



Evaluering av Nærings-ph.d.-ordningen



Foto: iStock/Flash vector

Forord

På oppdrag for Norges forskningsråd har Menon Economics gjennomført en evaluering av Næringsph.d.-ordningen. Evalueringen vurderer behovet for ordningen, dens resultater og effekter, samt effektiviteten i organisering og gjennomføring, og gir anbefalinger for videre utvikling.

Ansvarlig for prosjektet hos Menon har vært Kaja Høiseth-Gilje, mens Sigrid Hernes har vært prosjektleder. Mikael Storhaug Amari og Kristian Berg Nielsen har vært prosjektmedarbeidere. Leo Grünfeld har vært kvalitetssikrer.

Vi takker Norges Forskningsråd for et spennende oppdrag. Vi takker også alle intervjuobjekter for gode innspill underveis i prosessen.

November 2025

Kaja Høiseth-Gilje
Prosjektansvarlig
Menon Economics

November 2025

Sigrid Hernes
Prosjektleder
Menon Economics

Om Menon Economics

Menon Economics analyserer økonomiske problemstillinger og gir råd til bedrifter, organisasjoner og myndigheter. Vi er et konsultantselskap som opererer i grenseflatene mellom økonomi, politikk og marked.

Menon kombinerer samfunns- og bedriftsøkonomisk kompetanse innenfor fagfelt som samfunnsøkonomisk lønnsomhet, verdsetting, nærings- og konkurranseøkonomi, strategi, finans og organisasjonsdesign. Vi benytter forskningsbaserte metoder i våre analyser og jobber tett med ledende akademiske miljøer innenfor de fleste fagfelt.

Les mer om vårt arbeid på menon.no.

Om Norges Forskningsråd

Forskningsrådet skal sikre at de beste forsknings- og innovasjonsprosjektene blir finansiert og deler ut ca. 11 mrd. kroner hvert år på vegne av alle departementene. Forskningsrådet er forvaltningens og regjeringens rådgiver innen forskning og innovasjon og gir råd om på hvilke områder samfunnet trenger mer kunnskap og nye løsninger. Forskningsrådet har også ansvar for ulike arenaer for dialog mellom forskere, næringsliv, offentlig sektor og andre brukere av forskning og innovasjon, og kobler sektorene slik at de kan lære av hverandre og samfunnet får tatt ny kunnskap raskere i bruk. I tillegg utfører Forskningsrådet ulike eksternt finansierte oppdrag, satsinger og strategiprosesser, på vegne av departementene og andre offentlige organ.

Les mer på forskningsradet.no.

Innhold

Sammendrag	4
1 Innledning og bakgrunn	6
1.1 Bakgrunn og formål	6
1.2 Metode og evalueringsspørsmål	6
1.3 Informasjonskilder	7
1.4 Tidligere relevante rapporter og evalueringer	9
1.5 Leserveiledning	11
2 Om Nærings-ph.d.-ordningen	12
2.1 Tre parter som involveres i et Nærings-ph.d.-prosjekt	12
2.2 Finansiering og krav til Nærings-ph.d.-prosjekter	13
2.3 Søknadsprosessen og forvaltning av ordningen	14
2.4 Bevilgninger i perioden 2017 til 2025	16
3 Behov for Nærings-ph.d.-ordningen	21
3.1 Markedssvikt	21
3.2 Etterspørsel etter ordningen	22
3.3 Addisjonalitet	23
3.4 Opplevd relevans hos deltakerne i ordningen	25
3.5 Opplevd relevans blant bedrifter som ikke har benyttet ordningen	28
3.6 Samsvar med nasjonale prioriteringer	32
4 Resultater og måloppnåelse	34
4.1 Samarbeid mellom næringsliv og akademia	34
4.2 Forskningskompetanse og -aktivitet i næringslivet	36
4.3 Resultater for bedriftene	39
4.4 Resultater for kandidatene	42
4.5 Resultater for akademia og forskningsinstitusjoner	44
5 Forvaltningen av ordningen	46
5.1 Prosjektinitiativ og -etablering	46
5.2 Søknadsprosess og -utvelgelse	48
5.3 Gjennomføring av Nærings-ph.d.-prosjektene	52
5.4 Oppfølging av Forskningsrådet	61
6 Vurdering av måloppnåelse og anbefalinger for veien videre	62
6.1 Vurdering av måloppnåelse	63
6.2 Anbefalinger	66
Vedlegg	69
Vedlegg A: Målgrunnlag for Nærings-ph.d.-ordningen	69
Vedlegg B: Utdypende om utvalget i spørreundersøkelsene	70
Vedlegg C: Utdypende om Nærings-ph.d.-prosjektene	71
Vedlegg D: Øremerkede tilskudd	72

Sammendrag

Nærings-ph.d.-ordningen gjør det mulig for ansatte i bedrifter å ta en doktorgrad samtidig som de fortsetter å jobbe i virksomheten. Ordningen skal styrke samspillet mellom næringsliv og akademia og bidra til at forskning brukes mer aktivt i utviklingen av produkter, tjenester og prosesser i norsk næringsliv.

Evalueringen viser at ordningen fungerer godt, og at den utløser aktiviteter som ellers ikke ville blitt gjennomført i næringslivet. For kandidatene representerer ordningen en mulighet til å ta en forskerutdanning med høy relevans for arbeidslivet, og for bedriftene betyr den tilgang til forskningskompetanse og metodeforståelse som ellers er vanskelig å bygge opp internt. Nærings-ph.d.-ordningen har høy fullføringsgrad og prosjektene oppleves som faglig givende. Samlet sett viser evalueringen at Nærings-ph.d.-ordningen bidrar til å styrke forskningsinnsatsen i næringslivet, øke kompetansen hos enkeltpersoner og virksomheter, og etablerer et tettere og mer varig samarbeid mellom akademia og næringsliv. Ordningen treffer et reelt behov for anvendt forskning og gir resultater i form av økt kompetanse og forskningsaktivitet. Det foreslås å styrke Nærings-ph.d.-ordningen økonomisk og videreføre dagens praksis for søknadsvurdering.

Deltakende bedrifter beskriver at Nærings-ph.d.-prosjektet har ført til økt bruk av forskning i utviklingsarbeidet og bedre evne til å ta forskningsbasert kunnskap i bruk. Kompetansen fra doktorgraden spres internt i virksomheten og bidrar til faglig utvikling. Et viktig resultat for bedriftene er at doktorgradsprosjektene har ført til forbedringer i metoder, prosesser, produkter og tjenester. Selv om ordningen er rettet mot grunnforskning og industriell forskning, vurderer vi også hvorvidt ordningen kan ha bidratt til bedriftsøkonomiske resultater, som er en viktig motivasjonsfaktor for bedriftenes deltakelse. Vi finner at det er færre som ser umiddelbare bedriftsøkonomiske effekter, som økt salg eller lavere kostander. Dette er naturlig, da eventuelle direkte kommersielle resultater først oppstår på lengre sikt. Nærings-ph.d.-prosjektene har også ført til at nye prosjekter er blitt etablert i etterkant. Disse følgeprosjektene viser at erfaringer og kunnskap fra Nærings-ph.d.-prosjektene videreføres og potensielt kan skape varig verdi.

De fleste av kandidatene opplever at de får brukt kunnskapen fra doktorgraden i videre arbeid, og mange fortsetter i næringslivet etter endt prosjekt. Selv om halvparten av kartlagte kandidater bytter jobb, bidrar dette til at forskningskompetanse spres til nye bedrifter. Gradsgivende institusjoner fremhever gjennomgående at ordningen har gitt dem bedre kontakt med næringslivet og åpnet for mer anvendt forskning. Samarbeidet har gitt nye faglige impulser, tilgang til relevante problemstillinger og økt forskningskapasitet uten å belaste institusjonenes egne budsjetter.

Forvaltningen av ordningen vurderes som effektiv og velfungerende. Søknadsprosessen oppleves som oversiktlig, og vurdering av søknadenes kvalitet oppleves som effektiv. Kvaliteten sikres gjennom at gradsgivende institusjoner vurderer den faglige delen av prosjektet, mens bedriftene garanterer for relevans. Om lag 60 prosent av kandidatene bruker lengre tid enn planlagt, men få avbryter ph.d.-løpet. Forsinkelser skyldes oftest utfordringer med å balansere forskningsarbeid og ordinære arbeidsoppgaver. Kandidatene rapporterer om høy grad av tilhørighet til bedriftene de er ansatt i, men bare halvparten føler seg fullt ut inkludert i det faglige miljøet ved gradsgivende institusjon.

På bakgrunn av funnene anbefales det at Forskningsrådet delvis videreutvikler og delvis forsterker ordningen gjennom målrettede tiltak.

- 1. Forskningsrådet bør styrke Nærings-ph.d.-ordningen og vurdere å kanalisere mer midler fra Forskningsrådet inn mot ordningen.** Ordningen gir dokumenterte

resultater i form av høy relevans, økt kompetanse, høy gjennomføringsgrad og mer forskningsaktivitet i næringslivet. Vi anbefaler derfor at Forskningsrådet prioriterer mer midler til Nærings-ph.d.-ordningen, både i form av generelle og øremerkede midler.

2. **Forskningsrådet bør videreføre dagens praksis for vurdering av søknader og fravær av tematisk prioritering, samt beholde fast søknadsfrist.** Kvaliteten på søknadene sikres gjennom dagens vurdering fra gradsgivende institusjon og vurdering av relevans av bedrift. Relevans for næringslivet sikres ved at Forskningsrådet ikke gjør tematiske prioriteringer for de generelle midlene. Vi anbefaler å videreføre denne praksisen. For Nærings-ph.d.-ordningen er fordelene ved en løpende frist begrensede, ettersom prosjektene uansett ikke kan starte før ordinært doktorgradsopptak. Erfaringer fra lignende ordninger viser også at løpende frist skaper et «førstemann-til-mølla»-problem, der seleksjonen preges av hvem som leverer først. Vi anbefaler å beholde en fast felles frist for ordningen.
3. **Forskningsrådet bør kommunisere tydeligere verdien av ordningen.** Ordningen vurderes som relevant blant bedrifter som ikke har benyttet ordningen, men manglende kjennskap har hindret bedrifter fra å søke. Forskningsrådet bør synliggjøre ordningens verdi tydeligere, både internt og eksternt. Samtidig bør den kobles tydeligere til andre virkemidler ved å vise hvordan ordningen kan understøtte eksisterende satsinger.
4. **Forskningsrådet bør legge større vekt på samspillet mellom gradsgivende, bedriften og kandidaten.** Kandidatene opplever utfordringer knyttet til balanse mellom doktorgradsarbeid og arbeidsoppgaver i bedriften. Vi anbefaler at Forskningsrådet viderefører og følger opp kravet om faste møter mellom partene, og vurderer å utvide dette til også å gjelde tidligere kull. Bedre koordinering og dialog vil styrke kvaliteten og sikre mer forutsigbare rammer for kandidatene.
5. **Forskningsrådet bør etablere møteplasser for Nærings-ph.d.-kandidater.** Kandidatene etterspør faglige og sosiale arenaer der de kan dele erfaringer og utfordringer. Vi anbefaler at Forskningsrådet etablerer et fast forum for kandidater, for eksempel én til to samlinger i året. Dette vil bidra til nettverk, erfaringsdeling og et sterkere faglig fellesskap på tvers av kull og institusjoner.

1 Innledning og bakgrunn

Formålet med evalueringen er å undersøke om Nærings-ph.d.-ordningen svarer på behovene for forskningsbasert kompetanse og innovasjon i næringslivet, hvilke resultater har vært oppnådd og om den er hensiktsmessig organisert for å oppnå dette. Arbeidet bygger på OECDs evalueringsrammeverk med fokus på relevans, effekt og effektivitet. Datagrunnlaget består av statistikk fra Forskningsrådet og SSB, dokumentstudier, spørreundersøkelser til kandidater, bedrifter og ikke-brukere, dybdeintervjuer samt en workshop med Forskningsrådet.

1.1 Bakgrunn og formål

Nærings-ph.d. er et sentralt virkemiddel for å styrke forbindelsen mellom forskning og næringslivet. Det er en overordnet målsetting at ordningen støtter opp under statens mål om styrket konkurransekraft og innovasjon som beskrevet i langtidsplanen for forskning og høyere utdanning (LTP)¹ og Forskningsrådets strategi². Med Draghi-rapportens³ tydelige varsler om tapt konkurransekraft og EUs dreining mot en mer innovasjonsrettet forskningspolitikk, blir det viktig å velge de virkemidler som egner seg best til å knytte næringsliv og academia sammen gjennom produktive samarbeid. Er Nærings-ph.d.-ordningen et slikt virkemiddel, og kan den eventuelt designes bedre? Dette er utgangspunktet for denne evalueringen av Nærings-ph.d.-ordningen.

Gjennom Nærings-ph.d.-ordningen tilfører Forskningsrådet økonomisk støtte til doktorgradsprosjekter der en ansatt i en bedrift eller organisasjon går inn i et doktorgradsløp ved en gradsgivende institusjon i Norge. Bedriften har arbeidsgiveransvar, finansierer hoveddelen av kostnadene og utpeker en prosjektleder og en intern veileder. Den gradsgivende institusjon tilbyr hovedveileder for kandidatens forskerutdanning. Samarbeidet bidrar til at kandidaten får en forskerutdanning som leder til en doktorgrad, samtidig som forskningen bygger på næringslivets relevante problemstillinger. Bedriften får økonomisk støtte og mulighet til å styrke virksomheten gjennom kunnskapsutvikling på egne premisser. Den gradsgivende institusjonen får styrket samarbeidet med næringslivet og tilgang til unik kompetanse og problemstillinger fra ulike bransjer.

I denne rapporten presenterer vi resultatene fra vår evaluering av ordningen. Vi vurderer:

- Behov for ordningen (relevans og addisjonalitet)
- Ordningens resultater og effekter
- Ordningens effektivitet, i lys av organisering og innretning
- Anbefalinger for ordningens videre utvikling

1.2 Metode og evalueringsspørsmål

For å vurdere Nærings-ph.d.-ordningen benytter vi OECDs rammeverk for evalueringer av offentlige virkemidler. OECDs evalueringsmodell er bygget opp rundt flere pilarer (evalueringskriterier). I denne evalueringen tar vi utgangspunkt i tre av disse: «*Relevans*», «*Effekt*», og «*Effektivitet*». Tabellen under

¹ Kunnskapsdepartementet (2022-2023). Meld. St. 5 (2022-2023) Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2023-2032. Melding til Stortinget. Tilgjengelig [her](#).

² Forskningsrådet (2024). Forskningsrådets strategi. Tilgjengelig [her](#).

³ Mario Draghi (2024). The future of European competitiveness. Tilgjengelig [her](#).

opsummerer de relevante spørsmålene som evalueringen undersøker, sortert under hvert av kriteriene.

Behov for Nærings-ph.d.-ordningen (relevans og addisjonalitet): I hvilken grad svarer Nærings-ph.d.-ordningen på behovene for forskningsbasert kompetanse og innovasjon i næringslivet, og hvordan samsvarer den med nasjonale prioriteringer?

- Hvilken markedssvikt er det ordningen skal bidra til å løse?
- I hvilken grad etterspørres ordningen?
- Hva er addisjonaliteten til ordningen?
- Hva er den opplevde relevans av prosjektene etter prosjektslutt?
- Har relevante bedrifter kjennskap til ordningen, og hva er årsaken til at potensielt relevante bedrifter ikke benytter ordningen?
- Sammenfaller ordningens mål med nasjonale føringer og prioriteringer?

Resultater og måloppnåelse (effekt): I hvilken grad har ordningen bidratt til samarbeid mellom akademia og næringsliv, forskerrekruttering og oppbygging av FoU-kompetanse i bedriftene, og hvilke konkrete resultater har prosjektene ført til?

- Hvordan bidrar ordningen til økt samarbeid mellom næringsliv og akademia?
- Bidrar ordningen til økt bruk av forskning og økt forskningskompetanse i næringslivet?
- Hvilke resultater får bedriftene, kandidatene og akademia av prosjektene?

Organisering, søknadsprosess og gjennomføring (effektivitet): Hvordan bidrar organisering, søknadsprosess, utvelgelse og gjennomføring i Nærings-ph.d.-ordningen til en effektiv og velfungerende forvaltning av ordningen?

- Hvordan etableres og forankres prosjektene i virksomheten og ved gradsgivende institusjon?
- Er søknadsprosessen og -vurderingen brukervennlig og effektiv?
- Legger ordningen til rette for god framdrift og kvalitet, og hva kjennetegner tidsbruk, avbrudd og faglig inkludering?
- Er oppfølgingen fra Forskningsrådet effektiv og tydelig?

1.3 Informasjonskilder

I denne studien har vi innhentet informasjon gjennom en rekke kilder. Rapporten og informasjonsinnhentingene har fokusert på ordningen i perioden fra 2017 til 2024. Under omtaler vi kort informasjonskildene:

- **Statistikk.** Vi har mottatt statistikk fra Forskningsrådet og sammenstilt denne for å kunne presentere deskriptive analyser vedrørende tildelinger og Nærings-ph.d.-prosjekter. I tillegg har vi hentet inn kandidatenes stillingsbeskrivelser fra LinkedIn for å se hvilken stilling de har i dag, og om de har sluttet i bedriften og eksempelvis byttet til en stilling i akademia.
- **Dokumentstudier:** For å sikre relevans og bidra til godt begrunnede analyser har vi gjennomgått relevant litteratur. Dette omfatter tidligere evalueringer, porteføljeplaner og -analyser, årsrapporter, søknads- og vurderingsskjemaer, faktiske søknader samt dokumenterte erfaringer fra andre land.
- **Spørreundersøkelse til kandidater og bedriftsrepresentant som gjennomfører eller har gjennomført en Nærings-ph.d.** For å få innsikt i ordningen og ph.d.-prosjektene

som er gjennomført har vi sendt ut spørreundersøkelser til doktorgradskandidater/stipendiater og intern veileder/representant i bedrift.⁴ Detaljer om spørreundersøkelsen er beskrevet i tekstboksen under.

- **Kjennskapsundersøkelse til bedrifter som ikke har benyttet seg av Nærings-ph.d.-ordningen.** For å få innsikt i bedrifters kjennskap til ordningen, og eventuelt årsaker til at bedrifter ikke har benyttet den, har vi sendt ut en kort spørreundersøkelse til bedrifter som ikke har benyttet seg av ordningen. Detaljer om spørreundersøkelsen er beskrevet i tekstboksen under.
- **Eksplorative dybdeintervjuer:** Vi har intervjuet aktører fra ulike grupper: representanter for Forskningsrådet (3 intervjuer), representanter fra gradsgivende institusjoner (8 intervjuer), samt kandidater og veiledere fra bedriftene (8 intervjuer⁵). Til sammen har vi intervjuet 37 personer i totalt 18 intervjuer.
- **Workshop:** I prosjektet ble det gjennomført en workshop med representanter fra Forskningsrådet. Formålet med workshopen var å belyse og diskutere sentrale funn fra det øvrige arbeidet, samt anbefalinger for ordningen.

Tekstboks 1-1: Utdypende om spørreundersøkelsene og kjennskapsundersøkelse

Et viktig informasjonsgrunnlag i denne studien er en spørreundersøkelse sendt ut til doktorgradskandidater og intern veileder/representant for bedrifter som gjennomfører eller har gjennomført en Nærings-ph.d. i perioden 2017 til 2024. Formålet var å innhente informasjon om prosjektet som er gjennomført, behovet til bedrift og kandidat, hvilke resultater og effekter de kan vise til, addisjonalitet og innspill tilknyttet prosess og selve ordningen. Det ble utarbeidet to versjoner av spørreundersøkelsen, én til kandidatene og én til veileder/representant for bedrift.

Til sammen mottok 514 respondenter spørreundersøkelsene, hvor 216 besvarte denne. Dette gir en samlet responsrate på 42 prosent. For kandidatene var responsraten 47 prosent (126 respondenter av 262 mulige), mens blant veileder/representant for bedrift var responsraten 36 prosent (90 av 252 mulige).

I tillegg ble det gjennomført en kjennskapsundersøkelse blant bedrifter som ikke har benyttet seg av Nærings-ph.d.-ordningen. Kjennskapsundersøkelsen ble sendt ut til om lag 2800 bedrifter, hvorav 406 besvarte undersøkelsen. Dette gir en responsrate på 14 prosent. Utvalget av bedrifter er vurdert som potensielt relevante for ordningen, da de har benyttet SkatteFUNN eller IPN (Innovasjonsprosjekt i næringslivet) i perioden fra 2023 til 2025.

⁴ Veiledere ved gradsgivende institusjoner mottok ikke spørreundersøkelsen på bakgrunn av manglende kontaktinformasjon.

⁵ Et intervju ble gjennomført med kun kandidat, da veileder ikke hadde kapasitet til å delta.

Prosjektene tittel og navn på stipendiat er gjennomgått ved hjelp av en *stor språkmodell*. Denne typen modell bruker kunstig intelligens (KI) til å gjennomgå og strukturere store mengder dokumentasjon. En slik modell egner seg godt, da den evner å kategorisere tekstlig informasjon på en oversiktlig måte.

I denne evalueringen har vi brukt *store språkmodeller* til to formål.

- For det første er modellen brukt til å kategorisere prosjekter knyttet til hvilken tematikk de omhandler. Dette er gjennomført basert på prosjektittel.
- For det andre er modellen brukt til å kategorisere stipendiatene etter hvilket antatt kjønn de har. Dette er gjennomført basert på stipendiatenes navn.

Etter kategoriseringen har vi gjennomført kvalitetssikring av resultatene. Dette er gjort gjennom blant annet stikkprøver og egen kategorisering av de mest usikre resultatene.

1.4 Tidligere relevante rapporter og evalueringer

For å sette dagens Nærings-ph.d.-ordning i kontekst, er det nyttig å se på tidligere evalueringer av ordningen i Norge, samt på erfaringer fra sammenlignbare initiativer som den danske ErhvervsPhD-ordningen og den norske Offentlig sektor-ph.d.-ordningen (OFFPHD). Siden forrige større evaluering av Nærings-ph.d. ble gjennomført av NIFU i 2013, har ordningen utviklet seg i et forsknings- og innovasjonssystem med endrede rammevilkår og prioriteringer. Erfaringene fra ErhvervsPhD og OFFPHD har også relevante innspill til hvordan slike virkemidler kan bidra til kompetanseutvikling og samarbeid mellom akademia, næringsliv og offentlig sektor.

I det følgende presenteres tre tidligere rapporter og evalueringer som til sammen gir innsikt i utviklingen av Nærings-ph.d.-ordningen og sammenlignbare virkemidler:

1. NIFUs evaluering av Nærings-ph.d.-ordningen fra 2013
2. Erfaringer fra den danske ErhvervsPhD-ordningen
3. Menon Economics evaluering av Offentlig sektor-ph.d.-ordningen fra 2022

Evalueringen av Nærings-ph.d.-ordningen som NIFU gjennomførte i 2013 konkluderer med at ordningen i hovedsak fungerer etter intensjonen.⁶ Den har bidratt til økt forskningsinnsats i næringslivet, og mange prosjekter ville ikke blitt gjennomført uten støtten fra Forskningsrådet. Evalueringen fremhever at ordningen fungerer godt som kompetanseutviklingstiltak for både kandidater og bedrifter. For kandidatene del er det både en praktisk og en vitenskapelig gevinst ved deltakelse, mens bedriftene får styrket sin forskningskompetanse og innovasjonsevne. Samarbeidet mellom bedrift og gradsgivende institusjon fungerer i hovedsak godt, men kontakten er ofte begrenset; likevel melder mange bedrifter om styrkede relasjoner til forskningsmiljøer og planer om videre samarbeid. Forskningsrådets forvaltning trekkes frem som fleksibel og lite byråkratisk, og kriteriene vurderes som oversiktlig. Samlet sett fremstår ordningen som et virkemiddel med høy addisjonalitet og relevans for norsk næringsliv.

⁶ NIFU (2013). Langsiktig kunnskapsutvikling på næringslivets premisser? Evaluering av Nærings-ph.d.-ordningen. Tilgjengelig [her](#).

Evalueringen peker på flere utfordringer. Antall søkere hadde til da vært begrenset, og i 2013 fikk alle prosjekter som oppfylte minstekravene støtte. Det vurderes at markedet for ordningen er større enn daværende søkertall tilsa, og at økt markedsføring var nødvendig. Det anbefales å innføre strengere seleksjonskriterier, slik at prosjektene i større grad kommer fra bedrifter med en langsiktig FoU-strategi og tilstrekkelig kapasitet til å støtte et doktorgradsløp. Videre viser evalueringen at kandidatenes tilknytning til gradsgivende institusjon ofte er svak, og at bedre avklaringer mellom bedrift og universitet om finansiering, publisering og arbeidsforpliktelser bør gjøres før oppstart. Små bedrifter hadde i tillegg særskilte utfordringer som tilsier behov for tettere oppfølging. Konklusjonen fra evalueringen var at ordningen vurderes som vellykket, men at det fortsatt var for tidlig å se konkrete resultater, og at det var flere forbedringspunkter.

Kunnskapsinnsamlingen fra ErhvervsPhD-ordningen i Danmark i 2013 viser at både virksomheter og academia drar betydelig nytte av ordningen.⁷ Det ble gjennomført en kunnskapsinnsamling blant interessenter i ErhvervsPhD-ordningen i 2013 av Styrelsen for Forskning og Innovation (nå en del av Innovationsfonden). Denne viser flere positive resultater og observasjoner. Flertallet av virksomheter og universiteter rapporterer betydelig nytte av ordningen i form av styrket nettverk mellom academia og næringsliv, kompetanseutvikling og økt teoretisk innsikt. En spesifikk måling fra 2011 viser dessuten økt patenteringsaktivitet og relativt høyere vekst i antall ansatte i virksomheter som har deltatt med minst én ErhvervsPhD-kandidat. Kandidatene opplever generelt gode rammer for å bruke nødvendig tid på prosjektet, men enkelte utfordringer forekommer. Disse oppstår ofte i skjæringsfeltet mellom næringslivets og universitetets interesser, særlig knyttet til publisering og immaterielle rettigheter. Samarbeidet mellom virksomheten og universitetet vurderes som avgjørende for kandidatens gjennomføring, og forhåndsetablerte samarbeidsavtaler eller tidligere kjennskap mellom veilederne kan bidra til økt tillit og bedre prosjekresultater.

Evalueringen av OFFPHD som Menon gjennomførte i 2022 viser at ordningen har høy addisjonalitet og bidrar til økt samarbeid mellom offentlige virksomheter og forskningsinstitusjoner.⁸ Prosjektene har særlig gitt kvalitetsforbedringer gjennom nye metoder og arbeidsprosesser, og majoriteten av kandidatene blir værende i den offentlige virksomheten etter fullført grad. Evalueringen fremhevet at ordningen var effektivt forvaltet, og søknadsprosessen oppleves som oversiktlig og velbegrunnet.

OFFPHD-evalueringen peker også på flere utfordringer. Ordningen er betydelig oversøkt, og det anbefales å innføre en øvre grense for antall prosjekter hver virksomhet kan ha samtidig for å sikre bedre spredning. Videre er prosjektene ofte sterkt kandidatavhengige, og kunnskapen forblir i mange tilfeller hos kandidaten. Det anbefales derfor en tydeligere forankring av trepartssamarbeidet, med faste kontaktpunkter mellom virksomhet, gradsgivende institusjon og kandidat. Det foreslås også krav om planer for hvordan prosjekresultater skal integreres i virksomhetens kjerneaktiviteter, samt å oppmuntre til fireårige prosjektløp som gir bedre forankring og reduserer forsinkelser. Samlet sett vurderes OFFPHD som et relevant og effektivt virkemiddel for forskningsbasert kompetansebygging i offentlig sektor, men med behov for justeringer for å styrke gevinstrealisering og spredning av resultater.

⁷ Styrelsen for Forskning og Innovation (2013). ErhvervsPhD-ordningen – en vidensamling. Oplevelser og erfaring med ErhvervsPhD-ordningen. Tilgjengelig [her](#).

⁸ Menon Economics (2022). Evaluering av innovasjonsprosjekter i offentlig sektor (IPO) og offentlig sektor -Ph.D. (OFFPHD). Tilgjengelig [her](#).

1.5 Leserveiledning

Rapporten er strukturert slik at den følger OECDs evalueringsrammeverk og vi bygger opp analysen trinnvis fra beskrivende kontekst til vurdering av resultater og måloppnåelse.

Rapporten starter med en deskriptiv framstilling av Nærings-ph.d.-ordningen i kapittel 2, med vekt på formål, bakgrunn og utviklingen i bevilgninger og deltakelse over tid. Deretter vurderes ordningens relevans og addisjonalitet i kapittel 3, hvor vi undersøker behovet for tiltaket, hvilken markedssvikt det adresserer, og hvordan det vurderes av både brukere og ikke-brukere. Denne delen vurderer også i hvilken grad ordningen støtter opp under nasjonale forsknings- og innovasjonspolitiske mål.

Kapittel 4 omhandler resultater og måloppnåelse (effekt). Her presenteres funn knyttet til samarbeid mellom næringsliv og akademia, samt hvilke resultater prosjektene har gitt for bedriftene, kandidatene og forskningsmiljøene. Videre, i kapittel 5, belyses organisering, søknadsprosess og gjennomføring (effektivitet). Dette inkluderer hvordan prosjekter initieres og etableres, hvordan søknadsprosessen fungerer i praksis, samt hvordan ordningen legger til rette for gjennomføring og oppfølging.

Avslutningsvis, i kapittel 6, presenteres konklusjoner og anbefalinger, hvor hovedfunnene oppsummeres og ordningens samlede måloppnåelse vurderes. Her gis også forslag til hvordan Nærings-ph.d.-ordningen kan videreutvikles for å styrke samspillet mellom næringsliv og forskning i årene som kommer.

2 Om Nærings-ph.d.-ordningen

Nærings-ph.d.-ordningen ble etablert har som formål å styrke forskningsinnsats og kompetanse i næringslivet gjennom tettere samarbeid mellom bedrifter og academia. Gjennom ordningen kan bedrifter la en ansatt ta en doktorgrad i samarbeid med en gradsgivende institusjon. I perioden 2017-2025 er det tatt opp 473 kandidater til Nærings-ph.d.-løp. Antallet har variert betydelig fra år til år, fra 26 til 78 kandidater, og for disse kandidatene er det samlet innstilt støtte på om lag 830 millioner kroner. Ordningen forvaltes av Forskningsrådet

Nærings-ph.d.-ordningen ble etablert av Forskningsrådet i 2008. Gjennom ordningen kan en ansatt i en bedrift ta en doktorgrad i samarbeid med en gradsgivende institusjon. Formålet er å fremme forskning og innovasjon i næringslivet, øke forskerrekutteringen og styrke samspillet mellom næringsliv og academia, slik at forskningsbasert kunnskap i større grad tas i bruk i næringslivet. Ordningen forvaltes av Forskningsrådet, og finansieres av Kunnskapsdepartementet og Nærings- og Fiskeridepartementet. Ordningen støtter kun prosjektaktivitet som faller innenfor statsstøtteregelverkets definisjon av industriell forskning og grunnforskning.

Nærings-ph.d.-ordningen er modellert etter inspirasjon fra den danske ErhvervsPhD-ordningen, som har eksistert siden 1970. ErhvervsPhD forvaltes av Innovationsfonden, som tilsvarende Norges forskningsråd. Nærings-ph.d.-ordningen ble først opprettet som en pilot i 2008. Da ordningen ble opprettet viste en undersøkelse gjennomført av Perduco⁹ blant 2000 norske bedrifter at 11 prosent hadde behov for doktorgradskompetanse. For å møte denne etterspørselen anbefalte Forskningsrådet å starte med om lag 10 stipendiater i 2008, med en gradvis opptrapping til 35 nye stipendiater årlig i perioden 2009-2013.⁹ I 2009 ble ordningen satt i ordinær drift.

Denne ordningen vil stimulere til økt samarbeid og mobilitet mellom academia og næringsliv. Den blir et nytt og viktig rekrutteringstiltak som vil være med å bidra til målet om økt forskningsinnsats og en styrket kunnskapsoverføring fra forskningen til samfunnet

Lars Espen Aukrust, divisjonsdirektør i Forskningsrådet (2008)

Ordningen er et sentralt virkemiddel i regjeringens arbeid for å øke næringslivets investeringer i forskning og utvikling til 2 prosent av BNP innen 2030. Ordningen omfatter prosjekter både innen industriell forskning og grunnforskning, og er forankret i Kunnskapsdepartementets og Nærings- og Fiskeridepartementets prioriteringer om å styrke innovasjon og verdiskaping.

2.1 Tre parter som involveres i et Nærings-ph.d.-prosjekt

Nærings-ph.d.-ordningen bygger på et samspill mellom tre parter:

- Kandidat
- Prosjektansvarlig bedrift
- Gradsgivende institusjon

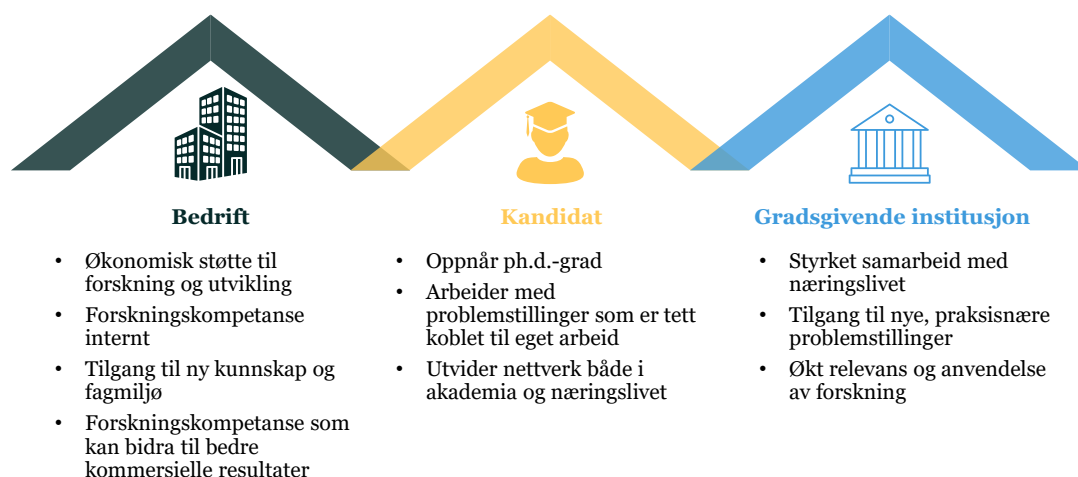
Bedriften har arbeidsgiveransvar, finansierer hoveddelen av kostnadene og utpeker en prosjektleder som har ansvar for fremdrift og budsjett. I tillegg utpeker bedriften en intern veileder som ivaretar den faglige oppfølgingen av kandidaten i virksomheten. Ved gradsgivende institusjon har hovedveileder det

⁹ Forskningsrådet (2008). Doktorgrader i bedriftene. Pressemelding via NTB. Tilgjengelig [her](#).

faglige ansvaret for kandidaten, mens ph.d.-programmet har ansvaret for kandidatens forskerutdanning. Eventuelle biveileder(e) ved gradsgivende institusjon kan bidra med supplerende kompetanse og oppfølging. Ledelsen ved institusjonen, gjennom tilhørende fakultet eller institutt, har det overordnede ansvaret for kvalitetssikring, opptak, oppnevning av veiledere og bedømmelseskomité samt tilrettelegging av nødvendig infrastruktur.

For ordningen er det disse tre partene som skal få gevinst av et Nærings-ph.d.-prosjekt. Dette er illustrert i figuren under. Kandidaten får en forskerutdanning som leder til en doktorgrad, samtidig som forskningen bygger på næringslivets relevante problemstillinger. Bedriften får økonomisk støtte og mulighet til å styrke virksomheten gjennom kunnskapsutvikling på egne premisser. Den gradsgivende institusjonen får styrket samarbeidet med næringslivet og tilgang til kompetanse og problemstillinger fra ulike bransjer.

Figur 2-1: Partene i et Nærings-ph.d.-prosjekt og deres gevinster. Kilde: Menon Economics.



2.2 Finansiering og krav til Nærings-ph.d.-prosjekter

Forskningsrådet delfinansierer Nærings-ph.d.-prosjektene og dekker inntil 50 prosent av de totale, godkjente projektkostnadene. Kostnadene kan omfatte lønn og personalkostnader for kandidaten, prosjektleder og intern veileder i bedriften, kostnader hos gradsgivende institusjon (blant annet veiledning og kontorplass) og eventuelle andre driftskostnader (laboratorieforsøk, litteraturreise, konferansereiser, o.l.).

