

Styrets medlemmer

Vår saksbehandler/tlf.  
Lise Rydje / 92834159

Vår ref.  
23/399  
Deres ref.

Oslo,  
03.02.2023

## Styremøte 1/23, 10. februar - Innkalling

Vi viser til kontakt og innkaller med dette styrets medlemmer til styremøte 1/23.  
Møtestart fredag 10. februar kl 10:00 – 15:00, møterom Hassel 2 i Forskningsrådets lokaler.

Vedlagt oversendes saksdokumenter.

Vedr praktiske spørsmål, ta kontakt med Lise Rydje, mobil 92834159 / epost: [lr@rcn.no](mailto:lr@rcn.no)

Vel møtt til møte!

Med vennlig hilsen  
**Norges forskningsråd**

Mari Sundli Tveit  
Adm. direktør

*Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevet signatur*



# Norges forskningsråds styre

**Dato**

Fredag 10. februar 2023  
10:00-15:00

**Sted**

Møterom Hassel 2, Forskningsrådets lokaler

|             |   |               |
|-------------|---|---------------|
| Sak S 01/23 | Godkjenning av sakslisten   | 10:00-        |
| Sak S 02/23 | Godkjent referat fra styremøte 1/23, 12. januar - vedlegg   |               |
| Sak S 03/23 | Spørsmål om habilitet   |               |
| Sak S 04/23 | Skriftlige og muntlige orienteringer<br>1. Orientering om arbeidet med omstilling   | - 10:20       |
| Sak S 05/23 | Virksomhetsbudsjett 2023 - vedlegg  | 10:20 – 10:50 |
| Sak S 06/23 | Høring - Forslag til endring av forskrift om vedtekter for Norges forskningsråd – <i>U.off</i>                                  | 10:50 – 11:30 |
| Sak S 07/23 | Langtidsbudsjetter 2023-2025 og godkjenning av porteføljestyrenes investeringsplaner - vedlegg                                  | 11:30 – 12:00 |
|             | LUNSJ   | 12:00 – 12:45 |
| Sak S 08/23 | Endringer av FRIPRO for å øke innvilgelse og redusere antall søknader - vedlegg   | 12:45 – 13:05 |
| Sak S 09/23 | Revisjonsutvalget i Forskningsrådet - vedlegg   | 13:05 – 13:25 |
| Sak S 10/23 | Forskningsrådets plan for rekruttering til forskning og tidlig karriere - vedlegg   | 13:25 – 13:45 |
| Sak S 11/23 | Søknader om å bli omfattet av Retningslinjer for statlig grunnbevilgning<br>1. RISE Fire Research<br>2. Smart Innovation Norway | 13:45 – 14:00 |
| Sak S 12/23 | Eventuelt   | 14:00 – 14:05 |
| Sak S 13/23 | Vedtaksprotokoll godkjennes   | 14:05 – 14:10 |
| Sak S 14/23 | Oppsummering<br>- Dialog mellom styret og adm. direktør   | 14:10 – 14:30 |



# Norges forskningsråds styre, møte 13/2022

**Dato**

Fredag 16. desember 2022  
Kl 10:00 -15:00

**Sted**

Forskningsrådets lokaler, Drammensveien 288

**Til stede**

Kristin Halvorsen - leder  
Robert Rastad - nestleder  
Linda Nøstbakken  
Britt Elin Steinveg  
Gunnar Hovland  
Eirin Isaksen Winsnes, ansattes representant  
Lena Cappelen Endresen, ansattes representant

---

**Forfall****Til stede fra  
Forskningsrådet**

Mari Sundli Tveit, administrerende direktør  
Anne Kjersti Fahlvik, konstituert områdedirektør Innovasjon i næringsliv og offentlig sektor  
Tove Karin Stølen, områdedirektør Virksomhetsutvikling og drift  
Jesper Simonsen, konstituert områdedirektør Investering, rådgivning og dialog  
Kristin Danielsen, konstituert områdedirektør Forskningssystemet og internasjonalisering  
Christina I.M. Abildgaard, konstituert områdedirektør Bærekraftig samfunnsutvikling  
Christian Haug-Moberg, spesialrådgiver samfunnsdialog  
Lise Rydje, seniorkonsulent  
Tobias Ellingsen, spesialrådgiver/referent

Sak S 117: avdelingsdirektør Johan Skivik Aubell  
Sak S 118: avdelingsdirektør Stig Slipersæter, spesialrådgiver Yngvill R. Tømmerberg  
Sak S 119: avdelingsdirektør Stig Slipersæter  
Sak S 120: avdelingsdirektør Hilde Vestrheim

**Sak S 113/22 Godkjenning av sakslisten**

*Vedtak: Sakslisten godkjennes.*

---

**Sak S 114/22 Referat fra styremøter**

1. Utkast til referat fra styremøte 12/22, 25. nov
2. Utkast til referat fra styremøte xo2/22, 8. des

*Vedtak: Referatene godkjennes med en endring.*

---

**Sak S 115/22 Spørsmål om habilitet**

*Vedtak: Ingen inhabilitet i dette møtet.*

---

**Sak S 116/22 Skriftlige og muntlige orienteringer**

Styreleder orienterte om at regjeringen har besluttet å forlenge perioden for det midlertidige styret i Forskningsrådet frem til 30. juni 2023. Robert Rastad har valgt å gå ut av styret og erstattes av Birger Vikøren som ny nestleder.

Skriftlige orienteringer

- Status om oppgradering av norsk veikart for forskningsinfrastruktur
- Forskningsrådets innovasjonspris 2022

*Vedtak: Tatt til orientering.*

---

**Sak S 117/22 Budsjetfordeling 2023**

Administrerende direktør introduserte saken ved å vise til at Styret skal vedta den samlede fordeling av årets bevilgninger for 2023 til forskning gjennom Forskningsrådet. Budsjetfordelingen tar utgangspunkt i regjeringens forslag til statsbudsjett, foreløpige tildelingsbrev fra departementene der disse er mottatt og andre signaler fra departementene. Forslaget til statsbudsjett for 2023 gir mange føringer og det er lite rom for endringer i fordelingen. Styret skal også fastsette budsjettets fordeling på porteføljestyrene, bevilgende utvalg og Styret selv.

Johan Skivik Aubell presentere bakgrunnen for budsjettfordelingen, forskningsrådets budsjettprosess og hovedtrekkene i budsjettet for 2023.

Styret stilte oppklarende spørsmål til saken og budsjettfordelingen. Styret legger til grunn at saken er en operasjonalisering av statsbudsjettet og at det er lite handlingsrom for Styret i budsjettfordelingen. Styret vedtok den fremlagte budsjettfordelingen.

*Vedtak: Styret vedtar fordelingen på porteføljer og styrer for 2023 slik den er fremstilt i saken. Eventuelle endringer som følge av Styrets behandling innarbeides i den endelige budsjettfordelingen.*

*Administrerende direktør gis fullmakt til å justere budsjettfordeling 2023 på grunnlag av Stortingets endelige budsjettbehandling og tildelingsbrev fra departementene. Fullmakten gis under forutsetning av at det ikke skjer vesentlige endringer i Stortingets endelige budsjettvedtak eller som følge av særskilte føringer i tildelingsbrevene.*

---



---

*Administrerende direktør gis fullmakt til å justere fordelingen mellom budsjettformålene innenfor de tildelte rammer, i samsvar med formålet satt for de enkelte budsjettformålene.*

---

**Sak S 118/22      Revisjon av porteføljestyrestrukturen – prinsipp for inndeling i porteføljestyrer**

Administrerende direktør innledet med å vise til at oppnevning av nye porteføljestyrer i 2023 er en anledning til å vurdere ulike aspekter ved porteføljestyrestrukturen. Saken handler om styrestrukturen, mens ansvarsdeling mellom Styret og porteføljestyrene, samt revidert mandat for porteføljestyrene er planlagt behandlet i et senere møte. Samlet vil dette gi grunnlag for endelig vedtak om revidert porteføljestyrestruktur. Forskningsrådet planlegger eksternt dialog med aktuelle aktører før endelig vedtak i saken.

Stig Slipersæter presentere kort arbeidet med utvikling av porteføljestyrene og forutsetninger som ligger til grunn. Forsknings- og innovasjonspolitikken har i større grad blitt sentrert rundt tverrgående samfunnsutfordringer og områder med særlige behov for kunnskapsutvikling. Behovet for å møte tverrgående utfordringer, politiske mål og prioriteringer i LTP, økt koordinering samt effektivisering, tilsier færre styrer med bredere ansvarsområder. Administrasjonen foreslår at inndeling i porteføljestyrer i stor grad reflekterer langtidspanens inndeling i mål og tematiske prioriteringer for å gi et tydeligere forskningspolitisk forankringspunkt.

Styret stilte oppklarende spørsmål til saken og diskutere behovet for revisjon av porteføljestyrestrukturen. Styret diskuterte viktighet av god dialog med hele forskningssystemet om dette og hvordan prosessen bør gjennomføres. Styret legger til grunn at det er nødvendig med endringer i porteføljestyrer blant annet for å kunne levere bedre på prioriteringene i LTP og legge til rette for tettere samhandling mellom porteføljestyrene.

Styret ønsket å avvente Stortingets behandling av LTP og ha grundigere diskusjoner før Styret går inn for anbefalinger om ny porteføljestyrestruktur. Styret ba derfor om at administrasjonen forlenger sittende porteføljestyrers funksjonsperiode ut 2023.

Styret ønsker å få saken tilbake tidlig i 2023 med en bredere presentasjon av kunnskapsgrunnlaget for arbeidet, som gjennomført spørreundersøkelse til alle porteføljestyremedlemmene og pågående følgeevaluering av Forskningsrådets porteføljestyring. Styret ønsker at administrasjonen legger frem alternative modeller for styret som også kan være grunnlag for en høring. Styret ønsker en oppdatert prosess for endringer i styrestrukturen inkludert en bred høringsrunde om forslag til endringer.

**Vedtak:** *Styret gir sin tilslutning til at det er nødvendig med endringer i porteføljestyrer blant annet for å kunne levere bedre på prioriteringene i langtidspanen for forskning og høyre utdanning.*

*Styret ber administrasjonen om å komme tilbake med ulike alternativer til hvordan dette kan gjøres.*

*Det gjennomføres en bred høringsrunde om forslaget før endelig konklusjon fattes i saken.*

*Styret ber administrasjonen forlenge sittende porteføljestyrers funksjonsperiode ut 2023.*

---



---

**Sak S 119/22      Forskningsrådets høringsuttalelse til Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning**

Administrerende direktør innledet. Stortingets utdannings- og forskningskomite (UF) har fått regjeringens langtidsplan for forskning og høyere utdanning (LTP) til behandling. UF-komiteen har høring av saken i januar og frist for et skriftlig innspill er 19. desember. I arbeidet med uttalelsen er det fokusert på noen få perspektiver der vi tror Forskningsrådets innspill kan få betydning for komiteens behandling.

Styret diskuterte langtidsplanen og støttet det høye ambisjonsnivået for norsk forskning og høyere utdanning som regjeringen signaliserer gjennom planen. Styret la vekt på at det vil være vanskelig å nå ambisjonene når de ikke følges av konkrete økonomiske opptrappingsplaner eller signaler for hva som skal prioriteres ned. LTP bør legges til grunn at forskning er svært viktig for kunnskapsberedskap for å møte samfunnsutfordringer og bidra til den grønne og digitale omstillingsfasen vi står overfor. Styret ønsket at høringsuttalelsen i tillegg skal peke tydelig på noen utvalgte områder; betydningen av grunnleggende forskning, internasjonalt samarbeid, FoU-investeringer i næringslivet, oppfølgingen av samfunnsoppdrag og utviklingen av forskningssystemet.

*Vedtak:                      Styret slutter seg til forslaget til uttalelse om Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning til Stortingets utdannings- og forskningskomite, med de endringsforslag som fremkom i møtet.*

---

**Sak S 120/22      Retningslinjer for godtgjøring til ledende ansatte**

Administrerende direktør innledet med å gå gjennom hovedpunkter i gjeldende retningslinjer for godtgjøring til ledende ansatte.

Styret diskuterte ulike sider ved retningslinjene og om det er behov for å oppdatere disse. Styret ønsker at Forskningsrådet skal kunne rekruttere ledere fra alle relevante sektorer. Lederlønnninger er av offentlig interesse og Styret understreket at lønnsnivået vil kunne påvirke organisasjonens omdømme. Styret ønsker derfor at det skal være et moderat lønnsnivå for ledende ansatte. Med dette kan det være utfordrende å rekruttere ledere fra privat sektor. En vurdering av utfordringer knyttet til å rekruttere bredt bør tas inn i risikovurderingen knyttet til retningslinjene. Styret ønsker at et forslag til reviderte retningslinjer utarbeides og legges frem for Styret på et senere møte.

*Vedtak:                      Styret støtter direktørens vurderinger av at det skal være et moderat lønnsnivå for ledere i Forskningsrådet.*

*Styret ber om en sak om reviderte Retningslinjer for godtgjøring til ledende ansatte på et senere møte.*

---

**Sak S 121/22      Eventuelt**

- Orientering om arbeidet med ambisjonen om å innvilge 25% av mottatte søknader til FRIPRO
  - Kristin Danielsen orienterte om arbeidet med å møte ambisjonen om redusert antall søknader til FRIPRO slik at 25 % av søknadene kan innvilges. Forskningsrådet vurderer ulike tiltak for redusert søknadstilfang og har hatt dialog med forskningssektoren om aktuelle tiltak. I første omgang jobbes det videre med utgangspunkt



---

i en kombinasjon av søkerkarantene og løpende søknadmottak og -behandling, med andre relevante tillegg. Nye møter med forskningssektoren, der forslag til løsning legges frem, er planlagt til andre halvdel av januar.

- Orientering om status i omstillingsprosessen i Forskningsrådet
  - Administrerende direktør orienterte om dialog med Kunnskapsdepartementet om omstillingen og at Forskningsrådet har sendt en søknad til KD om omstillingsmidler. Alle ansatte har fått mulighet til å søke om frivilling sluttpakke med frist 16. desember og en ny frist 8. januar. Det jobbes med kontinuitetsplaner for prioriterte leveranser på kort og mellom-lang sikt, samt bemanningsplaner. Risikobildet vurderes og oppdateres fortløpende.

---

**Sak S 122/22      Vedtaksprotokoll godkjennes**

*Vedtak:                      Styret godkjenner vedtaksprotokollen.*

---

**Sak S 123/22      Oppsummering**



# Status omstilling, orientering

**Til**  
Styret

**Ansvarlig Direktør**  
Tove Stølen

**Saksbehandler**  
Hilde Vestrheim

**Vedlegg**  
1. Risikomatrise

**Fra**  
Administrerende direktør

## Bakgrunn

Forskningsrådet har fra sommeren 2022 arbeidet med å forberede omstilling av virksomheten som omfatter både nedbemanning og omlegging av viktige deler av virksomheten. Det vises til tidligere orienteringer og saker i Styret som har omhandlet omstillingsprosessen og virksomhetsbudsjettet.

## Hvorfor saken fremmes til dette møtet

Saken legges frem for Styret for å orientere om fremdrift og status i arbeidet med omstilling og nedbemanning. Dette i tråd med Styrevedtak S111/22: *"Styret gir sin tilslutning til virksomhetsbudsjett for 2023 med de kostnadsreduserende tiltakene som beskrevet inkludert plan for omstilling og nedbemanning..."*  
Videre *"Styret ber om oppdatering om fremdrift og risiko ved omstillingen på kommende styremøter"*.

## Hovedpunkter

Omstillingsprosessen er over i en ny fase da nedbemanningen er gjort gjennom frivillige sluttpakker. Det orienteres her kort om status i prosessen og litt om hva som planlegges videre.

I perioden med omstilling med nedbemanning har det vært regelmessige møter hver andre uke med de tillitsvalgte og sluttpakkene ble drøftet med de tillitsvalgte tidlig i desember. Det har også vært ukentlige møter med alle ledere med informasjon og diskusjon om fremdrift.

Forskningsrådet besluttet å legge ut 100 sluttpakker med to søknadsfrister, en før jul og en etter nyttår. Det ble innvilget 84 søknader om sluttpakker. Kostnaden av disse utgjør omlag 85 mill. kroner. Etter nedbemanningen har Forskningsrådet forpliktelser tilsvarende 369 årsverk i 2023. Av disse er 13 årsverk midlertidige hvorav 6,4 årsverk går ut i 2023 og resten i 2024 og 2025. Som vist til i sak om Virksomhetsbudsjett så er målet å komme ned i 360 årsverk ved inngangen til 2024.

Nedbemanningen gjennom sluttpakker gir redusert kapasitet og verdifull kompetanse blir borte, og det gjør at det er behov for å fordele personalressursene på nytt. Det gjøres i løpet av de neste ukene og starter med samtaler med alle medarbeidere for å gå gjennom oppgaver, interesser og muligheter som byr seg i en slik omlegging. Dette gir oss muligheten til å matche behov for ressurser med ønsker om nye arbeidsområder. Vi tar sikte på at alle skal ha fått tilbakemelding om hvilke oppgaver de skal ha fremover før uke 8, og fra 1. mars er ny fordeling av personalressursene avklart og kan tre i kraft.

For å lykkes med omstillingen legger vi om virkemidlene, driver rådgivningen på nye måter og innfører spesialisering, forenkling og effektivisering av virksomheten generelt og i investeringsvirksomheten spesielt. Vi må også videreføre arbeidet med iFront-





prosjektet og hvis mulig styrke dette. Dette vil muliggjøre nye arbeidsmåter og fortsatt effektivisering.

Gjennom denne prosessen har det vært et prinsipp at den nye organiseringen som ble innført september 2022 ligger fast og det vil derfor ikke gjøres noen endringer på områdenivå og ansvarsområder som tilligger disse. Det kan imidlertid være aktuelt å justere på avdelingsnivå hvis noen avdelinger blir u hensiktsmessig små. Men dette er ikke et mål, det er mer en konsekvens av nedbemanningen

---

**Risiko og økonomiske / Ressursmessige konsekvenser (kort)**

Risiko knyttet til omstillingen er vurdert løpende i prosessen og det er gjort en oppdatert vurdering nå etter sluttpakkeene er gjennomført. (vedlegg)

Risiko knyttet til at vi ikke når målet om nedbemanning gjennom frivillige sluttpakker er tatt ned til et akseptabelt nivå og tas ut av risikobildet. Tiltaket "God økonomistyring og prioritering med hyppige oppdateringer av prognoser" vil fortsette.

