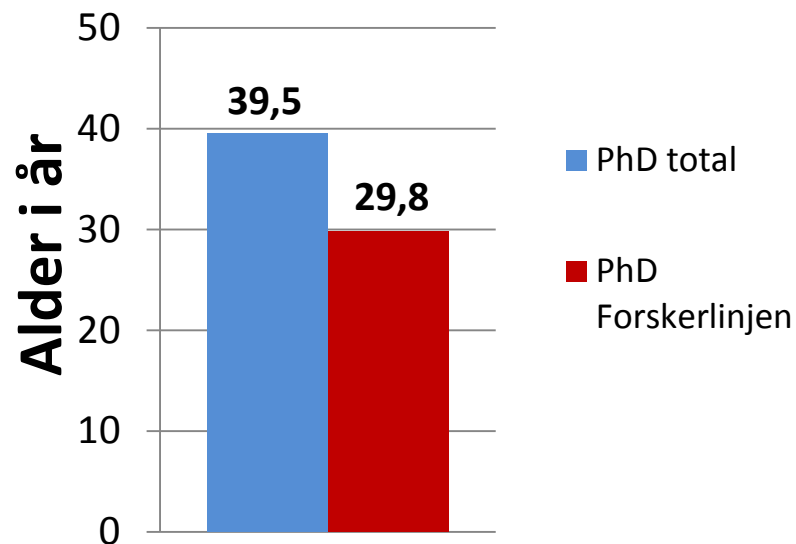
Resultat for forskerlinjene i medisin:

1. Kraftig økt rekruttering

2. Gjennomføringstid



3. Disputasalder



*Inkludert forlengelse av medisinstudiet med 1 år

Forskerlinjer i flere fag?

- Øke andelen som rekrutteres til forskning
- Redusere tidsbruken for, og alderen ved, avlagt doktorgrad samt øke andelen fullførte doktorgrader
- Styrke koblingen mellom forskning og utdanning tidligere i studieløpet



Rekruttering

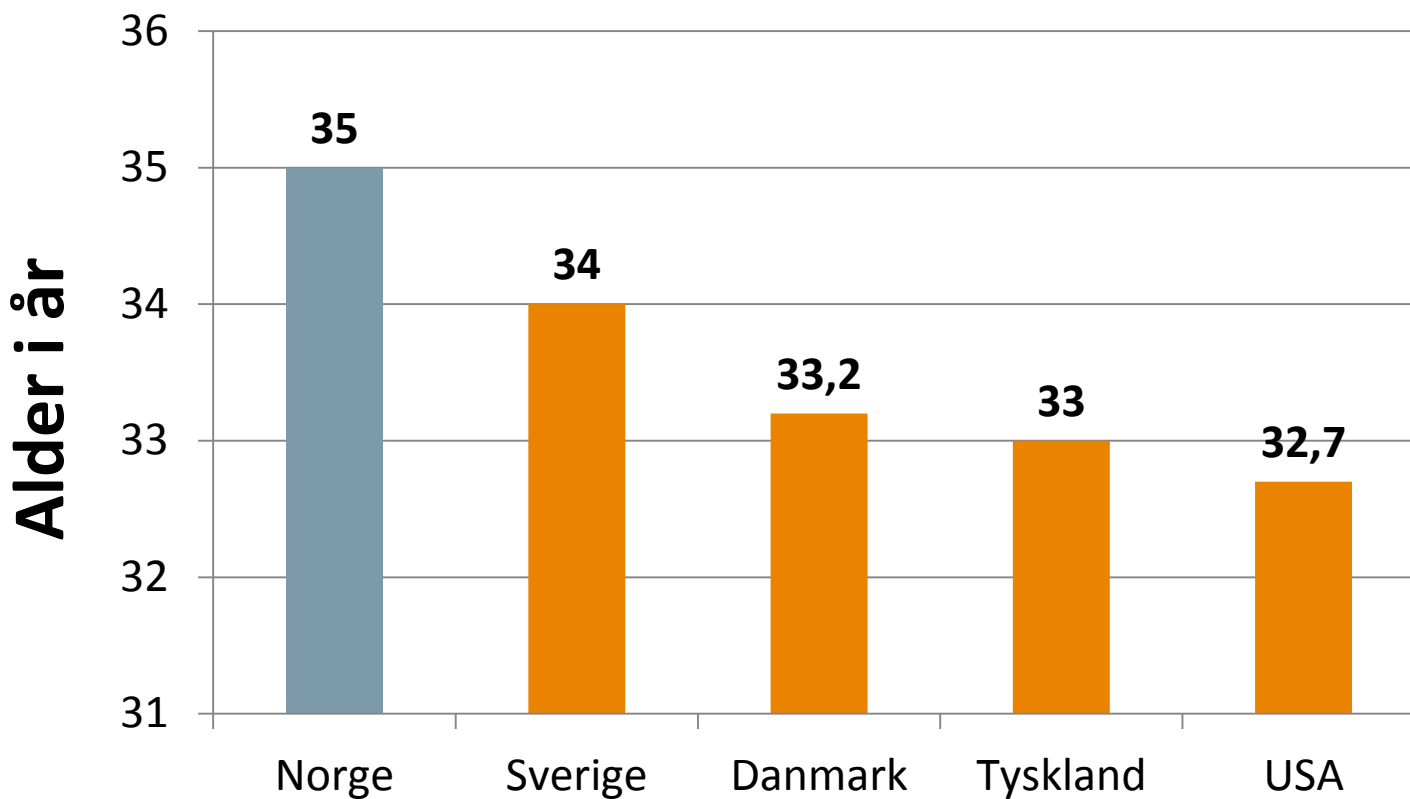
Prosentandel stipendiater med utenlandsk statsborgerskap etter fagområde