For å kvalifisere til støtte må doktorgradsprosjektet oppfylle flere krav. Kandidaten må være ansatt i bedriften, og prosjektet må være relevant for virksomheten. Bedriften må ha minst to ansatte i 100 prosent stilling på søknadstidspunktet, og kandidaten kan ikke være en av disse. Det er også visse kriterier knyttet til bedriftens eierskap og eventuelle tilskudd fra andre ordninger. Enkelte av kravene til søkerbedriftene har også blitt gradvis skjerpet siden ordningen ble opprettet. Et eksempel er knyttet til antall ansatte hos søkerbedrift, som ble hevet fra minimum én ansatt til to ansatte i 2021, og til tre ansatte (inkludert kandidaten) i 2024. I tillegg er det fra 2024 presisert at hovedveileder ved gradsgivende institusjon ikke kan ha eierinteresser i søkerbedriften. Det er også satt en begrensning på at én bedrift kan kun få innvilget et prosjekt per utlysning (fra og med 2025).

Gradsgivende skal bekrefte at prosessen med opptak av kandidaten til doktorgradsprogram er igangsatt på søknadstidspunktet, ved underskrift på et av vedleggene til søknaden. Bekreftelse på opptak av kandidaten ettersendes dersom prosjektet blir innvilget.

Det er også innført en rekke nye krav i ordningen på bakgrunn av anbefalinger i tidligere evalueringer. Etter evalueringen i 2013 ble det innført krav om samarbeidsavtale mellom søkerbedriften og gradsgivende institusjon. Tiltaket kom som følge av funn som viste manglende avklaringer mellom partene om finansiering og arbeidsforpliktelser. Samme evaluering førte også til innføringen av et krav om at kandidaten skal tilbringe minst ett år ved gradsgivende institusjon. Dette ble begrunnet med at tilknytningen til gradsgivende institusjon tidligere ofte var for svak.

Underveis i prosjektet stilles det krav om årlig framdriftsrapport og prosjektrekningskap til Forskningsrådet, samt sluttrapport ved avslutning. Fra og med 2024 ble det innført krav om at det skal holdes to møter i året mellom kandidat, veileder i bedrift og veileder ved universitet og høyskole, og møtereferat skal lastes opp sammen med den årlige framdriftsrapporten. Det er også krav om at kandidatene skal oppholde seg minst ett år ved prosjektansvarlig virksomhet og minst ett år ved gradsgivende institusjon, men det er ingen krav om at oppholdene må være sammenhengende. Det stilles også krav til at doktorgradsprosjektet skal være kandidatens hovedfokus, med 100 prosent innsats i treårige prosjekter og minst 75 prosent i fireårige.

2.3 Søknadsprosessen og forvaltning av ordningen

Søknadsprosessen

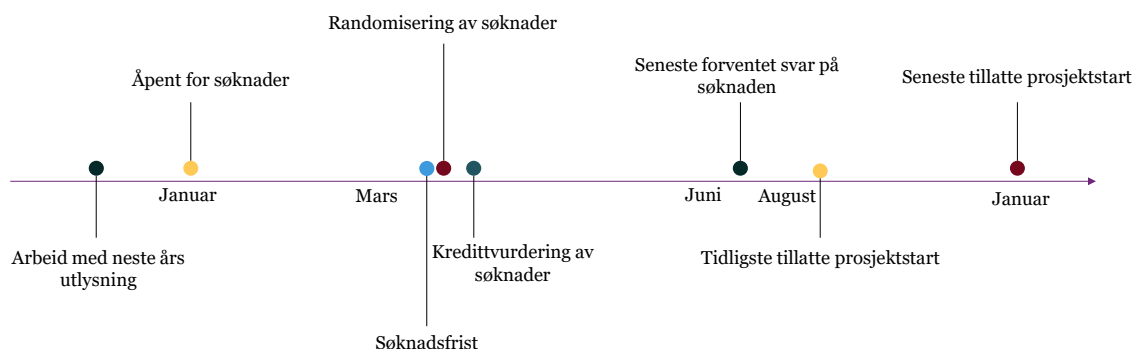
Søknadsprosessen for Nærings-ph.d.-ordningen har endret seg siden ordningen ble etablert. En av de større endringene skjedde i 2023 da ordningen gikk fra løpende utlysning til én fast søknadsfrist i året.¹⁰ Det var flere årsaker til dette, blant annet reduserte bevilgninger over statsbudsjettet. I tillegg gjorde økt etterspørsel at bevilgningsrammen ble brukt opp tidlig på året, og at bedrifter ikke rakk å søke før alle midler var delt ut.

Samtidig som at Forskningsrådet gikk bort fra løpende utlysning, ble det innført et system med tilfeldig trekning (randomisering) av søknader i stedet for et «førstemann til mølla»-prinsipp. I dagens system blir alle innkomne søknader sortert ved hjelp av en algoritme, før saksbehandling. Deretter godkjennes søknadene kronologisk til de eventuelt faller bort på formelle kriterier, eller det ikke er midler igjen. Forskningsrådet gjør ingen faglig vurdering av søknadene, ettersom opptak ved gradsgivende institusjon er et formelt krav og anses å sikre tilstrekkelig faglig kvalitet.

Forskningsrådet følger et standardisert oppsett for ordningen hvert år. Dette er illustrert i figuren under. Arbeidet med neste års utlysning starter høsten før, hvor utlysningsteksten revideres og eventuelle krav justeres. Teksten behandles i porteføljestyret, og de økonomiske rammene fastsettes i samråd med økonomiavdelingen. Utlysningen publiseres normalt i januar, med søknadsfrist tidlig vår. Etter fristens utløp gjennomføres randomisering av søknader og deretter kredittvurdering av bedriftene i tråd med statsstøtteregelverket. Søknadene behandles i en randomiserte rekkefølge, og vurderes av Forskningsrådet kun opp mot de formelle kravene.

¹⁰ Vi gjør oppmerksom på at Forskningsrådet vurderer høsten 2025 å gjeninnføre løpende søknadsfrist for blant annet Nærings-ph.d.-ordningen. Dette diskuteres i kapittel 6.

Figur 2-2: Illustrasjon av Forskningsrådets årlige arbeid med Nærings-ph.d.-ordningen. Kilde: Menon Economics.



Ordningen tildelte i 2025 midler til 52 prosjekter etter å ha mottatt 63 søknader.¹¹ Av disse fikk 20 prosjekter øremerkede midler innen temaer som transport, maritim sektor, kunstig intelligens (inkludert IKT-sikkerhet og kryptologi) samt natur- og klimarisiko. De øvrige 32 hadde ingen tematiske føringer og fikk midler fra ordningens generelle pott. Prosjekter som søker om øremerkede midler vurderes etter om de oppfyller kravene til den gitte tematiske satsningen. Oppfyller prosjektet ikke kravene til tematisk satsing, kan det likevel innvilges som et prosjekt uten tematiske føringer. På forsommeren sendes vedtaksbrev ut samlet, med innvilgelse eller avslag. Dette tilsvarer en saksbehandlingstid på om lag 12 uker.

Alle innvilgede prosjekter må deretter sende inn en revidert søknad, som omfatter blant annet populærvitenskapelig sammendrag og datahåndteringsplan. Når revidert materiale er godkjent, avventer Forskningsrådet opptaksbrev fra universitetet eller høyskole som dokumentasjon på at kandidaten er tatt opp i de respektive ph.d.-programmene. Deretter signeres kontrakten og prosjektet starter opp.

Forvaltning av ordningen

Fra og med 2024 ble oppfølgingen i Nærings-ph.d.-ordningen sentralisert i tråd med Forskningsrådets øvrige prosjektportefølje. Tidligere ivaretok teamet som håndterte utlysning og søknadsvedtak også denne individuelle prosjektoppfølgingen. Da hadde hvert prosjekt et eget oppstartsmøte med representanter fra Forskningsrådet, bedriften, kandidaten og den gradsgivende institusjonen. Nå gjennomføres det heller ett felles oppstartsmøte for nye prosjekter, der kandidatene fra Nærings-ph.d. og OFFPHD deltar sammen i en felles kandidatsamling.

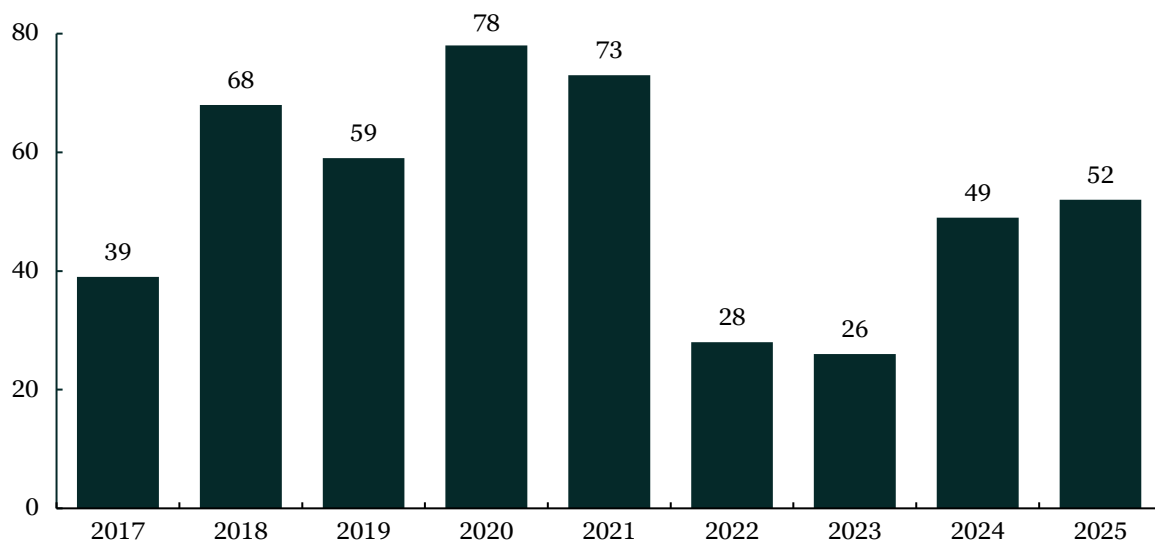
Dette dedikerte gjennomføringsteamet følger alle pågående doktorgradsprojekter i Forskningsrådet, og håndterer oppfølging på tvers av ordninger. Teamet håndterer om lag 600 prosjekter per person, fordelt på omtrent 12 til 15 prosjekttyper, der Nærings-ph.d. er en av dem. De har bred kjennskap på tvers av ordninger og kan i større grad standardisere oppfølgingen. Selv om Nærings-ph.d.-teamet i dag ikke har ansvar for den individuelle prosjektoppfølgingen, bistår de sentralteamet i spesifikke henvendelser som krever faglig vurdering.

¹¹ <https://www.forskningsradet.no/utlysninger/2025/narings-phd-doktorgradsprosjekt-bedrift/#results>

2.4 Bevilgninger i perioden 2017 til 2025

Evalueringen omfatter Nærings-ph.d.-prosjekter som er vedtatt i perioden 2017 til 2025. I løpet av disse årene har nærmere 500 doktorgradsprojekter mottatt støtte fra Forskningsrådet. Som vist i figuren under har antallet innvilgede prosjekter variert betydelig fra år til år, fra 26 til 78 prosjekter. For kandidatene som er tatt opp fra 2017 til 2024, er det samlet innstilt støtte for om lag 800 millioner kroner.¹²

Figur 2-3: Antall vedtatte Nærings-ph.d.-prosjekter i perioden 2017-2025. Kilde: Forskningsrådet.



Antallet tildelinger har variert over perioden. I 2018-2021 ble det i snitt innvilget om lag 70 doktorgradsprojekter årlig, mens tallet falt til under 30 prosjekter i 2022 og 2023. Ifølge Forskningsrådet skyldes fallet i 2022 budsjettkutt i ordningen hos Forskningsrådet. I 2024 og 2025 har antallet igjen økt, men ligger fortsatt lavere enn nivået før 2022. Dette skyldes et lavere budsjett. Noe av årsaken til økning i 2024 og 2025 henger sammen med mer øremerkede midler fra ulike porteføljestyre i Forskningsrådet. Eksempelvis var det i 2023-utlysningen kun øremerkede midler til fire prosjekter, mens det for 2024 var denne typen midler til inntil 14 prosjekter og i 2025 til inntil 25 prosjekter.

Hvilke tema handler Nærings-ph.d.-prosjektene om?

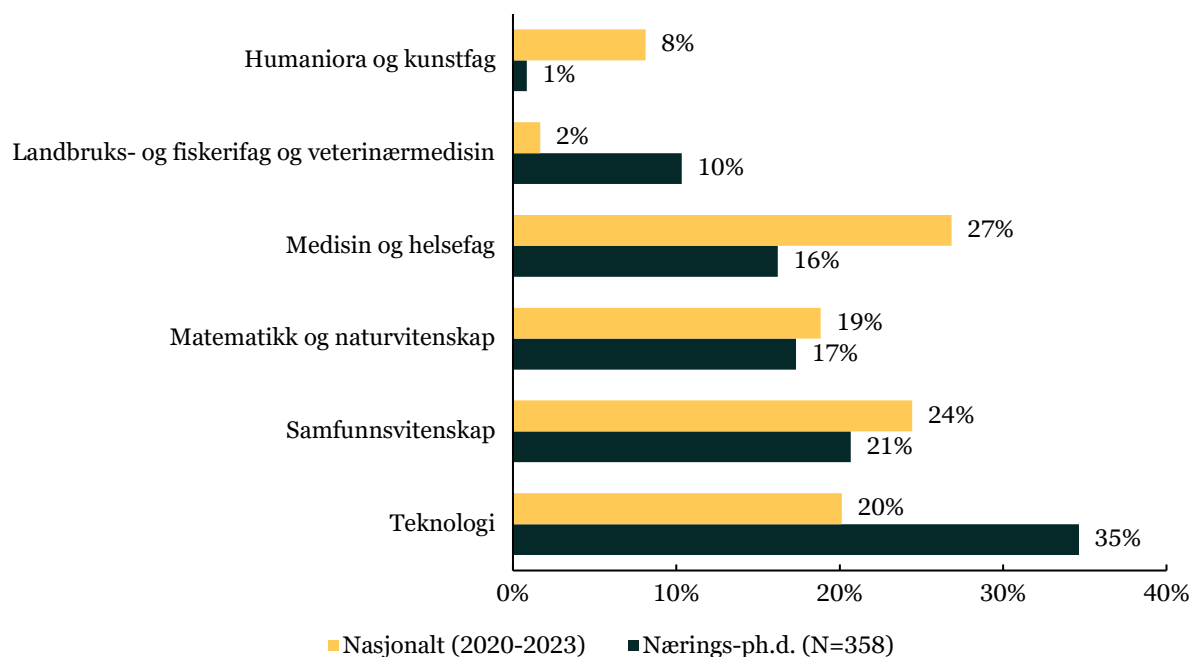
Nærings-ph.d.-ordningen skal øke forskningskompetansen i bredden av norsk næringsliv. For å se hvilke prosjekttypen som faktisk innvilges, har vi kategorisert prosjektene etter OECDs Fields of R&D classification¹³, som består av seks hovedkategorier og 42 underkategorier. Kategoriseringen, basert på tittel på Nærings-ph.d.-prosjektene, gir en indikasjon på hva doktorgradene handler om. For å si noe om fordelingen setter vi den opp mot nasjonale tall¹⁴ for tema på doktorgrader. Relativ fordeling av prosjekter i hver av de seks hovedkategoriene og sammenligning med nasjonale tall vises i figuren under.

¹² Dette beløpet inkluderer også hele den innvilgede støtten til avbrutte prosjekter. Merk at vi ikke har informasjon vedrørende innvilget støtte for prosjekter som er innvilget i 2025. Disse er derfor ikke inkludert i de 800 millioner kronene.

¹³ OECD (2015), Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development. Tilgjengelig [her](#).

¹⁴ SSB (2025). Tabell: 13896 – År for opptak: Nasjonale opptak i 2020-2023. Tilgjengelig [her](#).

Figur 2-4: Tematisk fordeling av doktorgradsprosjekter, for Nærings-ph.d.-ordningen og nasjonalt. Kilde: Menon Economics og SSB.



Teknologi er den klart største kategorien i Nærings-ph.d.-prosjektene.¹⁵ Andelen ligger om lag 15 prosentpoeng over nasjonale tall. Også kategorien landbruk, fiskeri og veterinærmedisin utgjør en relativt høyere del av Nærings-ph.d.-prosjektene, med en andel om lag fem ganger høyere enn nasjonalt. Humaniora og medisin/helsefag har en relativt lavere andel i ordningen sammenlignet med nasjonalt tall. Den relativt lave andelen Nærings-ph.d.-kandidater innen medisin samsvarer godt med at den offentlige helsesektoren i Norge har stor egen forskningsaktivitet, og at helseforetak er forskningsorganisasjoner som verken kan søke Nærings-ph.d. eller OFFPHD.

Hvem gjennomfører en Nærings-ph.d.?

I tillegg er det interessant å undersøke hva som kjennetegner kandidatene i Nærings-ph.d.-prosjektene. En faktor som har fått oppmerksomhet senere år er kjønn, hvor det nasjonalt har vært fokus på at kvinner nå er i flertall i høyere utdanning.¹⁶ Vi har undersøkt hvorvidt det samme gjelder for Nærings-ph.d.-kandidatene.

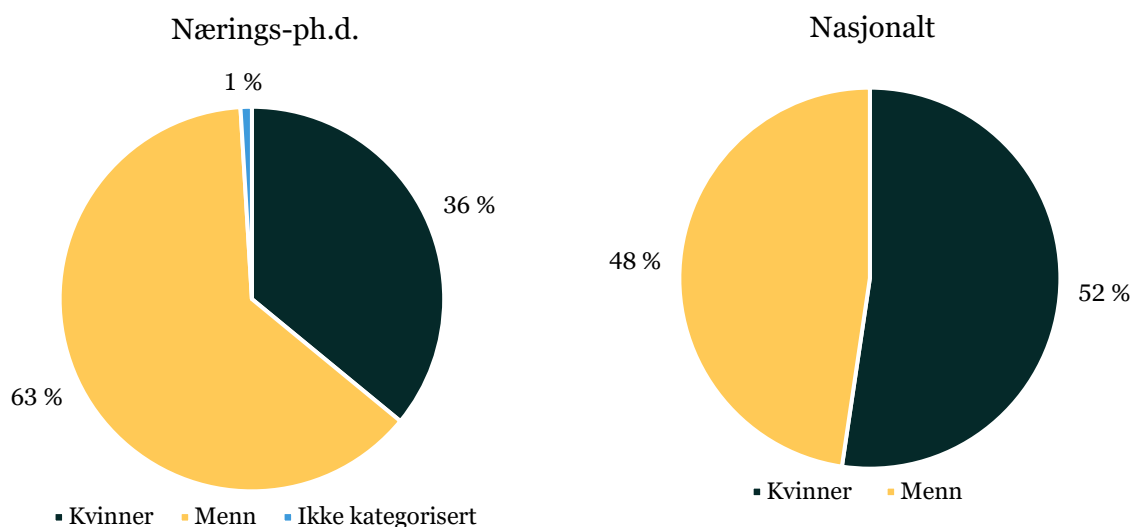
For å finne kjønnsbalansen for Nærings-ph.d.-kandidatene har vi gjennomgått navnene til stipendiatene som har fullført eller fortsatt tar Nærings-ph.d. og kategorisert de etter kjønn. Deretter sammenligner vi fordelingen med nasjonale SSBs tall på doktorgradsstudenter.¹⁷ Fra figuren ser vi en tydelig forskjell fra nasjonale tall, ved at Nærings-ph.d.-kandidatene i større grad er menn. Over 15 prosentpoeng flere av doktorgradskandidatene er menn i Nærings-ph.d. sammenlignet med nasjonale tall med oppstart i 2019.

¹⁵ I vedlegg har vi delt opp teknologiprojektene i underkategorier. Denne oppdelingen er mer usikker, men kan gi en indikasjon på hva slags type prosjekter som gjennomføres.

¹⁶ SSB (2024). Kvinner gjør det bedre i utdanning, men stiller dårligere på arbeidsmarkedet. Tilgjengelig [her](#).

¹⁷ SSB tabell 11299

Figur 2-5: Fordeling av kandidatenes kjønn for Nærings-ph.d.-ordningen (N=416) og nasjonalt.
Kilde: Forskningsrådet og SSB.



Prosjekter der navnet ikke er kategorisert, skyldes enten at stipendiatens navn mangler eller at navnet kan tilhøre flere kjønn. Nasjonale tall viser kandidater med oppstart i 2019.

Overvekten av menn blant Nærings-ph.d.-kandidatene henger sammen med hvilke fagområder doktorgradsprosjektene typisk faller innenfor. Som vist over, er Nærings-ph.d.-prosjekter særlig konsentrert innen teknologi sammenlignet med landsgjennomsnittet. Dette er et felt der menn utgjør flertallet. I 2024 var 73 prosent av avlagte doktorgradsprosjekter innen teknologi gjennomført av menn.¹⁸ Tilsvarende ser vi i høyere utdanning, der 60 prosent av studentene innen naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag er menn.¹⁹

Karakteristikk ved deltagende bedrifter

Nærings-ph.d.-ordningen har som mål å øke den langsiktige kompetansebyggingen i bredden av norsk næringsliv. For å vurdere hvordan ordningen faktisk brukes, har vi sett nærmere på noen utvalgte kjennetegn ved bedriftene som deltar. Analysen gir et bilde av hvem som benytter ordningen og i hvilken grad den treffer bredden av næringslivet.

Kartleggingen omfatter bedrifter som har fått innvilget Nærings-ph.d.-prosjekter i perioden 2017 og 2024. Kartleggingen bygger på organisasjonsnumrene til bedriftene og data fra Menons regnskapsdatabase, og viser blant annet økonomiske nøkkeltall (som omsetning og antall ansatte), samt geografisk plassering. Enkelte bedrifter mangler regnskapsinformasjon og er derfor ikke inkludert i analysen.²⁰

Et første steg i å vurdere bredden er å se på den geografiske spredningen av deltagende bedrifter. Søylene i figuren under viser hvor mange bedrifter som har deltatt Nærings-ph.d.-prosjekter som er registrert i hvert fylke, basert på bedriftens lokalisering. De gule sirklene viser andelen bedrifter i hvert fylke som har hatt ett eller flere Nærings-ph.d.-prosjekter, målt i forhold til totalt antall bedrifter i fylket. Denne relative framstillingen er viktig fordi den viser hvor stor del av næringslivet i hvert fylke som faktisk deltar i ordningen, uavhengig av regionens størrelse eller totale næringsaktivitet. Denne

¹⁸ SSB tabell 13522. Tilgjengelig [her](#).

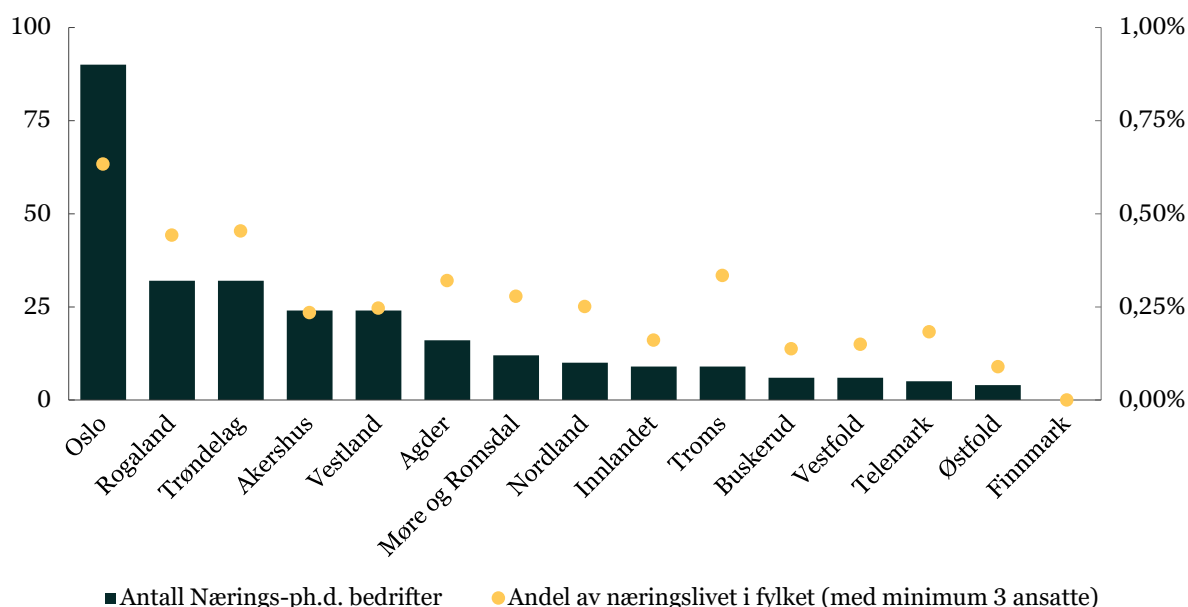
¹⁹ SSB tabell 05576. Tilgjengelig [her](#).

²⁰ Dette gjelder 32 av 416 prosjekter.

relative framstillingen viser hvor stor del av næringslivet i hvert fylke som faktisk deltar i ordningen, uavhengig av fylkets størrelse eller totale næringsaktivitet.

Som illustrert i figuren under, er det flest Nærings-ph.d.-prosjekter registrert for bedrifter som er lokalisert i Oslo (om lag 90 stk.). Deretter følger Trøndelag, Rogaland, Akershus og Vestland. Færrest prosjekter finner vi i Buskerud, Vestfold, Telemark, Østfold og Finnmark.

Figur 2-6: Antall unike bedrifter som har fått innvilget Nærings-ph.d. i perioden 2017-2025 per fylke, og andel dette utgjør av totalt antall bedrifter i fylket (med minimum 3 ansatte). N=279. Kilde: Forskningsrådet og Menon Economics.



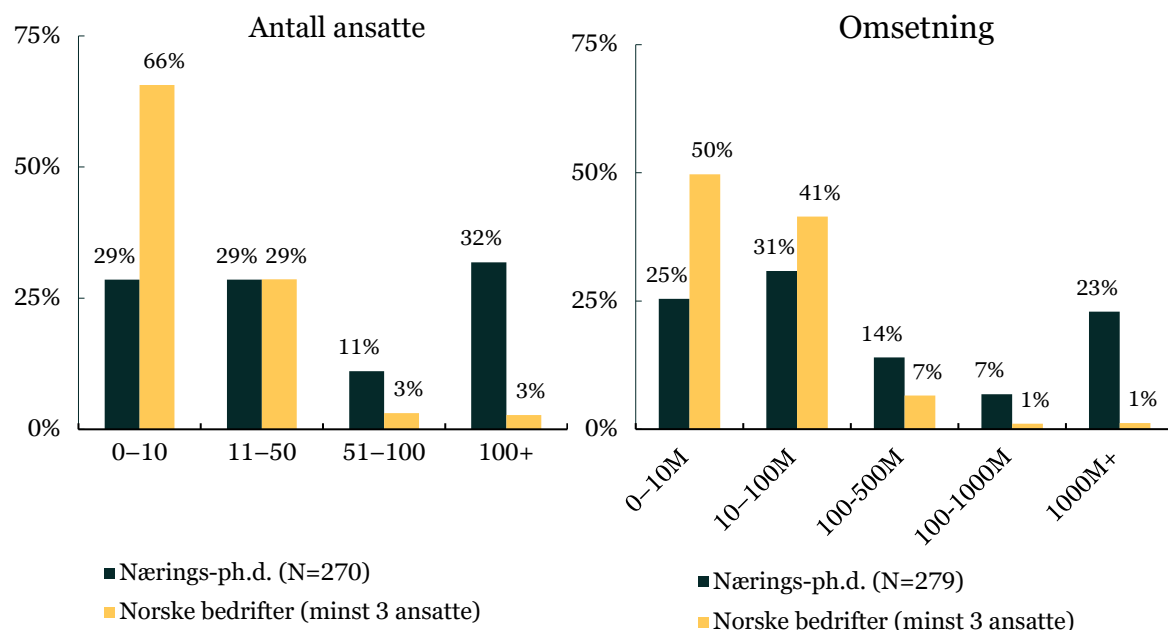
Bildet blir mer nyansert når vi ser på andelen bedrifter i hvert fylke som har hatt et eller flere Nærings-ph.d.-prosjekter, målt i forhold til totalt antall bedrifter i fylket. Som vist ved hjelp av de gule sirkelene, er *andelen* Nærings-ph.d.-prosjekter noe jevnere fordelt på tvers av fylker, men det er fortsatt en tydelig konsentrasjon i enkelte regioner. Etter Oslo og har Trøndelag og Rogaland den høyeste andelen Nærings-ph.d.-prosjekter målt mot antall bedrifter i fylket. Bedrifter i Nord-Norge, og da spesielt i Troms og Finnmark, har hatt få Nærings-ph.d.-prosjekter. Dette funnet er både synlige i absolutte tall (søyler) og sett i lys av størrelsen på næringslivet i fylket (gule sirkler).

Et neste steg i å vurdere bredden i næringslivets deltakelse er å se på størrelsen på bedriftene som benytter ordningen. Bedriftsstørrelse måles her gjennom omsetning eller antall ansatte²¹, og sammenlignes med fordelingen i næringslivet generelt. Figurene under viser resultatene for bedrifter med tilgjengelig regnskapsinformasjon.

Blant Nærings-ph.d.-bedriftene finner vi at de små og de største virksomhetene dominerer, mens mellomstore bedrifter er mindre representert. Om lag en tredjedel av bedriftene er små, med under 10 ansatte og under 10 millioner kroner i omsetning. En annen tredjedel består av virksomheter med mellom 11 og 50 ansatte og 10-100 millioner i omsetning. Bedrifter med 51-100 ansatte og omsetning mellom 100 og 1000 millioner utgjør en klart mindre gruppe. Andelen øker igjen blant de aller største bedriftene med over 100 ansatte og omsetning over én milliard kroner.

²¹ Basert på at siste års utlysninger til Nærings-ph.d. krever minst to ansatte i tillegg til kandidaten, har vi brukt norske bedrifter med minst to ansatte som referansepopulasjon.

Figur 2-7: Bedriftsstørrelse (målt ved antall ansatte og omsetning) for Nærings-ph.d.-bedrifter og norske bedrifter med minst 3 ansatte. Regnskapsår=2023. Kilde: Menon Economics



Sammenlignet med næringslivet som helhet er små bedrifter underrepresentert i ordningen, mens de store er tydelig overrepresentert. Dette må ses i sammenheng med den generelle bedriftsstrukturen i Norge, der små og mellomstore virksomheter utgjør det store flertallet. Ifølge NHO regnes over 99 prosent av norske bedrifter som SMB-er (med færre enn 250 ansatte)²², noe som delvis forklarer forskjellen i fordeling. At ordningen i større grad benyttes av store foretak kan derfor indikere at disse virksomhetene har bedre kapasitet, ressurser og FoU-struktur til å delta i doktorgradsprosjekter enn gjennomsnittet av norske bedrifter.

Analysen viser at selv om Nærings-ph.d.-ordningen til en viss grad «treffer» næringslivet bredt, så er det klare skjevheter i hvem som faktisk deltar. Geografisk sett er prosjektene i høyere grad konsentrert til regioner med høy næringsaktivitet (for eksempel Oslo/Akershus, Vestland, Rogaland og Trøndelag), mens bedrifter i fylker med lavere næringskonsentrasjon (som Troms og Finnmark) deltar i langt mindre grad. Bedriftsstørrelsesmessig er det en tydelig overvekt av større virksomheter i ordningen, sammenlignet med representativitet i næringslivet generelt. Likevel fordeler Nærings-ph.d.-bedriftene seg omtrent jevnt mellom små, mellomstore og store aktører. Dette gjelder både målt i antall ansatte og i omsetning, der ordningen i større grad benyttes av virksomheter med betydelig ressurser og etablerte FoU-miljøer.

²² <https://www.nho.no/tema/sma-og-mellomstore-bedrifter>

3 Behov for Nærings-ph.d.-ordningen

Nærings-ph.d.-ordningen vurderes som relevant av flere årsaker. Deltakere rapporterer høy opplevd relevans for både bedrifter og kandidater, der koblingen mellom forskning og praksis løftes frem. Addisjonaliteten vurderes som høy og ordningen er utløsende for 70 prosent av prosjektene. Flertallet av kandidatene ville ikke tatt doktorgrad uten ordningen, og de fleste bedriftene ville ikke gjennomført tilsvarende kompetanseutvikling for sine ansatte. Ikke-brukere vurderer også ordningen som relevant, men lav kjennskap, mangel på kandidater og knapp kapasitet hemmer bruk av ordningen. Funnene peker på potensial for mobilisering og bedre treffsikkerhet, særlig mot bedrifter uten egen FoU-infrastruktur.

I dette kapittelet vurderer vi behovet for ordningen sett i lys av relevans og addisjonalitet.

Kapittelet er inndelt i følgende underpunkter:

- **Markedssvikt:** hvilke markedssvikter ordningen forsøker å rette.
- **Etterspørsel etter ordningen:** utvikling av søkertall
- **Addisjonalitet:** ordningen som utløsende faktor, for kandidatens doktorgrad og bedriftens prosjektidé.
- **Opplevd relevans hos deltakere i ordningen:** hvordan ordningen treffer et behov hos kandidatene og bedriftene som har deltatt i ordningen og hva er årsakene er.
- **Opplevd relevans blant bedrifter som ikke har benyttet ordningen:** kjennskap til ordningen blant relevante ikke-brukere, faktorer som gjør ordningen relevant og årsaker til at de ikke har søkt.
- **Samsvar med nasjonale prioriteringer:** hvorvidt ordningens formål samsvarer med nasjonale prioriteringer.

3.1 Markedssvikt

Nærings-ph.d.-ordningen forsøker primært å korrigere for en markedssvikt som fører til underinvestering i forskning på grunn av positive eksternaliteter. Noe av problemet ligger i at gevinster fra ny kompetanse og resultater spres til andre aktører, mens kostnadene bæres alene av bedriften som investerer. Nærings-ph.d.-ordningen deler kostnad og risiko mellom det offentlige og bedriften, kobler forskning til bedriftens behov og øker bedriftens utbytte av forskningen. Dette gjør langsiktige og usikre forskningsløp gjennomførbare for flere bedrifter. Ordningen gjør det lettere for bedrifter å få finansiering til forskning der det er vanskelig å vise verdien på forhånd. Den reduserer også usikkerhet rundt resultatene hos eksterne fordi prosjektene fagfellevalueres og er forankret ved en gradsgivende institusjon.

Ordningen adresserer også system- og koordineringssvikt mellom næringsliv og academia. Krav om samarbeid med gradsgivende institusjon gir tilgang til veiledning, laboratorier og nettverk, og reduserer søke- og kontraktskostnader. Det refererer til kostnader ved å forhandle fram, utforme, koordinere, følge opp og håndheve samarbeidsavtaler. Standardiserte rammer og medfinansiering kan mobilisere særlig små og mellomstore bedrifter uten egen FoU-infrastruktur. Over tid bygger ordningen forskningskompetanse i bedrifter og styrker samspill i innovasjonssystemet. Effekten vil være addisjonal dersom prosjekter ellers ikke ville blitt realisert eller blitt gjennomført senere eller i mindre skala. Samfunnsøkonomisk gevinst forutsetter at verdiskaping og kunnskapsspredning overstiger forvaltnings- og brukerkostnader ved ordningen.