Status per januar for øvrige risikoer er som følger: Vi er i gang med bemanningsplanlegging og fordeling av ressurser som slutføres 1.3. Det er utarbeidet kontinuitetsplaner og det jobbes aktivt med å innføre tiltaksstrømmene. Det var svært få med svært kritisk kompetanse som søkte sluttpakker. Det har vært gjennomført samtaler med departementene om endringsprosessen og mulige følger av den. Tiltakene vil fortsatt være gjeldene til risiko er tatt ned på akseptabelt nivå.

---

**Forberedelse / prosess (kort)**

Saken er forberedt i sammenheng med saken om virksomhetsbudsjett som legges frem i samme møte.

---

**Videre saksgang (kort)**

n/a

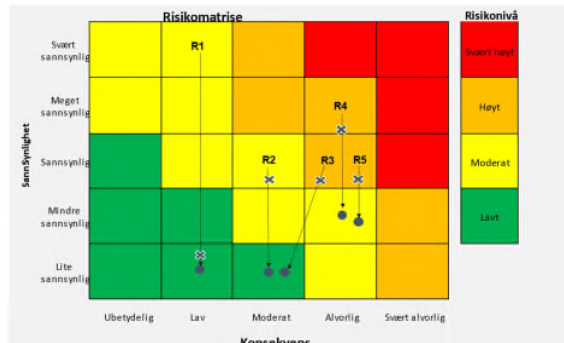


Vedlegg 1

**Prioriterte risikoer omstilling- rapportering**

Tidsperiode for tiltak 2023-24

| Risiko   | Tiltak  |
|--|---|
| <b>Finansiell risiko</b>   |   |
| <b>R1</b> Når ikke nedbemanning målet gjennom frivillige sluttpakker<br>Konsekvenser: Må gjennomføre styrt nedbemanning  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Iverksette planene for styrt nedbemanning umiddelbart etter at resultatet for hvor mange sluttpakker som innvilges</li> <li>Ytterligere reduksjon av driftsbudsjettet</li> <li>Delel kun ut 85% av driftsbudsjettet i begynnelsen av året for å ha en buffer</li> <li>God økonomistyring og prioritering - med hyppige oppdateringer av prognoser</li> </ul> |
| <b>R2</b> Evner ikke å hente ut effektivitetsvinster fra tiltaksstrømmene i 2023.<br>Konsekvenser: For lav produksjon/reduert kvalitet på leveranser. Redusert tilfredshet hos eier og oppdragsgivere        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tydelige ledelseprioriteringer mht leveranser</li> <li>Utarbeide konkrete ressursplaner. Omfordeling av årsverk permanent og/eller midlertidig</li> <li>Vurdere midlertidig innleie hvis kritisk kompetanse forsvinner</li> <li>God økonomistyring og prioritering - med hyppige oppdateringer av prognoser</li> </ul>                                       |
| <b>Kompetanse og kapasitetsrisiko</b>  |   |
| <b>R3</b> Økt belastning på medarbeidere etter nedbemanning<br>Konsekvenser: Dårlig arbeidsmiljø, økt fravær/ andel sykemeldinger  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ledelsen gjør tydelige oppgaveprioriteringer</li> <li>Sikre rask innføring av tiltaksstrømmene</li> <li>Involvere medarbeidere i innføringen av tiltakene</li> <li>Omfordeling av årsverk permanent og midlertidig</li> <li>Vurdere midlertidig innleie hvor kritisk kompetanse forsvinner</li> </ul>  |
| <b>R4</b> Vansker med å beholde kritisk kompetanse. Konsekvenser: For lav produksjon og redusert kvalitet på leveranser inkludert etterlevelse av lovpålagt krav og regler                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Redusere opplevd usikkerhet og motivere medarbeidere til å bli ved å kommunisere et tydelig og engasjerende visjonsbilde av Forskningsrådet for fremtiden</li> <li>Konsekvent og systematisk omdømme- og kulturbygging</li> <li>Hensynsfull omstillingsprosess som ivaretar både de overfløige og de gjenværende medarbeiderne</li> </ul>                    |
| <b>Omdømme og oppdragsrisiko</b>   |   |
| <b>R5</b> Redusert tillit til Forskningsrådet som tilkuddsforvalter<br>Konsekvenser: Forskningsrådet som aktør for å levere på forskningsmålene blir svekket, negativ oppmerksomhet og omtale blant brukere, | <ul style="list-style-type: none"> <li>Avstemme forventninger til tjenester, leveranser og kvalitet med oppdragsgivere</li> <li>Informasjon og dialog med brukere om prioriteringer og mulige følger av valg</li> </ul>   |



**Status - Beskrivelse risikobildet**

R1 risiko tatt ned akseptabelt nivå og tas ut av risikobildet. Tiltak om God økonomistyring og prioritering med hyppige oppdateringer av prognoser vil fortsette og forslås lagt til R2.

Status per januar for øvrig risikoer er som følger, i gang med bemanningsplanlegging og fordeling og skal slutføres 1.3. Det er utarbeidet kontinuitetsplaner og det jobbes aktivt med å innføre tiltaksstrømmene, med sluttpakke ble gjort en vurdering av kritisk kompetanse, veldig få ble vurdert som kritisk for FR. Det har vært gjennomført samtaler med departementene om endring i prosessen og mulige følger av den. Tiltakene vil fortsatt være gjeldende til risiko er tatt ned på akseptabelt nivå.

Tiltakene fra tiltaksstrømmene gjennomføres med sikte på å endre arbeidsprosessen i forhold til kompetansebeholdning og kapasitet i virksomheten. Det tas grep for å legge om virkemidlene og korenlking og effektivisering av arbeidsprosessen.

**Nye risikoreducerende tiltak:**



# Sak S 05/23

## Virksomhetsbudsjett 2023

|                          |                           |  |                |
|--------------------------|---------------------------|--|----------------|
| <b>Til</b>               | <b>Ansvarlig Direktør</b> | <b>Saksbehandler</b>   | <b>Vedlegg</b> |
| Styret                   | Tove K. Stølen            | Sander Tuft, Paal Erik Strande<br>Olsen, Hanne M Hanson og Ute<br>Schumacher |                |
| <b>Fra</b>               |                           |  |                |
| Administrerende direktør |                           |  |                |

### Bakgrunn

Styret har i løpet av vinteren 2022 blitt forelagt flere saker om virksomhetsbudsjettet 2023, og behovet for en større omstilling for å møte et betydelig kutt i virksomhetsbevilgningen.

I siste sak, S111/22, besluttet styret følgende:

*"Styret gir sin tilslutning til virksomhetsbudsjett for 2023 med de kostnadsreduserende tiltakene som beskrevet inkludert plan for omstilling og nedbemanning..."*

Videre *"Styret ber om oppdatering om fremdrift og risiko ved omstillingen på kommende styremøter"*.

### Hvorfor saken fremmes til dette møtet

Styret blir i denne saken gitt en oppdatering av den økonomiske situasjonen for 2023. I sak S 04/23.1 blir Styret oppdatert på fremdrift og risiko i den pågående omstillingen.

### Hovedpunkter

Etter at sak S111/22 ble lagt frem for Styret i desember 2023 er blant annet følgende skjedd:

- tildelingsbrev fra Kunnskapsdepartementet (KD) med virksomhetsbevilgning for 2023 er mottatt
- 84 sluttpakker er innvilget og kostnadsberegnet
- en mer nøyaktig beregning av administrativ avsetning

Tabellen under viser oppsummert virksomhetsbudsjett.

| Type                              | Budsjett 2023 |
|-----------------------------------|---------------|
| <b>Total disp. inntekt</b>        | <b>804</b>    |
| Personalkostnader                 | 497           |
| Driftskostnader                   | 268           |
| Strategiske initiativ             | 54            |
| <b>Total virksomhetskostnader</b> | <b>819</b>    |
| <b>Resultat</b>                   | <b>-15</b>    |

Tabell 1 viser beregnet resultat 2023.

Som tabellen viser har vi en underdekning på rundt 15 mill kroner i 2023. Dette er mindre enn 2% av disponibel inntekt. Iht bevilgningsreglementet så er det ikke



anledning å overskride kapittel/post. Administrasjonen legger opp til at vi går i balanse ved utgangen av året.

### Inntekter

Tabellen under viser utviklingen i bevilgning og totale inntekter.

| År   | Bevilgning KD | Justering i oppdragsmengden | Andre inntekter | Adm. avsetning | Total disp. inntekt |
|------|---------------|-----------------------------|-----------------|----------------|---------------------|
| 2022 | 786           | 11                          | 28              | 32             | 846                 |
| 2023 | 744           | 6,2                         | 25              | 35             | 804                 |

Tabell 2 viser oppbyggingen av inntekter.

Total disponibel inntekt for 2023 er satt til 804 mill. kroner. Størrelsen på bevilgningen fra KD er den samme som vist til Styret tidligere. Endringen er administrativ avsetning. Den er økt blant annet som følge av "spareprogram" iverksatt i november 2022 i forbindelse med beslutning om å gi sluttpakker som en del av omstillingsprosessen.

Usikkerhet rundt inntekter:

- det kan komme ytterligere justering i oppdragsmengden fra departementene som gir mer inntekter
- regnskapet for 2022 er ferdig medio februar 2023. Først da foreligger nøyaktig beregning av administrativ avsetning
- det er søkt om omstillingsmidler som vil kunne øke inntektssiden

### Personalkostnader

Tabellen under viser prognose regnskap for 2022 og budsjett for personalkostnader 2023.

| Type              | Regnskap 2022 | Budsjett 2023 |
|-------------------|---------------|---------------|
| Personalkostnader | 435*          | 497           |

Tabell 3 viser prognose regnskap 2022 og budsjetterte personalkostnader. \*Lav pga pensjonsrabatt

Personalbudsjettet utgjør 497 mill. kroner for 2023. Grunnlaget for budsjettet er kjente forpliktelser for 2023, inkludert kostnader til sluttpakker som utgjør om lag 85 mill. kroner. Det legges opp til at vi går inn i 2024 på et nivå på personalbudsjett på omlag 400 mill. kroner, eller rundt 360 årsverk. Dette tilsvarer rundt 55 % av budsjettet. Etter runden med sluttpakker har Forskningsrådet nå 369 årsverk, hvilket betyr at vi fremdeles skal ned noen årsverk i løpet av 2023.

Det er usikkerhet knyttet til grad av naturlig avgang resten av året. For å treffe riktig nivå for bemanning innen utgangen av året krever det en fortsatt kontrollert stillingsutvikling og at stillinger ikke erstattes om det ikke er absolutt nødvendig.

Usikkerhet rundt budsjett for personalkostnader:

- det er usikkerhet knyttet til årets lønnsoppgjør. I budsjettet er det lagt inn et nøkternt oppgjør



- det er noe usikkerhet rundt pensjonskostnader. I budsjettet er det lagt inn utfra dagens kjente faktorer. Oppdaterte pensjonskostnader vil foreligge medio 2023, mens endelig kostnad blir derimot først kjent ved årsslutt
- naturlig avgang utover det som nå er kjent. Dette kan medføre at personalbudsjettet kan settes ned.

Budsjettet til personalkostnader vil bli oppdatert løpende gjennom 2023.

### Driftskostnader

Tabellen under viser prognose regnskap for 2022 og budsjett for driftskostnader og strategiske tiltak (digitaliseringsprosjekter og kjøp av kunnskapsgrunnlag/ evalueringer mm).

| Type                       | Regnskap 2022 | Budsjett 2023 |
|----------------------------|---------------|---------------|
| Driftskostnader            | 315           | 268           |
| Strategiske initiativ      | 61            | 54            |
| <b>Sum driftskostnader</b> | <b>376</b>    | <b>322</b>    |

Tabell 4 viser prognose regnskap for 2022 og budsjetterte driftkostnader og strategiske initiativ

I sak S111/22 til Styret ble det redegjort for driftskostnader og strategisk initiativ. Det er etter at Styret behandlet saken kun gjort justeringer i driftsbudsjettet tilsvarende 1 mill. kroner.

Til styrets orientering så fremgår det av tildelingsbrev fra KD at enkelte kostnader skal ned;

- reiser skal kuttes med på 3,5 mill. kroner. Dette som følge av nye reisevaner og mer digitale og hybride møter og samhandlingsformer. Virksomhetsbudsjett 2022 hadde samlet ramme for reiseaktiviteter på 8,9 mill. kr. I 2023 er det lagt inn 5,3 mill. kroner.
- konsulentbruk skal reduseres der det ligger til rette for å benytte interne ressurser og kompetanse. Utover informasjons- og holdningskampanjer skal tjenester fra kommunikasjonsbransjen som hovedregel ikke benyttes. Dette vil bli fulgt opp.

Usikkerhet rundt driftskostnadene:

- noe av driftskostnadene er aktivitetsdrevet. Med stort nedtak av årsverk fom februar og store endringer i arbeidsprosesser, så er det en viss usikkerhet knyttet til kapasitet til all planlagt aktivitet som ligger i driftsbudsjettet. Dette selv om vi har tatt ned driftsbudsjettet rundt 70 mill. kroner sammenlignet med budsjett for 2022.
- I strategiske tiltak ligger prosjektet Nytt system for langtidbudsjettering med 10 mill. kroner, jf anbefaling fra KPMG. Administrasjonen er fremdeles i et anbudsløp, og vet derfor ikke beløpsstørrelsen ennå.

### Sikre budsjettbalanse ved utgangen av 2023

I forbindelse med beslutning om å tilby sluttpakker i stedet for styrt nedbemanning, la vi frem for Styret hvordan dette kunne finansieres. I finansieringsplanen var ett av tiltakene å holde tilbake 15 % av driftsbudsjettet. Som vist til over så er behovet nå



langt mindre, og såpass lavt at administrasjonen mener det er uhensiktsmessig at organisasjonen foretar en ny runde for å finne ytterligere kuttmuligheter. Risikoen på kostnadssiden er ikke veldig stor og muligheter for ytterligere inntekter er tilstede. De fleste usikkerhetene vil være kjente innen første tertial. Hvis vi ved første tertial ser behov for innstramning for å gå i balanse ved årsslutt, vil det bli iverksatt.

Administrasjonen mener derfor at det er forsvarlig å iverksette budsjettet slik det nå foreligger.

---

**Risiko og økonomiske / Ressursmessige konsekvenser**

Usikkerhet på inntektssiden:

- det kan komme mer inntekter fra departementene gjennom endringer i oppdrag
- administrativ avsetning fastsettes medio februar i forbindelse med årsavslutningen.
- det er søkt om omstillingsmidler

Usikkerhet på kostnadssiden:

- i personalbudsjettet er det lagt inn kjent naturlig avgang. Det vil nok skje noe mer avgang i løpet av 2023 som frigjør midler på personalkostnader. Dog er det knyttet usikkerhet til årets lønnsoppgjør og til pensjonskostnader.
- med så vidt mange færre årsverk fom februar så vil det kunne påvirke driftskostnadene noe med tanke om vi har kapasitet til å gjennomføre all planlagt aktivitet som ligger i driftsbudsjettet

Se for øvrig sak S 04/23.1

---

**Forberedelse / prosess**

n/a

---

**Videre saksgang**

n/a

---

**Forslag til vedtak**

*Styret vedtar virksomhetsbudsjettet for 2023 slik det foreligger i saken. Styret ber om en oppdatering etter 1. tertial.*



# Sak S 07/23

## Langtidsbudsjetter 2023-2025 og godkjenning av porteføljestyrenes investeringsplaner

| Til                       | Ansvarlig Direktør       | Saksbehandler                                | Vedlegg  |
|---------------------------|--------------------------|--|--|
| Styret                    | Jesper Werdelin Simonsen | Johan Skivik Aubell og Yngvill R. Tømmerberg | 1. Oversikt over estimerte avsetninger per kap.post<br>2. Investeringsplaner og Utlysningsplaner for SFF, SFI og Forskningsinfrastruktur |
| <b>Fra</b>                |                          |  |  |
| Adm dir Mari Sundli Tveit |                          |  |  |

**Bakgrunn** Styret skal årlig godkjenne fordelingen av porteføljestyrenes budsjetter på utlysninger slik de er foreslått i porteføljestyrenes investeringsplaner. Disse er forankret i porteføljeplanene, som er godkjent av Styret.

- Alle 16 investeringsplaner er godkjent av de respektive porteføljestyrene, men flere av planene er justert i etterkant som følge av føringer fra departementer, føringer i endelige tildelingsbrev og endrede tildelingsrammer. Vedtatte planer publiseres på Forskningsrådets nettsider og er viktig bakgrunnsinformasjon for søkerne.
- Der porteføljeplanene angir de langsiktige investeringsmålene, konkretiserer investeringsplanene operative mål i form av tematiske prioriteringer og planlagte utlysninger og andre tiltak de neste tre årene med bruk av de midler porteføljestyret rår over.
- Forskningsrådets samlede langtidsbudsjett danner grunnlaget for investeringsplanene.
- I denne saken legges det frem investeringsplaner for 2023.

**Hvorfor saken fremmes til dette møtet** Saken omhandler Styrets godkjenning av langtidsbudsjetter og investeringsplaner. Det legges ikke opp til at Styret går inn i den enkelte investeringsplan og formuleringene i dem, men vurderer og vedtar planene som en helhet tilsvarende Styrets behandling av porteføljeplanene.

Styret inviteres i denne saken til å:

- *Godkjenne Forskningsrådets samlede langtidsbudsjett og estimert utvikling i avsetningene*
- *Vedta investeringsplanene slik at utlysninger og andre aktiviteter kan settes i gang i henhold til planene*

**Hovedpunkter** Denne saken presenterer det samlede langtidsbudsjettet og investeringsplaner for Forskningsrådet satt opp etter de planlagte tildelingene som nå foreligger. Planene er lagt etter statsbudsjett 2023 forelå og legger til grunn et nullvekstnivå etter dette.

Styret har i sak S 59 vedtatt innstramming av tildelingene i 2022 på inntil 20 %. Investeringsplanene legger til grunn at det skal oppnås balanse i avsetningene per budsjettformål på sikt, uten store variasjoner i planlagte tildelinger.