Fagområde	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Gj.sn. 2010-15
Humaniora	15	22	24	25	27	26	24
Samfunnsvitenskap	19	18	20	23	18	25	21
Matematikk/naturvitenskap	35	47	50	51	48	55	48
Teknologi	43	63	67	65	65	66	63
Medisin og helsefag	24	19	21	22	25	25	23
Landbruksfag og veterinærmedisin	39	42	56	54	54	42	48
Totalt	28	33	35	36	35	37	34
Antall med utenlandsk statsborgerskap	326	439	507	552	503	534	2 861

Kilde: Doktorgradsregisteret/NIFU

Disputasalder: i Norge sammenlignet med andre land

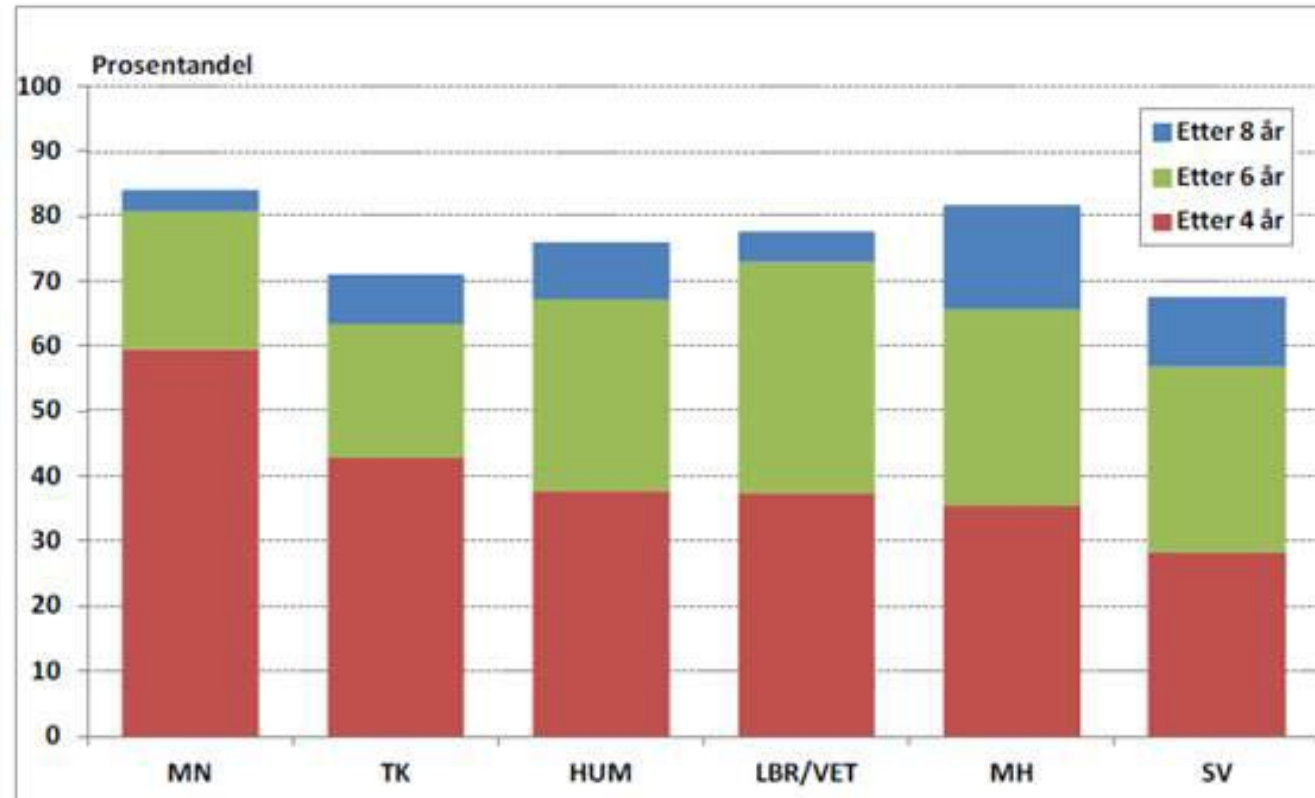
Kilde: *Gjennomstrømming i doktorgraden*. NIFU-Rapport 40/2009.



Norge: Median 2010-15; Sverige og Danmark: Median 2005-07; Tyskland: Gj.snitt 2005; USA: Median 2006.

Gjennomføringstid:

Gjennomføringsgrad doktorgrader etter fagområde (2002-03)



Prosentandel av stipendiater som hadde fullført doktorgrad etter 4 år (rød), 6 år (grønn) og 8 år (blå)

Rekruttering til forskning

Motbakke 1: Nytte?

- 80% av stipendiatene skal ikke få sin første faste jobb i akademia.
- Gjennomsnittlig disputasalder er 38 år, uendret siste 20 år

«Vil en doktorgrad øke min attraktivitet i arbeidslivet utenfor akademia?»

Rekruttering til forskning

Motbakke 2: Identifisering

- 2001: 29% av professorene over 60 år
- 2016: 40% av professorene over 60 år og 75% over 50 år
- *Skjer det en «forgubbing» i akademia?*
- *Hvem er mine forbilder og hvilke muligheter har jeg for å sette agendaen i disse institusjonene?*

Rekruttering til forskning

Motbakke 3: Tillit og verdsetting

- Akademia er i stadig mindre grad et lukket arbeidsmarked.
- På flere fagfelt finnes knapt norske søkere hverken til PhD- eller til Post.doc-stillinger.
- *Kan institusjonene forvente å tiltrekke seg de ønskede kandidater når de «kun» tilbyr midlertidige stillinger for ansatte under 40 og professorat først når du har passert 50?*