3.2 Etterspørsel etter ordningen

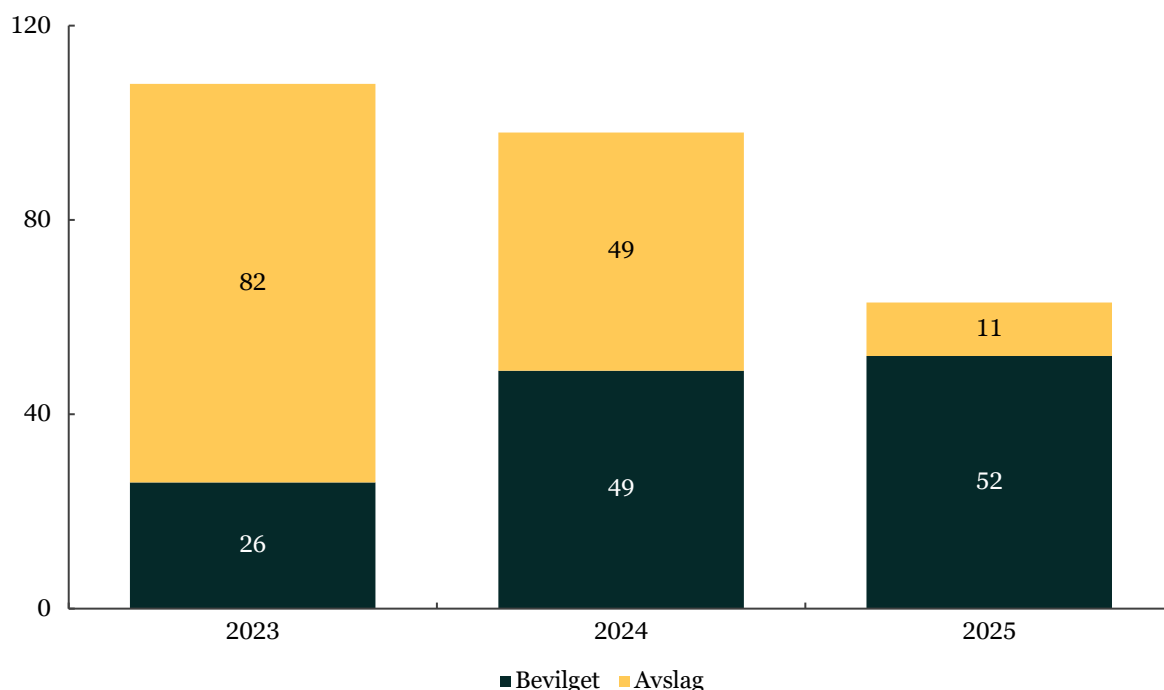
For å si noe om ordningens relevans er det naturlig å se på etterspørselen til ordningen. Fra og med 2023 har ordningen hatt fast søknadsfrist, som innebærer at vi kan vurdere etterspørselen i lys av antall søknader sett opp mot antall bevilgninger. Før 2023 hadde ordningen løpende søknadsfrist, hvor utlysningen ble stengt når midlene var tildelt. Etterspørselen etter ordningen i tidsperioden før 2023 kan derfor ikke vurderes i form av antall søknader. For å vurdere etterspørselen disse årene kunne man istedenfor se på hvor tidlig på året utlysningene ble stengt. Dessverre inkluderer ikke datagrunnlaget vi har mottatt fra Forskningsrådet informasjon om når søknader ble sendt inn, og vi kan derfor ikke vurdere etterspørsel etter ordningen før 2023.

I 2023, som var det første året med fast søknadsfrist, og randomisert behandling av søknader, mottok Forskningsrådet nærmere 110 søknader. Som illustrert i figuren under ble 26 prosjekter innvilget, mens over 80 fikk avslag. Dette tilsvarer om lag fire søkere per tilsagn. Forskningsrådet forklarer det store antallet søknader blant annet med at søknadsportalen i 2022 ble stengt midt i året, noe som førte til at flere søkte på 2023-utlysningen. I 2024 mottok Nærings-ph.d.-ordningen 98 søknader. Flere prosjekter ble innvilget dette året (49 stk.), som gir noe færre søkere per tilsagn (2 søkere per tilsagn). I 2025 ble det sendt inn 63 søknader, hvor 52 ble innvilget, noe som tilsvarer litt over én søker per tilsagn.

Vi gjør oppmerksom på at vi her kun har tre år med statistikk knyttet til søknader mens ordningen har hatt fast søknadsfrist. Dette er for lite til å kunne trekke sikre konklusjoner om utviklingen i etterspørselen over tid. I tillegg ligger antall søknader i 2023 kunstig høyt fordi utlysningen i 2022 ble stengt midt i året, noe som gjør at nedgangen i 2024 og 2025 fremstår større enn den reelt sett er.

Fordelingen mellom innvilgede og avslåtte søknader i perioden 2023-2025 er vist i figuren under.

Figur 3-1: Fordeling av søknader med underkategorier bevilget og avslag. N=269. Kilde: Forskningsrådet.



Antall tilsagn per søknad er et mål på ordningens etterspørsel. Som presentert over var det i 2023 om lag 4,1 søkere per tilsagn, men tallet har falt til 2,0 i 2024 og videre ned til 1,2 i 2025. Nedgangen skyldes både færre søknader og flere innvilgede prosjekter i 2024 og 2025 sammenlignet med 2023. Et relevant spørsmål er hvor høyt dette nivået ligger sammenlignet med andre ordninger. Dersom vi sammenligner med Innovasjonsprosjekt i næringslivet (IPN) og Offentlig sektor-ph.d. (OFFPHD), finner vi i hovedsak tilsvarende tall. IPN hadde 3,3 søkere per tilsagn i 2023, mens OFFPHD hadde 1,7 søkere per tilsagn i 2024 og like mange søkere som tilsagn i 2025.

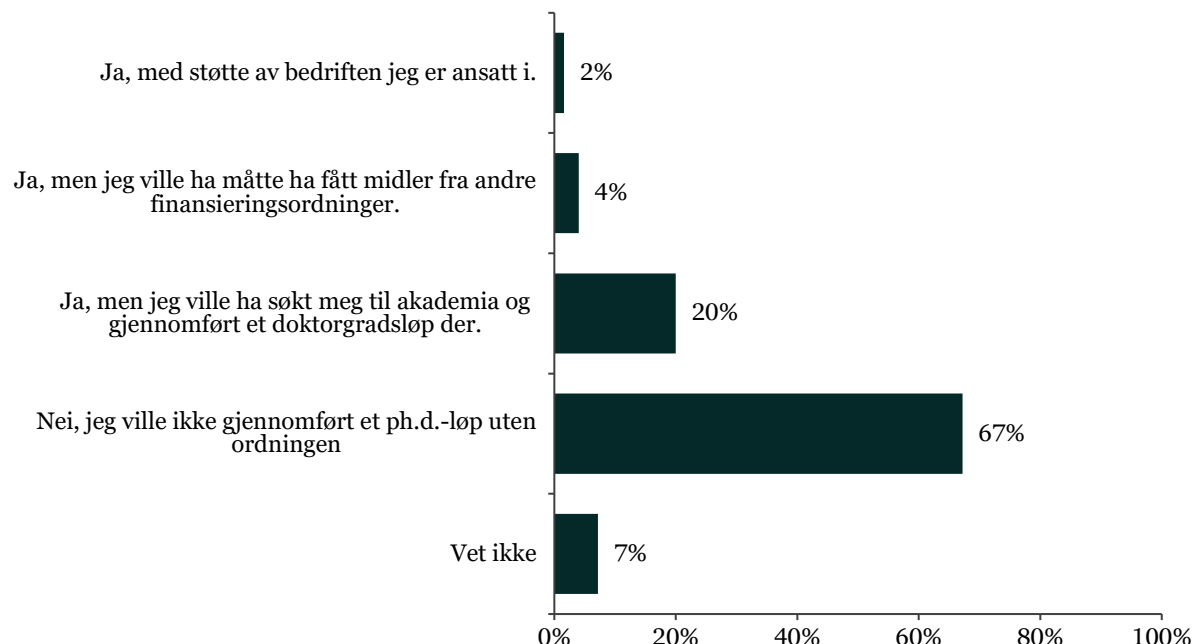
3.3 Addisjonalitet

Et sentralt kriterium for å vurdere behovet for ordningen er om den faktisk utløser gjennomføring av doktorgradsprosjekter. Vi ser derfor på to spørsmål: 1) Ville kandidaten tatt en doktorgrad uten ordningen? Og 2) Ville bedriften gjennomført prosjektet uten ordningen? Addisjonalitetsvurderinger må tolkes med forsiktighet, siden de bygger på kontrafaktiske scenarioer hvor man ikke ville fått tilsagn. I tillegg kan særlig bedrifter ha insentiver til å tillegge ordningen høy verdi dersom de planlegger å søke igjen.

Først ser vi på addisjonaliteten for doktorgradskandidatene. For kandidatene er alternativene til en Nærings-ph.d. at de ville søkt seg til academia for å ta en doktorgrad, søkt alternativ finansiering til en doktorgrad, eller latt være å ta en doktorgrad.

Svarene fra kandidatene tyder på høy addisjonalitet for ordningen. Uten Nærings-ph.d.-ordningen ville omtrent én av fem kandidater søkt seg til academia og gjennomført doktorgrad der. Da ville bedriftene tapt nøkkelkompetanse i stedet for å styrke den. Ordningen gjør at forskningsinteresserte ansatte kan kombinere egne ambisjoner med virksomhetens behov, til nytte for begge parter. Svarene på hva som ville skjedd om ordningen ikke hadde eksistert presenteres i figuren under.

Figur 3-2: Dersom Nærings-ph.d.-ordningen ikke hadde eksistert, ville du ha likevel gjennomført et doktorgradsløp? Svar fra kandidater. N = 125. Kilde = Menon Economics.

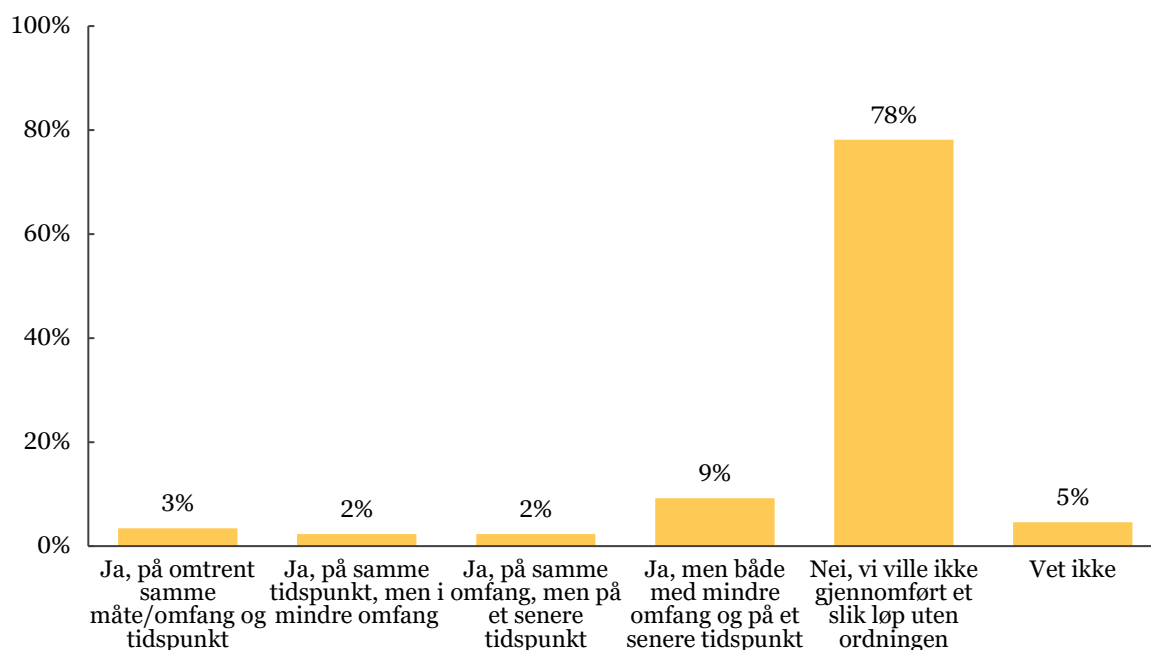


Samtidig oppgir omtrent to tredjedeler at de *ikke* ville gjennomført et doktorgradsløp i det hele tatt. Dette peker mot en klar utløsende effekt, som blir bekreftet i intervjuene. Kandidatene oppgir blant

annet at de har hatt et ønske om å gjennomføre en doktorgrad, men at det ikke har latt seg gjøre. Hovedårsaken er ofte økonomi, særlig blant ansatte med etablert inntektsnivå og forpliktelser som ikke lar seg opprettholde på en stipendiatlønn. Addisjonaliteten er dermed tosidig. Bedriften beholder og utvikler kompetanse i stedet for å miste den, og kandidaten får rammer som gjør gjennomføring av en doktorgrad mulig.

For å se om den utløsende effekten bekreftes av representanter for bedriftene har vi stilt tilsvarende spørsmål til dem. De ble spurt om de ville gjennomført et tilsvarende doktorgradsløp uten ordningen. Resultatene vises i figuren under.

Figur 3-3: Dersom Nærings-ph.d.-ordningen ikke hadde eksistert /eller prosjektet ikke var innvilget av NFR, ville dere i virksomheten gjennomført et tilsvarende doktorgradsløp? Svar fra veileder/kontaktperson i bedrift. N = 88. Kilde: Menon Economics.

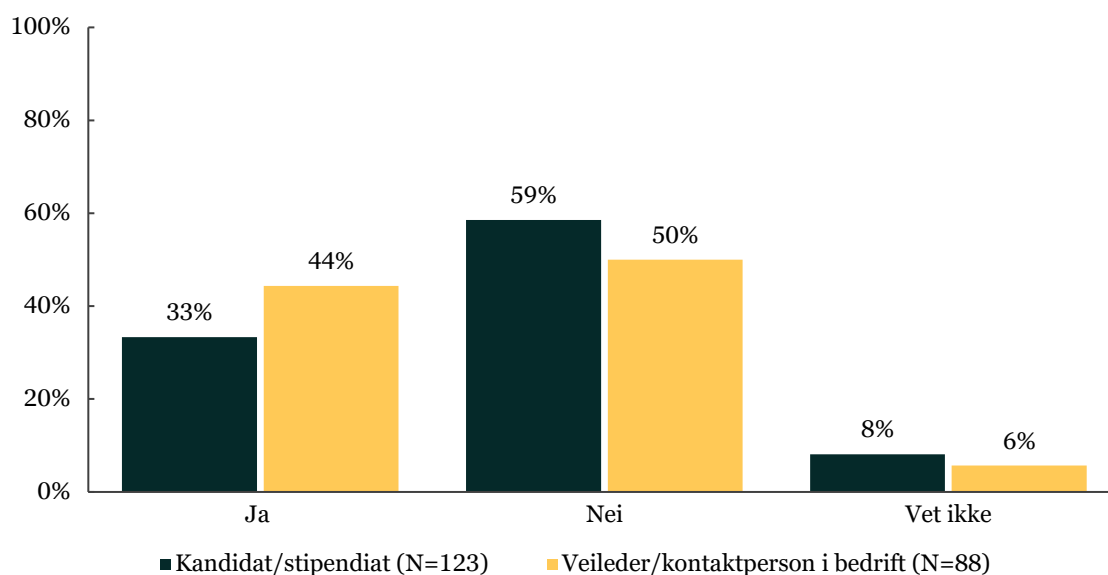


Omtrent fire av fem bedrifter oppgir at de *ikke* ville gjennomført et slikt doktorgradsløp uten ordningen. Fra intervjuene begrunnes det med at Nærings-ph.d.-ordningen har vært helt avgjørende for at bedriftene har tatt del i et slikt doktorgradsprosjekt. Vi finner altså også en høy addisjonalitet for ordningen hos bedriftene.

I intervjuene har vi også stilt spørsmål om prosjektideen ville ha blitt gjennomført som et prosjekt (ikke en doktorgrad) dersom de ikke fikk støtte fra Nærings-ph.d.-ordningen. Her er svarene mer delte. Noen mener ideen sannsynligvis ville blitt gjennomført som et prosjekt, men med svakere akademisk forankring, kortere tidshorisont og mindre innsikt i forskningsfronten. Andre vurderer det som lite realistisk på grunn av begrenset tid til forskning og sterk vekt på fakturering og finansiering.

Et annet spørsmål er hvorvidt det ble vurdert å tilegne seg kompetansen eller gjennomføre prosjektet med andre ordninger enn Nærings-ph.d.-ordningen. Dette kan gjelde både en annen finansieringskilde for doktorgraden eller en alternativ gjennomføring av prosjektideen som et «vanlig» forskningsprosjekt. Som illustrert i figuren under, oppgav om lag halvparten av kandidater og bedrifter at de ikke vurderte andre ordninger, mens like under halvparten gjorde det. Svarene fra henholdsvis kandidater og bedrifter viser relativ samstemthet mellom gruppene.

Figur 3-4: Ble det vurdert å tilegne seg kompetansen/gjennomføre prosjektet med andre ordninger enn Nærings-ph.d.-ordningen? Kilde: Menon Economics.



De som svarte ja på spørsmålet, fikk et åpent spørsmål om hvilke alternativer de vurderte. Blant kandidatene var det mest aktuelle alternativet å søke stipendiatstilling direkte ved en gradsgivende institusjon. Det understøtter det tidligere funnet om at en av fem ville søkt seg til academia dersom prosjektet ikke ble gjennomført (som illustrert i Figur 3-2). Blant bedriftene er svarene på hvilket alternativ de vurderte mer varierte, men det pekes blant annet på Innovasjonsprosjekt i næringslivet (IPN). Egenfinansiering ble også vurdert av enkelte, helt eller delvis, og eventuelt i kombinasjon med samarbeidspartnere eller andre finansieringskilder.

Samlet sett tyder funnene på høy addisjonalitet, særlig for selve doktorgradsutdanningen. Ordningen utløser doktorgrader som ellers ikke ville blitt gjennomført, og løfter derigjennom den generelle forskningskompetansen i det norske næringslivet. Dette skjer samtidig som bedriftene kan beholde forskningsinteresserte ansatte og sørge for at forskningen skjer med relevans for deres virksomhet. For bedriftens behov for forskning og kompetanse er effekten mindre entydig. Funn fra spørreundersøkelsen og intervjuene tyder på at bedrifter kunne også dekket behovet sitt gjennom et IPN-prosjekt eller tilsvarende, men dette ville ikke gitt kandidaten samme personlige utbytte.

3.4 Opplevd relevans hos deltakerne i ordningen

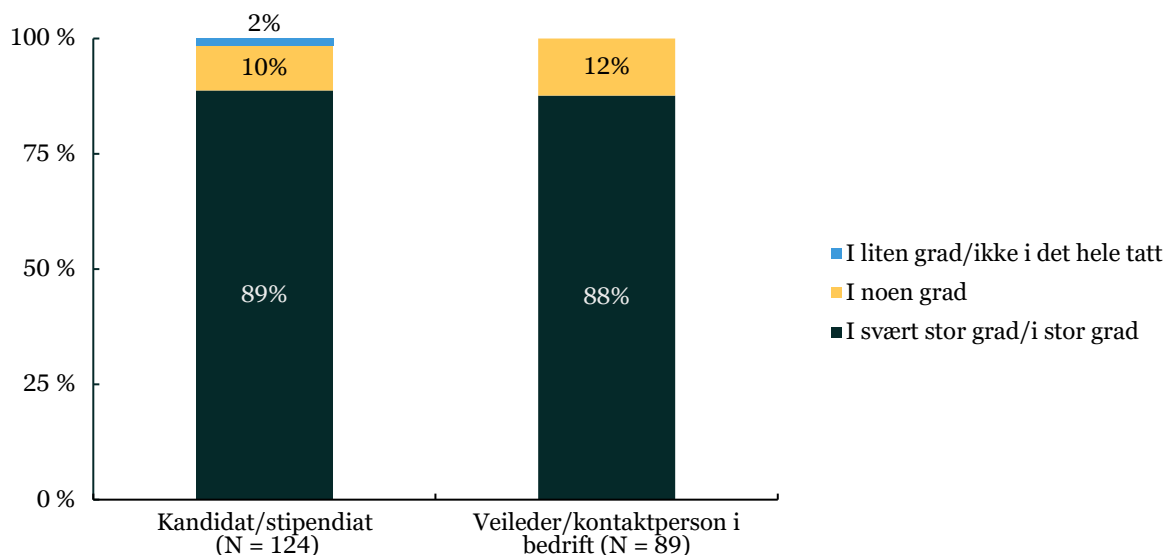
Etterspørsel i lys av antall søknader er en måte å vurdere relevans, en annen måte er å se på hva bedriftene som har deltatt selv sier. I intervjuer og gjennom spørreundersøkelser har vi spurt kandidater og representanter for bedrifter, som har deltatt i ordningen, i hvilken grad ordningen er relevant og treffer et behov for dem.

Svarene må tolkes med varsomhet, siden respondentene allerede har vurdert ordningen som relevant nok til å investere tid for kandidaten og ressurser for bedriften. Det er et viktig spørsmål. Dersom mange av de som har deltatt i ordningen likevel vurderte den som lite relevant, indikerer det et misforhold mellom hvordan ordningen ble presentert og verdien og relevansen av den underveis og i etterkant.

Nærings-ph.d.-ordningen treffer godt på relevans og behov. Som illustrert i figuren under, oppgir nærmere 90 prosent av kandidater og representanter for bedrifter at de i stor grad opplever ordningen som relevant og at den dekker et behov. At begge grupper rapporterer nærmest like høy andel tyder på

at ordningen dekker et behov både for kandidat og bedrift. For kandidatene handler det ofte om å få mulighet til å ta en doktorgrad, og for bedrift handler det ofte om å bygge kompetanse og legge til rette for at kandidaten får tatt en doktorgrad.

Figur 3-5: I hvilken grad opplever du at Nærings-ph.d.-ordningen er relevant og treffer et behov for deg/bedriften? Kilde: Menon Economics.

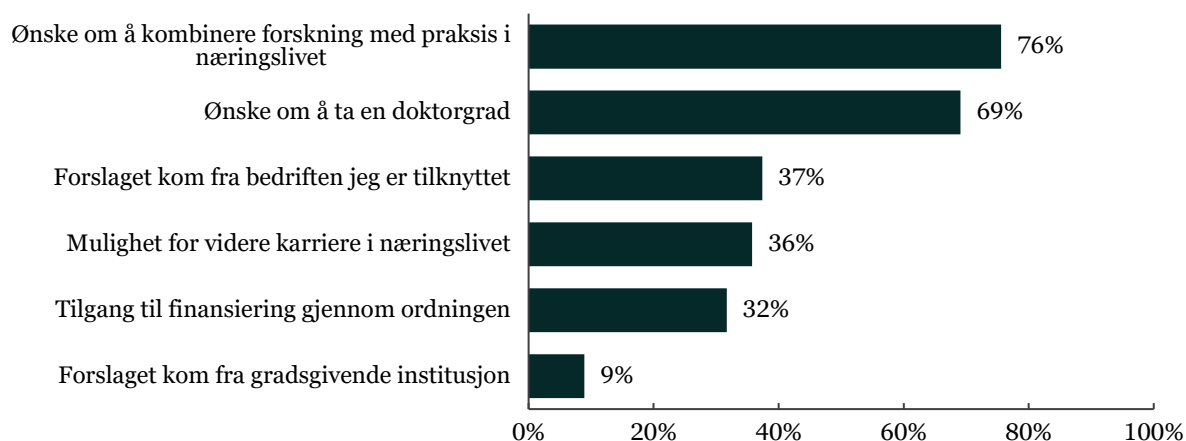


Årsaker til opplevd relevans

Hva som gjør ordningen relevant for brukerne er viktig for å forstå hva som tiltrekker både bedrifter og kandidater til å søke. Ordningen skal gi gevinster for både bedrift og kandidat, og disse realiseres i samspill. Vi har derfor spurt både kandidater og bedrifter om deres motivasjon for å gjennomføre et Nærings-ph.d.-prosjekt.

Blant kandidatene er det to forhold som skiller seg ut, og disse peker begge på indre motivasjon som bakgrunn for å gjennomføre en Nærings-ph.d. 75 prosent oppgir et ønske om å kombinere forskning med praksis i næringslivet som en av de viktigste grunnene til å gå inn i prosjektet. Dette underbygger ordningens mål om å styrke samspillet mellom academia og næringsliv. Omtrent 70 prosent oppgir også at ønske om å ta en doktorgrad har vært viktig. Dette er illustrert i figuren under.

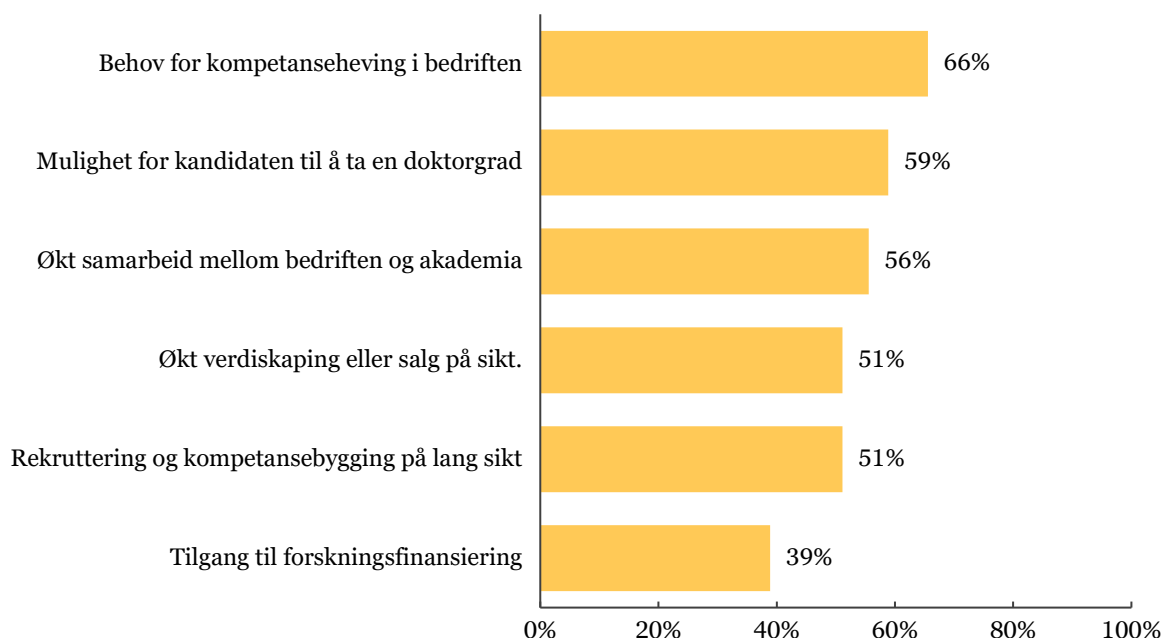
Figur 3-6: Hva var de viktigste grunnene til at du valgte å gå inn i et Nærings-ph.d.-prosjekt? Svar fra kandidat/stipendiat. N = 124. Kilde = Menon Economics.



I intervjuer fremgår det at når kandidaten selv har tatt initiativ til prosjektet, er ønsket om en ph.d. ofte drivkraften. Kandidatene har lenge ønsket å ta doktorgrad, men av økonomiske og praktiske grunner ikke fått det til, og har gjennom ordningen funnet en passende måte å realisere dette på. Fra kandidatenes perspektiv er det ingen tvil om at ordningen oppleves svært relevant da den åpner for personlige utviklingsmuligheter som ellers ikke ville vært mulig å gjennomføre.

Bedriftenes motivasjon til å gjennomføre et slikt prosjekt er mer kompleks og varierer mye fra bedrift til bedrift. I de tilfellene det er bedriftens ønske å gjennomføre en Nærings-ph.d. kontakter de ofte en ansatt direkte eller lyser stillingen ut internt eller eksternt. Bedriftene gir i mange tilfeller avkall på en viktig ressurs enten 100 prosent i tre år eller 75 prosent i fire år. Når statistikken i tillegg viser at over 60 prosent av kandidatene bruker lengre tid enn planlagt på å fullføre graden, så må det bedriften får igjen være en reel gevinst for å inngå et slikt samarbeid. Bedriftenes svar på hva de viktigste grunnene til å ha en Nærings-ph.d. er oppsummert i figuren under.

Figur 3-7: Hva var de viktigste grunnene til at dere/bedriften valgte å gjennomføre et Nærings-ph.d.-prosjekt? Svar fra bedrift. N = 89. Kilde = Menon Economics.



I motsetning til kandidatene så er bedriftenes motivasjon sammensatt av flere faktorer og varierer mer. Behov for kompetanseheving er oftest valgt som en av de viktigste motivasjonsfaktorene. For noen handler det om oppstart av en ny satsing der kandidaten skal lede eller være en viktig ressurs. For andre bedrifter kan det være et ønske om flere ansatte med doktorgrad, som igjen kan ha ulike årsaker. I intervjuene oppgir enkelte bedriftsrepresentanter et behov for forskning og kartlegging av egne produkter og tjenester, og ser Nærings-ph.d. som en måte å få dette gjennomført på. Færrest oppgir tilgang på forskningsfinansiering som en årsak til deltakelse, noe som er naturlig siden andre ordninger kan være mer egnet når målet primært er finansiering. Det er store forskjeller i hva bedriftene svarer, som ikke er overraskende da bedrifter har ulike behov som en doktorgradsstipendiat kan bidra til å dekke.

I intervjuer med gradsgivende institusjoner er inntrykket at også denne gruppen opplever ordningen som relevant. De argumenterer med at relevansen for dem henger tett sammen med gevinstene av å delta. Det handler blant annet om bidrag til nye impulser, og at ordningen støtter behovet for samarbeid med næringslivet. Intervjuene gir et samlet inntrykk av at gradsgivende institusjoner ser

positivt på ordningen. Den bidrar til flere doktorgradskandidater med ekstern finansiering, og institusjonene mottar offentlig tilskudd for hver fullført grad. Støttebeløpet oppfattes samtidig som begrenset, og gradsgivende institusjoner deltar ikke i ordningen for økonomisk gevinst. Fra gradsgivende institusjon sitt synspunkt er det viktigste for å delta at veileder hos institusjonen har kapasitet, og at doktorgradsprosjektet og kandidaten oppfyller institusjonens krav. Gradsgivende institusjoner trekker fram at øvrige årsaker til at de har Nærings-ph.d.-kandidater henger sammen med potensielle gevinster av dette. Eksempelvis får institusjonene utvidet sine nettverk til næringslivet gjennom både kandidatene og bedriftene de tilhører. Med andre ord fungerer doktorgradsprosjektet og kandidaten som et bindeledd mellom akademia og næringslivet, og kan føre til styrkede relasjoner. Øvrige motivasjonsfaktorer går på det faglige, herunder at veiledere ved gradsgivende får utvidet sin faglige horisont, ved å jobbe opp mot tilgrensende problemstillinger, og at akademia styrkes gjennom mer næringsrettet (og anvendt) forskning.

Samtidig uttrykker noen institusjoner at ordningen og prosjektene kan mangle tydelig forankring, med akademias strenge krav og næringslivets praktiske tilnærming på hver sin side. Enkelte opplever det krevende å tilpasse prosjektene til akademiske krav gitt den praktiske innretningen. Andre mener dette er uproblematisk og at den praktiske forskningen passer godt inn ved institusjonen og gir et nyttig tilskudd.

3.5 Opplevd relevans blant bedrifter som ikke har benyttet ordningen

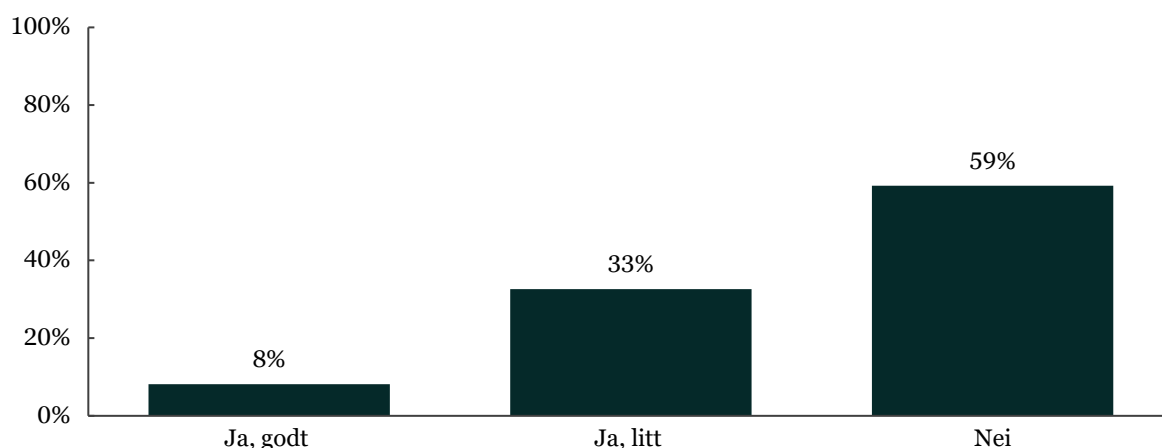
Vi har i arbeidet undersøkt ordningens relevans blant bedrifter som ikke har benyttet seg av ordningen. Dette er gjennomført ved hjelp av en kjennskapsundersøkelse, som er sendt ut til en gruppe bedrifter (ikke-brukere) som er vurdert å være i målgruppen til ordningen ved at de er FoU-intensive. Bedrifter som mottok kjennskapsundersøkelsen har brukt enten SkatteFUNN eller IPN, samtidig som de aldri har søkt på Nærings-ph.d.-ordningen. Valget av målgruppe skyldes at SkatteFUNN og IPN også skal øke næringslivets forskningsaktivitet, og at bedrifter som har brukt Nærings-ph.d.-ordningen ofte har erfaring med IPN og SkatteFUNN. Målet med kjennskapsundersøkelsen var å kartlegge hvor kjent ordningen er, i hvilken grad den oppleves som relevant²³, og hvorfor den ikke er tatt i bruk.

Kjennskap til ordningen

Om lag en tredjedel av bedrifter som potensielt kan være i målgruppen til Nærings-ph.d.-ordningen vurderte ordningen som relevant. Kjennskapet til ordningen er imidlertid begrenset. Seks av ti spurte bedrifter oppgir at de ikke kjente til Nærings-ph.d.-ordningen. Dette tyder på at mange potensielle brukere ikke har benyttet seg av mulighetene ordningen tilbyr, rett og slett fordi de ikke er klar over at den finnes. Samtidig viser våre funn at fire av ti bedrifter kjente til litt til ordningen, men likevel har valgt å ikke ta den i bruk. Svarene på spørsmålet om kjennskap til Nærings-ph.d.-ordningen ser vi i figuren under.

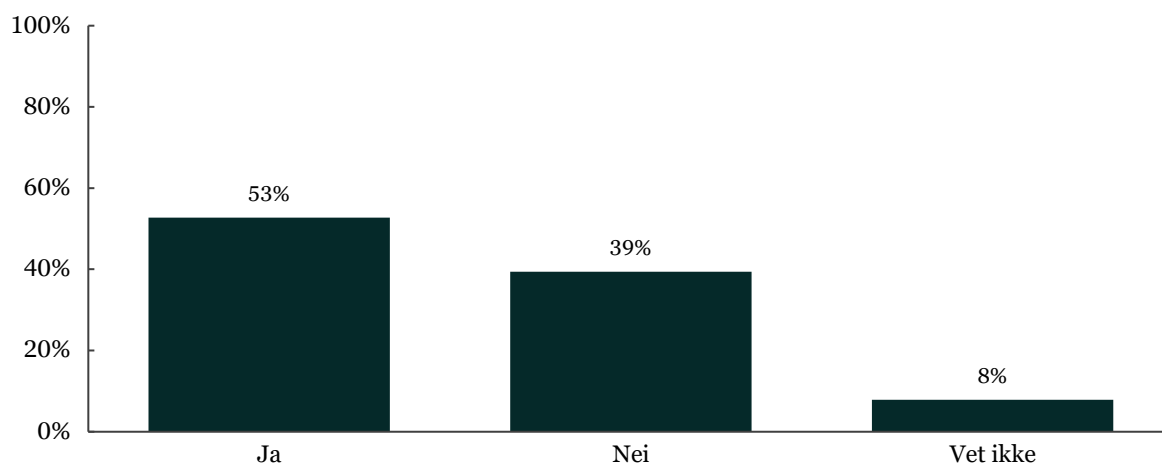
²³ I undersøkelsen inkluderte vi en kort beskrivelse av ordningen slik at bedrifter som ikke hadde hørt om den også kunne vurdere relevansen.

Figur 3-8: Kjenner du til Nærings-ph.d.-ordningen fra Forskningsrådet? N = 405. Kilde: Menon Economics.



Blant de om lag 40 prosentene som kjente til ordningen fra før, ble det stilt oppfølgingsspørsmål om de hadde vurdert å benytte seg av ordningen. Som illustrert i figuren under finner vi at over halvparten av bedriftene som kjenner til ordningen har vurdert å søke. Det styrker vurderingen av høy relevans. Funnene tyder på at ordningen er godt utformet og treffer et behov hos bedrifter som driver med, eller ønsker mer, forskning i selskapet. Dette indikerer at en stor andel av bedriftene som er FoU-intensive også vurderer Nærings-ph.d.-ordningen som relevant.

Figur 3-9: Blant dem som kjenner ordningen fra før: Har din bedrift vurdert å benytte ordningen? N = 162. Kilde: Menon Economics.