Forskningsrådet fikk bevilget 1,64 mrd. kroner i nysalderingen i desember 2022 som skal brukes til å vesentlig redusere negative avsetninger på



Kunnskapsdepartementets kapittel og poster under kap. 285, og for å unngå en kraftig reduksjon i planlagte utlysninger.

Midlene vil tilføres kap. 285 post. 52, 53 og 54. Bevilgningen er lagt inn i prognosene, men ikke fordelt på underliggende budsjettformål, siden føringen for bevilgningen enda ikke er avklart. I tråd med tildelingsbrevet fra KD er det nå en prosess knyttet til dette mellom Forskningsrådet og KD.

Gjennom styringsdialog med Kunnskapsdepartementet og øvrig finansierende departementer, og oppfølging av tildelingsbrev, har planlagte tildelinger for enkelte satsinger blitt justert sammenlignet med versjonene som var godkjent av porteføljestyrene.

- For budsjettformålene under porteføljestyret for *Helse* planlegges det å tildele om lag 60 % av bevilgningsnivået i 2023, en reduksjon mot det som opprinnelig var foreslått.
- Budsjettformålene under porteføljestyret for *Industri og tjenestenæringer* har noe reduksjon i planlagte tildelinger for satsinger finansiert av NFDs post 920.50.
- For budsjettformålene under porteføljestyret for *Muliggjørende teknologier* er det særlig IKT-satsingen som har redusert utlysningsplanene. Flere år med rammekutt fra KDD og opprettholdt aktivitetsnivå har medført at satsingen har negative overføringer og dermed ikke lyser ut midler i 2023.
- Investeringsplanen for Landbasert mat, miljø og bioressurser er også endret i tråd med tildelingsbrev fra LMD, men det forventes ikke ytterligere endringer.

Det er en pågående dialog med Kunnskapsdepartementet og øvrig finansierende departementer som kan medføre at enkelte investeringsplaner må justeres ytterligere. Investeringsplanene som er særlig berørt er *Helse, Industri og tjenestenæringer* og *Muliggjørende teknologier*.

Styret vil bli orientert om endringer i Styremøte den 10.03.2023.

## Langtidsbudsjettet

Langtidsbudsjettet er en overordnet budsjettering av bevilgninger til porteføljestyrene og deres planlagte investeringer gjennom budsjettformål og utlysninger. Det aggregerte langtidsbudsjettet er bygget opp av underliggende investeringsplaner og langtidsbudsjetter som lages per budsjettformål. Langtidsbudsjettet estimerer utbetalingseffekten hvert år av utlysninger og gjør det mulig å balansere planlagte utlysninger for å sikre optimal fordeling gjennom et balansert nivå på avsetningene.

For flere av porteføljene er det betydelige forpliktelser sammenlignet med bevilgningsnivå. Planlagte utlysninger ligger i nær framtid derfor noe under bevilgningene for å redusere negativ saldo på kap. postnivå i årene framover.

For å kunne legge fram et langtidsbudsjett er det gjort en vurdering av planlagt utlysningnivå for 2024 – 2025 selv om det ikke er detaljert i investeringsplanene. Nivået er i tråd med pålagte føringer i forslag til statsbudsjett 2023 (Prop 1 S). Langtidsbudsjettet viser at enkelte kap. poster estimeres til å få negative overføringer i framtiden grunnet store forpliktelser. De negative overføringene er vurdert til å være i tråd med Forskningsrådets fullmakt for ompostering mellom kap.





post, men som kommentert i forrige avsnitt er det en pågående dialog om utlysningssplanene som finansieres av postene.

#### Foreløpige prognoser for avsetninger/overføringer

| Mill. kroner  | 2022          | 2023          | 2024          | 2025          |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Overført inn</b>                                     | <b>2 500</b>  | <b>2 400</b>  | <b>1 400</b>  | <b>800</b>    |
| Inntekt   | 12 500        | 10 800        | 10 800        | 10 800        |
| <b>Disponibelt budsjett</b>                             | <b>15 000</b> | <b>13 200</b> | <b>12 200</b> | <b>11 600</b> |
| Estimert utbetaling av forpliktelser                    | 12 400        | 10 900        | 9 000         | 6 000         |
| Estimert utbetaling av nye prosjekter etter utlysninger | 200           | 900           | 2 400         | 4 300         |
| <b>Estimerte utbetalinger</b>                           | <b>12 500</b> | <b>11 800</b> | <b>11 400</b> | <b>10 200</b> |
| <b>Overført ut</b>                                      | <b>2 400</b>  | <b>1 400</b>  | <b>800</b>    | <b>1 400</b>  |

|                        |       |       |       |
|------------------------|-------|-------|-------|
| Planlagte utlysninger* | 8 100 | 6 300 | 7 500 |
|------------------------|-------|-------|-------|

\*Utlisningsbeløpene kan variere fra år til år ettersom satsinger som senterordninger og forskningsinfrastruktur ikke har årlige utlysninger. I tillegg kommer utbetaling av grunnbevilgningene som ikke er utlysninger.

- Samlet viser estimatene et avsetningsnivå ved utgangen av 2022 på om lag 2,4 mrd. kroner. Med en feilmargen forventer vi at avsetningene vil ende mellom 2,3 og 2,6 mrd. kroner
- I 2023 er det lagt inn 900 mill. kroner i FRIPRO-utlysning, men forutsetning om utlysning 2. halvår og første mulige oppstart sommer 2024. Det inkluderer utlysning til Unge talenter våren 2023 på 240 mill. kroner.
- Prognosen inkluderer også FRIPRO-utlysning på 900 mill. kroner i 2024 og 2025
- Det er ikke lagt inn ny budsjettfordeling i lys av rammen til Retur-EU på 500 mill. kroner, og det kan være nødvendig å omprioritere betydelig midler for å dekke finansiering av ordningen
- Prognosene har hensyntatt tiltakene beskrevet tidligere i saken.
- Bevilgningsnivået holdes stabilt på 2023-nivå i hele perioden
- Overføringene øker i 2025 da effekten av tiltak fra 2022 og 2023 vil ha langsiktige effekter. Det er nær umulig å unngå dette og samtidig få samtlige kap. poster positive innenfor tidshorisonten.

## Investeringsplaner

### Om investeringsplanene

Investeringsplanene beskriver hvordan porteføljeplanen er tenkt operasjonalisert. De inneholder hvilke prioriteringer som ligger til grunn for bruk av porteføljestyrets egne midler samt planer for utlysninger og andre tiltak. Planene bygger på omfattende diskusjoner i porteføljestyrene og uttrykker behovene for investeringer etter porteføljestyrenes beste vurdering. I tillegg er det gjort noen endringer i utlysninger som følge av nye føringer i statsbudsjettet for 2023.

*Investeringsplanene fyller flere funksjoner:*

- Investeringsplanene konkretiserer de faglige prioriteringene som vil ligge til grunn for utlysningene neste år. Utlisningene bidrar til å styre den konkrete



forsknings- og innovasjonsinnsatsen gjennom faglige og tematiske prioriteringer, samt gjennom bruk av ulike søknadstyper.

- Investeringsplanene innebærer en konkretisering og planlagt operasjonalisering av mange tiltak som bidrar til å nå målene i LTP og Forskningsrådets strategi.

#### *Ansvarsdeling*

Porteføljestyrenes ansvar er å se til at den enkelte investeringsplan er i tråd med porteføljeplanen og tildelte midler. De skal vurdere balansen mellom temaer i porteføljen, bruk av søknadstyper, samspill i internasjonalt samarbeid samt følge opp øremerkede føringer fra departementer.

Styrets ansvar er å gjøre en overordnet vurdering av hvorvidt investeringsplanene samlet gir et godt uttrykk for de prioriteringene som er gjort opp mot Forskningsrådets målbilde.

#### *Oppfølging av de tre hovedmålene i Forskningsrådets målbilde*

LTP og Forskningsrådets strategi er retningsgivende for Forskningsrådets porteføljestyrer, og strategiens mål er utgangspunkt for målene og prioriteringene i porteføljeplanene og investeringsplanene.

- Samlet sett dekker investeringsplanene de tre målene i Forskningsrådets strategi på en god måte, tatt i betraktning at grensesprengende forskning også følges opp gjennom virkemidler som ikke går gjennom de 16 porteføljestyrene.
- Mange porteføljestyrer ser de tre målene i sammenheng på sine områder. Det er for eksempel behov for grensesprengende forskning for å utløse både omstilling i næringsliv og bærekraftig utvikling.
- Bærekraftig utvikling er et viktig mål for de fleste porteføljestyrene. I tillegg vil mange arbeide for at alle investeringer har en bærekraftsdimensjon uavhengig av om det er hovedintensjonen med midlene.

#### *Bruk av søknadstyper i investeringsplanene*

I investeringsplanene fordeles forventet tilgjengelig budsjett på de søknadstypene som er planlagt brukt, dvs. en fordeling på forskerprosjekter, kompetanse- og samarbeidsprosjekter, forskningsinfrastruktur, sentre, innovasjonsprosjekter, kommersialiseringsprosjekter, internasjonalt samarbeid med mer.

Det planlegges å lyse ut om lag 8 000 mill. kr i 2023 gjennom porteføljestyrene og ordninger som Styret har ansvaret for. Utover dette er det planlagt å tildele om lag 430 mill. kroner til ordninger utenom Styret og porteføljestyrene, dette er bla. utlysninger som dekkes av Forskningsmidlene for jordbruk og matindustri (FFL/JA) og internasjonale utlysninger ikke direkte knyttet til et styrenivå

Noen sentrale observasjoner:

- Fordelingen mellom de ulike søknadstypene varierer årlig. I 2023 blir det bl.a. lyst ut midler til tre typer sentre (1200 mill. kr til Forskningsssentre for miljøvennlig energi (FME), 90 mill.kr til Senter for profesjonsutdanninger og 45 mill. kr til Senter for geopolitikk). I tillegg lyses det ut 1300 mill.kr til forskningsinfrastruktur.
- Forskerprosjekter er den søknadstypen flest porteføljer benytter (15 av totalt 16 porteføljestyrer).



- Innovasjonsprosjekter for næringslivet planlegges utlyst, totalt med om lag 800 mill kr, av seks porteføljestyrer, og innovasjonsprosjekter i offentlig sektor, totalt med om lag 120 mill. kr. av fem porteføljestyrer.
- Kompetanse- og samarbeidsprosjekter benyttes av åtte porteføljestyrer, mens bruk av øvrige søknadstyper i stor grad avspeiler om porteføljene primært er rettet inn mot næringslivet eller offentlig sektor.
- De tre fagporteføljene benytter nesten utelukkende forskerprosjekter, noe som er naturlig gitt at de forvalter budsjettformålet for banebrytende forskning.

Investeringsplanene er et godt verktøy for å se konkret samarbeid og/eller tverrgående prioriteringer på tvers gjennom tiltak og utlysninger. Ett eksempel på samarbeid er utlysning om *Arealer under press* som skal bidra til et bedre kunnskapsgrunnlag for hvordan vi bruker og forvalter Norges landbaserte arealer og arealbaserte ressurser (samarbeid mellom porteføljestyrene Energi, transport og lavutslipp, Klima og polar og Landbasert mat, miljø og bioressurser).

Det er etablert godt samarbeid mellom porteføljestyrene, men det er fortsatt mulig å forbedre dette. Samarbeid på tvers av fag løftes frem som en prioritering i de fleste investeringsplanene, mens styrking av humaniora (jf. Opptappingsplan for humaniora) i enda større grad kunne vært fremhevet.

#### *Langtidsbudsjett for porteføljene under Styret*

For ordninger som ligger under Styret foreligger det utlysningsplaner. Det planlegges å lyse ut 1300 mill. kr til Forskningsinfrastruktur med søknadsfrist i november 2023, og med budsjettvirkning fra 2025. Det lyses ikke ut midler til senterordningene SFF og SFI i 2023.

|   |  |
|---|--|
| <b>Risiko og økonomiske / Ressurssessige konsekvenser</b> | Tiltakene følger opp planlagt årshjul og har ingen ytterligere økonomiske konsekvenser på internbudsjettet.<br><br>Risikovurderingen av planlagte investeringer går på tillatte nivåer av negative avsetninger på kap. post-nivå i framtiden. Dette må vurderes i dialog med KD og aktuelt finansierende departement.                      |
| <b>Forberedelse / prosess</b>                             | Saken er forberedt av administrasjonen.  |
| <b>Videre saksgang</b>                                    | Investeringsplanene benyttes som grunnlag for utlysninger i 2023.<br><br>Styret vil bli orientert om endelig utfall der det blir endringer som følge av dialog med finansierende departementer.  |
| <b>Forslag til vedtak</b>                                 | <i>Styret godkjenner det samlede langtidsbudsjettet.</i><br><br><i>Styret godkjenner investeringsplanene justert ut fra styringssignaler etter at porteføljestyrene har vedtatt planene.</i><br><br><i>Administrasjonen gis fullmakt til å justere tildelingsnivåene i tråd med dialogen med departementene som beskrevet i denne sak.</i> |


**Vedlegg 1** Oversikt over estimerte avsetninger per kap. post

**Oversikt kapittel/post**

| Mill. kroner     | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|------------------|------|------|------|------|
| AID Kap. 601.50  | 110  | 60   | 30   | 30   |
| AID Kap. 671.50  | 10   | 0    | 0    | 0    |
| BFD Kap. 846.50  | 10   | 0    | 0    | 0    |
| BFD Kap. 854.50  | 10   | 0    | 0    | 0    |
| BFD Kap. 800.50  | 0    | 10   | 0    | 10   |
| FD Kap.1700.52   | 0    | 0    | 0    | 0    |
| FD Kap.1700.73   | 0    | 0    | 0    | 10   |
| FIN Kap. 1600.21 | 40   | 50   | 40   | 20   |
| FIN Kap. 1600.70 | 30   | 30   | 30   | 30   |
| HOD Kap. 732.21  | 0    | 0    | 0    | 0    |
| HOD Kap. 780.50  | 60   | -60  | -180 | -180 |
| JD Kap. 400.50   | 40   | 30   | 10   | 20   |
| JD Kap. 400.23   | 10   | 0    | 0    | 0    |
| KD Kap. 258.21   | 0    | 0    | 0    | 0    |
| KD Kap. 281.50   | 0    | 0    | 0    | 0    |
| KD Kap. 285.52   | 400  | 160  | 110  | 230  |
| KD Kap. 287.57   | 0    | 0    | 0    | 0    |
| KD Kap. 288.21   | 60   | 40   | 20   | 10   |
| KD Kap. 226.71   | 0    | 10   | 10   | 20   |
| KD Kap. 285.54   | 60   | 130  | 190  | 300  |
| KD Kap. 201.21   | 120  | 70   | 0    | -10  |
| KD Kap. 275.21   | 0    | 0    | 0    | 0    |
| KD Kap. 285.53   | 240  | 60   | -40  | -20  |
| KD Kap. 287.60   | 0    | 0    | 0    | 0    |
| KLD Kap. 1410.51 | 110  | 90   | 60   | 60   |
| KLD Kap. 1410.53 | 0    | 0    | 0    | 10   |
| KLD Kap. 1410.50 | 0    | 0    | 0    | 0    |
| KDD Kap. 500.50  | 20   | 0    | -10  | 0    |
| KDD Kap. 553.74  | 50   | 30   | 10   | 0    |
| KDD Kap. 541.50  | -20  | -60  | -80  | -80  |
| KUD Kap. 335.73  | 10   | 10   | 10   | 10   |
| KUD Kap. 325.52  | 10   | 10   | 10   | 10   |
| KUD Kap. 328.78  | 0    | 0    | -10  | -10  |
| LMD Kap. 1137.50 | 40   | 10   | 0    | 20   |
| LMD Kap. 1137.51 | 0    | 0    | 0    | 0    |
| LMD Kap. 1150.77 | 30   | 20   | 20   | 20   |
| NFD Kap. 920.50  | 220  | 20   | -120 | -40  |



|                  |     |     |     |     |
|------------------|-----|-----|-----|-----|
| NFD Kap. 920.51  | 10  | -10 | 0   | 70  |
| OED Kap. 1800.50 | 0   | 0   | 0   | 0   |
| OED Kap. 1850.50 | 0   | 210 | 170 | 180 |
| OED Kap. 1830.50 | 200 | 0   | 0   | 0   |
| OED Kap. 1840.50 | 0   | 0   | 0   | 0   |
| OED Kap. 1830.51 | 70  | 0   | 0   | 0   |
| SD Kap. 1301.50  | 20  | 20  | 30  | 40  |
| UD Kap. 118.70   | 90  | 0   | 0   | 0   |
| UD Kap. 169.73   | 0   | 0   | 0   | 0   |
| UD Kap. 118.74   | 50  | 0   | 0   | 0   |
| UD Kap. 159.71   | 10  | 0   | 0   | 0   |
| UD Kap. 159.75   | 0   | 0   | 0   | 0   |
| UD Kap. 160.70   | 90  | 0   | 0   | 0   |
| UD Kap. 161.71   | 120 | 0   | 0   | 0   |
| UD Kap. 161.72   | 20  | 0   | 0   | 0   |
| UD Kap. 150.70   | 10  | 0   | 0   | 0   |
| UD Kap. 118.50   | 0   | 110 | 90  | 90  |
| UD Kap. 161.50   | 0   | 260 | 180 | 140 |
| Annet**          | 70  | 50  | 200 | 400 |

\*\* inkl. diverseinntekter og videreføring av inntektsrammen for 2023



## Sak S 08/23

# Endringer av FRIPRO for å øke innvilgelse og redusere antall søknader

| Til    | Ansvarlig Direktør | Saksbehandler                   | Vedlegg |
|--------|--------------------|---------------------------------|---------|
| Styret | Kristin Danielsen  | Petter Helgesen og Heidi Roggen | Ingen   |

**Fra**

Adm. dir. Mari Sundli Tveit

**Bakgrunn**

Forskningsrådet har i tildelingsbrevet for 2023 fått en bestilling fra KD om å redusere søknadsmassen og ressursbruken i Forskningsrådet og sektoren, samt å ha et mål om 25 % innvilgelse i alle våre utlysninger. Denne saken er sentrert rundt FRIPRO, som er det første budsjettformålet hvor det innføres tiltak. FRIPRO mottar 1400-1600 søknader per år, og en reduksjon i antall søknader her vil ha betydelig effekt på ressursbruk både i sektoren og Forskningsrådet. Tiltak kan også innføres senere for andre budsjettformål der det er egnet.

**Hvorfor saken fremmes til dette møtet**

FRIPRO lyser ut midler til Forskerprosjekt for unge talenter med søknadsfrist 15. mars 2023 og skal lyse ut midler til flere søknadstypevarianter høsten 2023. Vi planlegger full innføring av anbefalte tiltak høsten 2023, med delvis innføring i mars-utlysningen. For å gi forutsigbarhet for sektoren, er det nødvendig med en avklaring av alle tiltak nå.

**Hovedpunkter**

Å redusere antallet søknader som skrives og sendes inn, vil redusere ressursbruken i nær alle de mest ressurskrevende trinnene i utlysings- og søknadsbehandlingsprosessen, både i sektoren og i Forskningsrådet, og samtidig vil det øke innvilgelsesprosenten. De beste måtene å oppnå dette på, er å gi insentiver for at søkere skal bruke den tiden som trengs for å sikre at søknadene har svært høy kvalitet, og å hindre at forskere uten reell sjanse for innvilgelse sender inn søknader.

Av de mange vurderte tiltakene, er tolv diskutert med sektoren i en rekke fora. To av tiltakene vil kunne gi betydelige effekter samtidig som de er egnet for FRIPROs formål, og vi foreslår en hovedmodell som kombinerer dem. Øvrige tiltak vil enten ha lavere effekt på innvilgelse og ressursbruk, er ikke egnet for ordningen eller krever lengre utvikling. Enkelte av disse er anbefalt lagt til hovedmodellen. Foreslåtte tiltak er basert på analyser av tidligere års søknadsdata i Forskningsrådet, erfaringer fra liknende ordninger i andre land og dialogmøter med sektoren. Tiltakenes egnethet for andre ordninger i Forskningsrådet er også vurdert, og vi vil fortsette å utvikle tiltak i henhold til KDs bestilling som gjelder alle Forskningsrådets utlysninger.

## Hovedmodell

Hovedmodellen kombinerer løpende søknadsfrist med karantene for prosjektledere for søknader med vurdering under gitte karaktergrenser.

**Løpende søknadsfrist med karenstid**

Erfaring fra andre land viser at søknadsmengden reduseres og kvaliteten øker når det ikke er mobiliserende søknadsfrister. Modellen må innføres med reelt løpende



søknadsfrist og -behandling for å gi ønsket effekt, og med ett års karenstid mellom hver gang en forsker kan være prosjektleder for en søknad (tilsvarende fast søknadsfrist én gang per år). Panelbehandling kan gjennomføres utover året og modellen kan innføres med bevilgningsvedtak enten administrativt basert på regler fastsatt av porteføljestyret, eller i porteføljestyret for eksempel fire ganger i året. Modellen kan kombineres med ventelisteutjevning for å forhindre ujevn kvalitet på innvilgede søknader gjennom året og utjevningsmekanismer for ulik karakterbruk i panelene.

### Karantene for prosjektledere for søknader med vurdering under gitte karaktergrenser

Karantene for prosjektleder er kjent fra en rekke andre finansieringsordninger, blant annet ERC. Effekten av karantene er todelt: 1) *direkte effekt*: de som er i karantene kan ikke søke; 2) *indirekte effekt*: en del potensielle søkere vil vente med å sende inn en søknad til de tror den er god nok til å unngå karantene.

Vi anbefaler ulik karantene for de tre søknadsvariantene benyttet i FRIPRO, for å ta hensyn til ulik grad av forventet erfaring blant prosjektlederne. Karantenegrensene er basert på snitt av karakterene gitt av panelene:

| Søknadstypevariant      | 2 års karantene | 1 års karantene  | Ingen karantene |
|-------------------------|-----------------|------------------|-----------------|
| Fornyelse               | 3 eller lavere  | 3-5,5            | Høyere enn 5,5  |
| Unge talenter           | Ingen           | 4,5 eller lavere | Høyere enn 4,5  |
| Internasjonal mobilitet | Ingen           | Ingen            | Alle            |

En eventuell karantene vil komme i tillegg til karenstiden på ett år, og begge deler gjelder fra søknadstidspunktet.

### Tilleggstiltak

Utover hovedtiltakene, anbefales fire tilleggstiltak:

- Man kan ikke være prosjektleder for mer enn ett FRIPRO-prosjekt av gangen
- Krav om 6 års erfaring etter doktorgrad e.l. for Forskerprosjekt for fornyelse (forskere tidlig i karrieren henvises til Forskerprosjekt for unge talenter og Treårig Forskerprosjekt med internasjonal mobilitet)
- Øke maksimal prosjektvarighet
- Faste ekspertpools

Tilleggstiltakene er valgt ut blant tiltakene presentert for sektoren høsten 2022, for å gi størst mulige positive effekter, uten vesentlige ulemper.

### Samlede estimerte effekter av hovedmodell og anbefalte tilleggstiltak

Det er estimert en 45-65 % reduksjon i søknadsmasse og dermed også øke innvilgelsen vesentlig. Det estimeres nesten like stor reduksjon i arbeidstid i sektoren og Forskningsrådet knyttet til søknadsarbeid i FRIPRO. En slik reduksjon i søknadsmassen vil føre til en reduksjon i årlige eksperthonorarer på 2,5-4 mill. kroner. Det vil kreve 1-2 årsverk å innføre tiltakene. Innføringen av løpende søknadsfrist vil påvirke de årlige overføringene noe siden tildelingene og dermed utbetalingene vil fordeles utover året på en annen måte enn i dag.

### Drøftinger av tiltakene med forskningssektoren

De planlagte tiltakene har vært drøftet med sektoren i to dialogrunder. Det har vært egne møter med institusjonsledere på universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter, deres interesseorganisasjoner (UHR og FFA), helseforetak, representanter for yngre



forskere og departementene (KD spesielt og DFU). Høsten 2022 ble de mulige tiltakene presentert for å få tilbakemeldinger på alle tiltakene fra forskningssektoren. I januar 2023 var det nye drøftingsmøter hvor hovedmodell og anbefalte tilleggstiltak ble presentert. Tilbakemeldingene er generelt at tiltakene er gode, rimelige og at de opplever at det har vært en god og effektiv dialog med sektoren i denne saken. Det er viktig å opprettholde og sikre fleksibiliteten i prosjektene, så det oppleves som positivt at valgte tiltak ikke hindrer dette. Det ble også trukket fram at de valgte tiltakene oppleves som hensiktsmessige ut fra målsettingen.

## Innføring av tiltak

Vi planlegger å innføre karenstid og karantene i utlysning av midler til Forskerprosjekt for unge talenter i mars 2023, og full innføring av hovedmodellen med tilleggstiltak i FRIPRO-utlysningen høsten 2023. Innføring av karantene vil først få full effekt i 2024/2025 da den ikke vil ha tilbakevirkende kraft. Øvrige mulige tilleggstiltak videreutvikles og vurderes innført senere når vi ser den reelle effekten av innførte tiltak.

---

### Risiko og økonomiske / Ressursmessige konsekvenser (kort)

Full risikovurdering av hovedmodellen er gjennomført. Hovedrisikoene er at tiltakene ikke får ønsket effekt og at nødvendig kompetanse ikke er tilgjengelig for detalj utvikling av modellen etter omstillingen i Forskningsrådet. Administrasjonen anbefaler forebyggende tiltak ved innføring av modellen for å redusere beskrevne risikoer. Det er tilstrekkelig kompetanse i organisasjonen.

---

### Forberedelse / prosess (kort)

Tiltakene har vært utarbeidet gjennom en bredt sammensatt arbeidsgruppe i Forskningsrådet og har tatt utgangspunkt i egne erfaringer og data samt relevant forskning på temaet. Sektoren har vært konsultert bredt høsten 2022 og januar 2023. Tiltakene har også vært presentert i KD og i DFU. Saken anses som tilstrekkelig belyst.

---

### Videre saksgang (kort)

Neste skritt i utvikling av saken er detaljering av valgt modell og tilleggstiltak. Vedtaket vil iverksettes i et samarbeid mellom avdelingen med ansvar for FRIPRO (Banebrytende forskning) og avdelingen med ansvar for utlysning og søknadsbehandling (Investering og tilskuddsforvaltning).

---

### Forslag til vedtak

Løpende søknadsfrist og -behandling med karenstid, karantene for prosjektledere for søknader med vurdering under en gitt karaktergrense, samt anbefalte tilleggstiltak innføres i FRIPRO fra høsten 2023. Overgangen til ny modell for utlysning og søknadsbehandling innføres gradvis med karantene og karenstid i FRIPROs utlysning i mars 2023.

Forskningsrådet fortsetter å utvikle tiltak for øvrige ordninger i henhold til KDs bestilling.





## Sak S 09/23

## Revisjonsutvalget i Forskningsrådet

|                          |                                |  |  |
|--------------------------|--------------------------------|--|--|
| <b>Til</b><br>Styret     | <b>Ansvarlig</b><br>Styreleder | <b>Saksbehandler</b><br>Styreleder/Heidi Eriksen | <b>Vedlegg</b><br>1. Sak 10/19<br>Revisjonsutvalg og<br>vedtaket<br>2. Mandat revisjonsutvalget<br>3. Instruks for<br>internrevisjonen |
| <b>Fra</b><br>Styreleder |                                |  |  |

**Bakgrunn** Vedlagt finner dere saken fra 2019 til det forrige styret i Forskningsrådet. Sakspapirene og vedtaket, gir dere bakgrunnsinformasjon til denne saken. Mandat for revisjonsutvalget og instruks for internrevisjonen er òg vedlagt som informasjon.

**Hvorfor saken fremmes til dette møtet** Det tidligere styret hadde, som dere kan se, et revisjonsutvalg med tre medlemmer. I vår periode som interimsstyre har vi ikke hatt oppmerksomhet rundt disse problemstillingene.

**Hovedpunkter** Vi er et veldig lite styre i forhold til tidligere styrer, og vi har et begrenset mandat. I tillegg er det en svært krevende tid i Forskningsrådet fordi mange ansatte slutter nå og intern omorganisering må gjennomføres for å sikre at kjerneoppgaver utføres og samfunnsmandatet oppfylles. Det er lite kapasitet til å bidra til omfattende internrevisjon på dette tidspunktet.

Etter at avdelingens direktør gikk av i mars 2022, er det i dag én ansatt, Heidi Eriksen, som jobber med internrevisjon i Forskningsrådet. Jeg har hatt en samtale med henne. Den forrige revisjonsplanen utløp i 2022, Internrevisjonen har pr. i dag ingen avtale med eksterne om internrevisjonsbistand (tidligere avtale med PWC utløp høsten 2021) og heller ikke noe revisjonsutvalg.

Det bør være det neste, permanente styret som tar ansvaret for å finne den framtidige formen for internrevisjon. Men dette styret bør se til at det blir utarbeidet en kortfattet revisjonsplan for 2023 og at det blir inngått en ny rammeavtale om kjøp av internrevisjonsbistand. Inntil et nytt styre er på plass, bør en person i interimsstyret ta ansvaret for å uttale seg om prinsipielle spørsmål vedrørende Internrevisjonens arbeid og oppgaver rundt dette og ha kontakten med den ansatte som har ansvaret for internrevisjon.

**Forslag til vedtak** Styret slutter seg til opplegget for internrevisjon som beskrevet i dette saksframlegget. XXX tar ansvar for å følge opp vedtaket.

**Sak 10/19: Revisjonsutvalg**

Til Styret  
Fra Internrevisjonen (IR)

**Ansvarlig direktør** Trine Tengbom, leder av internrevisjonen  
**Vedlegg** 1. Instruks for internrevisjonen  
2. Mandat for revisjonsutvalg

**Bakgrunn**

Høsten 2009 etablerte Hovedstyret et revisjonsutvalg med formål å styrke styrets tilsyn med Forskningsrådets virksomhet, bl.a. gjennom aktiv bruk av Forskningsrådets internrevisjon. Erfaringen med bruk av revisjonsutvalg har vært god. Ledelsen og Internrevisjonen (IR) ønsker å fortsette med ordningen.

**Hvorfor saken fremmes**

Styret inviteres i denne saken til å vedta om Forskningsrådet fortsatt skal ha et revisjonsutvalg, ta standpunkt til hvor mange medlemmer utvalget skal ha og fastsette tidsperioden for utvelgelsen.

**Hovedpunkter**

Styret er Forskningsrådets øverste organ og er ansvarlig for Forskningsrådets samlede virksomhet. Det stilles mange krav til Forskningsrådets virksomhet. Virksomhets- og økonomiinstruksen for Norges forskningsråd fastsatt av Kunnskapsdepartementet (KD) er ett eksempel. Andre krav stilles i lover, forskrifter, tildelingsbrev etc.

Instruksen fra KD inneholder følgende krav til planlegging, gjennomføring og oppfølging av virksomheten i Norges forskningsråd:

- *Norges forskningsråd skal etablere et styringssystem med beskrivelse av roller og ansvar, hvor internkontroll er integrert.*
- *På grunnlag av tildelingsbrevene fra Kunnskapsdepartementet og andre departementer skal Forskningsrådet utarbeide mål- og disponeringsskriv til de enheter som gis delegert budsjettmyndighet, og stille krav til rapportering.*
- *Forskningsrådet skal ha dokumenterte rutiner for etablering og forvaltning av alle sine programmer og aktiviteter. Alle ordninger skal forvaltes og kontrolleres i et elektronisk økonomisystem som ivaretar økonomiregelverkets krav.*
- *Forskningsrådet skal benytte Statlig regnskapsstandard (SRS) i sitt virksomhetsregnskap og ellers benytte godkjente systemer og tjenesteytere der dette finnes.*
- *Forhold som er tatt opp av Riksrevisjonen skal følges opp så snart det er mulig.*
- *Forskningsrådet skal ha en effektiv intern kontroll. Den interne kontrollen skal være tilpasset risiko, vesentlighet og egenart. Systemet skal dokumenteres. Den interne kontrollen skal utformes og gjennomføres slik at den gir rimelig grad av sikkerhet for at Forskningsrådet når de mål som er fastsatt, har en effektiv drift, pålitelig rapportering og sikrer at lover og regler følges.*
- *Departementene tildeler forskningsmidler til Forskningsrådet, som rådet tildeler videre til forskningsutførende virksomheter/institusjoner. Rådet skal ha retningslinjer i henhold til gjeldende regelverk som beskriver forvaltning, oppfølging og kontroll av utbetalinger av forskningsmidler.*
- *Forskningsrådet skal gjennomføre risikostyring i henhold til gjeldende regelverk og krav fra Kunnskapsdepartementet.*
- *I tillegg til kontroller som anvist i økonomiregelverket skal det foretas kontroller på aggregert nivå, herunder avstemming og budsjettoppfølging. Alle kontroller skal være dokumentert.*

Forskningsrådets Internrevisjon (IR) bistår blant annet styret og ledelsen i arbeidet med å følge opp krav. IR arbeider etter internasjonale standarder for profesjonell utøvelse av

internrevisjoner. I standardene står det at IR skal utarbeide risikobaserte revisjonsplaner som skal godkjennes av virksomhetens øverste organ (styret) og at organet skal informeres om resultatet fra revisjonene. *Instruks for internrevisjon* (vedlegg 1) inneholder mer informasjon om IR og IRs arbeid.

I *Mandat for revisjonsutvalg* (vedlegg 2), framgår det at Revisjonsutvalget skal uttale seg om prinsipielle spørsmål vedrørende IRs organisering og oppgaver. Det gjør de gjennom å:

- uttale seg om utkast til årsplaner for IR
- uttale seg om avvik i forhold til godkjente planer
- uttale seg om IRs årsrapporter og eventuelle rapporter fra de enkelte gjennomførte revisjoner

Det avtroppende Revisjonsutvalget har hatt møter med IR i forkant av styremøtene to til fire ganger i året.

### **Videre saksgang (kortfattet)**

Leder av IR vil ta kontakt med de nye medlemmene av revisjonsutvalget etter styremøtet 16.1.2019 for å avtale videre arbeid. Mandat for revisjonsutvalget og IRs revisjonsplan for 2019 vil være de første sakene som utvalget får til uttalelse.

### **Forslag til vedtak**

- *Forskningsrådet skal fortsatt ha et revisjonsutvalg*
- *Det velges tre medlemmer til revisjonsutvalget*
- *Medlemmene oppnevnes for årene 2019 til og med 2022*

## Utdrag av referat fra styremøte 16. januar 2019

### **Sak S 10/19 Oppnevning av nytt revisjonsutvalg**

Trine Tengbom innledet. Høsten 2009 etablerte Hovedstyret et revisjonsutvalg med formål å styrke styrets tilsyn med Forskningsrådets virksomhet, bl.a. gjennom aktiv bruk av Forskningsrådets internrevisjon. Erfaringen med bruk av revisjonsutvalg har vært god. Ledelsen og Internrevisjonen (IR) ønsker å fortsette med ordningen.

Revisjonsutvalget skal uttale seg om prinsipielle spørsmål vedrørende IRs organisering og oppgaver. Det gjør de gjennom å:

- uttale seg om utkast til årsplaner for IR
- uttale seg om avvik i forhold til godkjente planer
- uttale seg om IRs årsrapporter og eventuelle rapporter fra de enkelte gjennomførte revisjoner

Styret mente at IR bør møte styret uten administrasjonens deltagelse en til to ganger i året.

Styret ba om at instruks for internrevisjonen justeres for å klargjøre internrevisjonens rapporteringslinjer og praktisering av disse. Det var enighet om at styret bør være ansvarlig for tilsetting og avsetting av Internrevisjonens leder.

**Vedtak:** *Forskningsrådet skal fortsatt ha et revisjonsutvalg.*

*Det velges tre medlemmer til revisjonsutvalget:*

- *Eimund Nygaard, leder*
- *Eli Aamot*
- *Lars Harry Vorland*

*Medlemmene oppnevnes for årene 2019 til og med 2022.*

*Instruks for Internrevisjonen justeres for å klargjøre Internrevisjonens rapporteringslinjer og praktiseringen av disse.*

# Mandat revisjonsutvalget

## Hensikt med dokumentet

Beskrive styreutvalgets formål, sammensetning, møter, ansvar og plikter

## 1. Formål

Revisjonsutvalget er et rådgivende organ for styret i spørsmål vedrørende Internrevisjonens (IR) ansvar og arbeidsoppgaver.