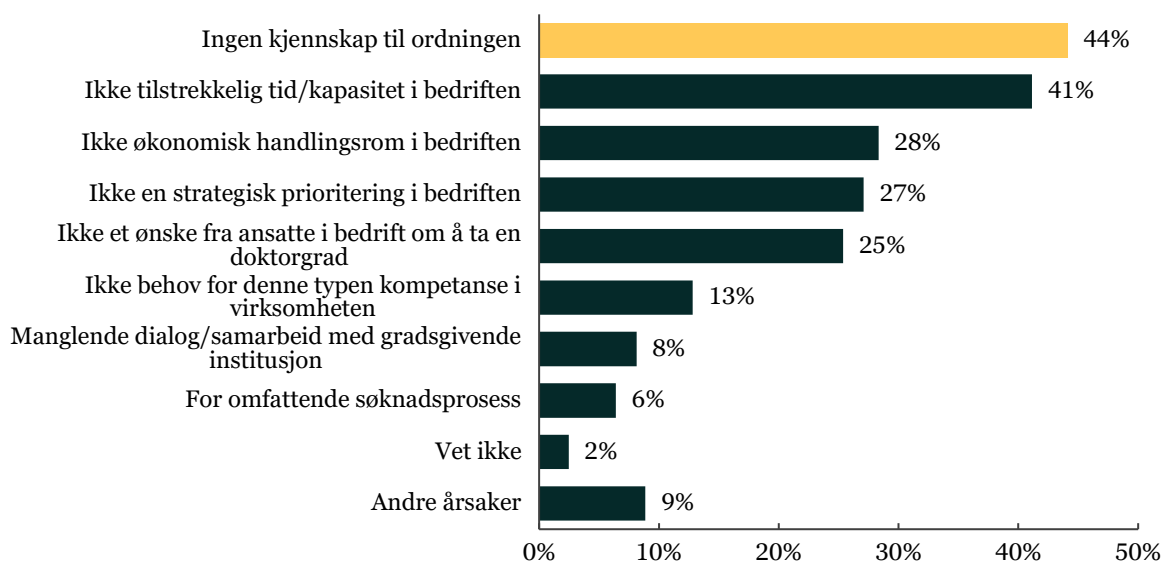


Selv om over halvparten av disse bedriftene vurderer Nærings-ph.d.-ordningen som relevant, er det flere forhold som begrenser deltakelsen. Lav kjennskap til ordningen fremstår som den mest grunnleggende barrieren. I undersøkelsen svarer 44 prosent av bedriftene at de ikke kjenner til ordningen. Dette skiller seg fra de øvrige årsakene ved at det handler om bevissthet. Sagt med andre ord, mange potensielle søkere kommer aldri så langt som til å vurdere deltakelse, rett og slett fordi de ikke vet at ordningen finnes.

Begrenset kapasitet og økonomisk handlingsrom er også viktige forklaringer, som illustrert i figuren under. 41 prosent oppgir manglende tid eller kapasitet som en årsak til at de ikke har søkt om Nærings-ph.d., mens nær 30 prosent viser til økonomiske begrensninger. Et doktorgradsløp som varer tre til fire år binder ressurser over tid, og de langsiktige gevinstene kan fremstå som uklare sammenlignet med

kortsiktige driftsmål. Dette kan peke på at mange bedrifter oppfatter ressursbruken som for høy i forhold til forventet nytte.

Figur 3-10: Hva er hovedgrunnene til at din bedrift ikke har søkt om Nærings-ph.d.-ordningen?
N=404. Kilde: Menon Economics.



Manglende strategisk prioritering trekkes også frem som en årsak til at bedrifter ikke søker. 27 prosent oppgir at deltakelse i Nærings-ph.d.-ordningen ikke inngår i deres strategiske satsing. Dette betyr ikke at forsknings- og utviklingsaktiviteter mangler i virksomhetene, tvert imot er det få som oppgir at de *ikke* har behov for denne typen kompetanse. Bare 13 prosent sier at de ikke trenger slik kompetanse. Dersom vi ser de to funnene i lys av hverandre tyder det på at bedrifter strategisk prioriterer forsknings- og innovasjonsaktiviteter på andre måter enn gjennom doktorgradsprosjekter. Den strategiske retningen kan dermed være forskningsorientert, men uten at en Nærings-ph.d. vurderes som det mest relevante virkemiddelet.

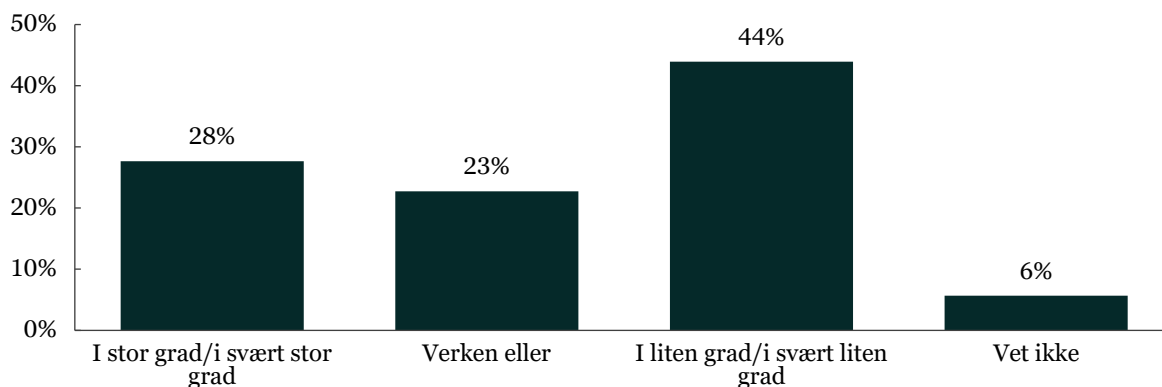
En annen barriere er knyttet til lite interesse blant ansatte for å ta doktorgrad. Én av fire bedrifter oppgir at de ikke har ansatte som ønsker å ta en doktorgrad, noe som i praksis utelukker dem fra deltakelse. Nærings-ph.d.-ordningen er basert på et trepartssamarbeid mellom bedriften, en gradsgivende institusjon og *kandidaten*. Prosjektet forutsetter derfor både tilgang på og motivasjon hos enkeltpersoner som ønsker å gjennomføre et tre- til fireårig doktorgradsløp. Uten ansatte som ønsker å gå inn i en slik rolle, faller hele prosjektidéen bort. Dette viser hvor avgjørende det er at bedrifter har både egnede og motiverte kandidater dersom de skal kunne delta i ordningen.

Oppsummert viser kjennskapsundersøkelsen at Nærings-ph.d.-ordningen oppleves som relevant for langt flere bedrifter enn de som faktisk har deltatt. Likevel er kjennskapen lav, noe som begrenser hvor mange som vurderer å søke. De viktigste årsakene til at bedriftene ikke har søkt er, i tillegg til manglende kjennskap, faktorer som begrenset kapasitet, økonomiske hensyn og at ingen ansatte ønsker å ta en doktorgrad. Flere av disse forholdene ligger utenfor det ordningen i seg selv kan påvirke, men kjennskap er et område der det er mulig å gjøre en forskjell. Økt synlighet og målrettet mobilisering, særlig mot FoU-intensive bedrifter, kan derfor bidra til at flere tar ordningen i bruk.

Opplevd relevans blant ikke-brukere

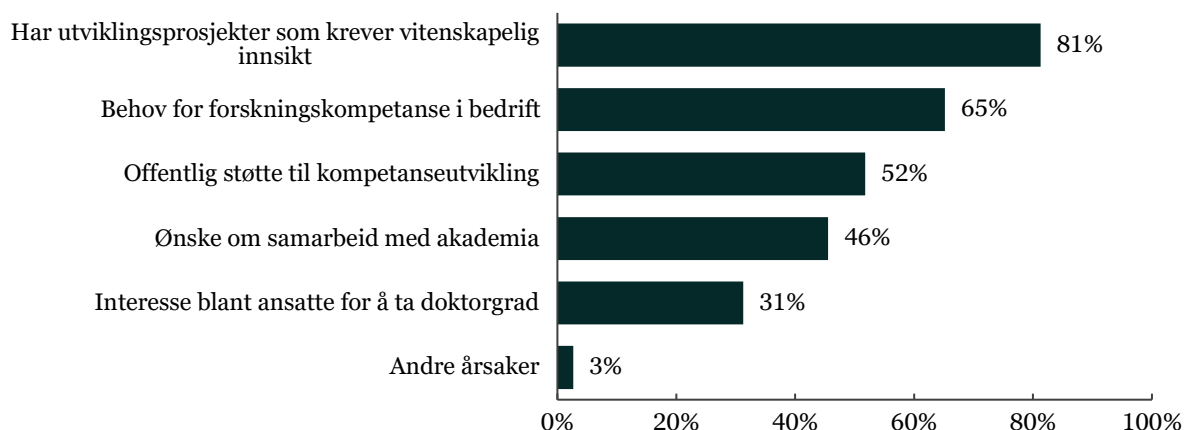
I underkant av 30 prosent av ikke-brukere vurderer at ordningen i stor eller svært stor grad er relevant for dem.²⁴ Det tilsvarer rundt 100 bedrifter. Dersom vi antar at dette er representativt for alle som mottok spørreundersøkelsen, tilsvarer det at flere hundre bedrifter utover dem som tidligere har søkt opplever ordningen som relevant. Det kan indikere at ordningen er relevant for en større gruppe enn de som har søkt til nå. Svaret på hvorvidt bedriftene som ikke har brukt ordningen opplever ordningen som relevant ser vi i figuren under.

Figur 3-11: Sett i lys av informasjonen gitt i undersøkelsen, i hvilken grad vurderer du ordningen som relevant for din bedrift? N = 405. Kilde = Menon Economics.



Som beskrevet over vurderte i underkant av 30 prosent av bedrifter, som ikke har benyttet seg av Nærings-ph.d.-ordningen, ordningen som relevant. Årsakene til dette henger i stor grad sammen med behovet for forskning og vitenskapelig innsikt i bedriftene. Den vanligste grunnen til at ordningen oppleves som relevant, er at bedriftene har utviklingsprosjekter som krever vitenskapelig kunnskap. Fire av fem bedrifter som har besvart spørsmålet viser til dette som hovedårsak. Sammen med 65 prosent som oppgir behov for forskningskompetanse i bedriften, viser dette at etterspørselen etter forskningsbasert kompetanse er en sentral faktor som gjør ordningen interessant for bedrifter. Årsakene til hvorfor bedriftene vurderer ordningen som relevant er oppsummert i figuren under.

Figur 3-12: Hva er årsaken til at du vurderer ordningen som relevant for din bedrift? N = 112. Kilde: Menon Economics.



²⁴ Kjennskapsundersøkelsen ble sendt ut til om lag 2800 bedrifter, hvorav 406 besvarte undersøkelsen. Dette gir en responsrate på 14 prosent.

Om lag halvparten vurderer ordningen som relevant på grunn av mulighet for økonomisk støtte. Flere peker på samarbeid med academia som et relevant element i ordningen, og vi omtaler dette i delkapittel 4.1 som et viktig resultat. Omtrent en tredjedel av bedriftene har ansatte som ønsker å ta doktorgrad og Nærings-ph.d.-ordningen kan således brukes for å beholde dem i bedriften.

3.6 Samsvar med nasjonale prioriteringer

For å si noe om Nærings-ph.d.-ordningens relevans opp mot nasjonale prioriteringer har vi sammenlignet målene til ordningen med de tre overordnede målene i Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning 2023-2032 og regjeringens tiltak²⁵ som er følgende:

1. Styrket konkurransekraft og innovasjonsevne
2. Miljømessig, sosial og økonomisk bærekraft
3. Høy kvalitet og tilgjengelighet i forskning og høyere utdanning

Nærings-ph.d.-ordningen treffer deler av langtidsplanens første overordnede mål om styrket konkurransekraft og innovasjonsevne. Målet overlapper til dels med ordningens mål ettersom prosjektene gir bedriftene mulighet for innovasjon og dermed styrket konkurranseevne både gjennom bedre utdannet personell, men også nyskapende forskning i virksomhetene. Dette målet har også sju spesifiserte tiltak regjeringen foreslår for å nå målet.²⁵ Ordningen treffer på flere av disse gjennom å tilrettelegge for økt FoU-innsats hos bedrifter, varig kompetansebygging, styrket konkurransekraft og bedre samspill mellom næringsliv og forskningsmiljøer.

Regjeringens mål om at FoU i næringslivet skal utgjøre 2 prosent av BNP styrkes av ordningen²⁶, ettersom den utløser medfinansiering fra bedriftene. Et av regjeringen syv tiltak er å legge mer vekt på næringslivets egne prosjekter²⁵, som også er tilfellet for denne ordningen ettersom prosjektet skal omhandle et relevant tema for bedriften. Det kan tenkes at ordningen sammenfaller med et annet av de syv tiltakene regjeringen foreslår om arbeidslivsrelevans i utdanningene som tilbys.²⁵ Forskningen som gjennomføres er mer praktisk og i mange tilfeller langt fremme på sitt felt. Ordningens mål samsvarer spesielt godt med tiltaket om å mobilisere i bredden av norsk næringsliv.

Nærings-ph.d.-ordningen treffer mindre godt på det andre overordnede målet om miljømessig, sosial og økonomisk bærekraft. Dette gjelder spesielt knyttet til bærekraftsmålene. Nærings-ph.d.-ordningen er tematisk nøytral og styres av bedriftenes behov. Selv om ordningen har tematiske føringer på de øremerkede midlene, er det bedriftenes behov som avgjør prosjektenes innhold. Bidragene blir indirekte og avhenger av om prosjektene faktisk retter seg mot grønn teknologi, ressurseffektivitet eller inkluderende løsninger. Effekten på systemnivå blir dermed begrenset og porteføljeavhengig, med størst utslag der finansiering og utlysninger vektlegger bærekraftsrelevans.

Nærings-ph.d.-ordningen samsvarer godt med langtidsplanens tredje mål (høy kvalitet og tilgjengelighet i forskning og høyere utdanning). Ordningen styrker kvalitet og tilgjengelighet ved å koble forskerutdanning tett til bedrifters behov, med akademisk veiledning fra universiteter og høyskoler og problemstillinger forankret i bedriftene. Kandidatene får tilgang til relevante data, laboratorier og metodekompetanse, mens krav til opptak, veiledningsavtaler, publisering og disputas sikrer faglig kvalitet på nivå med ordinære doktorgrader. Finansieringen senker terskelen for deltakelse og åpner for små og mellomstore bedrifter i hele landet, noe som øker rekruttering og gir bredere

²⁵ Kunnskapsdepartementet. (2022). Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2023-2032 (Meld. St. 5 (2022-2023)). Tilgjengelig [her](#).

²⁶ Nærings- og fiskeridepartementet og Kunnskapsdepartementet. (2024). Regjeringen vil ha mer forskning og utvikling i næringslivet. Tilgjengelig [her](#).

tilgang til høyere utdanning i praksis. Den fleksible organiseringen gjør at bedriftene kan bygge spisskompetanse uten store FoU-programmer, samtidig som utdanningsinstitusjonene får tettere dialog med arbeidslivet og kan tilpasse studieløp og kurs til dokumenterte kompetansebehov.

4 Resultater og måloppnåelse

Vi vurderer at Nærings-ph.d.-ordningen har ført til positive resultater for bedriftene, og i noen grad for akademia, som samlet har bidratt til måloppnåelse for ordningen. Størstedelen av Nærings-ph.d.-prosjektene fører til økt samarbeid mellom bedriften og relevante forskningsmiljøer og/eller -institusjoner. Over 40 prosent av bedrifter bruker som følge av doktorgradsprosjektet forskning som grunnlag for utviklingsaktiviteter og rapporterer om økt forskningsaktivitet i bedriften. Samtidig spres resultatene fra prosjektet internt i bedriftene og bedrifter oppgir å få styrket kunnskapsgrunnlag på et eller flere relevante områder. Så langt har rundt halvparten av prosjektene ført til følgeprosjekter.

I tillegg fører en Nærings-ph.d. til gevinster for bedriftene. Dette skjer primært gjennom utvikling av prosesser, metoder, produkter eller tjenester, men for enkelte også gjennom reduserte kostnader og/eller økt salg og markedsandeler. Gjennomføring av en Nærings-ph.d. gir også verdi til akademia, og da i hovedsak i form av styrket samarbeid med næringsliv og nye prosjekter.

I dette kapitlet vurderer vi ordningens resultater og måloppnåelse som sammen danner grunnlag for å vurdere ordningens effekt. Kapitlet er inndelt i følgende underpunkter:

- **Samarbeid mellom næringsliv og akademia:** omfang og form for samarbeid, varighet og betydningen av ordningen for relasjoner mellom partene.
- **Forskningsaktivitet og -kompetanse i næringslivet:** utvikling av forskningskompetanse, rekruttering av forskere og spredning av kunnskap i virksomhetene.
- **Resultater for bedriftene:** i form av nye eller forbedrede prosesser, tjenester eller produkter, eventuelle kommersielle resultater, samt følgeprosjekter.
- **Resultater for kandidatene:** bruk av opparbeidet kompetanse etter fullført grad, videre karriere og mobilitet mellom næringsliv og akademia.
- **Resultater for akademia:** faglig utbytte, samarbeid med næringslivet og bidrag til forskningsrelevans og kompetansebygging.

Funnene som presenteres i kapitlet bygger i hovedsak på informasjon fra spørreundersøkelser besvart av doktorgradskandidater og representanter fra bedriftene, samt intervjuer med kandidater, bedriftsrepresentanter og representanter ved gradsgivende institusjoner. Evalueringen omfatter kun Nærings-ph.d.-prosjekter som hadde oppstart i 2017 eller senere. Det betyr at analysen dekker et utvalg av ordningens samlede historikk. I tillegg er mange prosjekter fortsatt pågående, og flere er nylig avsluttet. Resultatene som presenteres her må derfor forstås som et foreløpig bilde, da det er sannsynlig at flere effekter og resultater vil bli synlige over tid.

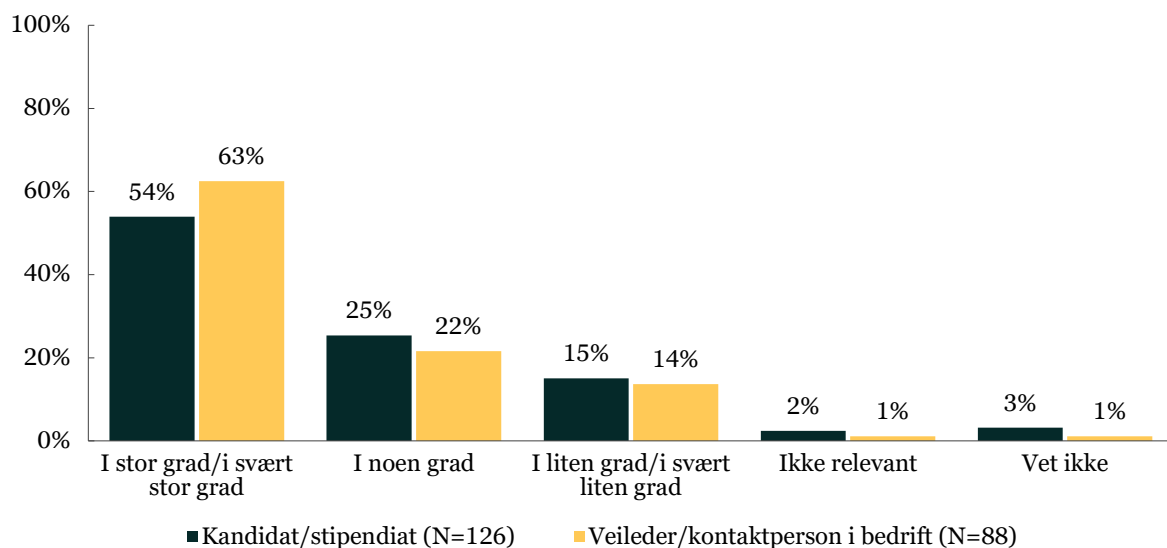
4.1 Samarbeid mellom næringsliv og akademia

Økt samarbeid mellom næringsliv og forskning er et sentralt formål med Nærings-ph.d.-ordningen. Samarbeidet er viktig både for å øke bruken av forskning i næringslivet og for å gjøre forskningen mer relevant for næringslivets behov. Et tettere samspill gir derfor gjensidige gevinster: Akademia kan i større grad bidra til næringslivets utvikling gjennom forskning rettet mot praktiske problemstillinger, mens bedriftene kan bidra med finansiering og innsikt som styrker forskningskapasiteten og relevansen i akademia.

Selve strukturen i Nærings-ph.d.-ordningen legger til rette for samarbeid mellom næringsliv og akademia. Kandidaten er ansatt i en bedrift, men tar doktorgrad ved en gradsgivende institusjon. Dette innebærer flere års tett samhandling mellom kandidaten, veiledere og forskere i akademia. Gjennom dette kan relasjoner, felles forståelse og kunnskapsutveksling mellom partene utvikles. I mange prosjekter trekkes også andre ansatte i bedriften inn, både som veiledere og faglige bidragsytere. På denne måten begrenses ikke samarbeidet til kandidaten alene. Over tid kan kandidaten bygge et faglig nettverk som videreføres i arbeidslivet, og dermed bidra til å opprettholde kontakt og samarbeid med forskningsmiljøer også etter at doktorgraden er avsluttet.

Resultatene fra spørreundersøkelsene viser at Nærings-ph.d.-prosjektene i stor grad bidrar til økt samarbeid. Som illustrert i figuren under, oppgir over halvparten av kandidatene at samarbeidet mellom bedriften og relevante forskningsmiljøer eller institusjoner har i stor eller svært stor grad økt som følge av prosjektet. Blant veilederne i bedriftene er andelen enda høyere på 63 prosent.

Figur 4-1: I hvilken grad har prosjektet så langt ført til økt samarbeid mellom virksomheten og relevant(e) forskningsmiljø(er) og/eller forskningsinstitusjoner? Kilde: Menon Economics.



At flere veiledere enn kandidater opplever økt samarbeid er et interessant funn. Forskjellen på 9 prosentpoeng tyder på at effekten av ordningen strekker seg utover selve doktorgradsprosjektet og kandidaten. Når veiledere og andre ansatte i bedriften merker økt kontakt og samhandling med forskningsmiljøer, indikerer det at prosjektene bidrar til å bygge institusjonelle relasjoner og ikke kun personlige nettverk. Dette kan ha stor betydning for ordningens varige effekt, ettersom slike relasjoner øker sannsynligheten for videre samarbeid, felles prosjekter og bruk av forskning også dersom kandidaten på et tidspunkt forlater bedriften.

I intervjuene beskriver flere av kandidatene at også har etablert nettverk utenfor den gradsgivende institusjonen, for eksempel gjennom forskningsopphold eller konferanser. Dette viser at Nærings-ph.d.-prosjektene ikke bare bidrar til tettere samarbeid med én institusjon, men også kan fungere som katalysatorer for bredere forskningssamarbeid.

Omtrent 15 prosent av både kandidater og bedriftsrepresentanter oppgir likevel at prosjektet i liten eller svært liten grad har ført til økt samarbeid. Dette kan ha flere forklaringer. I noen tilfeller har man ikke lyktes med å etablere gode relasjoner mellom bedrift og forskningsmiljø enten på grunn av ulike forventninger, ulike behov og synspunkter, eller rett og slett lite kontakt underveis i prosjektet. En annen årsak, som kommer frem i intervjuene, er at enkelte doktorgradsprosjekter primært har hatt

som formål å verifisere et produkt/tjeneste eller dokumentere en effekt, snarere enn å utvikle ny kunnskap i samspill med forskningsmiljøer. I slike tilfeller er samarbeidet ofte mer avgrenset, og doktorgraden gjennomføres gjerne av en midlertidig ansatt i bedriften.

Samlet sett viser funnene at Nærings-ph.d.-ordningen i de fleste tilfeller bidrar til å styrke samarbeidet mellom næringsliv og akademia, som er i tråd med et av ordningens viktigste mål.

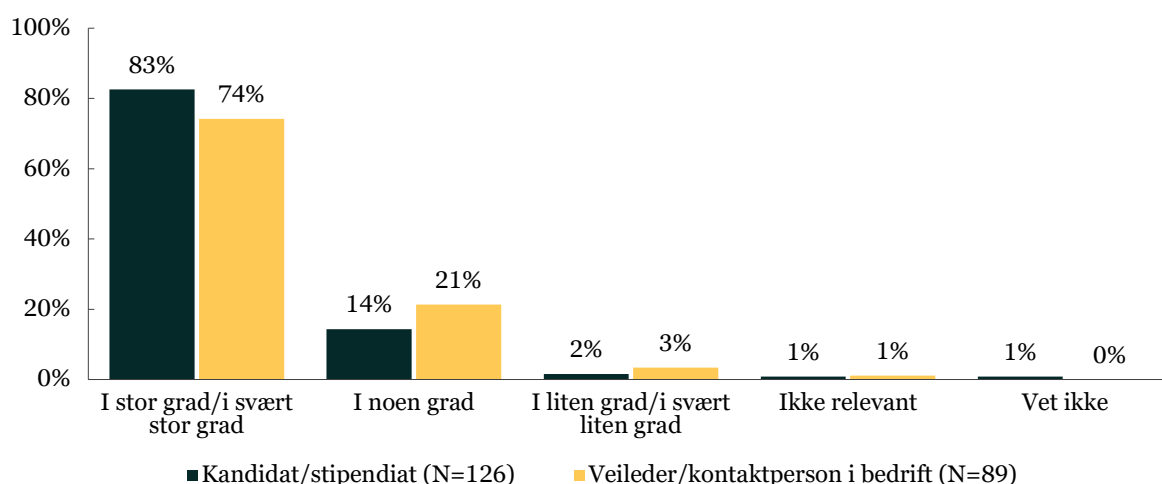
4.2 Forskningskompetanse og -aktivitet i næringslivet

Et annet viktig formål med Nærings-ph.d.-ordningen er å legge til rette for økt forskningskompetanse og mer forskningsaktivitet i næringslivet. Slike aktiviteter kan bidra til økt innovasjon og vekst på sikt, og forutsetter at bedriftene har nødvendig forskningskompetanse. Samtidig er anvendt forskning viktig for å styrke norsk næringslivs konkurransevne i et internasjonalt marked. I det følgende vurderer vi i hvilken grad ordningen har nådd dette formålet.

Forskningskompetanse og kunnskapsspredning

En Nærings-ph.d. kan bidra til å heve bedriftens kunnskapsnivå og styrke forskningskompetansen blant de ansatte. Deltakelse i et doktorgradsprosjekt gir virksomheten tilgang til forskningsmetodikk, analytisk tilnærming og ny kunnskap innenfor et fagområde som er relevant for bedriftens utvikling. Funn fra spørreundersøkelsen bekrefter dette. Som vist i figuren under, oppgir 83 prosent av kandidatene og 74 prosent av veilederne at prosjektet i stor eller svært stor grad har ført til økt kunnskapsgrunnlag innenfor ett eller flere områder som er relevante for virksomheten.

Figur 4-2: I hvilken grad har doktorgradsprosjektet så langt ført til økt kunnskapsgrunnlag innenfor et eller flere områder som er relevant for virksomheten? Kilde: Menon Economics.



Dette er et viktig funn. Gjennomføring av et doktorgradsprosjekt i en bedrift gir ikke bare direkte resultater fra forskningen, men også en mer langsiktig gevinst i form av økt kompetanse og læring i organisasjonen.²⁷ Prosjektene bidrar til å bygge kapasitet for å forstå, vurdere og anvende forskning i videre utviklingsarbeid.

I evaluering av OFFPHD rapporterte 64 prosent av bedriftsrepresentantene at doktorgradsprosjektet så langt i stor eller svært stor grad hadde ført til økt kunnskapsgrunnlag innenfor relevante områder.

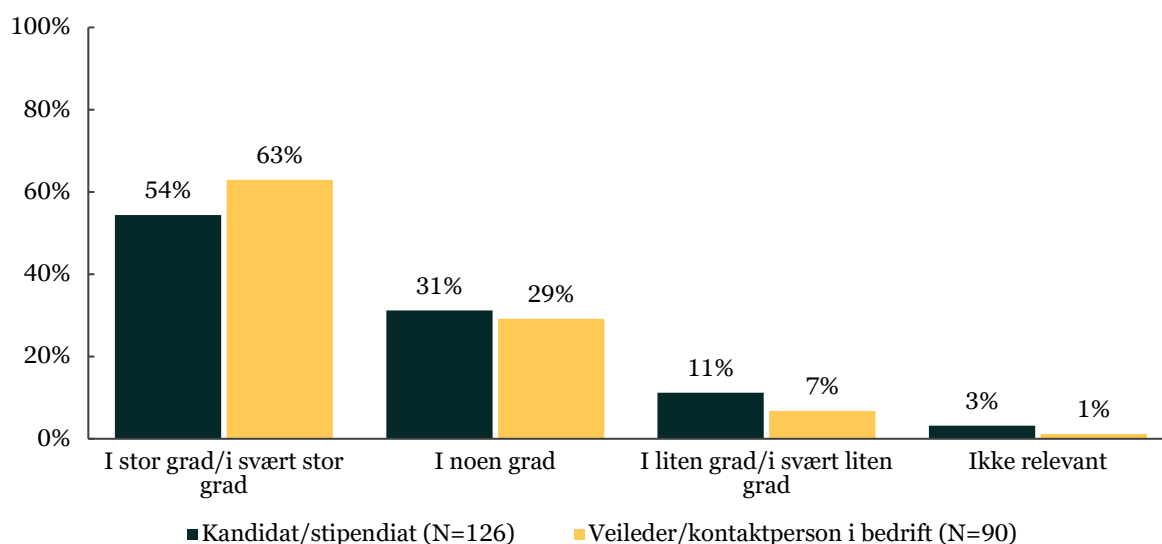
²⁷ Den langsiktige gevinsten forutsetter at kompetansen overføres til andre ansatte i organisasjonen, eller at kandidaten fortsetter i bedriften etter fullført doktorgrad, hvilket undersøkes i kapittel 4.4.

Dette er om lag ti prosentpoeng lavere enn i Nærings-ph.d.-ordningen. I evalueringen av OFFPHD ble det fremhevet at mange bedrifter brukte ordningen som et virkemiddel for å beholde eksisterende ressurser internt. Til sammenligning er inntrykket fra Nærings-ph.d.-ordningen at prosjektene i større grad tar utgangspunkt i konkrete problemstillinger i bedriftene. Denne forskjellen kan bidra til å forklare at Nærings-ph.d.-prosjektene i noe større grad har styrket bedriftenes kunnskapsgrunnlag.

Kompetansegevinsten kan være større dersom resultatene fra prosjektet spres internt. Når forskningsresultater og innsikt deles med andre ansatte, får bedriften en bredere nytte av prosjektet, og verdien blir mindre avhengig av kandidaten alene. Dersom kunnskapen forblir hos kandidaten, er bedriften mer sårbar dersom vedkommende slutter, og gevinsten av prosjektet reduseres.

Som vist i figuren under, oppgir 54 prosent av kandidatene og 63 prosent av representanter/veilederne hos bedrift at resultatene fra doktorgradsprosjektet i stor eller svært stor grad deles internt i virksomheten. Kun om lag 10 prosent svarer at resultatene i liten eller svært liten grad blir delt. Dette indikerer at mange bedrifter lykkes med å spre kunnskap og erfaringer fra prosjektet internt, og dermed legger grunnlaget for en bredere kompetanseheving i virksomheten. Når flere ansatte får kjennskap til forskningen og dens resultater, øker også sannsynligheten for at kunnskapen tas i bruk og bidrar til videre utvikling.

Figur 4-3: I hvilken grad blir/ble resultater fra doktorgradsprosjektet delt og spredd internt i virksomheten? Kilde: Menon Economics.



Andelen Nærings-ph.d.-prosjekter som oppgir at resultatene spres internt i bedriften er høyere enn det som ble funnet i evalueringen av OFFPHD. For OFFPHD rapporterte 48 prosent av bedriftsrepresentantene at resultatene ble delt i stor eller svært stor grad. Til sammenligning er andelen 63 prosent for Nærings-ph.d.. En forklaring på dette kan være at Nærings-ph.d.-prosjektene er i større grad tilknyttet bedriftens kjerneaktiviteter (jamfør kapittel 5.1), som igjen gir bedre forutsetninger for å spre kunnskapen internt i virksomheten. Spørsmålet knyttet til hvorvidt prosjektene var knyttet til bedriftens kjerneaktivitet ble ikke belyst i evalueringen av OFFPHD.

Forskningsaktivitet og forskerrekruttering

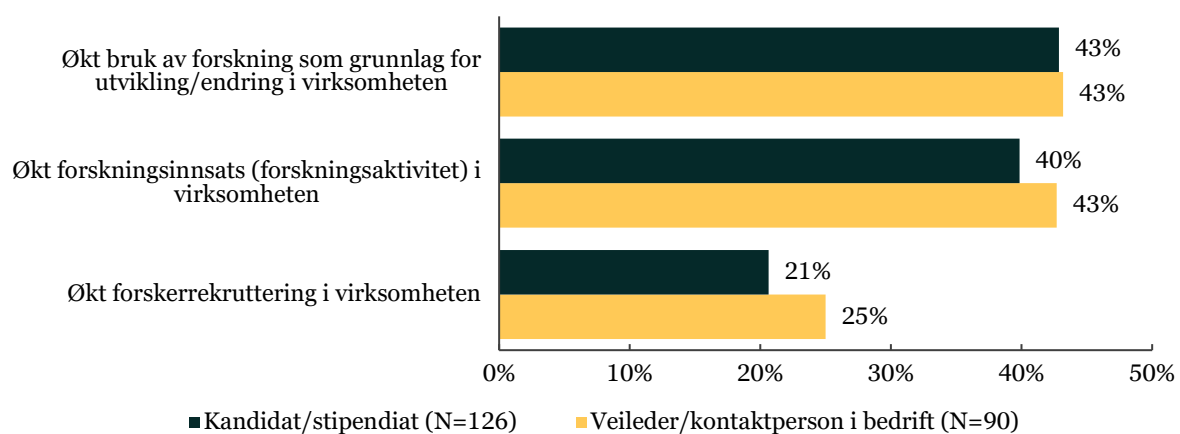
Som vist over bidrar Nærings-ph.d.-prosjekter til økt forskningskompetanse i bedriftene, særlig på strategisk viktige områder. I denne delen ser vi nærmere på om prosjektene også har ført til at

bedriftene jobber tettere opp mot forskning, gjennom økt bruk av forskning, høyere forskningsaktivitet og eventuelt økt forskerrekruttering.

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at mange bedrifter i etterkant av et Nærings-ph.d.-prosjekt i større grad bruker forskning som grunnlag for utvikling og endring. Som vist i figuren under, oppgir 43 prosent av kandidatene og bedriftsrepresentantene at prosjektet i stor eller svært stor grad har bidratt til økt bruk av forskning. Dette tyder på at ordningen har en konkret effekt på å integrere forskningsbasert kunnskap i bedriftenes innovasjons- og beslutningsprosesser.

En tilsvarende andel svarer at forskningsinnsatsen i virksomheten har økt som følge av prosjektet. Det innebærer at bedriftene i større grad enn tidligere gjennomfører egne forskningsaktiviteter eller deltar i samarbeid med forskningsinstitusjoner. Dette indikerer at ordningen bidrar til å bygge opp mer varig forskningskapasitet i næringslivet, og ikke bare midlertidig aktivitet knyttet til doktorgradsprosjektet.

Figur 4-4: Andel som oppgir at doktorgradsprosjektet har i stor eller svært stor grad så langt ført til (...). Kilde: Menon Economics.



Når det gjelder forskerrekruttering, er effekten svakere. En mindre andel (mellom en femtedel og en fjerdedel) oppgir at bedriften har rekruttert forskere i etterkant av prosjektet. Dette tyder på at Nærings-ph.d.-prosjekter i mindre grad fører til direkte nyansettelser av forskere. Intervjuene kommer det frem at det er flere årsaker til dette. For det første kan behovet for ytterligere forskerkompetanse være begrenset, enten fordi Nærings-ph.d.-kandidaten allerede dekker bedriftens behov for forskningskapasitet, eller fordi bedriften i utgangspunktet ikke har behov for forskere som en del av sin faste organisasjon. En kandidat og veileder fortalte for eksempel hvordan doktorgradsprosjektet allerede underveis førte til etablering av en ny forskningsavdeling i bedriften, som frem til nå bare består av kandidaten. For det andre kan det være at bedriftene i større grad etterspør forskere med næringslivskompetanse og praktisk forståelse av bedriftens kontekst, snarere enn nye ansatte med en mer akademisk forskningsprofil. Til sist kan det skyldes at samarbeidet med academia gir bedriften tilgang til forskningskompetanse uten at den må bygges internt.