## 2. Styreutvalgets sammensetning

Styreutvalget består av minst to av Styrets (tidligere kalt hovedstyret) medlemmer.

## 3. Møter

Det skal holdes minst to møter pr år. IR innkaller til møtene. Innkallingen skal skje skriftlig i rimelig tid før møtene. Kopi av innkallingen sendes administrerende direktør. Avdelingsdirektøren i Internrevisjonsavdelingen har møteplikt. Administrerende direktør har møterett.

Det skal føres referat fra møtene. IR er referent. Godkjent referat sendes administrerende direktør.

## 4. Ansvar og plikter

Revisjonsutvalget skal uttale seg om prinsipielle spørsmål vedrørende IRs organisering og oppgaver. Det gjør de gjennom å:

- Uttale seg om utkast til årsplaner for IR
- Uttale seg om avvik i forhold til godkjente planer
- Uttale seg om Irs årsrapporter og eventuelle rapporter fra de enkelte gjennomførte revisjoner

Uttalelsene forelegges hovedstyret gjennom referat fra utvalgets møter, eventuelt i form av egen rapport dersom utvalget finner det nødvendig. Uttalelsene skal følge sammen med årsrapporten fra IR som orienteringssak til Styret.

# Instruks for internrevisjonen

## Hensikten med dokumentet:

Internrevisjonsinstruksen legger til rette for internrevisjonens uavhengighet og avklarer ansvar og myndighet

## Innholdsfortegnelse

|  |   |
|--|---|
| 1. Formål .....                          | 2 |
| 2. Organisering.....                     | 2 |
| 3. Myndighet og ansvar .....             | 2 |
| 4. Oppgaver .....                        | 3 |
| 5. Utførelse av oppgavene.....           | 4 |
| 6. Kvalitets- og forbedringsprogram..... | 4 |

## 1. Formål

Internrevisjonen skal fremme og beskytte Forskningsrådets verdier gjennom å gi risikobaserte og objektive bekreftelser, råd og innsikt.

## 2. Organisering

- 2.1. Internrevisjonen er faglig organisert under styret i Norges forskningsråd og forholder seg i det løpende arbeidet til styrets revisjonsutvalg.
- 2.2. Styret beslutter tilsetting og oppsigelse, eventuelt avskjedigelse, av leder av internrevisjonen.
- 2.3. Leder av Internrevisjonen koordinerer administrative saker med administrerende direktør.
- 2.4. Leder av internrevisjonen beslutter organisering av avdelingens tilsatte og innleide innenfor de rammer som er fastsatt i planer og budsjett vedtatt av styret.

## 3. Myndighet og ansvar

- 3.1. Internrevisjonen i Forskningsrådet er internrevisor for hele Forskningsrådets virksomhet
- 3.2. Internrevisjonen har møterett i alle møter på alle styringsnivåer i Forskningsrådet
- 3.3. Internrevisjonen skal ha faglig frihet, som understøtter den faglige uavhengigheten
- 3.4. Internrevisjonen skal ha tilgang til all informasjon og dokumentasjon. Den kan, uten hinder av taushetsplikt, kreve enhver opplysning og redegjørelse og ethvert dokument og foreta de undersøkelser som den finner nødvendig for å gjennomføre oppgavene
- 3.5. Internrevisjonen kan gjennomføre undersøkelser hos alle avtalepartnere, herunder kontraktsfestede prosjektansvarlige, innenfor de rammer som følger av inngåtte avtaler
- 3.6. Internrevisjonen skal ha høy revisjonsfaglig kompetanse. Lederen skal sørge for at internrevisjonen til enhver tid er hensiktsmessig organisert og etterstrebe at internrevisjonen får de ressursene som er nødvendige for å gjennomføre oppgavene i samsvar med instruksjonen

- 3.7. Internrevisjonens personell skal ha respekt for all informasjon de får under utførelsen av arbeidet. Med unntak av rapportering og kommunikasjon som følger av denne instruks, skal de overholde taushetsplikten, så fremt det ikke er lovstridig eller profesjonelt uansvarlig å holde tilbake informasjon

## 4. Oppgaver

### Bekreftelsesoppgaver

- 4.1. Internrevisjonen skal evaluere Forskningsrådets virksomhetsstyring, risikostyring og internkontroll. Det innebærer blant annet å sikre at Forskningsrådet har god internkontroll som sikrer
- målrettet og effektiv drift
  - pålitelig rapportering
  - overholdelse av lover og regler
- 4.2. Internrevisjonen kan gi bekreftelser *vedrørende* parter utenfor organisasjonen. Eksempelvis kan internrevisjonen, på vegne av Forskningsrådet, kontrollere forskningsmiljøer og prosjektansvarlige, som mottar midler bevilget av Forskningsrådet, og bekrefte at de bevilgede midlene nyttes i henhold til kontraktsvilkårene
- 4.3. Internrevisjonen gir bekreftelser *til* parter utenfor organisasjonen. Eksempelvis kan internrevisjonen levere bekreftelser på finansiell rapportering til den europeiske Kommisjonen vedrørende prosjekter i Forskningsrådet som får finansiell støtte av EU

### Rådgivningsoppgaver

- 4.4. Internrevisjonen kan innenfor sitt kompetanseområde gi uavhengige og objektive uttalelser, råd og veiledning for å bidra til forbedringer i organisasjonen

### Andre oppgaver

- 4.5. For å bidra til samordning av aktiviteter, skal internrevisjonen utveksle informasjon med andre tilsatte i Forskningsrådet, samt med Riksrevisjonen og andre tilsynsmyndigheter
- 4.6. Internrevisjonen ivaretar sekretariatsfunksjonen for revisjonsutvalget
- 4.7. Med unntak av arbeidsmiljørelaterte saker, er internrevisjonen, v/avdelingsdirektør, varslingsinstans for alle øvrige saker, dvs. saker som vedrører økonomiske forhold og saker av forvaltningsmessig karakter



## 5. Utførelse av oppgavene

- 5.1. Internrevisjonens virksomhet skal baseres på IIAs<sup>1</sup> definisjon, etiske regler og standarder for profesjonell utøvelse av internrevisjon

### Årlig planlegging og rapportering

- 5.2. Internrevisjonen skal utføre arbeidet i henhold til en årlig revisjonsplan basert på risiko- og vesentlighetsbetraktninger. Revisjonsplanen forelegges ledelsen til gjennomgang og uttalelse i Ledermøtet, behandles i revisjonsutvalget og vedtas av styret
- 5.3. Vesentlige endringer i revisjonsplanen, samt konsekvenser av evt. ressursbegrensninger, skal formidles til ledelsen og godkjennes av revisjonsutvalget.
- 5.4. Internrevisjonen utarbeider en årlig rapport om sitt arbeid. Rapporten legges frem for ledelsen, revisjonsutvalget og styret til orientering

### Planlegging og gjennomføring av bekreftelsesoppdrag

- 5.5. Internrevisjonen skal utarbeide oppdragsplan for det enkelte oppdrag
- 5.6. Ved oppstart av et oppdrag skal oppdragsplanen legges fram for leder/ansvarlig for revisjonsområdet slik at denne og leder av internrevisjonen er enige om detaljplanens innhold. Ved eventuell uenighet skal videre arbeid avklares med styret.

### Rapportering av bekreftelsesoppdrag

- 5.7. Utkast til rapport etter gjennomført oppdrag sendes leder/ansvarlig for revisjonsområdet for uttalelse og kvalitetssikring av fakta
- 5.8. Endelig rapport stiles og sendes til leder/ansvarlig for revisjonsområdet
- 5.9. Etter hvert avsluttet oppdrag rapporteres og presenteres den endelige rapporten for ledelsen i ledermøtet og for revisjonsutvalget

### Oppfølging

- 5.10. Internrevisjonen skal følge opp hvordan leder/ansvarlig for revisjonsområdet håndterer de anbefalinger som er gitt

## 6. Kvalitets- og forbedringsprogram

- 6.1. Internrevisjonen arbeid skal løpende evalueres. Et kvalitets- og forbedringsprogram skal derfor være etablert. Programmet skal dekke alle

---

<sup>1</sup> IIA: The Institute of Internal Auditors

internrevisjonens aktiviteter. Det skal inneholde prosedyrer for både intern og ekstern evaluering

- 6.2. Internrevisjonen skal årlig gjennomføre en intern egevaluering
- 6.3. En kvalifisert, uavhengig person eller gruppe personer utenfor Forskningsrådet, skal minst én gang hvert femte år gjennomføre en ekstern evaluering
- 6.4. Informasjon om programmet og resultater fra evalueringene skal formidles til administrerende direktør og revisjonsutvalget. Styret skal orienteres om den eksterne evalueringen

**Sak S 10/23****Forskningsrådets plan for rekruttering til forskning og tidlig karriere**

| <b>Til</b> | <b>Ansvarlig Direktør</b> | <b>Saksbehandler</b> | <b>Vedlegg</b>  |
|------------|---------------------------|----------------------|---|
| Styret     | Kristin Danielsen         | John Baarli          | 1. Liste over tiltak med endringer i gult<br>2. Oversikt over muntlige og skriftlige høringsinnspill<br>3. Forskningsrådets plan for rekruttering til forskning og tidlig karriere med endringer i gult |
| <b>Fra</b> |                           |                      |   |
| Adm.dir.   |                           |                      |   |

**Bakgrunn**

Både overordnede forskningspolitiske dokumenter og Forskningsrådets strategi tydeliggjør behovet for forskerrekruttering og virkemidler for å stimulere institusjonenes arbeid med forskerrekruttering og karriereutvikling. Styret vedtok i september 2020 å ta ansvar for fem porteføljeområder som ikke sorterer under porteføljestyrene. Rekruttering var ett av de fem områdene hvor det skulle utarbeides et kunnskapsgrunnlag og et forenklet planverk med utgangspunkt i det som gjelder for de etablerte porteføljene. Forskerrekruttering er sentralt både for et velfungerende forskningssystem og for å legge til rette for grensesprengende forskning og innovasjon. Det bygger forskningskapasitet innenfor alle forskningsområder. Det er utarbeidet utkast til plan for forskerrekruttering og tidlig karriere som er en videreføring av Policy for rekruttering 2016-2020. Den identifiserer tiltak som kan følges opp av Forskningsrådet og som bidrar til å bygge opp den forsknings- og innovasjonskompetansen Norge trenger i framtida.

Planen ble diskutert på styremøtet 09/2022 (Sak S 71/22). Det ble besluttet at planen skulle legges fram for Styret på ny etter at den var justert i tråd med kommentarer fra styremedlemmene. Det ble gjort endringer både etter diskusjonen og skriftlig innspill sendt i etterkant. Planen ble diskutert på ny i styremøtet 10/2022 (Sak S 80/22). Styret diskuterte behovet for innspill fra og forankring i forskningssektoren før planen vedtas. Styret ba administrasjonen å gjennomføre en høringsrunde før Styret behandler planen endelig.

**Hvorfor saken fremmes til dette møtet**

En muntlig og skriftlig høringsrunde er nå gjennomført og planen er justert etter mottatte innspill. Endringene er markert med gult i vedlegg 1 (Oversikt over tiltak) og i vedlegg 3 (Forskningsrådets plan for rekruttering til forskning og tidlig karriere), deltakere i høringen er listet opp i vedlegg 2.

*Vi ber om at Styret tar stilling til om den reviderte planens situasjonsbeskrivelse, mål og tiltak er godt formulert og innsatsen er dimensjonert slik at Forskningsrådet får løst sitt oppdrag i henhold til strategien.*

**Hovedpunkter****Premisser**

Utkast til plan for rekruttering til forskning og tidlig karriere viderefører områdene kvalitet, kapasitet, kunnskapsflyt og karriere fra den forrige policyen, men i ny drakt.



Et premiss for arbeidet har vært at hovedansvaret for rekruttering ligger til forskningsinstitusjonene og at Forskningsrådet har en supplerende rolle. Forskningsrådet har samtidig et nasjonalt ansvar for å dekke behovet for forskerkompetanse i hele samfunnet. Planen har som mål å bidra til forskningsmiljøer med høy kvalitet og god forskningskultur. Et annet viktig mål med denne planen er å tydeliggjøre porteføljestyrenes ansvar. Derfor er tiltakene organisert på en måte som tydeliggjør hvem som er ansvarlige for oppfølgingen.

### **Kunnskapsgrunnlaget**

Planen bygger på et bredt kunnskapsgrunnlag og med Langtidsplan for høyere utdanning og forskning og Forskningsrådets strategi som sentrale styringsdokument. Andre viktige føringer ligger i Regjeringens strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling, Forskningsrådets egne strategier for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon, Strategi for innovasjon i offentlig sektor og Forskningsrådets policy for åpen forskning. Som grunnlag for planen er det utarbeidet en analyse av rekrutteringsvirksomheten med hovedvekt på Forskningsrådets virkemidler.

I tillegg til den omfattende interne og eksterne innspillsrunden som ble gjennomført i forbindelse med utarbeidelsen av første utkast av planen, er det mottatt innspill i forbindelse med styrebehandlingen og det er gjennomført en omfattende høringsrunde høsten 2022. Sistnevnte besto av høringsmøter med relevante interessenter og mulighet for skriftlige hørings svar. Et hovedinntrykk fra den eksterne høringsrunden er at utkastet er godt mottatt av de fleste aktørene, men at det er behov for justering på noen områder.

Tilbakemeldingene fra Styret i september 2022 var følgende:

**Ansvarsfordelingen/rollene mellom Forskningsrådet og de andre aktørene når det gjelder rekruttering** må klargjøres gjennomgående i dokumentet.

- Elementene hvor det kan virke som om **Forskningsrådet synes å gå inn andre aktørers ansvarsområder må avklares:**
  - Kompetanse og ferdigheter angående åpen forskning (tiltak 2, punkt 3).
  - Insentiver som vil kunne endre gjennomstrømningen og utfordre institusjonenes målsettinger og spesielt at den foreslåtte hospiteringsordningen for doktorgradsstipendiater kan bidra til å forlenge gjennomføringstiden (tiltak 5, punkt 3)
  - At stipend for entreprenørskap skal tilbys doktorer og postdoktorer når det synes å ligge nærmere andre aktørers ansvarsområdet (Innovasjon Norge) (tiltak 5, punkt 4).
  - Stimulere utviklingen av karrierestøtte hvor mentorordninger og finansiere oppstart av karrieresentre synes å gå utover Forskningsrådets rolle (tiltak 7, punkt 1).
- **At statistikk på nasjonalt nivå også er del av analysegrunnlaget.**
- **Forklare nærmere hva som ligger i at rekruttering til norsk forskning skal gjenspeile mangfoldet i samfunnet** og ikke bare se på tiltak for å rekruttere bredere blant kandidater med norsk utdanningsbakgrunn, men også se på hvordan man kan rekruttere flere med norsk bakgrunn til forskning.
- **At det må det utdannes flere doktorgradskandidater enn de som kan få fast jobb i akademia** (eller ved de tradisjonelle forskningsinstitusjonene) for å sikre forskere og kunnskapsflyt til nærings- og samfunnsnivå.



- **Målene for en utviklingsplan bør kunne være for alle sektorer (og ikke kun akademia og/eller instituttsektoren)**

Tilbakemeldingene ble innlemmet i versjonen av planen som ble styrebehandlet i oktober 2022.

De sentrale tilbakemeldingene fra høringsrunden er følgende:

- Planen må tydeliggjøre at den omfatter **Forskningsrådets mål, virkemidler og tiltak**.
- Planen må tydeliggjøre at **tiltakene som foreslås kommer i tillegg til dem Forskningsrådet allerede har**.
- Forskningsdimensjonen og **ønsket om sterke forskere og å utvikle fremragende forskningsmiljøer** (eksellens) må vektlegges mer.
- Planen må tydeligere skille mellom **Forskningsrådets strategiske rolle og institusjonenes autonomi**.
- **Instituttsektorens rolle bør styrkes i dokumentet**. Det gjelder både sektorens rolle i forskningssystemet og rollen som arbeidsgiver for forskere som muliggjør overgang til næringsliv og offentlig sektor.
- Av konkrete elementer som bør være nevnt i planen er **norsk som fagspråk, forskningsetikk og kunstnerisk utviklingsarbeid**.
- Det er et splittet syn på om utviklingsplan for ph.d. er veien å gå. **Noen av universitetene mener at det er unødvendig med større rapporteringskrav og at de allerede tilbyr god karriereveiledning, mens andre universiteter, og særlig interesseorganisasjonene som representerer de yngre forskerne er positive** (AYF og SiN som bl.a. nevner mangelfull karriereveiledning).
- Gitt økte forventninger til hva en doktorgradsutdanning skal inneholde, som hospiteringsopphold i andre sektorer og/eller i utlandet, er det flere som ønsker **en forlengelse av doktorstipendet**.

### Oppfølging av planen

Koordinering av forskerrekuttering som strategisk innsatsområde er forankret i Avdeling for forsknings- og innovasjonssystemet, men satsing på dette feltet er tverrgående i Forskningsrådet og flere av virkemidlene er foreslått distribuert til andre avdelinger. Porteføljestyrene er tiltenkt en sentral og aktiv rolle både når det gjelder å følge utviklingen og å fremme/justere tiltak. For at de skal kunne ta dette ansvaret fullt ut er de avhengig av at Forskningsrådet tilrettelegger for relevante analyser både fra egne og eksterne datakilder.

---

#### Risiko og økonomiske / Ressursmessige konsekvenser (kort)

Det anslås ingen totalsum for tiltakene i planen. Det vises istedenfor til ekstra kostnad per ordning foreslått i planen. Ordningene kan finansieres slik at budsjettet for hver ordning har et tak. Søknadene innvilges inntil det taket nås. Ellers kan det bemerkes at ambisjonene i planen og dermed de ressursmessige konsekvensene kan justeres i henhold til Forskningsrådets prioriteringer for rekrutteringsvirksomheten.