At få bedrifter øker sin forskerrekruttering som følge av Nærings-ph.d.-prosjektet, må ses i sammenheng med at mange rapporterer om økt forskningskompetanse og spredning av kunnskap internt (som presentert tidligere i kapittelet). Kombinasjonen av lav forskerrekruttering, men høy kompetansespredning, tyder på at bedriftene i stor grad velger å bygge videre på den forskningskapasiteten og -kompetansen som er utviklet gjennom Nærings-ph.d.-prosjektet, snarere enn å ansette forskere.

Samlet sett peker våre funn på at Nærings-ph.d.-prosjekter bidrar til at bedrifter i større grad tar i bruk forskning, har flere forskningsaktiviteter og øker sitt kunnskapsgrunnlag på relevante områder. Disse resultatene fremhever viktige deler av gevinsten av å gjennomføre et Nærings-ph.d.-prosjekt for bedrifter, samt er tett knyttet opp mot selve formålet med ordningen. Samtidig tyder funnene på at prosjektene i begrenset omfang fører til direkte forskerrekruttering.

4.3 Resultater for bedriftene

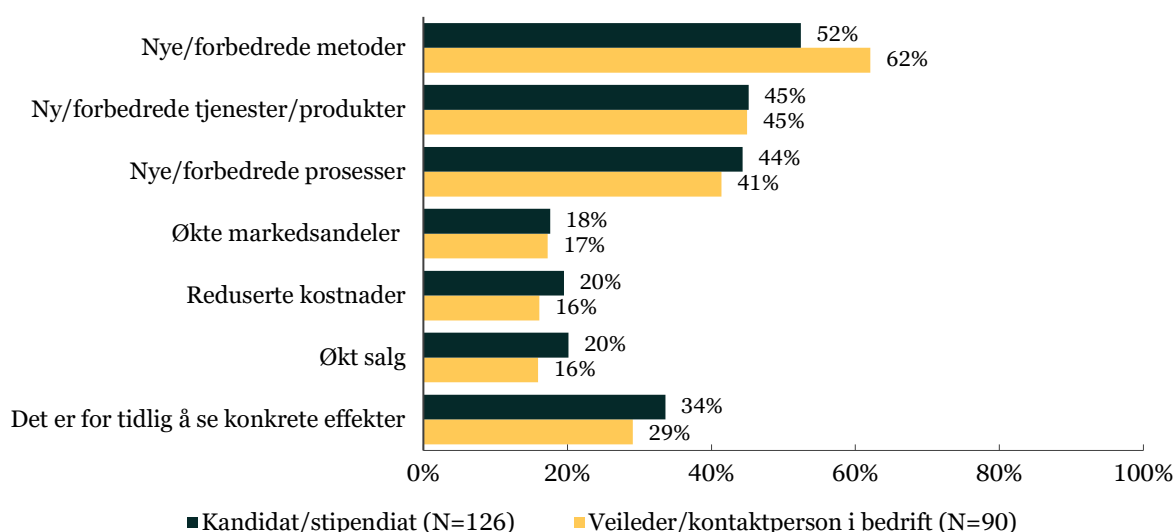
Selv om Nærings-ph.d.-ordningen i hovedsak er utformet for å styrke forskning og kompetanse i næringslivet, er det viktig at deltakende bedrifter opplever at prosjektene gir konkrete resultater. For at det skal være attraktivt for bedrifter å investere tid og ressurser i en doktorgrad, må prosjektene på sikt gi gevinster som oppleves som relevante for virksomheten. Dette kan enten være i form av ny kunnskap, forbedrede prosesser, produkter eller tjenester, konkrete bedriftsøkonomiske resultater eller ved å legge grunnlag for videre utvikling og nye prosjekter.

Forbedrede metoder, produkter og tjenester, og eventuelle kommersielle resultater

Resultater av Nærings-ph.d.-prosjekter kan komme til uttrykk på ulike måter. Noen bedrifter opplever gevinster i form av forbedrede prosesser, metoder, produkter eller tjenester. Dette er resultater som først og fremst påvirker virksomhetens faglige og operative arbeid. Andre resultater kan være mer direkte bedriftsøkonomiske (kommersielle), som økt salg, reduserte kostnader eller større markedsandeler. Som illustrert i grafen under, er det et tydelig mønster i hvilke gevinster som bedrifter får av et Nærings-ph.d.-prosjekt. Langt større andel av bedriftene rapporterer om resultater av operasjonell karakter enn kommersielle. Dette gjenspeiler også ordningens formål, der hovedvekten ligger på grunnforskning og industriell forskning, fremfor kommersiell utvikling.

Blant kandidatene og representanter/veiledere i bedrift oppgir mellom 40 og 60 prosent at doktorgradsprosjektet har bidratt til nye eller forbedrede metoder, produkter, prosesser eller tjenester. Når man ser på andelen som har rapportert minst én av disse tre resultatene, svarer hele 70 prosent at prosjektet i stor eller svært stor grad har ført til fornyelse eller forbedring på ett eller flere av disse områdene. Dette viser at Nærings-ph.d.-prosjektene i stor grad bidrar til utvikling og forbedring i bedriftenes (kjerne)aktiviteter, og til å styrke den faglige og tekniske kapasiteten.

Figur 4-5: Andel som oppgir at doktorgradsprosjektet stor/svært stor grad har bidratt til/kommer til å bidra til (...) Kilde: Menon Economics.



Når det gjelder mer direkte økonomiske resultater, som økt salg, økte markedsandeler eller reduserte kostnader, er andelen betydelig lavere. Mellom 15 og 20 prosent oppgir at doktorgradsprosjektet i stor eller svært stor grad har hatt slike resultater. Dette er ikke et overraskende funn. En doktorgrad handler i hovedsak om å utvikle ny kunnskap, og koblingen mellom forskningsresultater og konkrete kommersielle resultater er ofte indirekte. Økt verdiskaping i form av høyere salg eller lavere kostnader oppstår som regel først på et senere tidspunkt, og krever gjerne at forskningsresultatene omsettes i nye produkter, prosesser eller markedsstrategier før de gir økonomisk utslag.

Tilsvarende funn kom frem i evalueringen av OFFPHD fra 2022. For OFFPHD oppgir 40-50 prosent av de offentlige virksomhetene at doktorgradsprosjektet i stor eller svært stor grad hadde bidratt til utvikling eller forbedring av virksomhetens metoder, produkter, prosesser eller tjenester. Mens færre oppgir resultater som reduserte kostnader. Mønsteret er dermed i stor grad det samme som for Nærings-ph.d.-prosjektene.

Selv om enkelte doktorgradsprosjekter har gitt eller kan føre til kommersielle gevinster for bedrifter på sikt, er som nevnt slike resultater ikke et hovedmål for Nærings-ph.d.-ordningen. Ordningen er rettet mot grunnforskning og industriell forskning, og skal bidra til økt forskningskompetanse og langsiktig verdiskaping på samfunnsnivå. Direkte bedriftsøkonomiske effekter må derfor forstås som en positiv bieffekt av kunnskapsutvikling og forskningsbasert samarbeid, og ikke som et mål i seg selv.

Likevel er det viktig å belyse bedriftsøkonomiske effekter, da det er sentralt for bedrifter og deres ønske til å bidra inn i denne typen prosjekter. Som nevnt i kapittel 3.4 oppga over halvparten av bedriftsrepresentantene at økt salg og verdiskaping på sikt var blant de viktigste motivasjonene for å delta i ordningen. Dette understøtter at bedriftsøkonomiske effekter er viktige for bedrifter som deltar i ordningen. Funnene presentert over tyder på at bedriftenes økonomiske forventninger ikke fullt ut er innfridd for alle. Selv om mellom 15-20 prosent av bedrifter rapporterer positive effekter, ser vi ikke at alle opplever de direkte økonomiske resultatene de i utgangspunktet hadde håpet på. Enkelte av intervjuene underbygger dette bildet. Noen bedrifter peker på at det kan ta lang tid før de økonomiske gevinstene av et Nærings-ph.d.-prosjekt blir tydelige, og at det derfor er krevende å vurdere når eller i hvilken grad investeringen faktisk har lønnet seg. En Nærings-ph.d. innebærer både økonomiske kostnader og betydelig ressursbruk.

Vår analyse viser at Nærings-ph.d.-prosjektene gir andre typer verdier som ikke nødvendigvis kommer til uttrykk i regnskapet. Økt samarbeid med forskningsmiljøer, høyere forskningskompetanse og mer forskningsaktivitet internt er blant gevinstene som ofte trekkes frem (jmfør kapittel 4.1 og 4.2). Slike resultater kan ha stor betydning for bedriftens utvikling og langsiktige konkurranseevne, selv om de ikke direkte kan spores i økt salg eller reduserte kostnader.

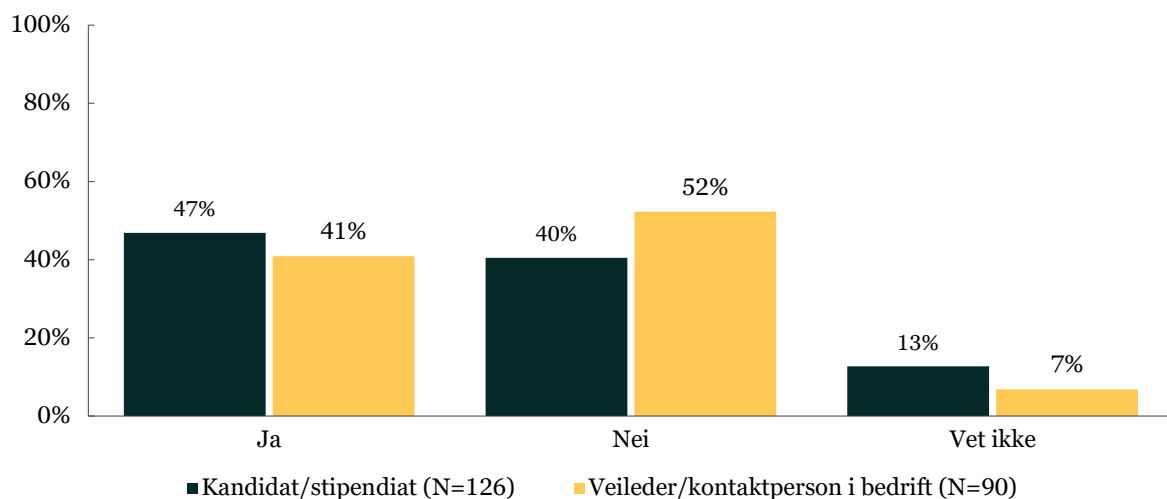
Til slutt er det viktig å merke seg at rundt en tredjedel av kandidatene (34 prosent) og veilederne (29 prosent) oppgir at det ennå er for tidlig å se konkrete resultater. Dette henger blant annet sammen med at mange prosjekter fortsatt er pågående eller nylig avsluttet. Denne evalueringen omfatter kun prosjekter med oppstart i 2017 eller senere, og mange av disse vil trolig kunne vise flere målbare resultater over tid. Dette understreker at resultatene må vurderes i et lengre tidsperspektiv, og at de økonomiske gevinstene trolig først vil kunne realiseres i løpet av de kommende årene.

Følgeprosjekter som er igangsatt på bakgrunn av Nærings-ph.d.-prosjektet

Et annet uttrykk for at Nærings-ph.d.-prosjektet skaper verdi og gevinster for deltakende bedrifter, er hvorvidt det har ført til nye initiativer eller prosjekter i etterkant. Slike følgeprosjekter kan bidra til å videreføre og forsterke gevinstene av doktorgradsarbeidet. De kan bestå av nye tilgrensende prosjekter, forskningsprosjekter og øvrige initiativ. Dette illustrerer hvordan ordningen kan fungere som en katalysator for videre forskning og innovasjon i næringslivet.

Tallene fra spørreundersøkelsen underbygger dette bildet. Som vist i figuren oppgir 47 prosent av kandidatene og 40 prosent av bedriftsrepresentantene at doktorgradsprosjektet har ført til følgeprosjekter. Resultatet må tolkes i lys av at slike effekter gjerne realiseres over tid. Det tar ofte flere år før en bedrift etablerer nye prosjekter basert på erfaringene fra en Nærings-ph.d., og for mange av prosjektene i denne undersøkelsen er det fortsatt tidlig i forløpet. I tillegg er det en større andel av respondenter fra avsluttede enn pågående prosjekter som rapporterer, at prosjektet har ført til følgeprosjekter. Det er derfor rimelig å anta at andelen som rapporterer følgeprosjekter vil øke i årene fremover

Figur 4-6: Har doktorgradsprosjektet ført til følgeprosjekter? Kilde: Menon Economics.



At andelen er noe høyere blant kandidatene enn blant bedriftsrepresentantene kan ha flere forklaringer. Det kan tyde på at enkelte prosjekter har blitt videreført utenfor den opprinnelige bedriften, for eksempel i samarbeid med nye partnere eller forskningsmiljøer. Forskjellen kan også skyldes at kandidatene og bedriftene legger ulikt innhold i begrepet «følgeprosjekt». Kandidatene kan i større grad tolke nye arbeidsoppgaver eller videreføring av temaet som et følgeprosjekt, mens bedriftene gjerne reserverer begrepet for nye, selvstendige initiativer.

Vi har i tillegg undersøkt hvorvidt følgeprosjektene har mottatt offentlig finansiering. Et interessant funn er at de fleste følgeprosjektene *ikke* er finansiert av Forskningsrådet eller andre offentlige ordninger. Dette kan tolkes som et tegn på høy grad av addisjonalitet, da Nærings-ph.d.-ordningen utløser aktivitet og prosjekter som ikke ville blitt realisert uten støtten. Slik sett bidrar ordningen til langsiktige og selvforsterkende effekter i bedriftene, der erfaringene og kompetansen fra doktorgradsprosjektet videreføres i nye initiativer.

Det er en større andel som rapporterer om følgeprosjekter i Nærings-ph.d.-ordningen enn det som ble funnet i evalueringen av OFFPHD. I sistnevnte oppga bare 30 prosent av de offentlige virksomhetene at doktorgradsprosjektet hadde ført til følgeprosjekter. Det kan være flere forklaringer på denne forskjellen. For det første kan det være enklere å tilpasse bedriftens videre satsinger i privat sektor dersom prosjektets resultater gir grunnlag for det. For det andre kan forskjellen skyldes en sterkere kommersiell drivkraft i privat sektor, som i større grad utløser nye initiativer med økonomisk motivasjon.

Samlet peker resultatene på at Nærings-ph.d.-ordningen bidrar til verdiskaping for bedriftene på to nivåer. For det første gjennom forbedrede prosesser, metoder, produkter og tjenester som styrker virksomheten direkte. For det andre gjennom etablering av nye prosjekter og initiativer som

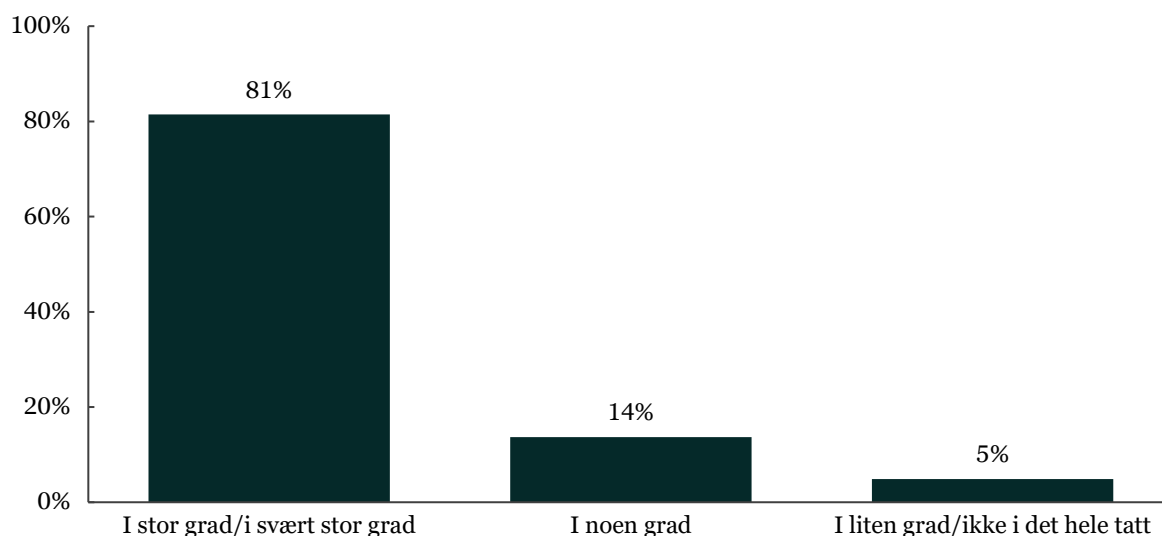
viderefører kunnskap og forskningsaktivitet, og dermed skaper mer varig verdi over tid. Det er også om lag en tredjedel som oppgir at det fremdeles er for tidlig å se resultater av doktorgraden, og vi kan derfor forvente at flere resultater (og effekter) realiseres på lengre sikt.

4.4 Resultater for kandidatene

Nærings-ph.d.-ordningen gir kandidater mulighet til å ta en doktorgrad med utgangspunkt i problemstillinger fra egen bedrift. Verdien av ordningen for kandidaten ligger ikke bare i selve graden, men i hvilken grad kandidatene får anvendt kompetansen etter fullført doktorgradsprosjekt. Dersom kunnskapen forblir lite brukt i nye arbeidsoppgaver, svekkes både den individuelle gevinsten av doktorgraden og ordningens samlede effekt.

I intervjuer fremhever kandidatene at det er viktig å ha en plan for hvordan kompetansen skal brukes i bedriften etter fullført grad. Med andre ord at doktorgraden ikke bare blir en tittel, men et redskap for videre utvikling. Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at flertallet av kandidatene opplever å få brukt kompetansen fra doktorgradsprosjektet i sitt videre arbeid. Fire av fem kandidater svarer at de i stor eller svært stor grad får anvendt kunnskapen fra Nærings-ph.d.-løpet i sin nåværende eller senere jobb. Dette tyder på at ordningen bidrar til varig og relevant kompetanse som forblir verdifull etter prosjektslutt.

Figur 4-7: I hvilken grad opplever du at kompetansen fra Nærings-ph.d.-løpet har blitt brukt i ditt videre arbeid (enten i nåværende eller senere jobb)? Svar fra kandidat. N=124. Kilde: Menon Economics.

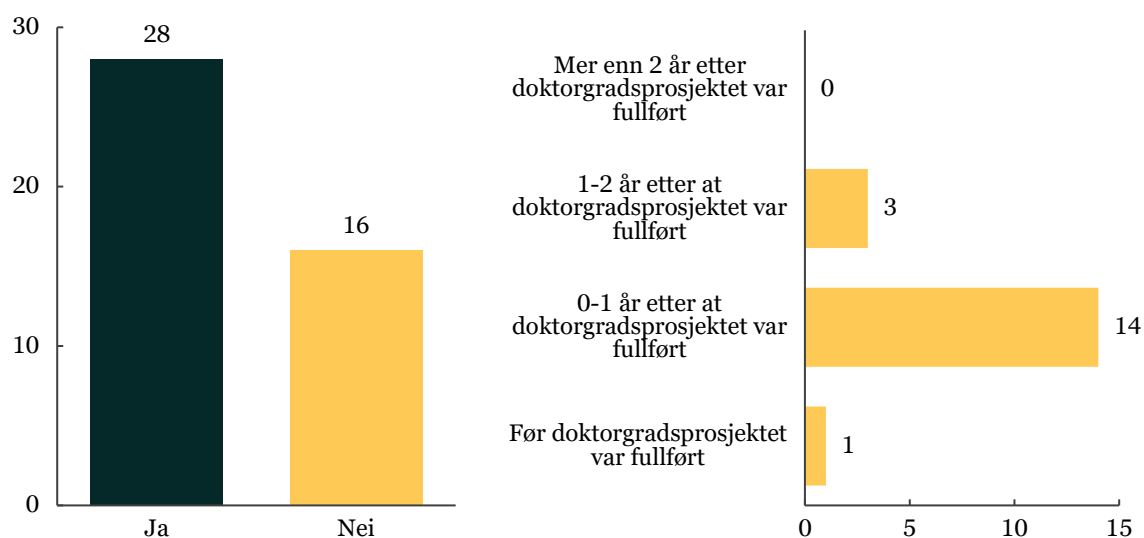


I intervjuene beskriver kandidatene at muligheten til å bruke kompetansen i etterkant har stor betydning for motivasjonen underveis. Etter flere år med målrettet forskningsarbeid kan det oppleves demotiverende å gå tilbake til mer operative stillinger uten forskningsinnhold. Enkelte forteller at manglende mulighet til å videreføre arbeidet fra doktorgraden var en viktig årsak til jobbskifte etter prosjektet.

For å belyse kandidatens videre karriere etter fullført grad ble bedriftsrepresentanter spurt om kandidaten fortsatt var ansatt. Svarene fra spørreundersøkelsen viser at 28 av de 44 kandidatene har sluttet i bedriften, ofte kort tid etter prosjektslutt. Merk at antall svar er lavt, så resultatene må tolkes med varsomhet, men de gir en indikasjon. Blant dem som har sluttet, oppgis årsaker som manglende

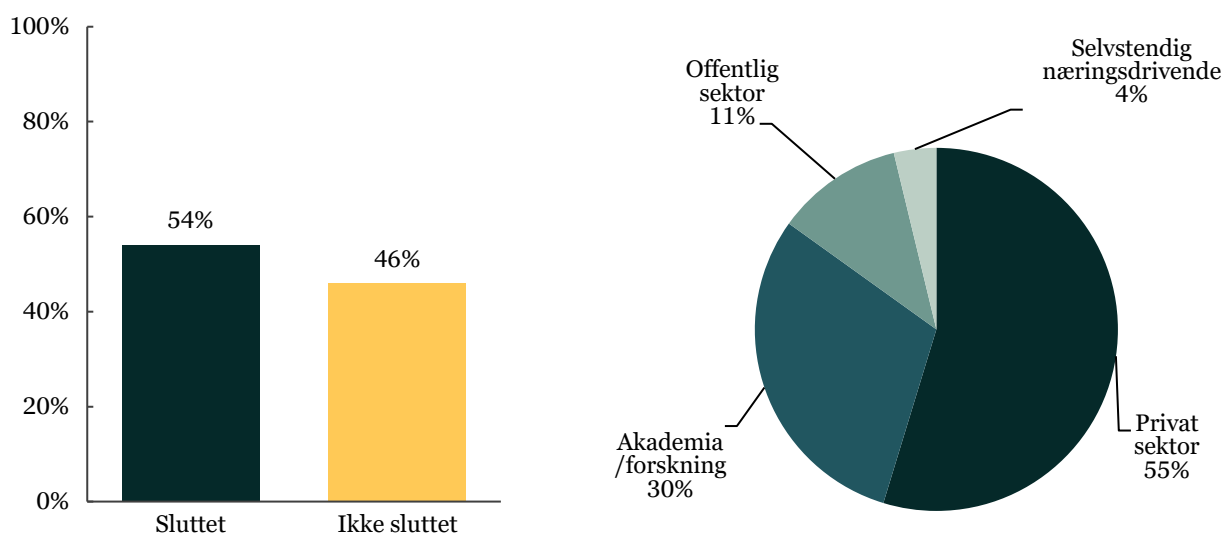
videre forskningsmuligheter, ønske om faglig utvikling i ny retning, eller at stillingen i utgangspunktet var midlertidig.

Figur 4-8: Til venstre: Er kandidaten fortsatt ansatt i virksomheten? (Blant de med oppnådd grad). *N=44*. Til høyre: Når eventuelt sluttet kandidaten i virksomheten? *N=18*. Kilde: Menon Economics.



For å supplere spørreundersøkelsen har vi kartlagt nåværende arbeidssted for kandidater med avsluttede prosjekter ved hjelp av informasjon fra LinkedIn og åpne kilder. Denne gjennomgangen tyder på at mobiliteten kan være noe høyere enn det som fremgår av spørreundersøkelsen. Som vist i figuren under, har litt over halvparten av kandidatene byttet jobb etter fullført doktorgrad. Selv om kartleggingen ikke tar høyde for navnebytter, konkurs eller organisatoriske endringer, peker den mot et mønster av høy mobilitet blant tidligere kandidater.

Figur 4-9: Oversikt over om kandidaten har sluttet i bedriften i virksomheten etter avsluttet doktorgradsprosjekt, og hvor de jobber i dag. *N=211*. Kilde: LinkedIn/Google søk, bearbeidet av Menon Economics.



Blant dem som har byttet jobb, har 55 prosent gått til en bedrift i privat sektor, 11 prosent til offentlig sektor, mens om lag 30 prosent har gått til akademia eller forskningsinstitusjoner. At en del kandidater bytter jobb etter endt grad, bør ikke tolkes som negativt. Mobilitet kan tvert imot bidra til å spre

forskningskompetanse til andre deler av næringslivet. At majoriteten av kandidater fortsetter i næringslivet, viser at forskningskompetansen videreføres og kommer flere bedrifter til gode.

Andelen som går til academia på rundt 30 prosent samsvarer med funnene i kapittel 3.2, der omtrent en femtedel av kandidatene oppga at de ville tatt en ordinær ph.d. i academia dersom de ikke hadde fått støtte til et Nærings-ph.d.-prosjekt. Deler av mobiliteten til forskningssektoren kan derfor gjenspeile en underliggende forskningsinteresse hos enkelte kandidater.

Samlet sett viser resultatene at Nærings-ph.d.-ordningen i stor grad lykkes med å bygge varig kompetanse og forskningsforståelse hos kandidatene. De fleste får brukt kunnskapen i videre arbeid, enten i bedriften de gjennomførte Nærings-ph.d.-en i, eller i nye virksomheter, og ordningen bidrar dermed til å styrke forskningskapasiteten i næringslivet som helhet. Selv om mobiliteten er høy, bidrar den til spredning av kunnskap snarere enn tap av ressurser, og støtter opp under ordningens overordnede mål om å fremme forskning, kompetanse og samarbeid mellom academia og næringsliv. Dette understreker betydningen av at bedrifter som gjennomfører Nærings-ph.d.-prosjekter, sikrer at kompetansen og resultatene spres internt, slik funnene i kapittel 4.1 viser.

4.5 Resultater for academia og forskningsinstitusjoner

I tillegg til kandidaten og bedriften involverer et Nærings-ph.d.-prosjekt alltid en gradsgivende institusjon. Det er ved disse institusjonene kandidatene gjennomfører sin doktorgrad, og kvaliteten på arbeidet avhenger i stor grad av veiledning, faglig oppfølging og de ressursene institusjonen stiller til rådighet. Gradsgivende institusjoner spiller derfor en sentral rolle for ordningen, både som faglig premissleverandør og som samarbeidspartner for næringslivet.

Som vist i kapittel 3 oppgir gradsgivende institusjoner flere grunner til at de deltar i ordningen. Deltakelsen motiveres ofte av faglige og strategiske gevinster snarere enn økonomiske. For at ordningen skal opprettholde og styrke sin relevans, er det derfor viktig at den også gir verdi for academia. Funnene i dette delkapittelet bygger på intervjuer med veiledere og administrativt ansatte ved universitet og høyskoler som har erfaring med Nærings-ph.d.-prosjekter.

I hovedsak peker intervjuene på tre overordnede resultater for gradsgivende institusjoner:

- **Styrket samarbeid og nettverk:** Ordningen bidrar til tettere kontakt med næringslivet, nye samarbeidspartnere og styrkede relasjoner til eksisterende bedrifter.
- **Mer anvendt og relevant forskning:** Prosjektene tar utgangspunkt i konkrete problemstillinger i næringslivet, noe som åpner for forskning på nye temaer.
- **Økt forskerrekruttering og -finansiering:** Nærings-ph.d.-kandidater kommer i tillegg til institusjonenes ordinære doktorgradsstillinger, noe som øker kapasiteten.
- **Varige faglige og økonomiske ringvirkninger:** Samarbeidet kan også føre til nye offentlige og/eller bedriftsfinansierte prosjekter.

En av de viktigste resultatene av å delta i en Nærings-ph.d.-grad for gradsgivende institusjoner er økt samhandling og et utvidet nettverk mot næringslivet. Som vist tidligere i rapporten (kapittel 4.1), opplever mange kandidater og bedrifter at ordningen styrker samarbeidet mellom næringsliv og academia. Dette bekreftes også av representanter fra institusjonene, som beskriver hvordan prosjektene har bidratt til nye kontaktflater med bedrifter og styrket relasjoner til eksisterende samarbeidspartnere.

Veilederne trekker frem at ordningen gir mulighet til å utforske nye forskningsspørsmål som springer ut fra konkrete problemstillinger i næringslivet, snarere enn fra rent teoretiske utgangspunkt. Dette gir

rom for mer anvendt forskning og bidrar til kunnskapsutvikling på områder som ellers ikke ville blitt prioritert. Flere påpeker også at resultatene fra Nærings-ph.d.-prosjektene i større grad tas i bruk i praksisfeltet, og at overføringen fra forskning til anvendelse skjer raskere enn i tradisjonelle doktorgradsprosjekter.

Ordningen gir i tillegg enkelte økonomiske og kapasitetsmessige fordeler for gradsgivende institusjoner. Inntrykket fra intervjuene peker på at Nærings-ph.d.-kandidater kommer i tillegg til institusjonenes egne stipendiatstillinger, og dermed bidrar til å øke den samlede forskningskapasiteten. Prosjektene finansieres delvis av bedriftene, slik at de ikke konkurrerer direkte med institusjonenes egenfinansierte stillinger. Dette gjør det mulig å ta opp flere kandidater og styrke forskningsaktiviteten uten å øke de interne kostnadene.

Selv om de direkte økonomiske gevinstene beskrives som moderate, fremheves det at samarbeidene som etableres gjennom ordningen ofte gir ringvirkninger. I enkelte tilfeller har relasjonen til bedriftene ført til nye forskningsprosjekter (enten innenfor samme tema som Nærings-ph.d.-en, eller på nye områder) finansiert gjennom bedriften eller andre offentlige virkemidler. Slike følgeprosjekter gir mer varige effekter for institusjonene og styrker samarbeidet mellom forskning og næringsliv over tid.

Samlet sett viser funnene at Nærings-ph.d.-ordningen også skaper verdi for akademia, selv om gevinstene er mindre direkte og mer langsiktige enn for kandidatene og bedriftene. Det er naturlig gitt at prosjektene først og fremst tar utgangspunkt i bedriftens behov. For gradsgivende institusjoner gir ordningen en reell mulighet til å drive mer anvendt forskning, bygge relasjoner til næringslivet og øke forskningskapasiteten.

5 Forvaltningen av ordningen

Nærings-ph.d.-ordningen fremstår i hovedsak som effektivt organisert. Søknadsprosessen oppleves som oversiktlig og håndterbar for de fleste. Vurdering av kvaliteten på søknadene gjøres av de gradsgivende institusjonene, mens Forskningsrådet vurderer de formelle kravene. Dette er en hensiktsmessig løsning som både er ressursbesparende og sikrer tilstrekkelig faglig kvalitet.

Gjennomføringen av prosjektene preges av god forankring og høy fullføringsgrad, men mange bruker lengre tid enn planlagt. Forsinkelsene vurderes ikke som problematiske, og kan ofte forklares av permisjoner og praktiske forhold. Enkelte kandidater opplever likevel utfordringer knyttet til prioritering og balanse mellom ordinært arbeid og doktorgradsarbeid. Kun halvparten av kandidatene oppgir at de opplever å ha blitt en del av det faglige miljøet ved gradsgivende institusjon.

Dette kapittelet vurderer Nærings-ph.d.-ordningens effektivitet. Målet er å identifisere hva som fungerer, og hvor justeringer kan gjøre ordningen mer treffsikker. Kapittelet er strukturert slik:

- **Prosjektinitiativ og -etablering:** hvem som tar initiativ, hvordan prosjekter utformes, og i hvilken grad de er forankret og koblet til virksomhetens aktiviteter og satsinger.
- **Søknadsprosess og -utvelgelse:** opplevd brukervennlighet og tidsbruk i søknadsløpet, dialog mellom aktørene, hvordan søknader vurderes (formelle krav), samt erfaringer med løpende versus fast frist.
- **Gjennomføring av Nærings-ph.d.-prosjektene:** faktisk varighet og forsinkelser, avbrudd, disponering av tid mellom virksomhet og gradsgivende institusjon, faglig tilhørighet, møteplasser og bindingstid.
- **Oppfølging fra Forskningsrådet:** fordeler og ulemper ved sentralisert oppfølging, og hva dette innebærer for ordningen.

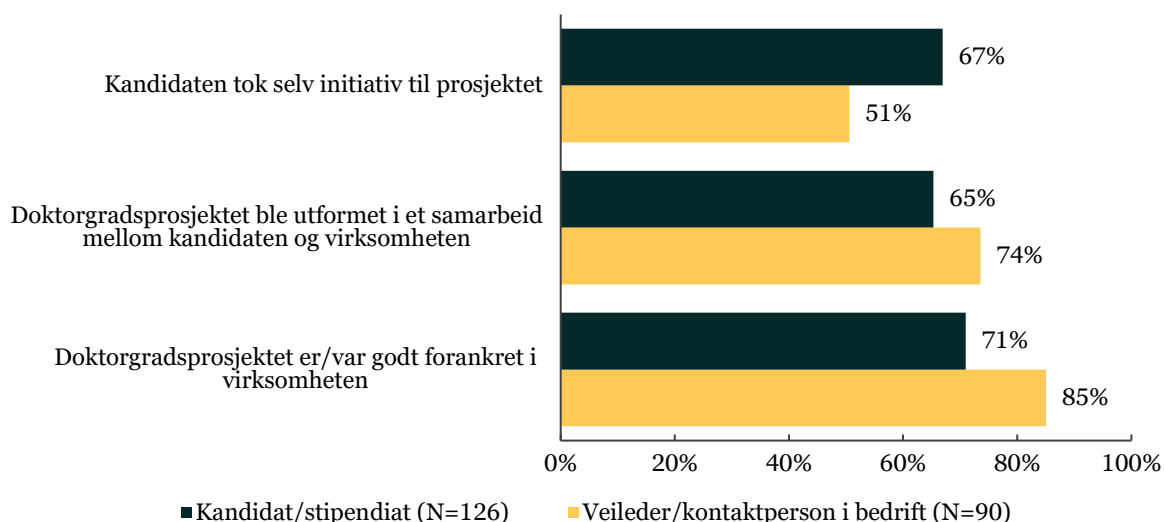
5.1 Prosjektinitiativ og -etablering

Et Nærings-ph.d.-prosjekt er et samarbeid mellom en kandidat, en bedrift og en gradsgivende institusjon. Hvordan dette samarbeidet etableres og organiseres har betydning både for prosjektets forankring, kvalitet og gjennomføring. I det følgende ser vi nærmere på hvordan initiativet til prosjektene oppstår, og i hvilken grad de er forankret og knyttet til bedriftens aktiviteter og satsinger.

Som vist i kapittel 3 oppgir mange kandidater og bedrifter at en viktig motivasjon bak et Nærings-ph.d.-prosjekt handler om muligheten for kandidaten til å ta en doktorgrad. Dette gjenspeiles også i hvem som tar initiativet til prosjektene. Som illustrert i figuren under, oppgir om lag to tredjedeler av kandidatene at initiativet kom fra dem selv, mens omtrent halvparten av bedriftsrepresentantene svarer det samme. Dette bekreftes også i intervjuene.

Uavhengig av hvem som tok initiativ til prosjektet, blir det i de fleste tilfellene utformet som et samarbeid mellom kandidaten og virksomheten. Som vist i grafen under oppgir 65 prosent av kandidatene og 74 prosent av bedriftsrepresentantene dette. At doktorgradsprosjektene i stor grad blir til gjennom samarbeid mellom kandidat og virksomhet, peker på at partene sammen finner fram til et tema som både er faglig interessant for kandidaten og strategisk relevant for bedriften. For bedriftene er dette avgjørende, ettersom de investerer betydelige ressurser i prosjektet. Samarbeid i utformingen av prosjektet bidrar derfor til å sikre at forskningen har nytteverdi og at det er sannsynlig med et større utbytte etter endt doktorgrad.

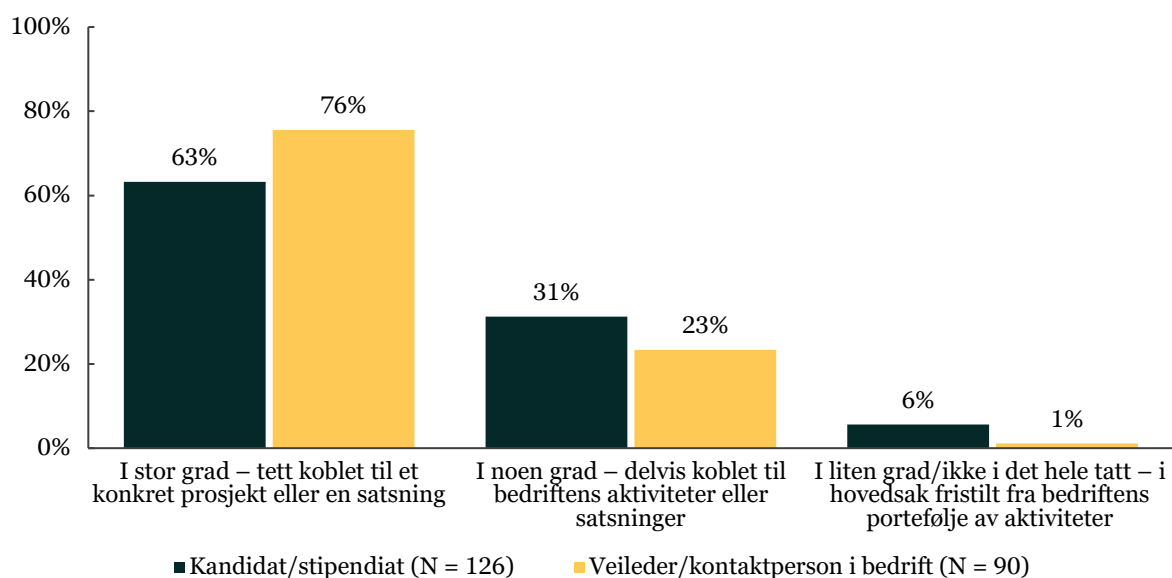
Figur 5-1: Andel som oppgir følgende i «stor/svært stor grad». Kilde: Menon Economics.



Som illustrert i figuren over, sier 85 prosent av bedriftsrepresentantene og over 70 prosent av kandidatene at prosjektet var godt forankret i virksomheten. En slik forankring er viktig av flere grunner. For det første gir det prosjektet legitimitet og synlighet internt i bedriften, slik at både ledelse og kollegaer forstår formålet med forskningen. For det andre bidrar forankringen til å ansvarliggjøre bedriften som samarbeidspartner og tilrettelegger for kandidaten. Dette øker sannsynligheten for at bedriften faktisk tar i bruk kunnskapen som utvikles gjennom prosjektet.

Videre viser resultatene at de fleste opplever at prosjektet var tett koblet til bedriftens aktiviteter og satsinger, som illustrert i figuren under. At prosjektene både er godt forankret og tett koblet til bedriftens satsinger er sentralt for å oppnå verdiskaping. Det gjør at forskningen integreres i virksomhetens pågående utviklingsarbeid, og at resultatene kan tas i bruk i eksisterende prosesser, produkter eller tjenester. En slik kobling reduserer risikoen for at prosjektet blir et isolert initiativ uten praktisk anvendelse.

Figur 5-2: I hvilken grad var/er Nærings-ph.d.-prosjektet knyttet til bedriftens aktiviteter eller satsninger? Kilde: Menon Economics.



Det er noen flere bedriftsrepresentanter enn kandidater som mener at prosjektet var tett knyttet til bedriftens satsinger (76 prosent mot 63 prosent). Dette behøver ikke tolkes som en uenighet, men kan skyldes at bedriftsrepresentantene har et bedre overblikk over virksomhetens samlede aktiviteter, mens kandidatene vurderer relevansen mer ut fra sitt eget forskningsarbeid. At kandidatene svarer noe mer nøkternt kan også henge sammen med at enkelte i mindre grad opplevde å få tatt i bruk kunnskapen fra doktorgraden underveis eller rett etter fullføring. Som vist i kapittel 4.3 er det likevel svært få som opplever at kompetansen fra doktorgraden ikke har kommet til nytte i senere arbeid.

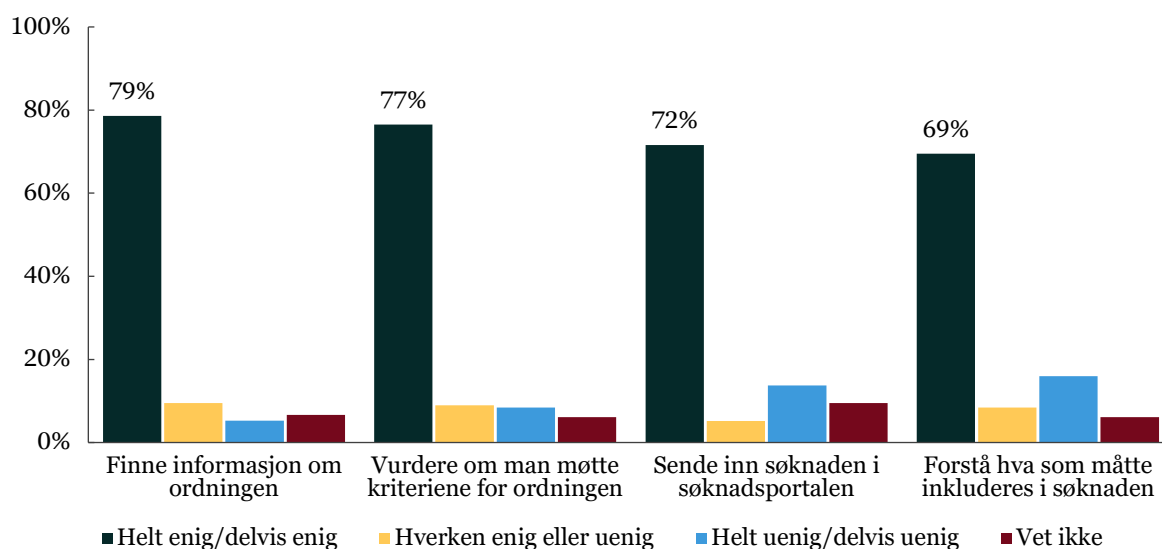
5.2 Søknadsprosess og -utvelgelse

Søknadsprosessen i Nærings-ph.d.-ordningen innebærer samarbeid mellom flere aktører: kandidaten, bedriften og den gradsgivende institusjonen. For å forstå hvordan ordningen fungerer i praksis, ser vi både på hvordan søknadsprosessen oppleves og gjennomføres, og hvordan søknadene vurderes og behandles. I tillegg drøftes betydningen av at ordningen har løpende søknadsfrist.

Søknadsprosessen

Våre analyser peker på at søknadsprosessen for Nærings-ph.d.-ordningen i hovedsak oppleves som håndterbar og ukomplisert. Dette understøttes av at et stort flertall både opplevde at det var enkelt å finne informasjon om ordningen, vurdere om man møtte kriteriene for støtte, forstå hva som skulle inkluderes i søknaden og å sende inn selve søknaden i portalen. Dette er illustrert i figuren under.

Figur 5-3: Opplevelse av søknadsprosessen. «Det var enkelt å...» N=216. Kilde: Menon Economics.



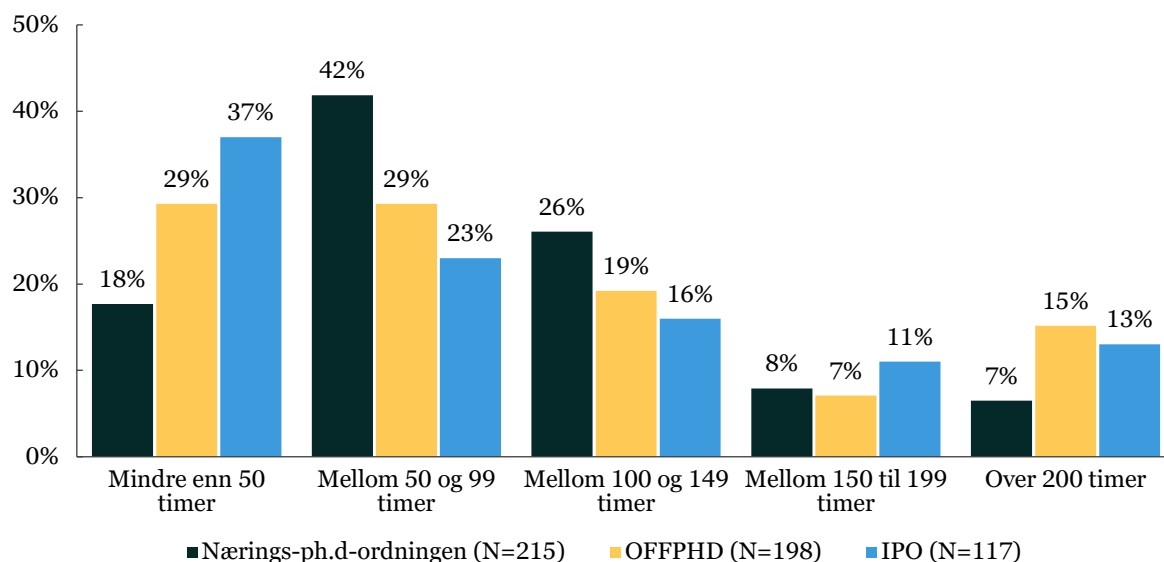
Det er noen forskjeller mellom de ulike delene av prosessen. Noe flere opplever den innledende fasen, altså det å finne informasjon og vurdere egen kvalifisering, som enklere enn det faktiske søknadsarbeidet. Mer spesifikt mener nærmere 80 prosent at det var enkelt å finne informasjon om ordningen og å vurdere om man møtte kriteriene for å søke. Noen færre respondenter, rundt 70 prosent, oppgir at det var enkelt å forstå hva som måtte inkluderes i søknaden og å sende inn søknaden i portalen.

I intervjuene trekkes det frem hvorfor søknadsprosessen kan oppleves som utfordrende for enkelte. Det er ofte enkeltpersoner, typisk kandidaten selv, som utformer og sender inn søknaden. Disse har gjerne mindre erfaring med Forskningsrådets søknadssystemer og med hva som skal inkluderes i en slik søknad. I tillegg rekrutterer Nærings-ph.d.-ordningen mange bedrifter som ikke tidligere har hatt

mye kontakt med Forskningsrådet. Det er derfor naturlig at noen opplever søknadsprosessen som mer krevende.

Hvor mye tid søknadsarbeidet som brukes på søknadsarbeidet, sier også noe om hvor krevende prosessen er for søkerne. Som illustrert i figuren under brukte om lag 60 prosent færre enn 100 timer på å utarbeide søknaden, mens 40 prosent oppgir at de brukte mer enn 100 timer.

Figur 5-4: Tidsbruk i søknadsprosessen, sammenlignet med OFFPHD og IPO. Kilde: Menon Economics.



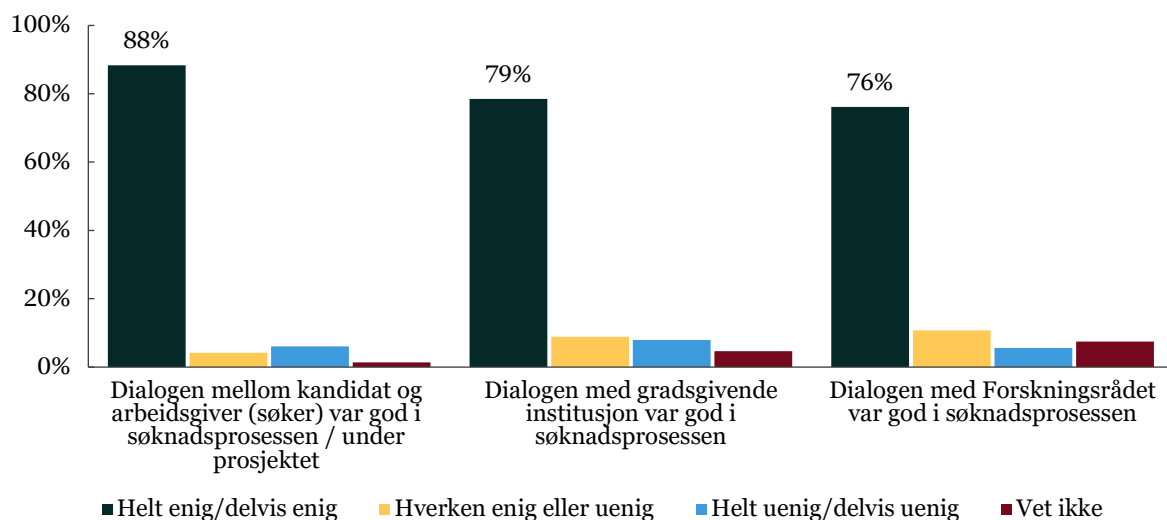
Dette nivået av ressursbruk er omtrent det samme som for Offentlig sektor-ph.d.-ordningen (OFFPHD) og Innovasjon i offentlig sektor (IPO), der omtrent 60 prosent bruker mindre enn 100 timer og 40 prosent mer. Forskjellen er at søkerne i Nærings-ph.d.-ordningen i snitt bruker nærmere 100 timer, mens søkerne i OFFPHD og IPO i større grad ligger nærmere 50 timer.

Det kan stilles spørsmål ved om dette er mye eller lite. Søknadsprosessen krever samordning mellom flere aktører (bedrift, kandidat og gradsgivende institusjon) og det er naturlig at dette medfører noe mer tidsbruk. I tillegg kan det være ressurskrevende å utarbeide en fullstendig søknad dersom man har begrenset erfaring med Forskningsrådets systemer.

Evalueringen av IPO-ordningen fra 2022 konkluderte med at den høye ressursbruken, kombinert med lav innvilgelsesgrad, kunne tilsi behov for en todelt søknadsprosess. En slik vurdering kan også være relevant for Nærings-ph.d.-ordningen, men forutsetter at løpende søknadsfrist ikke gjeninnføres. Denne problemstillingen omtales nærmere i neste delkapittel om løpende versus fast søknadsfrist.

En effektiv søknadsprosess forutsetter god dialog (og samhandling) mellom kandidat, bedrift, gradsgivende institusjon og Forskningsrådet. Som illustrert i figuren under viser resultatene at dialogen mellom aktørene i hovedsak fungerer godt. Dette tyder på at samhandlingen mellom partene i stor grad bidrar til å støtte opp under en effektiv og forutsigbar prosess.

Figur 5-5: Vurdering av dialog i søknadsprosessen. N=214. Kilde: Menon Economics.

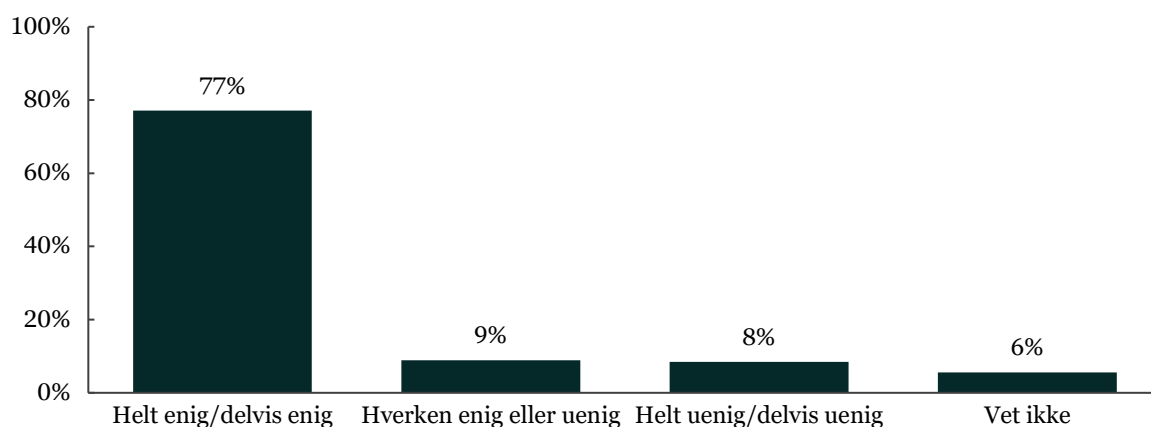


Blant de ulike aktørene vurderes dialogen mellom kandidat og bedrift som best (88 prosent, jamfør figuren over). Dette gjelder både dialog under søknadsprosessen og videre i prosjektet. Funnet er ikke overraskende, ettersom kandidat og bedriftsrepresentant som regel har et etablert arbeidsforhold og allerede samarbeider tett i det daglige.

Ser vi funnet i lys av hvem som har svart, er det 94 prosent av kandidatene og 84 prosent av bedriftskandidatene som oppgir at samarbeidet mellom dem har fungert godt. Bedriftsrepresentantene er altså gjennomgående mer fornøyde enn kandidatene. Dette kan ha flere forklaringer. For det første har bedriftsrepresentanter gjerne et mer overordnet perspektiv og opplever samarbeidet som velfungerende så lenge prosjektet skrider frem som planlagt. Kandidatene står tettere på det daglige arbeidet og kan oppleve større behov for avklaringer og oppfølging underveis. For det andre kan noen kandidater ha hatt utfordringer med å balansere kravene fra bedriften og den gradsgivende institusjonen, noe som også kan påvirke opplevelsen av dialogen. Dette er et tema som går igjen i erfaringene fra gjennomføringsfasen og som omtales nærmere senere i kapittelet.

Et siste element i vurderingen av søknadsprosessen handler om hvordan søkerne opplever Forskningsrådets vurdering og behandling av søknadene. Som illustrert i figuren under opplever 77 prosent av respondentene at Forskningsrådets søknadsbehandling og -vurdering var effektiv.

Figur 5-6: Påstand: «Forskningsrådets søknadsvurdering og -behandling var effektiv». N=214. Kilde: Menon Economics.



Tilsvarende spørsmål ble også stilt i den tidligere evalueringen av OFFPHD. Funnene fra Nærings-ph.d.-ordningen er svært like resultatene fra OFFPHD. Det er ikke unaturlig, ettersom begge ordningene har hatt en tilnærmet lik søknadsprosess. Sammenligningen kan også gjøres fordi evalueringen av OFFPHD ble gjennomført i en periode med løpende opptak, på samme måte som for de fleste prosjektene i vår undersøkelse. Ettersom flertallet av respondentene fikk innvilget sine prosjekter før 2023, da fast utlysning ble innført for Nærings-ph.d.-ordningen, er funnene derfor sammenlignbare.

Vurdering av nærings-ph.d.-søknader

Forskningsrådet vurderer søknader til Nærings-ph.d.-ordningen primært opp mot et sett av formelle krav som avgjør om prosjektet kvalifiserer for støtte. Dette innebærer at:

- bedriften må ha tilstrekkelig økonomi og kapasitet til å gjennomføre prosjektet,
- det ikke foreligger interessekonflikter mellom bedriften og den gradsgivende institusjonen,
- det kun kan være ett Nærings-ph.d.-prosjekt per bedrift per år, og
- søknaden må inneholde dokumentasjon på opptak ved en gradsgivende institusjon.

Som illustrert i figuren i foregående del, opplever de fleste søkere at Forskningsrådets behandling av søknadene er effektiv. Det gjennomføres ingen faglig kvalitetsvurdering av forskningsidéen eller kandidaten av Forskningsrådet i denne prosessen. Dette skiller Nærings-ph.d.-ordningen fra mange andre forskningsfinansieringsordninger, der vurderingen vanligvis baseres på vurderinger fra et ekspertpanel.

I Nærings-ph.d.-ordningen sikres kvalitet på andre måter. Den viktigste mekanismen ligger hos den gradsgivende institusjonen, som vurderer både prosjektets vitenskapelige kvalitet og kandidatens kvalifikasjoner før opptak. Institusjonene har etablerte rutiner og kriterier for dette, og opptak skjer først når prosjektet anses å ha tilstrekkelig faglig nivå og relevans for et doktorgradsløp. En annen sentral kvalitetsmekanisme ligger hos bedriften. Ved at bedriften selv investerer tid og ressurser i prosjektet, fungerer den som en garanti for relevans og nytteverdi. Som vist i kapittel 5.1 er de fleste prosjektene tett koblet til virksomhetens egne aktiviteter og satsinger. Dette gjør at forskningen i praksis forankres der den har størst potensial for å skape verdiskaping og kunnskapsoverføring mellom akademia og næringsliv. Sammen bidrar disse mekanismene til at kvaliteten i Nærings-ph.d.-prosjektene ivaretas gjennom et samspill mellom Forskningsrådet, bedriften og den gradsgivende institusjonen, hvor hver aktør har et tydelig og komplementært ansvar.

Ordningen fremstår som hensiktsmessig også sett fra et forvaltningsperspektiv. Det er ressursbesparende for Forskningsrådet at søknadene ikke må gjennom fagpaneler eller omfattende kvalitetsvurderinger. I stedet legges ansvaret der kompetansen faktisk ligger, hos de gradsgivende institusjonene når det gjelder forskningskvalitet, og hos bedriftene når det gjelder relevans og nytteverdi. En ulempe ved denne modellen er at det ikke er mulig å gjøre prioriteringer på tvers av prosjekter når det gjelder tema, metode eller type kandidat. I praksis betyr dette at Forskningsrådet ikke kan velge hvilke typer prosjekter som bør støttes ut fra samfunnsmessige eller strategiske hensyn. Enkelte føringer gjøres likevel, ettersom det finnes øremerkede midler innenfor bestemte tematiske områder. Disse prioriteringene styres i hovedsak av Forskningsrådets øvrige porteføljer og satsinger.

Dette reiser et prinsipielt spørsmål: *Bør Forskningsrådet sette retningen for hvilke typer Nærings-ph.d.-prosjekter som skal støttes, eller bør dette overlates til næringslivet selv?* Et argument for dagens modell er at næringslivet ofte har best innsikt i egne behov, og dermed er best posisjonert til å initiere forskningsprosjekter som faktisk skaper nytte og verdi. Samtidig sikrer opptaket ved de gradsgivende institusjonene at prosjektene holder et faglig nivå som kvalifiserer til doktorgrad. Denne

kombinasjonen gjør at ordningen i praksis bidrar til mer næringsrettet forskning, som springer ut av reelle problemstillinger i bedriftene, og som utvikles i tett samspill med academia. Dette er et viktig bidrag til å øke omfanget av forskning som både har vitenskapelig kvalitet og direkte relevans for næringslivet.

Til sammen danner disse mekanismene et tillitsbasert kvalitetssystem mellom partene. Forskningsrådet har tillit til at gradsgivende institusjoner ivaretar den vitenskapelige kvaliteten, og at bedriftene sikrer relevans og praktisk nytte. Denne ansvarsdelingen gjør ordningen fleksibel og effektiv, og den bygger på et gjensidig ansvar for at prosjektene holder høy kvalitet og gir faktisk verdi.

Tekstboks 5-1: Betrachtinger rundt løpende opptak versus fast søknadsfrist.

Nærings-ph.d.-ordningen har tradisjonelt hatt løpende søknadsfrist, men fra 2023 gikk ordningen over til én fast utlysning årlig. Det vurderes nå en overgang til løpende søknadsmottak for alle programmer hos Forskningsrådet. En slik modell innebærer at søknader kan sendes inn fortløpende og behandles i flere puljer gjennom året, i stedet for én eller to faste frister.

Erfaringer fra en tidligere Menon-rapport om innføring av tilnærmet løpende søknadsmottak for IPN (Innovasjonsprosjekt i Næringslivet) gir nyttig innsikt i hva en slik omlegging kan innebære. I 2020 ble IPN endret fra å ha én årlig fast søknadsfrist til såkalt løpende søknadsmottak, hvor søknader kunne sendes inn fortløpende og deretter behandles i tre puljer gjennom året. Ordningen var dermed ikke fullt ut løpende. Bakgrunnen for endringen var et ønske om å gjøre ordningen mer relevant for næringslivet, ved å legge bedre til rette for søknader som oppstår når prosjektene er modne og unngå at gode prosjekter «foreldes» mens man venter på neste frist.

Rapporten om IPN viste flere positive effekter. Brukerne rapporterte at søknadene i gjennomsnitt holdt like høy eller høyere kvalitet enn tidligere, fordi de kunne arbeide med dem frem til prosjektet var modent, i stedet for å tilpasse seg én årlig frist. Verdien av å kunne revidere og sende inn søknader på nytt etter avslag ble også fremhevet, noe som bidro til læring og gradvis kvalitetsforbedring.

Det ble også identifisert noen utfordringer. Overgangen medførte økt ressursbelastning i Forskningsrådet, ettersom søknadsbehandlingen ble spredt utover året og arbeidsprosessene måtte tilpasses fortløpende. Det oppstod også en risiko for at midlene ble brukt opp tidlig i året, noe som kunne skape uforutsigbarhet for brukerne og redusere bredden i hvilke aktører som søkte.

Disse erfaringene gir også læringspunkter for Nærings-ph.d.-ordningen. En løpende modell kan gjøre ordningen mer fleksibel for bedrifter og kandidater, og bidra til at gode prosjekter ikke «foreldes» før neste utlysning. Det kan utfordre forutsigbarheten dersom etterspørselen er høy og midlene begrenset. For Nærings-ph.d.-ordningen kommer i tillegg et særskilt hensyn: søknaden er avhengig av opptak ved gradsgivende institusjon. Dette demper behovet for helt løpende søknadsmottak, men kan likevel gjøre ordningen mer tilgjengelig dersom fleksibiliteten økes.

5.3 Gjennomføring av Nærings-ph.d.-prosjektene

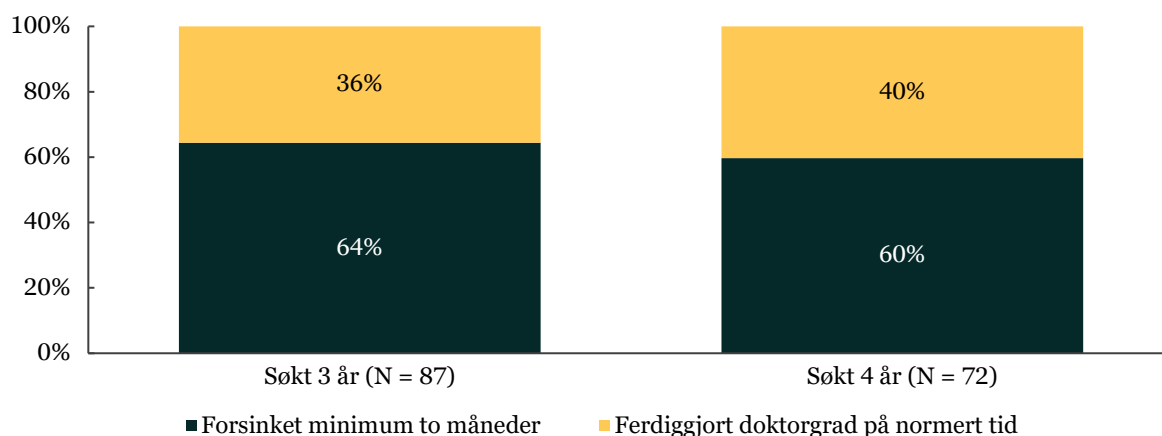
Denne delen analyserer hvordan prosjektene fungerer i praksis etter at de er innvilget. Vi ser på prosjektlengde og forsinkelser (hvor ofte og hvorfor varigheten avviker fra plan), avbrudd (omfang og når i løpet de inntreffer), samt hvordan kandidatene fordeler tiden mellom virksomheten og gradsgivende institusjon. Videre vurderer vi faglig tilhørighet og inkludering ved gradsgivende institusjon, behovet for møteplasser mellom kandidater og erfaringer med bindingstid etter fullført grad.

Prosjektlengde og tidsbruk

Nærings-ph.d.-prosjekter tar ofte lengre tid enn planlagt. Dette er ikke uvanlig for denne typen prosjekter, ettersom ordningen er individbasert og avhenger av én kandidat som skal gjennomføre et omfattende forskningsløp parallelt med arbeid i virksomheten. Forsinkelser kan dermed skyldes forhold som permisjoner, endringer i prosjektets innhold eller praktiske utfordringer i kombinasjonen mellom arbeid og forskning. Mange slike utsettelse er derfor uproblematisk, men det er likevel relevant å kartlegge omfanget for å vurdere om forsinkelser utgjør et større strukturelt trekk ved ordningen.

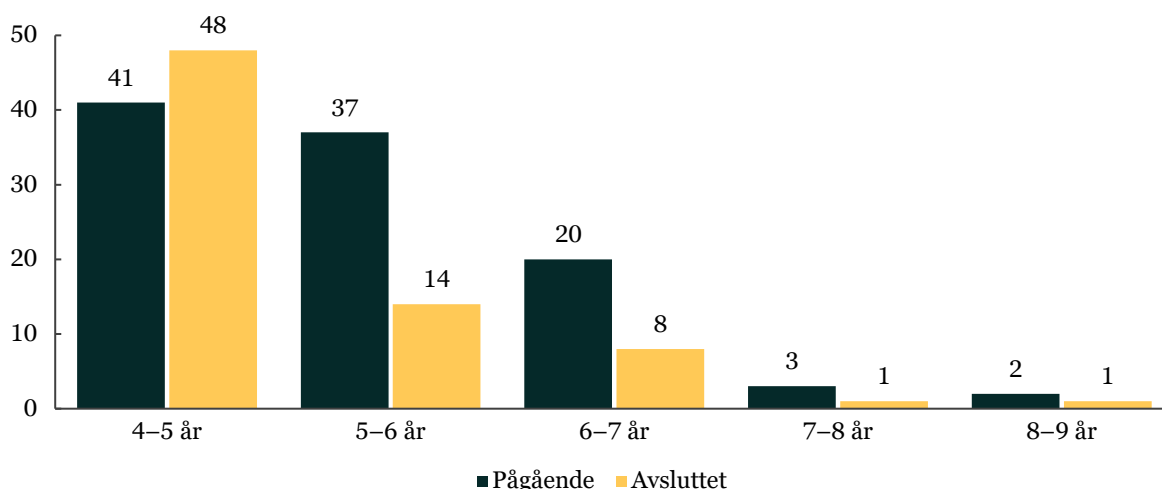
Erfaringene fra evalueringen av OFFPHD-ordningen viste at forsinkelser forekom oftere i treårige løp enn i fireårige. Det ble derfor anbefalt at søkere burde oppfordres til å planlegge for fireårige løp. Våre analyser viser et lignende mønster for Nærings-ph.d.-prosjektene. Blant avsluttede prosjekter er det om lag 64 prosent av de treårige prosjektene som ble forsinket, mot 60 prosent av de fireårige.

Figur 5-7: Hvorvidt avsluttede Nærings-ph.d.-prosjekter ble ferdigstilt på normert tid eller forsinket med minimum to måneder. Kilde: Forskningsrådet, bearbeidet av Menon Economics.



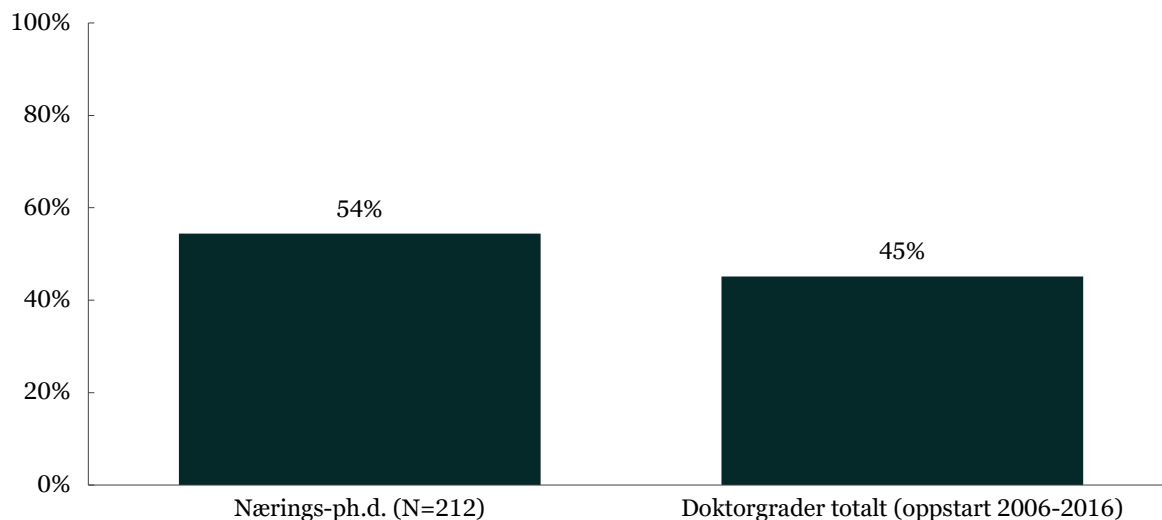
Også pågående Nærings-ph.d.-prosjekter har fått forlenget prosjektperioden. Blant alle avsluttede og pågående prosjekter med forventet avslutning før 2025 er 75 prosent forsinket med minst to måneder. Som figuren under viser, har flere prosjekter allerede justert varigheten til fem, seks eller syv år.

Figur 5-8: Antall Nærings-ph.d.-prosjekter (pågående og avsluttede) som bruker mer enn 4 år på gjennomføring. N=175. Kilde: Forskningsrådet, bearbeidet av Menon Economics.



Til sammenligning viser tall fra Statistisk sentralbyrå at 45 prosent av ph.d.-kandidatene i Norge (med oppstart i perioden 2006-2016²⁸) brukte mer enn fire år på å fullføre graden.²⁹ For Nærings-ph.d.-kandidatene med forventet avslutning før 2025 er tilsvarende andel 54 prosent.

Figur 5-9: Andel av doktorgrader med tidsbruk over 4 år. Kilde: Forskningsrådet og SSB, bearbeidet av Menon Economics.



Tall for Nærings-ph.d. er basert på prosjekter (pågående og avsluttede) som hadde opprinnelig sluttdato før 2025.

Forsinkelsene blant Nærings-ph.d.-kandidater er dermed noe mer utbredt enn i ordinære doktorgradsløp. Merk at tallene ikke skiller mellom lovpålagte permisjoner og faktiske forsinkelser. I intervjuene med kandidatene trekkes særlig utfordringer med å balansere ordinære arbeidsoppgaver og doktorgradsarbeidet frem som en viktig årsak. Kandidater beskriver at det kan være krevende å avsette tilstrekkelig tid til forskning i en travel arbeidshverdag, spesielt i perioder der virksomhetens prosjekter eller driftsbehov får høyere prioritet. Enkelte forteller også at det kan være utfordrende å opprettholde fremdriften når forventningene fra bedriften og den gradsgivende institusjonen ikke er fullt ut samstemt.

Ulike prioriteringer mellom akademiske krav og operative oppgaver kan bidra til forsinkelser, men påvirker også motivasjon og arbeidshverdag underveis. I intervjuene med både kandidater og veiledere fremheves betydningen av tydelig struktur og klare forventningsavklaringer mellom partene tidlig i prosjektforløpet, for å redusere slike utfordringer. I forrige evaluering av Nærings-ph.d.-ordningen fra 2013 ble det påpekt at det var behov for bedre avklaringer mellom bedrift og gradsgivende om blant annet arbeidsforpliktelser før oppstart av et doktorgradsprosjekt. På bakgrunn av dette innførte Forskningsrådet krav om utarbeidelse av samarbeidsavtale mellom bedrift og gradsgivende institusjon. I evalueringen av OFFPHD fra 2022 ble denne typen utfordringer også trukket frem, hvor det ble anbefalt en tydeligere forankring av trepartssamarbeidet, med faste kontaktpunkter mellom virksomhet, gradsgivende institusjon og kandidat. Fra og med 2025 ble det derfor innført et krav om to årlige oppfølgingsmøter mellom kandidat, gradsgivende institusjon og bedrift også for Nærings-

²⁸ For Nærings-ph.d.-prosjektene er andelen med tidsbruk over fire år basert på innvilgede, ikke-avbrutte prosjekter med oppstart 2017-2025. Sammenligningen baseres på doktorgrader totalt med oppstart 2006-2016, da SSB-statistikken kun registrerer fullførte grader og vi derfor har begrenset informasjon om tidsbruk for perioden etter 2016. Ved å bruke statistikk for perioden 2006-2016 sikrer vi at vi har tilstrekkelig datagrunnlag for å kunne si noe om andelen doktorgrader som bruker mer enn 4 år og som ikke er avbrutt. Merk at andelen som bruker over fire år har vært noenlunde stabil over tid.