---

#### Forberedelse / prosess (kort)

Høringen og redigeringen av planen har vært gjennomført av et team som er forankret i Avdeling for forskning- og innovasjonssystemet. Det ble gjennomført høringsrunde i to faser og det ble invitert til:



- en muntlig høringsrunde i september 2022. Høringsrunden ble gjennomført med 6 digitale møter i løpet av oktober 2022.
- en skriftlig høringsrunde med opprinnelig frist 28. november og utsatt frist 5. desember 2022.

Oversikt over hvem som har spilt inn finnes i vedlegg 2.

---

**Videre saksgang  
(kort)**

Etter styrevedtak følges planen opp internt i Forskningsrådet

---

**Forslag til vedtak**

Styret vedtar Forskningsrådets plan for forskerrekruttering og tidlig karriere med de endringer som framkom i møtet.

*Forskningsrådets plan for rekruttering til forskning og tidlig karriere innføres og gjelder fra 1. mars 2023*



## Vedlegg 1

### Tiltak

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

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

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

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

*Tiltak i porteføljestyrene:*

- Sørge for at de beste prosjektene får bevilgning i alle virkemidler for å sikre gode rammevilkår for stipendiatene som blir finansiert i prosjektene<sup>1</sup>.

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

*Generelle tiltak:*

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

#### 3. Sørge for rekruttering fra hele talentbasen

*Generelle tiltak:*

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

*Tiltak i porteføljestyrene:*

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

#### 4. Forbedre Forskningsrådets statistikk og analyse

*Generelle tiltak:*

- Forbedre datakvaliteten i Forskningsrådets rekrutteringsstatistikk.
- Doktorer og postdoktorer med finansiering fra Forskningsrådet skal kunne identifiseres i SSBs rekrutteringsmonitor.

---

<sup>1</sup> Se porteføljene og porteføljeplanene



- Analysere karriereutviklingen til doktorander med finansiering fra Forskningsrådet og se dette i sammenheng med data om doktorander med annen type finansiering.
- Evaluere forsøksordningen med forskerlinjer for eventuell videre satsing.
- Analysere og identifisere rekrutteringsbehov innenfor porteføljestyrenes ansvarsområder.

#### *Tiltak i porteføljestyrene*

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

### **5. Styrke sektormobilitet**

#### *Generelle tiltak:*

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

#### *Tiltak i porteføljestyrene:*

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

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

#### *Generelle tiltak:*

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

#### *Tiltak i porteføljestyrene:*

- Fremme mulighetene for utgående mobilitet i utlysninger.

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

#### *Generelle tiltak:*

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





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

### *Generelle tiltak:*

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

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

### *Generelle tiltak:*

- Analysere effekten av våre virkemidler på yngre forskeres kvalifisering for vitenskapelig toppstilling.
- Innføre støtte til yngre forskere til å videreutvikle lovende prosjekter som ikke nådde opp i konkurransen om forskningsmidler (f.eks. innenfor *Unge forskertalenter*, *Mobilitetsstipend* o.l.).
- Finansiere forskerstilling som alternativ til postdoktorstilling i prosjekter der kapasitetsbygging i prosjektet er et mål for søkerne.

### *Tiltak i porteføljestyrene:*

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



## Vedlegg 2

### Oversikt over muntlige og skriftlige høringsinnspill

Følgende ble invitert til og deltok på høring om plan for rekruttering og tidlig karriere:

| Hvem   | Deltok på muntlig høring | Deltok med skriftlig høringsvar |
|--|--------------------------|---------------------------------|
| Norges miljø- og biovitenskapelige universitet | x                        |                                 |
| Nord universitet                               | x                        |                                 |
| NTNU   | x                        | x                               |
| OsloMet  |                          | x                               |
| Universitetet i Agder                          |                          |                                 |
| Universitetet i Bergen                         | x                        | x                               |
| Universitetet i Oslo                           |                          | x                               |
| Universitetet i Stavanger                      | x                        | x                               |
| UiT Norges arktiske universitet                | x                        |                                 |
| Universitetet i Sørøst-Norge                   | x                        | x                               |
| Menighetsfakultetet                            |                          |                                 |
| Høyskolen på Vestlandet                        |                          |                                 |
| Høyskolen i Innlandet                          |                          |                                 |
| Norges handelshøyskole                         |                          |                                 |
| Handelshøyskolen BI                            | x                        |                                 |
| Norges idrettshøyskole                         |                          |                                 |
| Universitets- og høyskolerådet                 |                          | x                               |
| Forskerforbundet                               | x                        | x                               |
| Akademiet for yngre forskere                   |                          | x                               |
| Stipendiatenes interesseorganisasjon i Norge   |                          | x                               |
| FFA  | x                        | x                               |
| Abelia   | x                        |                                 |
| KS   |                          |                                 |
| NHO  | x                        |                                 |
| Havforskningsinstituttet                       | x                        |                                 |
| Folkehelseinstituttet                          | x                        |                                 |
| Simula   | x                        | x                               |
| Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)          | x                        |                                 |



|                                       |           |           |
|---------------------------------------|-----------|-----------|
| Forsvarets forskningsinstitutt        | x         |           |
| Meteorologisk institutt               | x         |           |
| Statistisk sentralbyrå                |           |           |
| Norges vassdrags- og energidirektorat | x         |           |
| Nasjonalbiblioteket                   |           |           |
| Norges geologiske undersøkelse        |           |           |
| Arkivverket                           |           |           |
| Norsk polarinstitutt                  | x         |           |
| <b>Totalt antall deltakere</b>        | <b>20</b> | <b>12</b> |

# Forskningsrådets plan for rekruttering til forskning og tidlig karriere

Gjelder fra mars 2023

---

[Klikk her for å skrive inn navnet på porteføljen](#)

---

## 1 Fremtidsblikk

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

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

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

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

## 2 Omfang

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

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

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

### 3 Investeringsmål

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

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

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

#### Oversikt over sentrale policydokumenter:

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

#### 3.1 Samfunns mål

Planen for rekruttering har følgende samfunns mål:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 3.2 Brukermål

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

Andre brukergrupper er:

- forskningsmiljøer som bidrar i forskerkvalifiseringen, enten gjennom å tilby et godt faglig miljø og/eller veiledning, eller forskerskoler som tilbyr koordinert opplæring av høy kvalitet og relevans.
- enkeltpersoner som søker eller vurderer å søke seg mot doktorgradsutdanning og/eller er i et kvalifiseringsløp som forsker.

---

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

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

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

- arbeidsgivere<sup>8</sup> i næringsliv, offentlig og frivillig sektor som rekrutterer til forskning eller annet arbeid som krever høy vitenskapelig kompetanse, og som legger til rette for gode overganger fra kvalifiseringsstilling til andre typer jobber.

Denne rekrutteringsplanen har følgende brukermål:

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

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

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

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

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

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

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

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



## 4 Prioriteringer

### 4.1 Faglige og tematiske prioriteringer

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

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

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

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

### 4.2 Strukturelle prioriteringer

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

#### 4.2.1 Kvalitet

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

For å nå målene om flere fremragende forskningsmiljøer og et mer kunnskapsbasert og innovativt arbeidsliv, må talentfulle kvinner og menn, uavhengig av bakgrunn, rekrutteres til forskning. Kjønn som perspektiv handler om at biologisk og sosialt kjønn reflekteres i forskningens innhold, dens virkninger og effekter. Et økende antall studier viser at et mangfold av perspektiver bidrar til økt kreativitet, vitenskapelig kvalitet og samfunnsmessig relevans<sup>15</sup>. Selv om kjønnsbalansen i norsk

---

<sup>12</sup> Se også analysen.

<sup>13</sup> Se også analysen.

<sup>14</sup> [Strategi for Norges forskningsråd 2020-2024 \(Forskningsradet.no\)](#)

<sup>15</sup> [Policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon \(Forskningsradet.no\)](#).

forskning har blitt jevnere, er det fortsatt skjevheter i rekrutteringsgrunnlaget, noe som også påvirker representasjon og mangfold i forskningens innhold.

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

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

### **Generelle ferdigheter**

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

### **Spesifikke ferdigheter**

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

### **Kjønnsbalanse og mangfold**

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

---

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

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

tiltak for at så mange som mulig fra norske utdanningsinstitusjoner kan få ønsket internasjonal erfaring.

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

#### 4.2.2 Kapasitet

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

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

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

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

#### **Bedre kunnskapsgrunnlag for beslutninger**

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

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

<sup>19</sup> [NHOs kompetansebarometer 2021: En kartlegging av NHOs medlemsbedrifters kompetansebehov i 2021.](#)

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

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

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

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

### **Tidlig eksponering**

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

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

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

## **4.2.3 Kunnskapsflyt**

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

### **Sektorsamspill og sektormobilitet**

Sektorsamspill bidrar til å utvikle et kunnskapsbasert arbeidsliv, til å gjøre forskning mer relevant for brukerne og å legge til rette for at forskningen når frem til aktørene som har bruk for den. Virkemidler for forskerrekuttering er godt egnet også til å utvikle sektorsamspill mer generelt.

---

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

<sup>23</sup> [NHOs kompetansebarometer 2021: En kartlegging av NHOs medlemsbedrifters kompetansebehov i 2021.](#)

<sup>24</sup> Se også. analysen.

<sup>25</sup> [Innovasjon i offentlig sektor. Forskningsrådets strategi 2018-2023.](#)

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

### **Internasjonal mobilitet**

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

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

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

<sup>27</sup> [Rekordmange utenlandske statsborgere blant de nye doktorene i 2021 \(ssb.no\)](https://ssb.no/nyheter/2021/04/2021-04-20-1).

<sup>28</sup> [Marie Skłodowska-Curie Actions \(europa.eu\)](https://europa.eu/marie-skłodowska-curie-actions)

<sup>29</sup> Se også analysen.

#### 4.2.4 Karriere

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

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

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

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

##### **Koordinert innsats**

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

---

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

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

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

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

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

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

### **Karrierestøtte for alle i kvalifiseringsløp**

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

### **Styrke forutsigbarheten**

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

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

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

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

### **Utviklingsprosjekter**

---

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

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



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

## 5 Tiltak

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

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

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

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

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

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



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

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

*Tiltak i porteføljestyrene:*

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

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

*Generelle tiltak:*

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

### **3. Sørge for rekruttering fra hele talentbasen**

*Generelle tiltak:*

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

*Tiltak i porteføljestyrene:*

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

### **4. Forbedre Forskningsrådets statistikk og analyse**

*Generelle tiltak:*

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

*Tiltak i porteføljestyrene*

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

---

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

## 5. Styrke sektormobilitet

### Generelle tiltak:

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

### Tiltak i porteføljestyrene:

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

## 6. Gjennomgå og styrke stimuleringsordningene for utgående mobilitet

### Generelle tiltak:

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

### Tiltak i porteføljestyrene:

- Fremme mulighetene for utgående mobilitet i utlysninger.

## 7. Stimulere utviklingen av karrierestøtte

### Generelle tiltak:

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

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

### Generelle tiltak:

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

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

### Generelle tiltak:

- Analysere effekten av våre virkemidler på yngre forskeres kvalifisering for vitenskapelig toppstilling.
- Innføre støtte til yngre forskere til å videreutvikle lovende prosjekter som ikke nådde opp i konkurransen om forskningsmidler (f.eks. innenfor *Unge forskertalenter*, *Mobilitetsstipend* o.l.).
- Finansiere forskerstilling som alternativ til postdoktorstilling i prosjekter der kapasitetsbygging i prosjektet er et mål **for søkerne.**

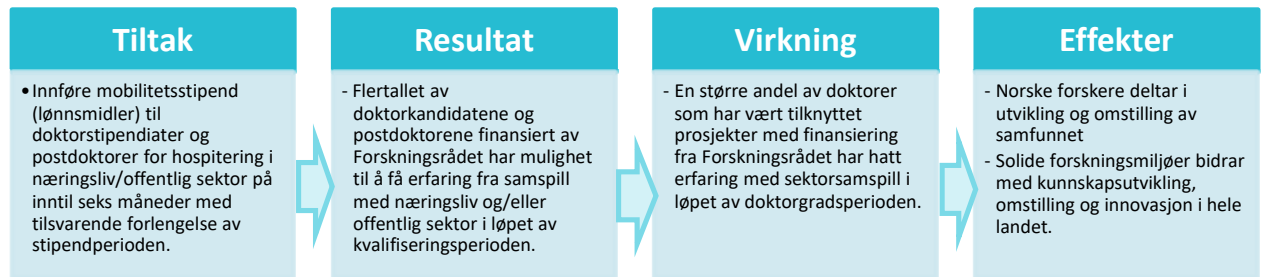
Tiltak i porteføljestyrene:

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

## 6 Forventede resultater, virkninger og samfunnseffekter

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

Eksempel: Effektkjeden for mobilitetsstipend.



### 6.1 Forventede resultater (output)

#### Kompetente og motiverte forskere og kunnskapsarbeidere

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

- Alle stipendiater med finansiering fra Forskningsrådet har en utviklingsplan som kan omfatte alle type karrieremuligheter for en forsker innenfor academia, næringsliv og offentlig sektor.
- Virkemiddelet *Unge forskertalenter* tas i bruk i flere porteføljer.
- Alle interessenter har god oversikt over doktorers karriereløp.

## 6.2 Forventede virkninger (outcome)

### Forskerkvalifisering av høy kvalitet

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

## 6.3 Forventede samfunnseffekter (impact)

### Et kunnskapsbasert samfunns- og arbeidsliv

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

# 7 Finansiering

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

## 7.1 Økonomiske konsekvenser av tiltakene i planen

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

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

## Plan for rekruttering og tidlig karriere - verdikjeden

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



**Sak S 11.1/23****RISE Fire Research søker om å bli omfattet av Retningslinjer for statlig grunnbevilgning**Til  
StyretAnsvarlig Direktør  
Johannes Waage LøvhaugSaksbehandler  
Siv Johnsen Soriano**Vedlegg**

- 1) Forskningsrådets kvalifiseringsindikatorer for fire av retningslinjenes krav
- 2) Søknad fra RISE Fire Research

Fra  
Adm.dir.**Bakgrunn**

Norges forskningsråd forvalter grunnbevilgningen til forskningsorganisasjoner omfattet av [Retningslinjer for statlig grunnbevilgning til forskningsinstitutter og forskningskonsern](#). Dette innebærer bl.a. at Forskningsrådet i) fortløpende vurderer og gir råd til departementene om hvorvidt institutter som i dag mottar grunnbevilgning fortsatt er kvalifisert, og ii) om organisasjoner som søker om å bli omfattet av ordningen for statlig grunnbevilgning, kvalifiserer for dette. Denne saken omhandler ii).

Rådene våre skal være basert på en *helhetsvurdering* i henhold til kravene gitt i retningslinjene. Som en støtte for denne helhetsvurderingen, har Forskningsrådet i [Utfyllende regler – Reviderte retningslinjer for statlig grunnbevilgning til forskningsinstitutter og forskningskonsern](#) belyst fire av retningslinjenes krav i form av kvantitative indikatorer. For disse indikatorer har vi satt grenseverdier, betegnet som "flaggegrenser". Dersom verdiene på én eller flere indikatorer er lavere enn sin flaggegrense, utløser det en særskilt vurdering i Forskningsrådet. (Denne prosedyren anvendes også ved vår årlige gjennomgang av institutter som i dag mottar statlig grunnbevilgning).

Kvalifiseringsindikatorer og deres flaggegrenser indikerer i hvilken grad et institutt oppfyller retningslinjenes krav til 1) robusthet og forskningskompetanse, 2) faglig og vitenskapelig kompetanse, 3) deltakelse i et nasjonalt oppdragsmarked og 4) inntekter vunnet i åpen konkurranse om forskningsmidler. Se vedlegg 1 for detaljer. I helhetsvurderingen vil en eventuell manglende oppfyllelse på en eller flere av de fire kvalifiseringsindikatorer bli vektlagt negativt.

Retningslinjene for statlig grunnbevilgning stiller også klare krav til at instituttet skal inngå i en hensiktsmessig arbeidsdeling i det norske FoU-systemet, krav som gjelder forholdet mellom instituttet og overordnet organ eller eventuelle eiere knyttet til henholdsvis fortrinnsrett til resultater og utbytte, samt krav om akademisk frihet og at instituttet må være registrert i norsk foretaksregister.

Den 31. august 2022 mottok Forskningsrådet en søknad fra RISE Fire Research (heretter kalt RISE FR), se vedlegg 2, om å bli vurdert opp mot kravene for å kunne motta statlig grunnbevilgning. *Administrasjonen har nå vurdert den foreliggende søknaden og formulert en anbefaling som vi ber Styret ta stilling til.*

**Hvorfor saken fremmes til dette møtet**

Administrasjonens vurderinger av om forskningsorganisasjoner bør omfattes av Retningslinjer for statlig grunnbevilgning skal behandles av Styret før Forskningsrådets anbefaling oversendes Kunnskapsdepartementet.

**Hovedpunkter****Kort om RISE Fire Research**

RISE FR (før Norges Branntekniske Laboratorium) ble etablert som en del av Norges Tekniske Høgskole i 1934. Fra 1977 var instituttet eid av SINTEF, og fra 2014 har eierskapet vært delt mellom Research Institutes of Sweden (RISE) (70 prosent) og SINTEF (30



prosent). Instituttet holder til i Trondheim. Forskningsrådet har tidligere godkjent RISE Fire Research som *forskningsorganisasjon*.<sup>1,2</sup>

Ifølge egen hjemmeside er RISE FR "Norges branntekniske kompetansesenter [som] sammen med RISE Safety and Transport [...] i Borås [...] utgjør [...] et av verdens største forskningsmiljø innen brann". Instituttet har akkrediterte testlaboratorier. Det vedtektsfestede formålet for RISE FR er å utføre og levere testing, forskning, utvikling og teknisk dokumentasjon innenfor det branntekniske området. Prosjektporteføljen består av nasjonale og internasjonale FoU-prosjekter. For næringslivet og ulike offentlige myndigheter gjennomfører de prosjekter relatert til brannsikkerhet, regelverksutvikling standardisering og strategiarbeid. Porteføljen inkluderer dessuten en årlig avtale med Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap.

RISE FR er vertsinstitusjon for forskningscenteret FRIC, der SINTEF og NTNU er samarbeidspartnere. FRIC har finansiering fra Forskningsrådet med sluttdato i 2024. Senteret skal styrke samarbeid, langsiktig kompetanse-bygging og kunnskapsspredning innenfor brannområdet. RISE FR deltar også i flere EU-prosjekter.

Dersom RISE FR skulle bli omfattet av Retningslinjer for statlig grunnbevilgning, vil de høre naturlig hjemme i arenaen for de teknisk-industrielle instituttene.<sup>3</sup>

### Tidligere søknad fra RISE FR

I august 2021 søkte RISE FR om å bli vurdert opp mot kravene for å kunne motta statlig grunnbevilgning. Forskningsrådets Styre besluttet da å anbefale Kunnskapsdepartementet om å ikke inkludere RISE FR i ordningen for statlig grunnbevilgning for forskningsinstitutter og forskningskonsern. Begrunnelsen var at selv om RISE FR hadde viktig kompetanse innenfor et relativt smalt fagfelt, så hadde de få forskerårsverk og begrensede bidragsmidler for oppbygging av ny kompetanse. De oppfylte derfor ikke retningslinjenes krav til robusthet. De hadde dessuten relativt lav vitenskapelig produksjon.

### Administrasjonens vurderinger basert på de kvantifiserte kvalifiseringskravene

1. RISE FR har 16,9 årsverk med hovedoppgave å drive forskning. Tallet er et gjennomsnitt for årene 2019-2021 hvor det siste året teller dobbelt. Antall forskerårsverk er fremdeles under grensen på 20.
2. Publiseringspoeng per faglige årsverk hos RISE FR er beregnet til å utgjøre 0,29 publiseringspoeng/FoU-årsverk/år.<sup>4</sup> Tallet er et gjennomsnitt for årene 2019-2021 hvor det siste året teller dobbelt, og er godt under det generelle kravet på 0,6. RISE FR har dermed lavere publisering pr. årsverk enn samtlige institutter innen ordningen.<sup>5</sup>
3. RISE FR har 68 % oppdragsmidler som andel av instituttets totale FoU-inntekter. Dette er godt over indikert minimumsgrense på 15 %.
4. RISE FR har 12 % bidragsmidler som andel av instituttets totale FoU-inntekter. Dette er litt høyere enn indikert minimumsgrense på 10 %.

<sup>1</sup> [Forskningsrådets liste over godkjente forskningsorganisasjoner.](#)

<sup>2</sup> [Definisjon og krav for å bli godkjent som forskningsorganisasjon.](#)

<sup>3</sup> Retningslinjer for statlig grunnbevilgning deler instituttene inn fem arenaer, og det er ulike departementer som finansierer grunnbevilgningen på de ulike arenaene. Arenaene er (finansierende departementer i parentes): Miljøinstituttene (KLD), de "grønne" primærnæringsinstituttene (LMD), de "blå" primærnæringsinstituttene (NFD), de samfunnsvitenskapelige instituttene (KD) og de teknisk-industrielle instituttene (NFD).

<sup>4</sup> Publiseringspoengene oppgitt i søknaden til RISE avviker fra Forskningsrådets tall da Forskningsrådet baserer seg på innrapporterte tellende publikasjoner i Cristin.

<sup>5</sup> For teknisk-industrielle institutter, der grunnbevilgningen utgjør en andel lavere enn 15 % av egenutført FoU, skal grenseverdien på 0,6 publiseringspoeng/FoU-årsverk/år multipliseres med grunnbevilgningsandel [ $i$  %]/15 %. Setter vi inn tall for instituttet med lavest grunnbevilgningsandel, får vi 0,32 publiseringspoeng/FoU-årsverk/år. Også dette er høyere enn de 0,29 for RISE FR.





### Administrasjonens øvrige vurderinger

Fagfeltet for brann og brann sikkerhet er ganske lite, både nasjonalt og internasjonalt, og det er få utdannelser på feltet i Norge. RISE FR har en unik kompetanseprofil i norsk sammenheng når det gjelder FoU, standardisering og testing i egne laboratorier. Instituttet synes også å ha godt samarbeid med relevante aktører innenfor næringsliv og offentlig sektor, så vel som andre forskningsinstitusjoner i Norge og utlandet.

RISE FR er en egen juridisk enhet med eget organisasjonsnummer. Også kravene om utbytte, fortrinnsrett til forskningsresultater og akademisk frihet er oppfylt.

### Hva er nytt i årets søknad?

I søknaden ber RISE FR Forskningsrådet om å legge vekt på den nasjonale viktigheten av brannforskingsmiljøet samt RISE FRs betydning som nasjonalt forskningsinstitutt. Videre trekker de frem at instituttet er vertsinstitusjon for [Fire Research and Innovation Center \(FRIC\)](#), har tett samarbeid med næringsliv og myndigheter, og at de har et akkreditert testlaboratorium med relevant og etterspurt kompetanse.

### Helhetsvurdering

Regjeringens [Strategi for en helhetlig instituttpolitikk](#) så vel som [Retningslinjer for statlig grunnbevilgning til forskningsinstitutter og forskningskonsern](#) peker på behovet for å ha en instituttsektor med tilstrekkelig store og robuste enheter slik at instituttsektoren ikke fragmenteres i relativt små enheter under utvikling.

RISE FR har viktig nasjonal kompetanse og testlaboratorier, og de har mye samarbeid med næringsliv og myndigheter. De har imidlertid færre forskerårsverk enn indikert grense for å oppfylle kravet til tilstrekkelig robusthet. Selv om instituttet opererer innenfor et relativt smalt fagfelt, er deres vitenskapelige produksjon (målt i publiseringspoeng) lav og under grenseverdien for den kvantitative indikatoren for publisering. Få forskerårsverk og lav vitenskapelig produksjon trekker helhetsvurderingen ned. Det har heller ikke vært tilstrekkelig positiv utvikling fra forrige søknad i 2021 til at det er grunnlag for å lande på en annen konklusjon denne gangen. Vår vurdering er derfor at instituttet ikke bør inkluderes i grunnfinansieringsordningen.

#### Risiko og økonomiske / Ressursmessige konsekvenser (kort)

Å inkludere RISE FR i grunnfinansieringsordningen representerer ingen risiko og lite merarbeid for Forskningsrådet. Dersom instituttet skulle bli inkludert, blir det 34 (i stedet for 33) institutter å utbetale grunnbevilgning til, og innhente nøkkeltall og forskningsfaglig rapportering fra. Dersom instituttet ikke inkluderes i grunnfinansieringsordningen, som her anbefalt, må vi regne med at instituttet en gang i fremtiden igjen søker om å bli vurdert inkludert i ordningen.

Om økonomi i Retningslinjenes § 3: "For at nye institutter skal kunne tas inn i ordningen, må arenadepartementet i forslaget til statsbudsjett foreslå å øke bevilgningen på fordelingsarenaen med et beløp som tilsvarer den gjennomsnittlige grunnbevilgningen for instituttene i vedkommende arena, målt som andel av totale FoU-inntekter."

#### Forberedelse / prosess (kort)

Saken er utarbeidet av Avdeling for forsknings- og innovasjonssystemet, som er ansvarlig for tildeling av grunnbevilgningen til forskningsorganisasjoner. Saken har deretter vært behandlet i hovedledermøtet, og innspill derfra er innarbeidet.

#### Videre saksgang (kort)

Etter Styrets behandling sender Forskningsrådet sin anbefaling til Kunnskapsdepartementet med kopi til relevant departement for grunnfinansiering og med gjenpart til RISE FR.

#### Forslag til vedtak

Forskningsrådet anbefaler Kunnskapsdepartementet om å ikke inkludere RISE Fire Research i ordningen for statlig grunnbevilgning til forskningsinstitutter og -konsern.





### Vedlegg 1: Forskningsrådets kvalifiseringsindikatorer for fire av retningslinjenes krav

Forskningsrådet har i [Utfyllende regler – Reviderte retningslinjer for statlig grunnbevilgning til forskningsinstitutter og forskningskonsern](#) belyst fire av retningslinjenes krav i form av kvantitative indikatorer.<sup>6</sup> Dersom verdiene på én eller flere indikatorer er lavere enn sin flaggegrense, utløser det en særskilt vurdering i Forskningsrådet.

1. Retningslinjenes krav om robusthet og forskningskompetanse ved at "Instituttet må ha et rimelig forhold mellom det totale omfanget av forskningsaktivitet og instituttets faglige bredde for å sikre tilstrekkelig kompetanse og robusthet på instituttets forskningsområder" er uttrykt i at antall årsverk med hovedoppgave å drive forskning ("faglige årsverk") skal være større enn 20.
2. Retningslinjenes krav om at "Instituttet må ha faglig og vitenskapelig kompetanse som kommer til uttrykk gjennom vitenskapelige publikasjoner i anerkjente publikasjonskanaler" er uttrykt ved at publiseringspoeng per faglige årsverk skal være større enn 0,6 publiseringspoeng/FoU-årsverk/år. For institutter der grunnbevilgningen utgjør en andel lavere enn 15 % av egenutført FoU, er kravet noe lavere enn 0,6 publiseringspoeng/FoU-årsverk/år.<sup>7</sup>
3. Retningslinjenes krav om at "Instituttet må ha inntekter oppnådd ved deltakelse i et nasjonalt oppdragsmarked" er uttrykt ved at nasjonale oppdragsinntekter, inntekter fra utenlandsk næringsliv og deltakelse i *samarbeidsprosjekter* finansiert av Forskningsrådet som andel av total finansiering av egenutført FoU skal være større enn 15 %.<sup>8</sup>
4. Retningslinjenes krav om at "Instituttet må [...] ha inntekter vunnet i åpen konkurranse om nasjonale og/eller internasjonale forskningsmidler" er uttrykt i at konkurranseutsatte tilskudd til forskning som andel av total finansiering av egenutført FoU skal være større enn 10 %.

---

<sup>6</sup> Indikatorene er beregnet fra gjennomsnittet av nøkkeltallene fra instituttenes nøkkeltallsrapportering for de tre siste årene (2019-2021), hvor det siste året teller dobbelt.

<sup>7</sup> For teknisk-industrielle institutter, der grunnbevilgningen utgjør en andel lavere enn 15 % av egenutført FoU, skal grenseverdien på 0,6 publiseringspoeng/FoU-årsverk/år multipliseres med grunnbevilgningsandel [ $i$  %]/15 %.

<sup>8</sup> Med *samarbeidsprosjekter* menes *faktisk samarbeid* definert som samarbeid mellom minst to uavhengige parter for å utveksle kunnskap eller teknologi eller for å nå et felles mål på grunnlag av arbeidsdeling, der partene i fellesskap definerer omfanget av samarbeidsprosjektet, bidrar til dets gjennomføring og deler risikoer og resultater. En eller flere parter kan bære alle kostnadene for prosjektet og dermed frita andre parter for finansiell risiko. Oppdragsforskning og yting av forskningstjenester anses ikke som en form for samarbeid.



Norges Forskningsråd  
v/Forskningsrådets postmottak  
post@forskningsrådet.no

| Deres ref.: | Vår ref.:   | Prosjekt / Sak:             | Dato       |
|-------------|-------------|-----------------------------|------------|
| Deres ref   | Nina Reitan | Søknad om grunnfinansiering | 2022-08-31 |

## Søknad om kvalifisering av RISE Fire Research AS til ordningen for statlig grunnfinansiering

Vi viser til dokumentet «Statlig grunnfinansiering av forskningsinstitutter: «Utdypning av retningslinjenes grunnleggende krav til institutter og forskningskonsern for at de kan gis statlig grunnfinansiering», og søker med dette om at RISE Fire Research AS (RISE FR) blir godkjent som forskningsinstitutt med statlig grunnfinansiering.

RISE FR er registrert i Enhetsregistret med organisasjonsnummer 982 930 057, ref. selskapets firmaattest av 08.06.2022 (Vedlegg 1). RISE FR (den gang Norges Branntekniske Laboratorium) ble etablert som en del av Norges Tekniske Høgskole i 1934, og selskapet har siden jobbet for økt brann sikkerhet i samfunnet gjennom FoU, branntesting, standardisering og teknisk dokumentasjon. Fra 1977 var instituttet eid av SINTEF, og fra 2014 har eierskapet vært delt mellom RISE Research Institutes of Sweden (70%) og SINTEF (30%).

RISE FR har lenge vært på Forskningsrådets liste over forskningsinstitutter.

I denne søknaden utdyper vi hvorfor vi mener at RISE FR i et helhetlig perspektiv bør vurderes som kvalifisert til å motta statlig grunnfinansiering (avsnitt A), og vi går deretter punktvis gjennom kravene som retningslinjene for statlig grunnfinansiering stiller (avsnitt B).

### A. Argumentasjon for helhetlig vurdering av RISE FR

#### Brann er et viktig forskningsfelt for Norge

I Forskningsrådets rapport fra 2016, «Kartlegging og anbefalinger for brannforskningsfeltet – en utredning for Gjensidigestiftelsen», står det at

«Forskningsrådet anbefaler en styrket forskningsinnsats for å møte utfordringer knyttet til omfang, langsiktighet, samarbeid, innovasjon og kunnskapsspredning ...».

I dette ligger en anerkjennelse fra Forskningsrådet om at en sterk, nasjonal brannforskningskompetanse er viktig.

---

#### RISE Fire Research

Postadresse  
Postboks 4767  
Torgarden  
7465 Trondheim

Besøksadresse  
Tillerbruvegen 202  
7092 Tiller

Telefon  
464 18 000

E-post / web  
post@risefr.no  
www.risefr.no

Foretaksnummer  
NO 982 930 057 MVA

1 av 10

Brannfaglig kompetanse er svært etterspurt, også i tverrfaglig FoU. Selv om brannforskning som fagfelt er relativt smalt, angår brann de fleste deler av samfunnet. Kunnskap om brann er nødvendig for rask og sikker utvikling og implementering av nyvinninger innen svært mange fagområder. Klima- og energiutfordringene krever at den fremtidige utviklingen av teknologi, infrastruktur og nye materialer går minst like raskt som den har gjort de siste tiårene. Som brannekspert har vi sett mange eksempler på at denne raske innovasjonstakten fører med seg nye problemstillinger for brannsikkerhet. Eksempler på dette er elektrifisering og bruk av solcelleteknologi, batterier og hydrogen i transport og bygg. Klimaendringene har også direkte effekt på brannsikkerhet, ved at risikoen for store skogbranner øker i Norge. For at regelverk og prosedyrer skal ha relevans for det norske samfunnet, må ny kunnskap være tilpasset norske forhold. Dette krever et nasjonalt kunnskapsmiljø innen brann, og en infrastruktur for brannforskning som er tilgjengelig for norske myndigheter, næringsliv og forskningsmiljøer. Å sikre den nasjonale brannkompetansen vil ikke bare sikre brannsikkerheten i Norge, men bidra til Norges konkurransedyktighet internasjonalt som innovasjons- og kunnskapsnasjon.

### **RISE FR har en nasjonalt viktig og uavhengig rolle innen teoretisk og praktisk brannforskning.**

Forskningsrådet valgte ikke å anbefale RISE FR til statlig grunnfinansiering i 2021. I evalueringen viser Forskningsrådet blant annet til målet om at instituttsektoren skal bestå av robuste enheter og ikke fragmenteres. RISE FR forstår og anerkjenner dette målet.

RISE FR har en veletablert brannfaglig kompetanse med en lang historie, og er det eneste brannforskningsinstituttet i sitt slag i Norge. RISE FR har en betydelig rolle som en sterk FoU-partner for myndigheter, næringsliv og institutt/UoH-sektoren. Forskningsinfrastrukturen og laboratoriefasilitetene er unike, ikke bare nasjonalt, men også internasjonalt. Å tildele RISE FR statlig grunnfinansiering vil ikke fragmentere instituttsektoren, men heller være en strategisk støtte til et unikt og veletablert fagmiljø.

Vi ber derfor om at Forskningsrådet legger vekt på den nasjonale viktigheten av dette sterke brannforskningsmiljøet i evalueringen av denne søknaden.

Noen konkrete eksempler på RISE FRs betydning som nasjonalt forskningsinstitutt:

- *RISE FR er vertsinstitusjon for FRIC (Fire Research and Innovation Centre)*  
I 2019 ble FRIC finansiert av Forskningsrådets program BRANNSIKKERHET (hovedsakelig via midler fra Gjensidigestiftelsen). Programmet, som var en ny og viktig satsning på forskning innen brannsikkerhet, kunne i utgangspunktet finansiere to sentre. Konklusjonen var imidlertid at bare søknaden innsendt av RISE FR imøtekom Forskningsrådets kvalitetskrav, og kun ett senter ble derfor opprettet. Dette viser at RISE FR har en unik posisjon på landsbasis, og er det naturlige senteret for brannforskning i Norge.
- *RISE FR samarbeider tett med næringslivet*  
Vi jobber med mange ulike deler av næringslivet. Våre kunder innen standardisert testing er ofte de samme som også deltar i forskningsoppdrag, og vi bidrar til synergier mellom innovasjon og forskning. Vi har aktive roller i bransjeforeninger, f.eks. har vi i mange år (inntil våren 2022) hatt presidentskapet i IWMA (International Water Mist Association) og i EGOLF (European Group of Organisations for Fire Testing, Inspection and Certification). Vi leder flere norske speilkomiteer for CEN (The European Committee for Standardisation) i Standard

Norge. Ved å være aktive i utvikling av nye teststandarder, hever vi vår kunnskap om hva som er relevante innovasjonsbehov for norsk og internasjonalt næringsliv. Vi bidrar slik med vår kompetanse i det felles arbeidet med å lage nye testmetoder og krav til dokumentasjon av brann sikkerhet.

- *RISE FR samarbeider tett med myndigheter*  
På oppdrag fra myndigheter (DSB (Direktoratet for samfunnssikkerhet), DiBK (Direktoratet for byggkvalitet), m.fl.) utfører vi forskning som er viktig for deres arbeid med brann sikkerhet i samfunnet, regelverksutvikling og nasjonalt strategiarbeid. Gjennom en årlig forskningsavtale med DSB utfører vi åpen forskning som kommer hele samfunnet til gode. Brannvesenet er direkte involvert i flere av våre forskningsprosjekter, og bidrar til at forskningen er relevant, tilgjengelig og anvendelig.
- *RISE FR er en uavhengig aktør og et akkreditert testlaboratorium*  
Vi driver uavhengig forskning innen brann og brann sikkerhet. De åpne og offentlig finansierte forskningsprosjektene innen brann er viktige for å skape ny kunnskap som ikke er styrt av næringslivets interesser.