²⁹ SSB tabell 11299. Tilgjengelig [her](#).

ph.d.-ordningen. Vi vurderer at dette tiltaket er et fornuftig grep for å styrke samhandlingen og sikre bedre koordinering gjennom hele prosjektperioden.

Et annet relatert aspekt knyttet til tidsbruk trekkes frem av enkelte veiledere i intervjuene. De forteller at Nærings-ph.d.-prosjektene kan være mer krevende å følge opp enn ordinære doktorgrader, og at de til tider bruker betydelig tid på å sikre at prosjektene holder et tilstrekkelig akademisk nivå. Dette gjelder særlig i tilfeller der prosjektet i utgangspunktet har vært sterkt praksisrettet eller nært knyttet til bedriftens utviklingsarbeid. Slike erfaringer illustrerer at tett kontakt og grundig veiledning, samt tydelig faglig forankring er avgjørende for å balansere kravene mellom forskningskvalitet og næringsrelevans.

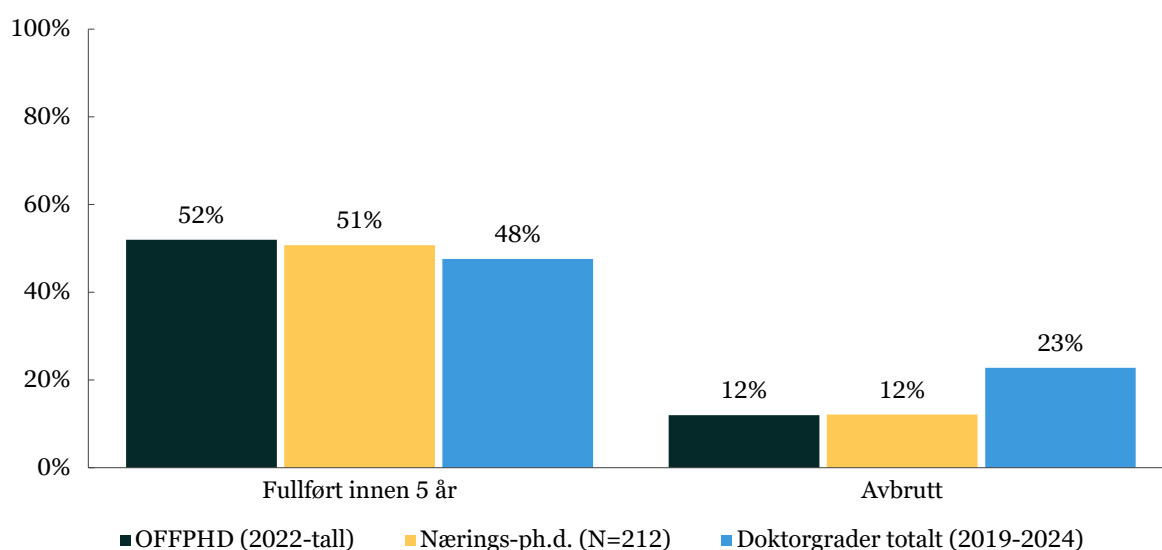
Avbrutte prosjekter

En del Nærings-ph.d.-prosjekter blir ikke fullført. Kandidater kan avbryte sitt doktorgradsarbeid av mange ulike årsaker. For Nærings-ph.d.-ordningen kan dette ofte knyttes til forhold enten hos kandidaten eller i bedriften. Eksempler kan være at kandidaten slutter i virksomheten, mister motivasjonen for å fullføre, eller opplever at prosjektet ikke lenger er relevant for egen karriere. Andre årsaker kan være utfordringer med å balansere arbeidsoppgaver og forskningsforpliktelser, eller økonomiske endringer i bedriften som gjør videreføring vanskelig.

Ifølge de som følger opp Nærings-ph.d.-kandidatene i Forskningsrådet finnes det ikke noe tydelig mønster i årsakene til avbrudd. Erfaringene viser at prosjektene som avbrytes, gjør det av svært ulike grunner. Det er likevel viktig å være oppmerksom på at denne informasjonen er basert på andrehåndsinformasjon, ettersom årsakene som regel rapporteres via veileder eller representant i bedriften og ikke direkte fra kandidaten selv.

Når det gjelder omfanget, viser tallene at 12 prosent av Nærings-ph.d.-prosjektene blir avbrutt før graden er fullført. Dette betyr at hoveddelen av kandidatene gjennomfører, selv om mange bruker lengre tid enn planlagt. Andelen avbrutte prosjekter er den samme for OFFPHD-ordningen, mens den ligger betydelig høyere for doktorgradsløp generelt i Norge, der om lag 23 prosent av kandidatene avbryter. Fullføringsandelen innen fem år er omtrent lik på tvers av ordningene.

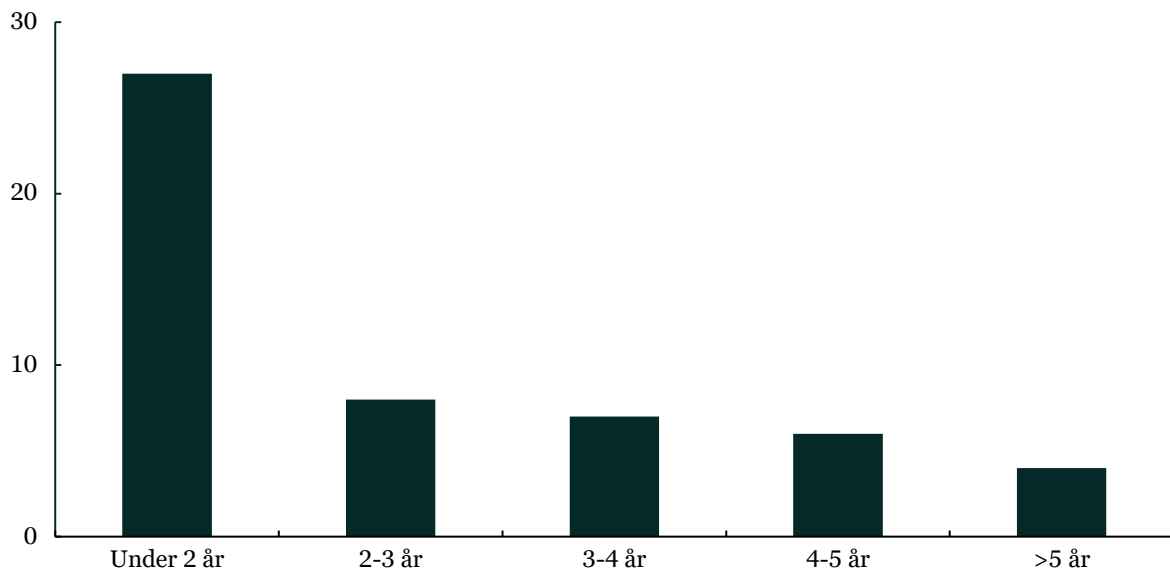
Figur 5-10: Fullførte og avbrutte doktorgrader for Nærings-ph.d., OFFPHD, og alle ph.d. i Norge i perioden 2019-2024. Kilde: Forskningsrådet og SSB, bearbeidet av Menon Economics.



At færre Nærings-ph.d.-prosjekter avbrytes, kan sees i sammenheng med de relativt høye andelene forsinkelser som omtalt tidligere. Når en bedrift har investert både tid og ressurser i et doktorgradsprosjekt, ligger det ofte et sterkt insentiv for å fullføre. Forsinkelser fremstår derfor i mange tilfeller som et alternativ til avbrudd.

I de fleste tilfeller skjer avbruddet tidlig i prosjektperioden, som oftest etter mindre enn to år. Dette kan tyde på at det i hovedsak er prosjekter som ikke får riktig forankring eller som møter strukturelle utfordringer tidlig i forløpet, som ikke fullføres. Dette er vist i figuren under.

Figur 5-11: Lengde på bevilgningsperioden til Nærings-ph.d.-prosjekter som er avbrutt. N=58.
Kilde: Forskningsrådet, bearbeidet av Menon Economics.



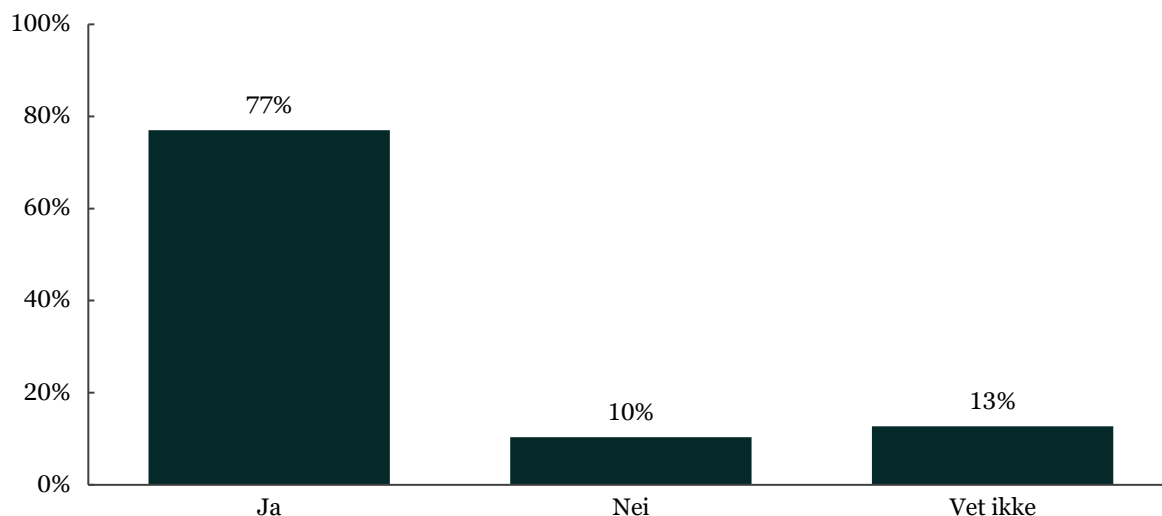
Disponering av tid og tilhørighet

For å sikre god gjennomføring og faglig forankring stiller Forskningsrådet krav om at Nærings-ph.d.-kandidater skal ha minst ett års tilhold ved gradsgivende institusjon og minst ett års tilhold i virksomheten i løpet av prosjektperioden. Kravet skal bidra til at prosjektene får tydelig tilknytning til begge miljøer og at kandidatene får nødvendig støtte både faglig og praktisk. Dette kravet ble innført som følge av at forrige evaluering av Nærings-ph.d.-ordningen fra 2013 viste at kandidatens tilknytning til gradsgivende institusjon ofte var svak.

Som illustrert i figuren under oppgir 77 prosent av kandidatene at de oppfyller kravet om minst ett års opphold både ved gradsgivende institusjon og i bedriften. 10 prosent svarer at de ikke oppfyller kravet, mens 13 prosent er usikre. Vi har ikke informasjon om årsakene til at noen ikke oppfyller kravet, men det kan blant annet skyldes prosjektspesifikke forhold, endringer underveis eller konsekvenser av koronapandemien³⁰.

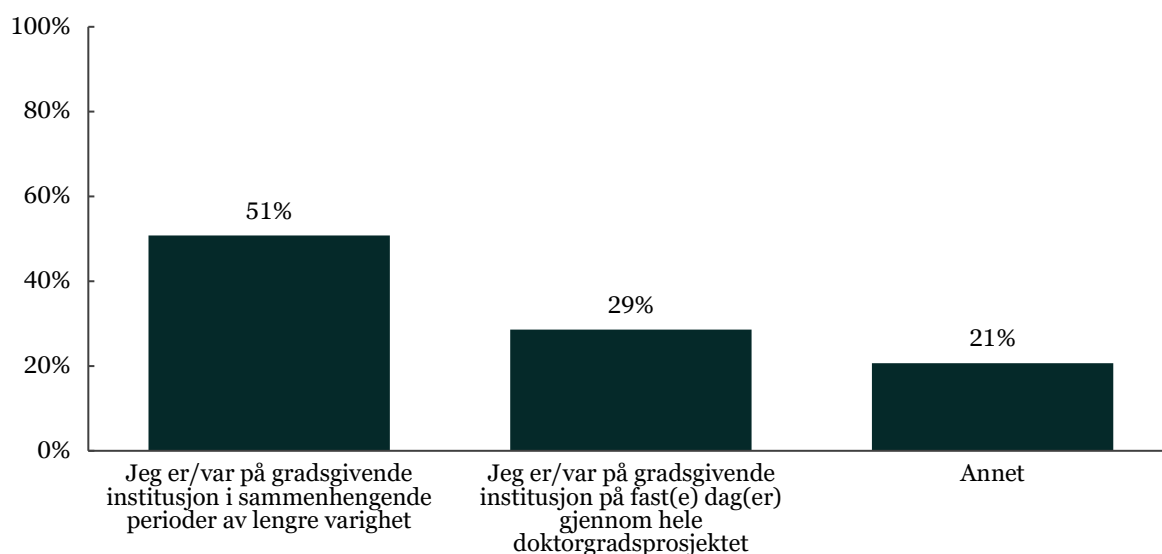
³⁰ Analysen omfatter prosjekter med oppstart fra 2017 og 2018, noe som innebærer at mange kandidater har hatt deler av prosjektperioden sin under koronapandemien. Perioder med nedstengning og utstrakt bruk av hjemmekontor kan ha redusert muligheten til fysisk opphold både ved gradsgivende institusjon og i virksomheten.

Figur 5-12: Oppfyller/oppfylte du kravet som ligger i Nærings-ph.d.-ordningen om å ha minst ett års tilhold ved gradsgivende institusjon og ett års tilhold i virksomheten? N=216. Kilde: Menon Economics.



Kandidatene organiserer tiden sin mellom virksomheten og gradsgivende institusjon på ulike måter. Som vist i figuren under, oppgir halvparten at de har hatt lengre, sammenhengende perioder ved hver institusjon, mens 30 prosent har hatt faste dager gjennom hele prosjektet.

Figur 5-13: Hvordan disponerer/disponerte du tiden din mellom virksomheten og gradsgivende institusjon? N=216. Kilde: Menon Economics.

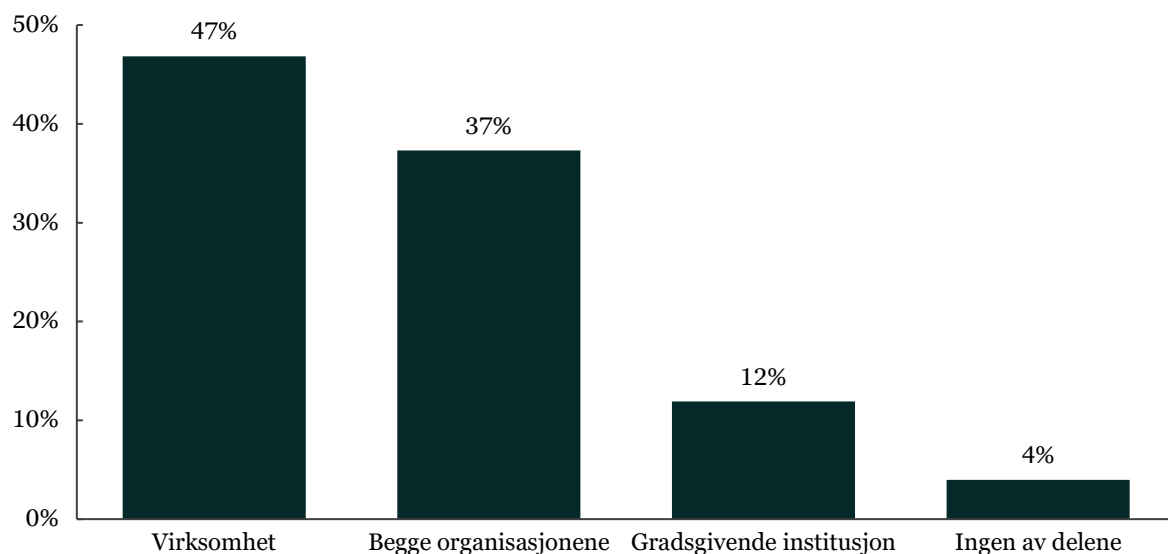


Det er 20 prosent som verken har vært hos gradsgivende institusjon i sammenhengende lengre perioder eller på faste dager. I fritekst i spørreundersøkelsen oppgir de flere detaljer om hvordan de har disponert sin tid. Det er stor variasjon. Enkelte oppgir at de vekslet mellom institusjonene avhengig av prosjektets faser, mens andre beskriver mer ad hoc-baserte løsninger eller tilpasninger som følge av koronapandemien. Enkelte arbeidet hovedsakelig ved virksomheten, men med tett digital kontakt med veileder og fagmiljø, mens andre hadde sitt hovedarbeid ved universitetets laboratorium og trakk bedriften inn i forskningen.

Selv om det er et krav om at de skal være minst ett år både hos gradsgivende og hos bedriften de er ansatt, så er det ikke et krav til hvordan det skal organiseres. Denne fleksibiliteten kan tolkes som et uttrykk for at ordningen fungerer som tiltenkt: Kandidatene tilpasser arbeidshverdagen til prosjektets behov og til de praktiske rammene i bedriften og ved universitetet.

For å forstå hvordan Nærings-ph.d.-ordningen fungerer i praksis, er det ikke tilstrekkelig å se på fysisk tilstedeværelse alene. Like viktig er hvor kandidaten opplever tilhørighet, samt hvorvidt de opplever å være en del av det faglige miljøet ved gradsgivende. Som illustrert i figuren under, oppgir flest kandidater (47 prosent) at de føler størst tilhørighet til virksomheten de er ansatt i. Dette er et naturlig resultat av at de fleste hadde en etablert tilhørighet til bedriften før prosjektet startet, og at de gjennom doktorgraden fortsetter å være en del av samme arbeidsmiljø og kollegiale fellesskap.

Figur 5-14: Hvor føler/følte du mest tilhørighet? N=126. Kilde: Menon Economics.



Samtidig viser figuren at en betydelig andel (37 prosent) opplever tilhørighet *både* til virksomheten og til den gradsgivende institusjonen. Dette er et positivt funn fordi det indikerer at mange kandidater opplever reell tilknytning til begge miljøer. En slik dobbel tilhørighet er sentral for ordningens intensjon om å koble næringslivets behov for anvendt forskning med den akademiske utviklingen av ny kunnskap.

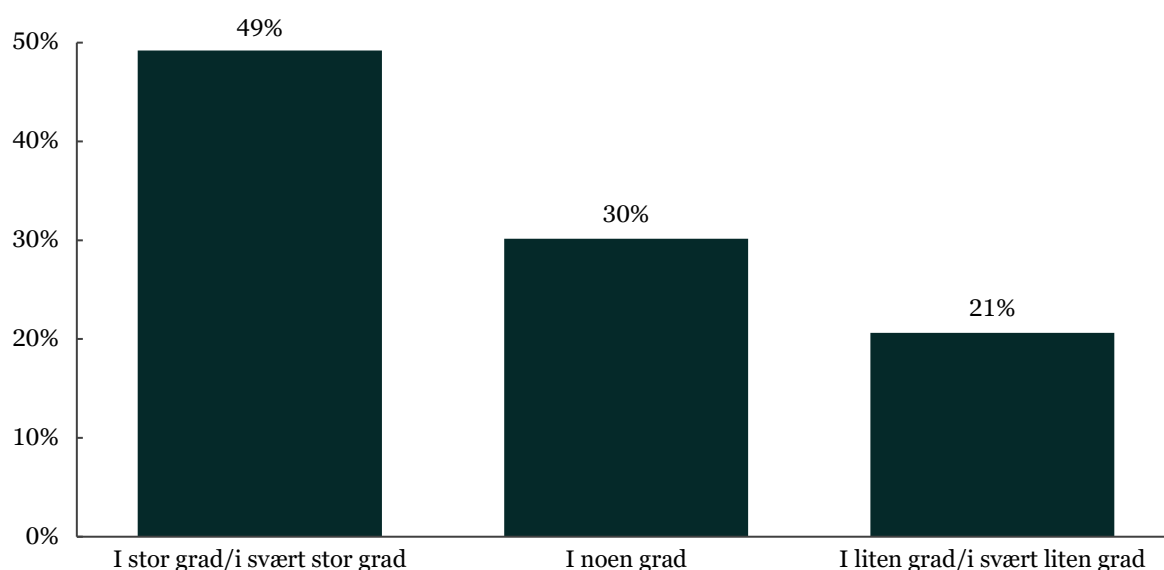
Resultatene over viser at kandidatene i hovedsak føler størst tilhørighet til virksomheten. For å få et mer helhetlig bilde av forholdet til gradsgivende institusjon, er det derfor relevant å se nærmere på i hvilken grad de inkluderes i det faglige miljøet ved den gradsgivende institusjonen. Det er flere årsaker til hvorfor det er viktig at Nærings-ph.d.-kandidater blir en del av det faglige miljøet ved gradsgivende institusjoner, blant annet følgende:

- **Styrke kvaliteten på doktorgradsarbeidet:** Inkludering i fagmiljøet gir kandidatene tilgang til forskningsgrupper, veiledere, metodisk støtte og faglige seminarer. Dette kan være faktorer som er viktige for kvaliteten på doktorgradsarbeidet.
- **For motivasjon og psykososial tilhørighet:** Dersom de ikke inkluderes på lik linje med andre doktorgradskandidater, kan det føre til en følelse av å være utenfor det akademiske fellesskapet. Aktiv inkludering bidrar derfor ikke bare til faglig utvikling, men også til økt trivsel, motivasjon og tilhørighet.

- **Bygge varige relasjoner mellom academia og næringsliv:** Et viktig formål med Nærings-ph.d.-ordningen er å bygge relasjoner mellom forskningsmiljøer og næringsliv. Faglig inkludering underveis bidrar til at kandidatene får et nettverk og en varig faglig tilknytning som kan fortsette også etter at doktorgraden er fullført. Slik forankring legger grunnlag for videre samarbeid, kunnskapsdeling og innovasjon.

Som figuren under viser, oppgir 49 prosent av kandidatene at de i stor eller svært stor grad opplevde å være en del av det faglige miljøet ved gradsgivende institusjon. At omtrent halvparten av kandidatene opplever sterk faglig inkludering, tyder på at mange prosjekter er godt forankret i forskningsmiljøene. Likevel viser funnene at en betydelig andel kun delvis eller i liten grad føler seg som en del av miljøet. Dette kan blant annet skyldes at mange kandidater tilbringer mesteparten av arbeidstiden i virksomheten, eller at de i mindre grad deltar i forskningsgrupper og faglige fora. Det kan også peke på manglende innsats fra gradsgivende sin side.

Figur 5-15: I hvilken grad opplever/opplevde du at du er/var en del av det faglige miljøet ved gradsgivende institusjon? N=126. Kilde: Menon Economics.



Gradsgivende institusjoner spiller derfor en nøkkelrolle i å sikre at Nærings-ph.d.-kandidatene får en tydelig plass i det akademiske fellesskapet. Det kan blant annet skje ved å legge bedre til rette for deltakelse i forskningsgrupper, seminarer og sosiale aktiviteter. En slik tilrettelegging bidrar både til faglig kvalitet, psykososial støtte og til at koblingene mellom academia og næringsliv blir varige også etter at doktorgraden er avsluttet.

I intervjuer fremmet kandidater et ønske om mer dedikerte møteplasser for Nærings-ph.d.-kandidater. Behovet ble særlig begrunnet med at noen opplever å stå litt på utsiden av det akademiske fellesskapet ved gradsgivende institusjon, samtidig som de heller ikke føler sterk tilhørighet til bedriften underveis i doktorgraden. De uttrykte et ønske om å møte andre som befinner seg i en lignende situasjon, for å kunne dele erfaringer og bygge nettverk på tvers av prosjekter og fagområder.

Fra og med 2024 inviteres alle kandidater i nyoppstartede Nærings-ph.d.- og OFFPHD-prosjekter til en felles samling ved prosjektstart. Her gis det informasjon om ordningen og administrative rutiner for rapportering. Tidligere ble slike møter gjennomført som individuelle oppstartsmøter mellom Forskningsrådet, kandidaten, bedriften og den gradsgivende institusjonen. Sett i lys av kandidatenes ønske om møteplasser fremstår dette som et positivt grep. Tiltaket kan med fordel videreutvikles ved å

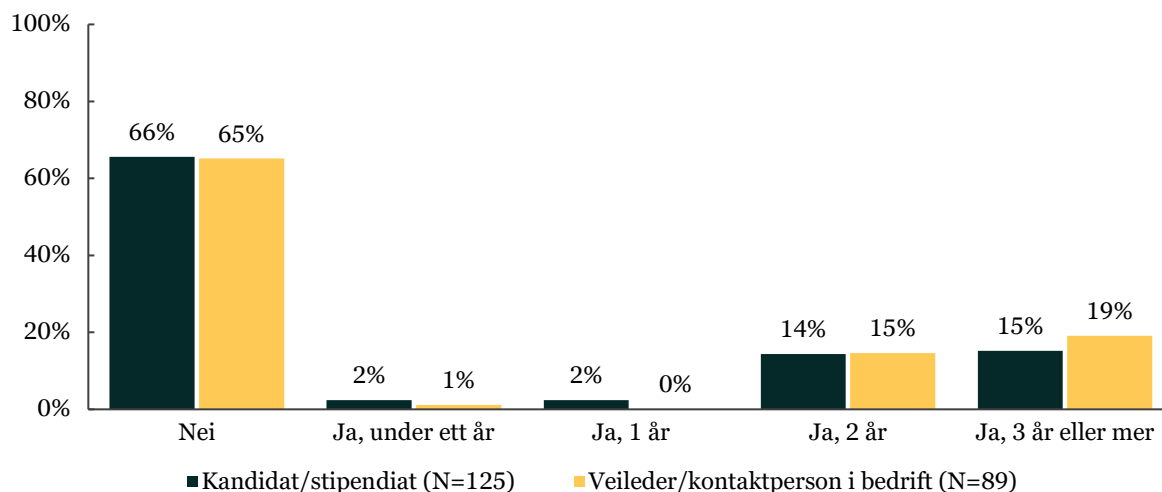
etablere flere faglige og sosiale samlinger, også på tvers av kull, slik at kandidatene får flere arenaer for erfaringsutveksling og nettverksbygging.

Bindingstid etter fullføring

Som vist i kapittel 4.4 er det mange kandidater som slutter i bedriften de har gjennomført sin Næringsph.d. gjennom. Dette aktualiserer spørsmålet om hvordan virksomhetene kan sikre at kandidatene (og dermed kompetansen som bygges opp i prosjektet) blir værende i organisasjonen etter fullført grad. Ett virkemiddel som enkelte bedrifter benytter, er bindingstid.³¹ Selv om bindingstid ikke er et krav i ordningen, har noen virksomheter valgt å inngå slike avtaler med sine kandidater.

Som illustrert i figuren under, viser spørreundersøkelsen at to av tre kandidater *ikke* har bindingstid etter endt prosjekt. Blant den tredjedelen som har bindingstid, var det vanligste omfanget to år eller mer. Dette er omtrent det samme som OFFPHD, der også kun en tredjedel har bindingstid.

Figur 5-16: Har/hadde dere bindingstid i virksomheten for kandidaten etter avlevert doktorgrad?
Kilde: Menon Economics.



Noen virksomheter benytter bindingstid for å øke sannsynligheten for at kandidaten blir i bedriften etter endt doktorgrad, som et grep for å sikre at den opparbeidede kompetansen kommer virksomheten til gode. Bedriftene har ofte finansiert deler av prosjektet og avstått en nøkkelressurs over flere år. Bindingstid ses derfor som et virkemiddel for å ivareta denne investeringen.

Kandidatene uttrykker mer negative erfaringer med slike avtaler. I intervjuene kommer det frem at bindingstid ofte oppleves som lite hensiktsmessig og til dels demotiverende. Flere peker på at bedriften allerede har mottatt offentlig støtte gjennom ordningen, og at prosjektet dermed ikke fullt ut kan betraktes som en intern investering. Andre fremhever at bindingstid kan oppleves som en form for begrensning snarere enn en gjensidig forpliktelse.

Det som fremstår som motiverende for kandidatene, er en tydelig plan for hvordan kompetansen skal brukes etter fullført grad. Når bedriften signaliserer konkrete muligheter for videre arbeid med forskningsbaserte oppgaver, eller legger til rette for nye roller og ansvarsområder, øker sannsynligheten for at kandidaten ønsker å bli. Fra et organisasjonspsykologisk perspektiv kan dette

³¹ Enkelte kandidater er midlertidig ansatt i bedriften i forbindelse med doktorgradsprosjektet. For denne gruppen vil bindingstid i praksis være lite relevant, ettersom ansettelsesforholdet avsluttes samtidig som doktorgraden fullføres.

forstås i lys av forskning på indre og ytre motivasjon.³² Langsiktig lojalitet og engasjement styrkes først og fremst gjennom opplevelsen av mening, mestring og utviklingsmuligheter, snarere enn gjennom formelle bindinger. Dersom kandidaten opplever at bedriften tilbyr reelle muligheter for faglig og profesjonell videreutvikling etter fullført grad, vil sannsynligheten for å bli værende være høy, også uten bindingstid.

Vår vurdering er derfor at Nærings-ph.d.-ordningen ikke bør oppfordre bedrifter til å innføre slike avtaler. I stedet bør ordningen tydeliggjøre betydningen av at bedriftene utarbeider konkrete planer for hvordan kandidatens forskningskompetanse skal tas i bruk etter endt prosjekt, og hvilke relevante arbeidsoppgaver kandidaten kan gå inn i. Tydelige roller og faglige oppgaver som bygger videre på kompetansen fra doktorgraden vil trolig være et mer effektivt virkemiddel for at kandidaten skal bli i bedriften og bidra til økt motivasjon.

5.4 Oppfølging av Forskningsrådet

Som beskrevet i kapittel 2.3 er oppfølgingen av Nærings-ph.d.-prosjektene endret de siste årene. Fra og med 2024 ivaretas den løpende oppfølgingen av et sentralisert gjennomføringsteam som håndterer prosjekter på tvers av Forskningsrådets portefølje. Tidligere ble oppfølgingen gjennomført av de som forvalter Nærings-ph.d.-ordningen.

Endringen innebærer både fordeler og ulemper. På den positive siden bidrar sentraliseringen til økt effektivitet og bedre ressursutnyttelse i Forskningsrådet. Gjennomføringsteamet følger en lang rekke ordninger, inkludert både OFFPHD og Nærings-ph.d.-ordningen. Dette gjør det mulig å standardisere rutiner på tvers av ordninger og frigjør tid til andre oppgaver for de som har ansvar for Nærings-ph.d.-ordningen. Ifølge Forskningsrådet fungerer modellen godt i praksis, blant annet fordi det er tett dialog mellom gjennomføringsteamet og de som forvalter ordningen. Spørsmål som krever faglig vurdering løftes videre til fagansvarlige, og de fleste henvendelser gjelder administrative forhold som permisjoner, utsettelse og rapportering.

På den negative siden, kan teamet som følger prosjektene få mindre detaljkunnskap om ordningen og dens særegenheter, når oppfølgingen skjer mer standardisert. Dette kan svekke koblingen mellom søknadsbehandling, prosjektgjennomføring og læring i forvaltningen, og dermed gjøre det vanskeligere å justere utlysninger eller krav basert på erfaringer fra prosjektene. Basert på dialog med Forskningsrådet vurderer vi likevel ikke at denne ulempen er stor, nettopp fordi det er god kommunikasjon mellom gjennomføringsteamet og de som forvalter ordningen. Vi vurderer heller ikke at det foreligger spesifikke eller større utfordringer for Nærings-ph.d.-ordningen enn for andre ordninger som inngår i Forskningsrådets portefølje.

³² Se eksempelvis Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000) Self-Determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist* 55, 68-78

6 Vurdering av måloppnåelse og anbefalinger for veien videre

Evalueringen viser at ordningen i hovedsak har vist høy grad av måloppnåelse med tanke på forskningsinnsats, kompetansebygging og samarbeid mellom næringsliv og forskningsmiljøer. Dette er viktige målsetninger for ordningen, og kommer blant annet til uttrykk ved at mange bedrifter rapporterer økt forskningsaktivitet, etablering av følgeprosjekter og økt samarbeid mellom virksomheten og relevante forskningsmiljøer. Måloppnåelsen noe mer moderat når det gjelder bred deltakelse i næringslivet, og da særlig knyttet til den geografiske og tematiske bredden blant Nærings-ph.d.-prosjekter. I tillegg er måloppnåelsen for forskerrekruttering moderat, ettersom få bedrifter rapporterer om økt rekruttering (utenom kandidaten selv).

På bakgrunn av funnene anbefales det at Forskningsrådet delvis videreutvikler og delvis forsterker ordningen gjennom målrettede tiltak. Det foreslås å styrke Nærings-ph.d.-ordningen økonomisk og videreføre dagens praksis for vurdering av søknader og fravær av tematisk prioritering. Videre bør Forskningsrådet formidle verdien av ordningen bedre, legge større vekt på samspill og bånd mellom gradsgivende, bedriften og kandidaten, samt etablere møteplasser som kan styrke det faglige og sosiale fellesskapet mellom Nærings-ph.d.-kandidater.

Evalueringen viser at Nærings-ph.d.-ordningen samlet sett fungerer godt som virkemiddel for å bygge forskningskompetanse i næringslivet og for å styrke samspillet mellom bedrifter og forskningsmiljøer. Ordningen treffer et tydelig behov for næringsrettet forskning, men potensialet for bredere bruk og økt kjennskap til ordningen er fortsatt til stede. Ordningen oppleves som relevant for både bedrifter og kandidater. For kandidatene gir den en unik mulighet til å ta en doktorgrad tett koblet til deres karriere i arbeidslivet, mens bedriftene får tilgang til forskningskompetanse og metodekunnskap som ellers ville vært vanskelig å bygge opp internt. Addisjonaliteten er høy, da de fleste kandidatene ikke ville tatt doktorgrad uten ordningen, og flertallet av bedriftene ville ikke gjennomført et tilsvarende prosjekt på egenhånd.

Funnene viser at ordningen styrker koblingen mellom næringsliv og forskning, og bidrar til økt forskningsaktivitet, kompetansespredning og bedre bruk av forskningsbasert kunnskap i bedriftene. Dette er mål som har fått økende oppmerksomhet i norsk politikktutforming ettersom veksten i næringslivets FoU-satsning har vært lav. Flertallet av bedriftene rapporterer om nye eller forbedrede metoder, prosesser, produkter eller tjenester. Vi har i mindre grad avdekket at en Nærings-ph.d. har ført til direkte kommersielle effekter som økt salg eller reduserte kostnader. Denne typen effekter kommer sannsynligvis senere for bedriftene, og vi ser kun på prosjekter som har fått støtte siden 2017. Mange prosjekter har også ført til følgeprosjekter etter at doktorgraden er fullført, men vi ser at ordningen i mindre grad fører til videre forskerrekruttering utover kandidaten selv. For forskningsmiljøene viser tilbakemeldingene til oss at ordningen bidrar til mer anvendt forskning, sterkere kontakt med næringslivet og bedre innsikt i reelle problemstillinger i ulike sektorer.

Forvaltningen av ordningen fungerer i hovedsak godt. Søknadsprosessen oppleves som oversiktlig og overkommelig, samt at dialogen mellom aktørene er velfungerende. Selv om andelen forsinkelser er høyere enn landsgjennomsnittet for doktorgrader, er det færre som avbryter løpet. Dette tyder på at ordningen skaper forankring og motivasjon hos både kandidater og bedrifter, og at den praktiske relevansen og tilhørigheten i arbeidslivet bidrar til høy gjennomføringsevne. Enkelte forsinkelser er naturlige, blant annet som følge av permisjoner, men våre analyser viser at hovedårsaken til

forsinkelsene er utfordringer med å balansere vanlig arbeid og forskningsaktiviteter. At kun halvparten av kandidatene opplever god faglig inkludering ved gradsgivende institusjon anser vi som problematisk, og noe det må jobbes mer med.

6.1 Vurdering av måloppnåelse

For å vurdere måloppnåelsen i Nærings-ph.d.-ordningen har vi tatt utgangspunkt i ni målsetninger som er utledet fra ordningens formål og offisielle beskrivelse. En nærmere redegjørelse for målgrunnlaget finnes i vedlegg A. Der viser vi at målene grupperes i fire kategorier:

1. Overordnede samfunns- og næringspolitiske mål
2. Samspill og kunnskapsoverføring
3. Rekruttering og kompetanseutvikling
4. Forsknings- og utviklingsresultater

Tekstboks 6-1: Forklaring på vurdering

Ved vurdering av høy grad av måloppnåelse brukes tegnet +. Ved mer moderat eller uklar grad av måloppnåelse brukes teget +/-.

Overordnede samfunns- og næringspolitiske mål

For de overordnede samfunns- og næringspolitiske målsetningene, viser analysene at ordningen i stor grad har bidratt til å øke forskningsinnsatsen i næringslivet og til å styrke den langsiktige forsknings- og kompetansebyggingen. Dette fremgår av tabellen under.

Tabell 6-1: Vurdering av måloppnåelse – Overordnede samfunns- og næringspolitiske mål

#	Mål	Dokumenterte resultater	Vurdering
1	Øke forskningsinnsatsen i næringslivet	Nærmere 500 doktorgrader støttet av Forskningsrådet i perioden. I tillegg oppgir 43 prosent av bedriftene at forskningsaktiviteten i virksomheten har økt etter prosjektet og 43 prosent rapporterer at forskningen brukes som grunnlag for utviklingsarbeid (kapittel 4.2).	+
2	Styrke langsiktig forsknings- og kompetansebygging i næringslivet	81 prosent av kandidatene oppgir at kompetansen fra doktorgraden brukes i videre arbeid (kapittel 4.4). 41 prosent av bedriftene og 47 prosent av kandidatene rapporterer om følgeprosjekter som bygger videre på arbeidet (kapittel 4.3).	+
3	Mobilisere bredden av næringslivet	Prosjektene har en tydelig konsentrasjon i Oslo-regionen og lavere deltakelse i Nord-Norge. Tematisk er teknologi- og industrirelaterte prosjekter dominerende, mens humaniora er mindre representert (kapittel 2).	+/-

For begge de to første kriteriene vurderes ordningen å ha høy grad av måloppnåelse. At ordningen siden 2017 har finansiert nærmere 500 doktorgrader i næringslivet, viser i seg selv en betydelig satsing på forskningsbasert kompetansebygging. Analysene viser videre at ordningen i stor grad har bidratt til å øke forskningsinnsatsen i næringslivet, både ved at bedriftene i større grad bruker forskning som grunnlag for utviklingsarbeid, og ved at mange har økt sin forskningsaktivitet etter prosjektet. Ordningen bidrar til langsiktig kompetansebygging gjennom høy grad av kunnskapsanvendelse og etablering av nye prosjekter i etterkant. At et flertall av kandidatene fortsetter å bruke kompetansen fra

doktorgraden i videre arbeid, og at mange bedrifter har igangsatt følgeprosjekter, viser at effektene varer utover selve prosjektperioden.

For målet om å mobilisere bredden av næringslivet, vurderes måloppnåelsen som mer uklar. Dette gjelder særlig både det geografiske og tematiske nedslagsfeltet. Det er usikkert om dette skyldes lavere interesse fra enkelte deler av næringslivet, men dagens struktur i Nærings-ph.d.-ordningen gir i liten grad Forskningsrådet mulighet til å korrigere for slike skjevheter. Forskningsrådet vurderer søknadene kun opp mot formelle krav, uten faglige vurderinger eller tematiske prioriteringer. Dermed behandles alle kvalifiserte søknader likt, uavhengig av bransje, tema eller geografi. Denne modellen sikrer en effektiv og rettferdig forvaltning, men gir liten mulighet til å styre midlene mot regioner, temafelt eller næringer med lav deltakelse. I praksis kan ordningen dermed bidra til å opprettholde eksisterende forskjeller, ettersom bedrifter med etablerte FoU-miljøer og erfaring med Forskningsrådets søknadssystemer i større grad lykkes med å få støtte.

Samspill og kunnskapsoverføring

For målsetningene om samspill og kunnskapsoverføring, viser analysene at ordningen i stor grad bidrar til økt samarbeid mellom næringsliv og forskningsmiljøer og til bedre anvendelse av forskningsbasert kunnskap i bedriftene. Dette fremgår av tabellen under.

Tabell 6-2: Vurdering av måloppnåelse – Samspill og kunnskapsoverføring

#	Mål	Dokumenterte resultater	Vurdering
4	Bidra til tettere samspill og samarbeid mellom næringsliv og forskningsorganisasjoner	54 prosent av kandidatene og 63 prosent av bedriftene oppgir at prosjektet i stor eller svært stor grad har ført til økt samarbeid mellom virksomheten og relevante forskningsmiljøer eller institusjoner (kapittel 4.1). Dette er også en gevinst som gradsgivende institusjoner viser til i intervjuene.	+
5	Styrke kunnskapsoverføringen fra forskning til samfunn og bedrifter	54 prosent av kandidatene og 63 prosent av bedriftene rapporterer at kunnskapen spres internt (kapittel 4.3).	+

Måloppnåelsen på begge målsetningene vurderes god. Resultatene viser tydelig at ordningen har styrket samarbeidet mellom næringsliv og forskningsorganisasjoner. Over halvparten av både kandidater og bedrifter oppgir at prosjektene i stor grad har ført til økt samarbeid med relevante forskningsmiljøer, og intervjuene med gradsgivende institusjoner bekrefter at ordningen bidrar til tettere og mer varige relasjoner til næringslivet. Vi finner at kunnskapen fra doktorgradsprosjektene i stor grad tas i bruk i bedriftene, og at mange virksomheter sprer resultatene internt. Dette innebærer at forskningsbasert innsikt omsettes til praksis, og at ordningen dermed styrker både samarbeid og kunnskapsoverføring (to av dens kjerneformål).

Rekruttering og kompetanseutvikling

Når det gjelder målsetningene om rekruttering og kompetanseutvikling, viser analysene at ordningen lykkes godt med å tilrettelegge for forskerutdanning som er tett koblet til virksomhetenes behov, mens videre forskerrekruttering er noe mer begrenset. Dette fremgår av tabellen under.

Tabell 6-3: Vurdering av måloppnåelse – Rekruttering og kompetanseutvikling

#	Mål	Dokumenterte resultater	Vurdering
6	Rekruttere doktorgradskandidater inn i næringslivet/bedrifter	I perioden fra 2017 til 2025 har Nærings-ph.d.-ordningen finansiert nærmere 500 doktorgradskandidater, med høy fullføringsgrad (kapittel 5.3). Etter endt prosjekt blir 55 prosent av	+/-

#	Mål	Dokumenterte resultater	Vurdering
		kandidatene som bytter jobb i privat sektor (kapittel 4.4). Få bedrifter oppgir at de rekrutterer flere forskere utover kandidaten (kapittel 4.2).”	
7	Tilrettelegge for forskerutdanning med spesialkompetanse tilpasset bedriftens behov og utfordringer	63 prosent av kandidatene og 76 prosent av bedriftene vurderer at prosjektet var tett knyttet til virksomhetens aktiviteter og satsinger (kapittel 5.1). I tillegg oppgir 81 prosent av kandidatene at kompetansen fra doktorgraden brukes i videre arbeid (kapittel 4.4).	+
8	Gi bedrifter mulighet til å øke forskningskompetanse uten å måtte delta i større FoU-prosjekter	74 prosent av bedriftene og 83 prosent av kandidatene oppgir at prosjektet har ført til økt kunnskapsgrunnlag innenfor relevante områder (kapittel 4.2). Mange ikke-brukere peker på at begrenset kapasitet og økonomiske ressurser gjør det vanskelig å delta i ordningen (kapittel 3.5).	+/-

Ordningen vurderes å ha høy måloppnåelse når det gjelder å tilrettelegge for forskerutdanning med spesialkompetanse som er relevant for bedriftens behov. Dette skyldes at prosjektene i stor grad tar utgangspunkt i konkrete utfordringer i virksomhetene, og at forskningen utvikles og anvendes direkte i bedriftenes prosesser. At mange kandidater fortsetter å bruke kompetansen fra doktorgraden i videre arbeid (også på nye arbeidsplasser), viser at læringen er varig og at ordningen bygger reell forskningskapasitet i næringslivet. Dette understøttes av at en stor andel av dem som bytter jobb etter endt doktorgrad, blir i privat sektor.

Som vist i tabellen over, er måloppnåelsen mer moderat for to av målene. Det første handler om at en Nærings-ph.d. i mindre grad utløser videre forskerrekuttering i bedriftene. Våre funn tyder på at dette kan forklares ved at Nærings-ph.d.-kandidaten ofte dekker bedriftens behov for forskningskompetanse, og har derfor ikke behov for å rekruttere flere forskere. I mange tilfeller bygger virksomhetene heller bygger videre på den kompetansen som allerede er utviklet gjennom prosjektet.

Det andre omhandler muligheten til å øke forskningskompetanse uten deltakelse i større FoU-prosjekter. Selv om Nærings-ph.d. er et relativt lett tilgjengelig virkemiddel sammenlignet med større forskningsprogrammer, krever ordningen likevel betydelig egeninnsats, administrativ kapasitet og økonomisk forpliktelse. Mange potensielt relevante bedrifter oppgir at begrenset kapasitet og ressurser hindrer dem i å søke. Dette er i tillegg noe som reduserer ordningens evne til å bidra til bred kompetansespredning i næringslivet (jamfør mål 3 over).

Forsknings- og utviklingsresultater

Når det gjelder målsetningene om utviklingsresultater, viser analysene at Nærings-ph.d.-ordningen i betydelig grad bidrar til forsknings- og utviklingsresultater som er relevante for bedriftene. Dette gjelder særlig nye eller forbedrede metoder og prosesser. Dette fremgår av tabellen under.

Tabell 6-4: Vurdering av måloppnåelse – Forsknings- og utviklingsresultater

#	Mål	Dokumenterte resultater	Vurdering
9	Øke forsknings- og utviklingsresultater som er relevante for bedriften (metoder, prosesser, produkter og tjenester)	62 prosent av bedriftene oppgir at prosjektet har gitt nye eller konkrete forbedringer i metoder, mens 45 prosent og 41 prosent av bedriftene oppgir tilsvarende for henholdsvis tjenester/produkter og prosesser. 76 prosent av bedriftene oppgir at doktorgradsprosjektet er/var tett koblet til en konkret satsing i bedriften (indikasjon på relevans).	+

Som vist i tabellen over er måloppnåelsen høy når det gjelder å skape forsknings- og utviklingsresultater som har direkte relevans for bedriftene. Dette understøttes blant annet av at et flertall oppgir at doktorgradsprosjektene er tett koblet opp mot bedriftens behov. Videre oppgir de at doktorgradsprosjektene bidrar til forbedringer i arbeidsprosesser, utvikling av nye produkter og tjenester, eller ny metodikk som styrker virksomhetens kunnskapsgrunnlag.

Økonomiske og kommersielle effekter er foreløpig begrensede, noe som er naturlig gitt ordningens langsiktige og kompetansebyggende karakter, og det faktum at vi ser på prosjekter som maksimalt har eksistert i åtte år etter oppstart. Flere prosjekter er fortsatt under gjennomføring, og slike resultater vil eventuelt materialisere seg over tid. Samtidig er økonomiske gevinster ikke et hovedmål for Nærings-ph.d.-ordningen, som primært skal fremme forskningskompetanse.

6.2 Anbefalinger

Evalueringen viser at Nærings-ph.d.-ordningen i stor grad oppfyller formålet om å styrke forskningsinnsatsen i næringslivet, bygge kompetanse og fremme samarbeid mellom næringsliv og gradsgivende institusjoner. Vi har identifisert enkelte forbedringspunkter som kan bidra til å videreutvikle ordningen, samt styrke kandidatenes faglige og sosiale rammer.

På bakgrunn av funnene presenteres fem anbefalinger som retter seg mot Forskningsrådet. Anbefalingene oppsummerer de viktigste læringspunktene og forslagene til videre utvikling av Nærings-ph.d.-ordningen:

1. Forskningsrådet bør styrke Nærings-ph.d.-ordningen og vurdere å kanalisere mer midler fra Forskningsrådet inn mot ordningen
2. Forskningsrådet bør videreføre dagens praksis for vurdering av søknader og fravær av tematisk prioritering, samt beholde fast søknadsfrist
3. Forskningsrådet bør kommunisere tydeligere verdien av ordningen
4. Forskningsrådet bør legge større vekt på samspill og bånd mellom gradsgivende, bedriften og kandidaten
5. Forskningsrådet bør etablere møteplasser for Nærings-ph.d.-kandidater

Under utdyper og redegjør vi for våre anbefalinger.

Anbefaling 1: Forskningsrådet bør styrke Nærings-ph.d.-ordningen og vurdere å kanalisere mer midler fra Forskningsrådet inn mot ordningen

I denne rapporten har vi fremhevet en rekke faktorer som underbygger at Nærings-ph.d.-ordningen er et vellykket virkemiddel for å øke forskningsinnsatsen i næringslivet og sikre mer næringslivsrettet forskning. Eksempelvis finner vi at forskningen som bedriftene får gjennomført, har høy relevans for næringslivet, gir konkrete gevinster i form av økt kompetanse og mer forskningsaktivitet, samt forbedrede metoder og prosesser. I tillegg viser data at gjennomføringsgraden blant Nærings-ph.d.-kandidatene er høy, og mange blir værende i privat sektor etter fullført doktorgrad.

Videre er Nærings-ph.d.-ordningen et effektivt virkemiddel sett i lys av utfordringer som doktorgradsutdanningen i Norge generelt står overfor. En nylig rapport fra Menon Economics om utenlandske forskere i Norge viser at mer enn halvparten av alle utenlandske doktorander (som igjen utgjør over 40 prosent av alle doktorgradsstudenter her i landet) forlater Norge etter endt

doktorgradsutdanning, ofte på grunn av mangel på relevant arbeid.³³ I Nærings-ph.d.-ordningen har kandidatene allerede en jobb før de påbegynner doktorgraden, og de er dermed i større grad integrert i norsk arbeidsliv. Vi ser at utenlandske studenter også preger sterkt Nærings-ph.d.-ordningen, men her er sannsynligheten langt større for at de blir værende i Norge etter avlagt grad. Dette synliggjør styrken i ordningen sett opp mot en av de største forskerlekkasjene i Norge.

Midler til Nærings-ph.d.-ordningen prioriteres internt i Forskningsrådet. Ordningens generelle pott av midler (tema-uavhengig) avsettes av porteføljestyret for transport og energi. I tillegg mottar ordningen øremerkede midler fra øvrige porteføljestyrer. Vi anbefaler at Forskningsrådet prioriterer mer midler til Nærings-ph.d.-ordningen, både til i form av generelle midler og ved at de øvrige porteføljestyrer ser verdien av ordningen og kanaliserer mer av sine midler til ordningen.

Anbefaling 2: Forskningsrådet bør videreføre dagens praksis for vurdering av søknader og fravær av tematisk prioritering, samt beholde fast søknadsfrist

Vi vurderer at dagens praksis for hvordan kvalitet på søknader vurderes, er god. Kvaliteten på søknadene sikres gjennom to mekanismer. Den gradsgivende institusjonen vurderer kandidatens bakgrunn og forskningsidé, mens bedriften sikrer relevans ved at man ikke vil prioritere prosjekter som har lav verdi for virksomheten. Disse mekanismene legger til rette for at ordningen i hovedsak mottar søknader av høy kvalitet. Samtidig bidrar de til lavere administrasjonsbelastning for Forskningsrådet sammenlignet med andre ordninger, fordi man slipper seleksjonskostandene.

Tildeling av støtte blant søknader som oppfyller Forskningsrådets formelle krav, skjer i dag gjennom randomisering. Ved en eventuell innføring av løpende frist vil tildeling skje etter prinsippet om «førstemann til mølla». Vi anser at en overgang til løpende frist for Nærings-ph.d.-ordningen ikke er å anbefale. Erfaringene fra OFFPHD med løpende saksbehandling viste at man da fikk et «førstemann-til-mølla»-problem i form av at alle leverte tidlig og at seleksjonen da i stor grad ble preget av at man var tidlig ut. Behovet for løpende vurdering er også mindre for Nærings-ph.d.-er enn for eksempelvis IPN der tid fra utvikling til marked kan ha stor betydning. Doktorgradsprosjekter vil i alle tilfeller ikke kunne starte før universitetet starter opp doktorgradsprogrammet for studenten, som normalt er i august. Det tilsier at en felles frist på våren er godt egnet.

Forskningsrådet gjør i dag ingen tematisk prioritering av søknader innenfor ordningen. Det innebærer at man ikke legger føringer for hvilke fagområder, bedriftstyper eller geografiske områder som skal støttes. Selv om vi finner at ordningen ikke er like mye brukt i enkelte fagområder og enkelte regioner i Norge, vurderes fravær av prioritering som hensiktsmessig. Dette fordi det da er næringslivet selv som identifiserer behovet for forskning og utvikling. Samtidig bidrar de øremerkede midlene til en viss grad av prioritering ved at porteføljestyrer som bevilger disse midlene, kan tydeliggjøre hvilke tema prosjektene skal omhandle. Det er likevel viktig at de øremerkede midlene ikke får for snever tematisk innretning, slik at de i mindre grad treffer behovene i næringslivet. Dette understreker også behovet for generelle midler som er uavhengig av de øremerkede midlene.

Anbefaling 3: Forskningsrådet bør kommunisere tydeligere verdien av ordningen

I vår kjennskapsundersøkelse blant bedrifter som ikke har benyttet seg av Nærings-ph.d.-ordningen, oppgir 30 prosent at ordningen er relevant for dem. Gitt at gruppen som har besvart undersøkelsen er representativ for utvalget de representerer (mottakere av SkatteFUNN og IPN) er potensialet for Nærings-ph.d.-ordningen stort. Nærings-ph.d.-ordningen vurderes som relevant fordi bedriftene har utviklingsprosjekter som krever vitenskapelig innsikt og har behov for forskningskompetanse i

³³ Menon Economics (2025). Utenlandsk forskerkompetanse i Norge - Utredning om muligheter og barrierer for å tiltrekke og beholde høyt kvalifiserte utenlandske forskere i Norge.

bedriften. En av de viktigste årsakene til at de ikke har benyttet seg av ordningen handler om manglende kjennskap.

Nærings-ph.d.-ordningen har betydelig verdi for flere av Forskningsrådets porteføljer. Dette gjenspeiles allerede ved at flere porteføljestyrer bidrar med øremerkede midler. Vi mener at denne verdien bør kommuniseres tydeligere, både internt og eksternt. I tillegg bør Forskningsrådet synliggjøre hvordan ordningen kan benyttes i tilknytning til andre virkemidler, for eksempel i forbindelse med SFI-er og FME-er. På denne måten kan øvrige ansatte i Forskningsrådet bidra til mobilisering ved å informere om ordningen i dialog med næringslivet i sine respektive sektorer.

Anbefaling 4: Forskningsrådet bør legge større vekt på samspeillet mellom gradsgivende, bedriften og kandidaten

Evalueringen viser, i likhet med tidligere evalueringer av både Nærings-ph.d.-ordningen og OFFPHD, at doktorgradskandidatene opplever utfordringer med å balansere doktorgradsarbeidet med øvrige arbeidsoppgaver i bedriften. Som oppfølging av Menons evaluering av OFFPHD i 2022 ble det for Nærings-ph.d.-ordningen innført krav om møter mellom kandidat, gradsgivende institusjon og bedrift to ganger årlig. Dette ble gjort gjeldende fra 2025, og det er forventet at tiltaket vil bidra til bedre oppfølging. Vi anbefaler at dette undersøkes etter noen år for å se hvordan tiltaket fungerer i praksis.

Forskningsrådet bør vurdere å stille tilsvarende krav til doktorgradsprosjekter fra tidligere kull (før 2025) om å avholde denne typen møter. Inntrykket fra intervjuene med gradsgivende institusjoner er at disse møtene oppleves som nyttige, for å sikre felles forståelse og god dialog om arbeidsbelastning og balanse. Enkelte gradsgivende institusjoner har allerede valgt å innføre møtene også for sine øvrige Nærings-ph.d.-prosjekter.

Anbefaling 5: Forskningsrådet bør etablere møteplasser for Nærings-ph.d.-kandidater

Intervjuene med Nærings-ph.d.-kandidater viser at doktorgradsarbeidet ofte oppleves som ensomt, og at kandidatene befinner seg i en mellomposisjon mellom doktorgradskandidat og arbeidstaker. De er verken fullt ut en del av det akademiske miljøet ved den gradsgivende institusjonen eller av kollegiet i bedriften. Kandidater uttrykker et ønske om å kunne dele erfaringer og utfordringer med andre i samme situasjon.

Fra og med 2025 gjennomfører Forskningsrådet et felles oppstartsmøte for alle kandidater som starter dette året, i stedet for individuelle møter som tidligere. Dette vurderes som et positivt tiltak, da det gir kandidatene anledning til å møtes og utveksle erfaringer.

Vi anbefaler likevel at Forskningsrådet etablerer en mer permanent møteplass eller et forum for Nærings-ph.d.-kandidater. Et slikt forum kan arrangeres én til to ganger årlig, være frivillig og samle kandidater på tvers av kull. En slik møteplass vil kunne bidra til å bygge nettverk, dele erfaringer og skape faglig fellesskap blant Nærings-ph.d.-kandidatene.

Det kan også vurderes å legge til rette for frivillig deling av kontaktinformasjon, for eksempel med informasjon om hvilken gradsgivende institusjon kandidaten tilhører og temaområdet for prosjektet. Dette vil gjøre det enklere å finne andre kandidater i samme region eller med liknende tematikk.

Vedlegg

Vedlegg A: Målgrunnlag for Nærings-ph.d.-ordningen

Dette vedlegget oppsummerer og systematiserer mål og formål for Nærings-ph.d.-ordningen slik de fremgår av Forskningsrådets utlysninger og informasjonssider. Første del gir en tematisk gruppering av målsettingene slik de fremstår i ordningens formål og beskrivelse, mens andre del viser konkrete formuleringer og kilder som grunnlag for hvert mål.

Tematisk gruppering av mål for Nærings-ph.d.-ordningen

Overordnede samfunns- og næringspolitiske mål. Disse uttrykker hvorfor ordningen eksisterer og hva den skal bidra til i samfunnet og næringslivet generelt.

1. Øke forskningsinnsatsen i næringslivet
2. Styrke langsiktig forsknings- og kompetansebygging i næringslivet
3. Mobilisere i bredden av næringslivet

Mål for samarbeid og kunnskapsoverføring. Disse handler om samspillet mellom næringsliv og forskningsmiljøer, og om spredning av kunnskap.

4. Bidra til tettere samspill og samarbeid mellom næringsliv og forskningsorganisasjoner
5. Styrke kunnskapsoverføringen fra forskning til samfunn og bedrifter

Mål for rekruttering og kompetanseutvikling. Her ligger ordningens kjerne: å utdanne kandidater og bygge forskningskompetanse i næringslivet.

6. Rekruttere doktorgradskandidater inn i næringslivet/bedrifter
7. Tilrettelegge for forskerutdanning med spesialkompetanse tilpasset bedriftens behov og utfordringer
8. Gi bedrifter mulighet til å øke forskningskompetanse uten å måtte delta i store FoU-prosjekter

Mål for forsknings- og utviklingsresultater i bedrifter. Disse er mer anvendte og målbare, og de handler om hvordan forskningen skaper konkrete resultater.

9. Øke forsknings- og utviklingsresultater som er relevante for bedriften (produkter, tjenester, prosesser)

Kildegrunnlag for tolkede mål

Tabellen under viser hvordan hvert mål er forankret i offisielle beskrivelser av Nærings-ph.d.-ordningen.

#	Mål	Tekstgrunnlag	Kilde
1	Øke forskningsinnsatsen i næringslivet	«Formålet med ordningen er å øke forskningsinnsatsen i næringslivet ved at ansatte i bedrifter tar en doktorgrad som er relevant for bedriften.»	Forskningsrådet – Utlysning 2025: Nærings-ph.d.
2	Styrke langsiktig forsknings- og kompetansebygging i næringslivet	«Ordnningen skal bidra til å styrke den langsiktige kompetansebyggingen i næringslivet og fremme forskning som er relevant for bedriftens utvikling.»	Forskningsrådet – Informasjonsside om Nærings-ph.d.

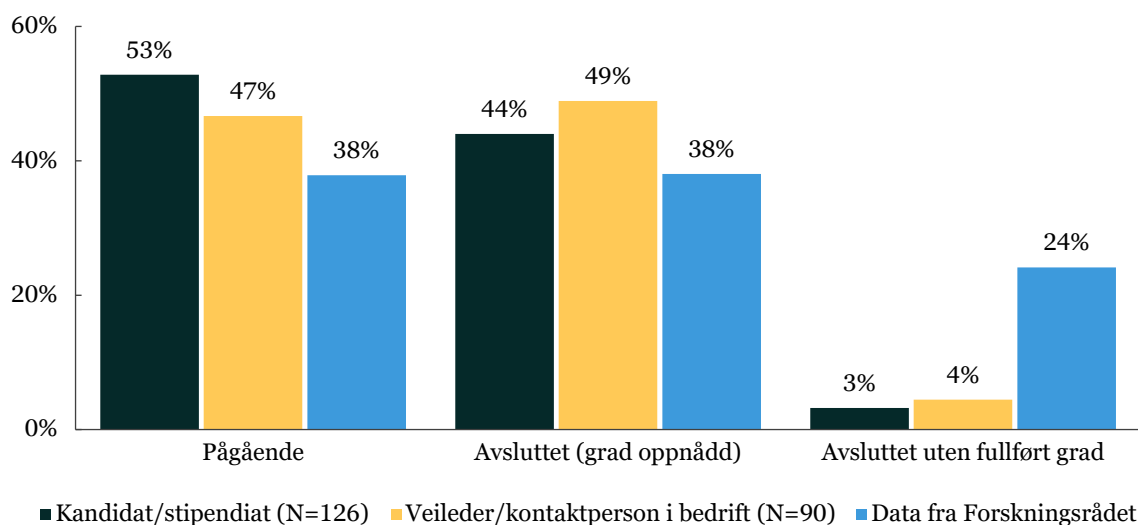
#	Mål	Tekstgrunnlag	Kilde
3	Mobilisere i bredden av næringslivet	«Formålet er å øke forskningsinnsatsen i bredden av norsk næringsliv, ikke bare hos de største aktørene.»	Forskningsrådet – Utlysning 2025: Nærings-ph.d.
4	Bidra til tettere samspill og samarbeid mellom næringsliv og forskningsorganisasjoner	«Ordningen skal bidra til tettere samspill mellom næringsliv og forskningsorganisasjoner, og til økt samarbeid om problemstillinger av felles interesse.»	Forskningsrådet – Utlysning 2025: Nærings-ph.d.
5	Styrke kunnskapsoverføringen fra forskning til samfunn og bedrifter	«Målet er å styrke kunnskapsoverføringen fra forskningen til samfunnet, og å fremme bruk av forskningsresultater i næringslivet.»	Forskningsrådet – Informasjonsside om Nærings-ph.d.
6	Rekruttere doktorgradskandidater inn i næringslivet/bedrifter	«Nærings-ph.d. skal bidra til rekruttering av doktorgradskandidater i næringslivet, og styrke bedriftenes forskningskompetanse.»	Forskningsrådet – Utlysning 2025: Nærings-ph.d.
7	Tilrettelegge for forskerutdanning med spesialkompetanse tilpasset bedriftens behov og utfordringer	«Den ansatte i bedriften får en forskerutdanning med spesialkompetanse i bedriftens behov og utfordringer.»	Forskningsrådet – Informasjonsside om Nærings-ph.d.
8	Gi bedrifter mulighet til å øke forskningskompetanse uten å måtte delta i større FoU-prosjekter	«Ordningen skal gi bedrifter en mulighet til å øke forskningskunnskapen og kompetansen uten å være med i et mer omfattende FoU-prosjekt.»	Forskningsrådet – Utlysning 2025: Nærings-ph.d.
9	Øke forsknings- og utviklingsresultater som er relevante for bedriften (metoder, prosesser, produkter og tjenester)	«Doktorgradsprosjektet skal være relevant for bedriften, og bidra til kunnskap som kan brukes i utviklingen av nye produkter, tjenester eller prosesser.»	Forskningsrådet – Informasjonsside om Nærings-ph.d.

Vedlegg B: Utdypende om utvalget i spørreundersøkelsene

Som beskrevet i kapittel 1 har 216 personer besvart spørreundersøkelsen av totalt 514 utsendte, noe som gir en responsrate på 42 prosent. For kandidatene var responsraten 47 prosent (126 respondenter av 262 mulige), mens blant veileder/representant for bedrift var responsraten 36 prosent (90 av 252 mulige).

Fordelingen mellom de ulike respondentgruppene, samt mellom prosjekter som er pågående og avsluttede (med eller uten fullført grad), er vist i figuren under.

Figur V-1: Representativitet i spørreundersøkelsene sammenlignet med utvalget. Kilde: Forskningsrådet og Menon Economics

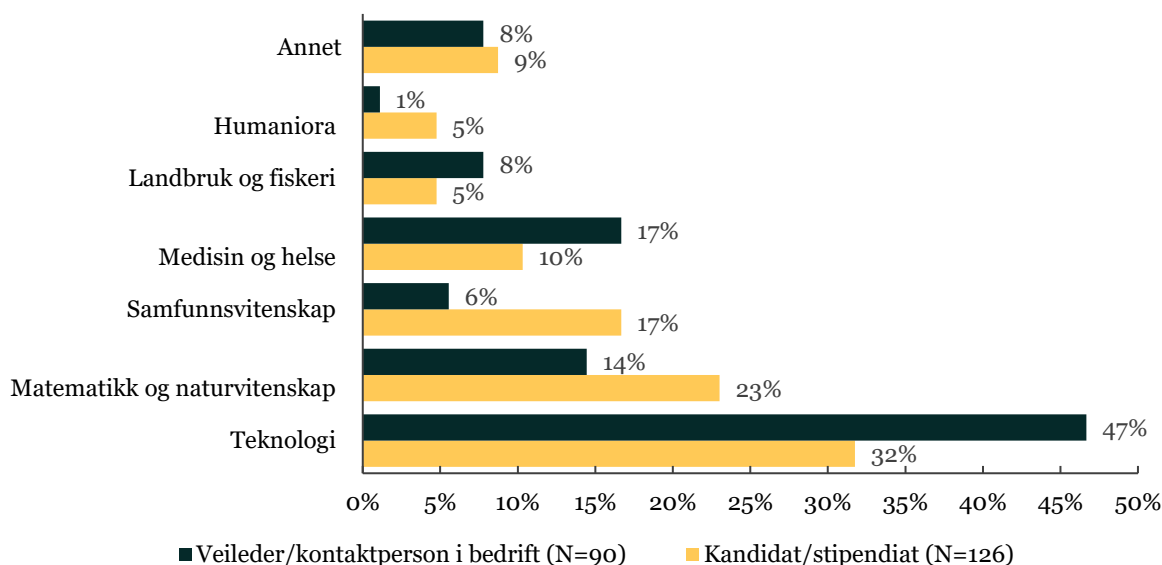


Som figuren viser, har undersøkelsen lav representativitet blant Nærings-ph.d.-prosjekter som er avsluttet uten at graden er fullført. En annen gruppe som er noe underrepresentert, er kandidater som har sluttet i bedriften etter endt prosjekt. Dette skyldes ofte at kontakthinformatjonen som er registrert hos Forskningsrådet, ikke lenger er oppdatert, noe som gjør det vanskeligere å nå disse respondentene. For å kompensere har vi delvis innhentet informasjon fra bedriftsrepresentantene om hvor mange dette gjelder, når kandidatene sluttet, og hvor de eventuelt har gått videre.

Vedlegg C: Utdypende om Nærings-ph.d.-prosjektene

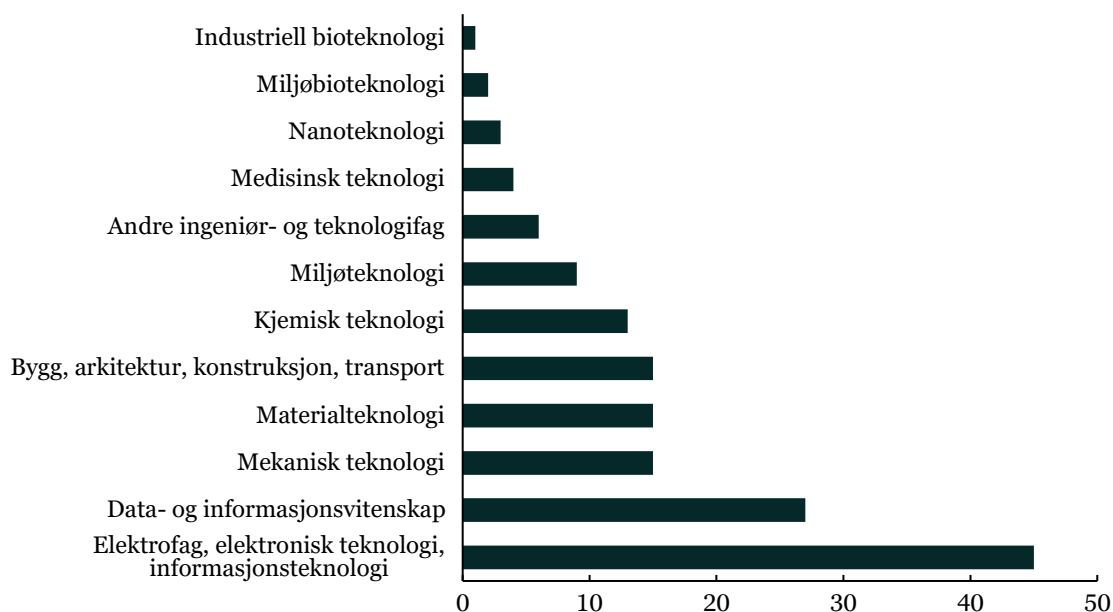
Den første figuren viser hvordan respondentene i spørreundersøkelsen har oppgitt det tematiske området for sine prosjekter. I kapittel 2 vises en tilsvarende fremstilling, men der er temaene identifisert basert på prosjekttitler. I tillegg inkluderer oversikten i kapittel 2 samtlige Nærings-ph.d.-prosjekter i analyseperioden, og ikke bare dem som har svart på spørreundersøkelsen.

Figur V-2: Innenfor hvilket tematisk område er Nærings-ph.d.-prosjektet?



Figuren under viser en mer detaljert fordeling av Nærings-ph.d.-prosjekter innenfor teknologiområdet, inndelt i undertema. Denne figuren er basert på en tematisk klassifisering av alle prosjekter i analyseperioden, og ikke kun på data fra spørreundersøkelsen.

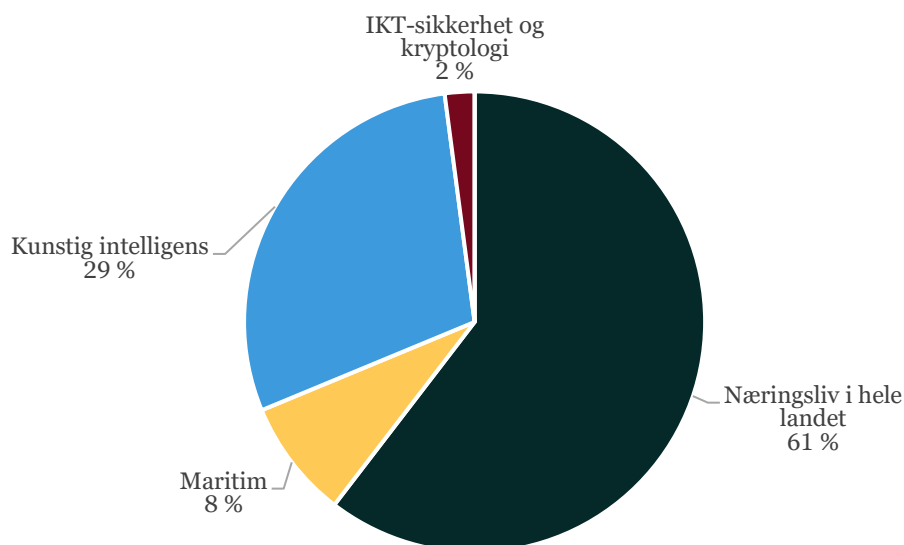
Figur V-3: Fordeling av undertema på Nærings-ph.d.-prosjekter innenfor teknologi.



Vedlegg D: Øremerkede tilskudd

Figuren under viser fordelingen av Nærings-ph.d.-ordningens bevilgninger i 2024 mellom øremerkede satsinger og den generelle utlysningen («Næringsliv i hele landet»).

Figur V-4: Fordeling av øremerket og generelle bevilgning i 2024. Kilde: Forskningsrådet





Menon
Economics

Menon Economics

Sørkedalsveien 10 B, 0369 Oslo

+47 909 90 102

post@menon.no

menon.no