Vi er et akkreditert testlaboratorium. Vi gjør små- og storskala branntesting innendørs og uten-dørs, og vår branntestutrustning og våre laboratoriefasiliteter er unike i Norge. Å kombinere teoretisk forskning med praktisk testing er viktig, og bidrar til mer relevant forskning.

- *RISE FR har relevant og etterspurt kompetanse, nasjonalt og internasjonalt*  
Som følge av at vi har økt forskningsaktiviteten og det internasjonale samarbeidet de senere år, blir vi hyppig kontaktet av internasjonale forskere som ønsker å komme til oss i Norge for å arbeide. Dette har ført til rekruttering av høyt kompetente forskere fra utlandet de senere år, noe som har øket den akademiske kvaliteten på vår forskning.

Vår kompetanse benyttes i nasjonal brannfaglig utdanning, og vi samarbeider tett med universiteter og høyskoler. RISE FRs sjef forsker, som også er senterleder i FRIC (Fire Research and Innovation Centre), er deltidsansatt hos oss og professor ved NTNU, der det i 2019 ble opprettet et fulltidsprofessorat innen brann. Etter dette har flere ansatte ved RISE FR startet på sin PhD-utdanning ved NTNU.

En av våre forskere er også deltidsansatt på Norges brannskole i Tjelsund i Nordland, som vi samarbeider tett med. I 2023/2024 skal Norges brannskole erstattes av en ny nasjonal fagskole: Brann- og redningsskolen. Erfaringsbasert etatsutdanning vil forlates, og utdanningen skal i større grad baseres på vitenskapsbasert faglitteratur. Fagmiljøet har i flere år etterspurt tilgjengelig og åpen forskning på brann for bruk i utdanningen, og fremtidens elever ved den nye fagskolen vil stille høyere krav til at undervisningen har en vitenskapelig underbygning. RISE FRs forskning vil være et stort og viktig bidrag til dette. Også andre fagmiljøer ved NTNU ønsker å benytte vår brannkompetanse i utdanningen av sine studenter.

Vi bidrar også med vår kompetanse internasjonalt. Vi er medlem i Nordic Fire and Safety network. Vi har arbeidet tett med IAFSS (International Association for Fire Safety Science), som er den ledende internasjonale organisasjonen for brannforskning. Vi har mottatt forskningsfinansiering fra NFPA (National Fire Protection Association), som er den ledende

brannforskningsorganisasjonen i USA. Vi samarbeider med Slovenia ved å delta i referansegruppen til prosjektet FRISSBE (<https://www.frissbe.eu/>). Vi samarbeider også tett med flere verdensledende institutter og universiteter innen brannforskning, f.eks. Underwriter Laboratories, Danmarks Tekniske Universitet og universitetene i Lund, Gent og Edinburgh.

- *RISE FR driver relevant forskning*  
Vi skaper forskningsprosjekter som følger utviklingen i samfunnet. Vi forsker på brannegenskapene til ulike typer innovative energisystemer og på reduksjon av karbonavtrykk i konstruksjons- og transportsektoren. Vi er koordinator i et stort EU-prosjekt (TREEADS, med 47 internasjonale partnere), som utvikler og demonstrerer innovative løsninger og metoder for å håndtere den økte risikoen for skogbranner fremover, både globalt og nasjonalt.
- *Vi er eid av to store forskningskonsern*  
Våre to eiere, RISE og SINTEF, er begge anerkjente innenfor nasjonal og internasjonal forskning, og styrker våre forutsetninger for å være et robust forskningsinstitutt som skaper synergier til annen forskning, innovasjon og næringsliv i Norge.

## **RISE FRs forutsetninger for å oppfylle kravene for statlig basisfinansiering.**

RISE FR har unike og internasjonalt etterspurte branntestlaboratorier, som benyttes i både åpne forskningsprosjekter og oppdragsforskning fra næringslivet. Den store testhallen vår er den største i Nord-Europa. Dette er en kostnadsdrivende bygningsmasse og infrastruktur, og før 2018 var det utfordrende å finne økonomisk handlingsrom til å delta i søknadsprosesser og offentlig finansierte forskningsprosjekter.

Siden 2018 har spesielt majoritetseier, RISE, gradvis forbedret RISE FRs forutsetninger for åpen FoU-aktivitet. RISE har bidratt med tilgang på interne, administrative støttefunksjoner og med sitt store nettverk innen tverrfaglig forskning. RISE har også i noen år bidratt med støttefinansiering til forskningsstrategisk arbeid, noe som har gitt økonomisk handlingsrom og virket stimulerende på RISE FRs forskningsaktivitet og publiseringstakt. Dette har resultert i økt profilering og publisering, nye prosjekter og forsknings- og innovasjonssenteret FRIC. Støttefinansiering viser seg å være en viktig forutsetning for å opprettholde forskningsaktiviteten, sikre forutsigbarhet for instituttet og bygge denne unike, nasjonale brannforskningskompetansen videre.

## B. Krav i retningslinjer for statlig grunnfinansiering.

Punktene under viser til samme punkter i dokumentet «Statlig grunnfinansiering av forskningsinstitutter: Utdyping av retningslinjenes grunnleggende krav til institutter og forskningskonsern for at de kan gis statlig grunnfinansiering».

### 1) Instituttet må drive forskning og forskningsformidling på felter som er av interesse for norsk næringsliv, forvaltning eller samfunnsliv.

*Krav (i): Instituttet skal ha FoU som et hovedmål nedfelt i sine vedtekter. Instituttet må ha FoU aktiviteter (jfr. OECDs definisjon) med kvalitativt innhold som skiller det fra konsulentvirksomhet.*

I henhold til vedtektene (Vedlegg 2) har RISE FR følgende allmenntilgjengelige formål: *Selskapets formål er å utføre og levere testing, forskning, utvikling og teknisk dokumentasjon innenfor det brann tekniske området.*

Det kommer frem av vedtektene at ett av instituttets formål er å utføre forskning og utvikling innenfor det brann tekniske området. Krav (i) er med dette oppfylt.

*Krav (ii): Instituttet må ha forskningsaktiviteter innenfor tema som er av interesse for norsk næringsliv, forvaltning og/ eller samfunnsliv. Slik interesse vil komme til uttrykk ved at instituttet har inntekter fra levering av FoU-tjenester til nasjonalt og internasjonalt næringsliv eller forvaltning, jfr. nøkkeltall for nasjonale og internasjonale oppdragsinntekter. Som utgangspunkt må følgende verdier være oppfylt: Summen av instituttets inntekter fra oppdrag for næringslivet og forvaltningen (nasjonalt og internasjonalt) må utgjøre minst 25% av instituttets samlede FoU inntekter den siste treårs perioden.*

Tabell 1 viser RISE FRs inntekter fra levering av FOU-tjenester til nasjonalt og internasjonalt næringsliv eller forvaltning (oppdragsinntekter), og at oppdragsinntektene utgjør vesentlig mer enn kravet om 25% av instituttets samlede FoU inntekter for hvert av de siste tre årene. Krav (ii) er med dette oppfylt.

**Tabell 1. FoU-inntekter fordelt på oppdrags- og bidragsinntekter for perioden 2019-2021.** Det er tatt utgangspunkt i rapporteringen til NIFU for perioden 2019-2020 og SSB for 2021 (se nøkkeltallsskjemaer i Vedlegg 6-8).

|  | 2019        | 2020        | 2021        |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Oppdragsinntekter andel FoU (1000 NOK) | 17 346      | 8 111       | 7 381       |
| Bidragsinntekter andel FoU (1000 NOK)  | 7 840       | 13 275      | 14 722      |
| Totale FoU inntekter (1000 NOK)        | 25 186      | 21 386      | 22 103      |
| <b>Andel oppdragsinntekter</b>         | <b>69 %</b> | <b>38 %</b> | <b>33 %</b> |
| Andel bidragsinntekter                 | 31 %        | 62 %        | 67 %        |

*Krav (iii): Instituttet må drive åpen forskningsformidling og kompetansespredning. Dette kan være ivaretatt gjennom rapporter, populærvitenskapelige fremstillinger, kronikker, debattinnlegg, foredrag, veiledning og undervisning, jfr. Nøkkeltallene. Det fastsettes ikke noe minimumsnivå for formidling gjennom ovennevnte kanaler.*



RISE FR driver åpen forskningsformidling og kompetansespredning på flere måter:

- Vi publiserer i magasinet Brandposten, som utgis årlig av RISE på engelsk. Brandposten er fritt tilgjengelig digitalt, og inneholder korte oppsummeringer av nyere brannforskning.
- Vi har en fast forskningsspalte i fagbladet Brann og Sikkerhet.
- En stor andel av forskningsrapportene vi er involvert i gjøres offentlig tilgjengelig på vår nettside og promoteres i sosiale medier.
- Vi har deltatt i programkomiteen for IAFSS (International Association for Fire Safety Science) og er aktivt med i programkomiteen for NFSD (Nordic Fire and Safety Days). Vi har deltatt i *scientific committee* for Interflam (International Conference and Exhibition on Fire Safety and Engineering) og FIVE (International Conference on Fire in Vehicles). Vi bidrar i tillegg med forskningsformidling på mange konferanser.
- Vi er representert i *advisory board* i tidsskriftet Fire and Materials.
- Vi presenterer vår forskning på vår nettside og gjennom webinarer. Vi er aktive på sosiale medier (Twitter, LinkedIn, Facebook og Instagram), der vi er fremmer våre åpne forskningsrapporter og foredrag, og deltar med debattinnlegg og kronikker når det er relevant.
- Vi veileder doktorgrads- og masterstudenter og er gjesteforelesere på forespørsel.

Krav (iii) er med dette oppfylt.

## 2) RISE FR har faglig og vitenskapelig kompetanse som kommer til uttrykk gjennom vitenskapelige publikasjoner i anerkjente publikasjonskanaler.

*Krav: Som utgangspunkt må følgende være oppfylt: Instituttets publikasjonspoeng pr. faglige årsverk må være minst 1/3 av gjennomsnittsverdien for arenaen som helhet i den siste treårsperioden.*

Tabell 2. Publikasjonspoeng per år i perioden 2019-2021. Tabellen er basert på Vedlegg 9.

|                   | 2019 | 2020 | 2021  |
|-------------------|------|------|-------|
| Publikasjonspoeng | 1,69 | 5,57 | 12,59 |

Tabell 3. Antall faglige årsverk per år i perioden 2019-2021. Tallverdiene er beregnet i henhold til definisjonen i veiledningen til nøkkeltallsrapporteringen.

|                        | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------------------|------|------|------|
| Antall faglige årsverk | 15,8 | 13,8 | 19,5 |

RISE FR har i perioden 2019-2021 oppnådd følgende:

- Gjennomsnittlig publikasjonspoeng på 6,62 per år, beregnet fra Tabell 2.
- Gjennomsnittlig antall faglige årsverk på 16,4, beregnet fra Tabell 3.

Dette gir gjennomsnittlig publikasjonspoeng per faglige årsverk på 0,40.

Gjennomsnittlig publikasjonspoeng per faglige årsverk for den teknisk-industrielle arenaen som helhet i perioden 2019-2021 er 0,70, ifølge Årsrapport 2021 for de teknisk-industrielle instituttene. Kravet gir dermed en grenseverdi for perioden på 0,23. RISE FR er innenfor grenseverdien med gjennomsnittlig publikasjonspoeng per faglige årsverk på 0,40.

Tabell 2 viser en sterk økning i publikasjonspoeng i samme periode. Dette skyldes delvis den strategiske støttefinansieringen fra RISE, som førte til økt søknadsaktivitet og tilslag på flere forskningsprosjekter og FRIC, alle med oppstart i 2019. Disse prosjektene har gitt grunnlag for en økning i publiseringstakten.

### **3) RISE FR har tilstrekkelig stor forskningsaktivitet til at det skjer reel kompetansebygging i organisasjonen.**

*Krav: Kompetansebygging i organisasjonen kan måles ut fra antall faglige årsverk som utfører forskning, samt på resultatene av instituttets FoU-aktiviteter (avlagte dr. grader og/eller vitenskapelige publisering). Ved vurdering av dette kravet må det tas hensyn til instituttets grad av tematisk konsentrasjon. Et annet viktig aspekt er om instituttet har tilstrekkelige støttefunksjoner for FoU-aktiviteten.*

*Som utgangspunkt må følgende være oppfylt: Instituttet må ha minst 20 årsverk. Som gjennomsnitt de siste tre år, med hovedoppgave å drive forskning (faglige årsverk). (Publisering dekkes av pkt.2, ingen minsteverdi for avlagte dr. grader).*

#### Antall faglige årsverk / avlagte dr. grader og / eller vitenskapelige publikasjoner:

RISE FR har hatt en økning i gjennomsnittlig faglige årsverk, fra 14,7 i perioden 2018-2021 til 16,4 i perioden 2019-2021 (Tabell 3).

Når det gjelder å avlegge dr. grader, er dette noe både RISE FR og flere av våre ansatte ønsker. I løpet av de siste tre årene har tre av våre ansatte påstartet doktorgradsutdanning. De har samtidig beholdt sitt engasjement hos RISE FR og mye av doktorgradsarbeidet utføres i våre laboratorier.

Antall doktorgradsstudenter vi har veiledet kommer frem av nøkkeltallsrapporteringen for 2019-2020 (Vedlegg 7-8). Vitenskapelige publikasjoner er oppgitt under krav 2 og i Vedlegg 9.

## Støttefunksjoner:

RISE FR har tilgang til alle nødvendige støttefunksjoner gjennom sin majoritetseier, RISE. Eksempler er:

- RISE Grants Office; egen avdeling med ansvar for å gi støtte i søknadsprosesser og gjennomføring av større EU-prosjekter
- Juridisk avdeling som bistår RISE FR i kontraktsspørsmål
- HR
- IT
- Kommunikasjonsavdeling
- Jevnlige omverdensanalyser
- Strategiske satsingsområder i organisasjonen (Affärs och Innovationsområden)

I tillegg til moderselskapenes støttefunksjoner, har RISE FR en egen prosjektkoordinator med ansvar for det finansielle i nasjonale og internasjonale forskningsprosjekter.

## Vurdering av instituttets kompetanseoppbygging:

Selv om RISE FR per i dag ikke oppfyller kravet om 20 faglige årsverk, har instituttet erfart en betydelig forskningskompetanseoppbygging de senere årene.

Instituttets mangeårige forskningsavtale med DSB har som formål, ikke bare å skape forskning på samfunnsnyttige tema, men også å sikre kontinuerlig bygging av nasjonal forskningskompetanse. Den økonomiske rammen skal benyttes til å utføre prosjektarbeid på bestilling fra DSB.

Det som har hatt størst effekt på kompetansebyggingen, har vært den strategiske støttefinansieringen fra RISE i senere år. Denne har frigitt tid til å tenke, bygge intern kompetanse, møte potensielle samarbeidspartnere og skrive søknader, noe som har gitt tilslag på FRIC og flere forskningssøknader til EU og Forskningsrådet.

FRIC har gitt stor merverdi og bidratt til betydelig kompetansebygging i 2020 og 2021. Kompetansehevingen vises i form av økt publisering og økende tilslag på forskningssøknader (av søknader vi har fått svar på i 2022, er 33% tildelt finansiering, se vedlegg 11, Tabell 11.2 Status søknader til offentlig finansiering 2022). I 2021 ble et forskningsprosjekt på skogbranner (TREEADS), med RISE FR som koordinator, tildelt ca. 200 millioner NOK fra H2020 European Green Deal, hvorav ca. 18 millioner NOK går til RISE FR. TREEADS er flerårig og har krevd at RISE FR har ansatt flere faglige årsverk. Som koordinator i et prosjekt av denne størrelsesorden forventes det en meget stor kompetansebygging, og også videre vekst basert på fremtidig samarbeid med det store nettverket i prosjektet (47 partnere).

#### 4) RISE har flere inntektskilder og deltar i en åpen konkurranse om nasjonale og internasjonale forskningsmidler.

*Krav: Instituttet må ha inntekter fra minst tre ulike finansieringskilder. Nasjonale og internasjonale bidragsinntekter (herunder forskningsrådets og EU's rammeprogram) må utgjøre minst 10% av FoU-inntekter, jfr. pkt. 1) i den siste treårsperioden.*

Finansiering fra grunnbevilgningen er STIM-EU-midler i forbindelse med H2020-prosjekter. Nasjonale bidragsinntekter kommer fra Forskningsrådet og samarbeidsprosjekter med andre aktører, bl.a. også forskningsmidler fra DSB og DiBK, EU og partnerbidrag fra FRIC. Nasjonale oppdragsinntekter inkluderer prosjekter fra offentlig sektor med underliggende enheter, kommunale instanser og øvrig næringsliv. Internasjonale oppdragsinntekter er inntekter fra internasjonale aktører, blant annet utenlandsk næringsliv, universiteter og institusjoner.

Tabell 5 viser at RISE FR har hatt en jevn vekst i andel bidragsinntekter, og at gjennomsnittet ligger godt over kravet på 10 prosent. Tabellen viser også at instituttet oppfyller kravet om minst tre ulike finansieringskilder. Krav 4 er med dette oppfylt.

Tabell 5 Oversikt over RISE FRs inntekter (1000 NOK) fra ulike FoU finansieringskilder i perioden 2019-2021

| Finansieringskilder FoU:         | 2019   | 2020   | 2021   |
|----------------------------------|--------|--------|--------|
| Grunnbevilgningen STIM-EU        | 0      | 2 944  | 0      |
| Nasjonale bidragsinntekter       | 7 840  | 10 331 | 13 073 |
| Internasjonale bidragsinntekter  | 2 000  | 2 000  | 2 000  |
| Nasjonale oppdragsinntekter      | 17 627 | 21 115 | 27 405 |
| Internasjonale oppdragsinntekter | 21 557 | 8 221  | 19 933 |
| Totale inntekter                 | 49 024 | 44 611 | 62 411 |
| Andel bidragsinntekter           | 20 %   | 28 %   | 24 %   |

#### 5) RISE inngår i en hensiktsmessig arbeidsdeling i det norske forskningssystemet.

RISE FR komplementerer godt andre nasjonale forskningsaktører som jobber med brannfaglige tema (f.eks. HVL, NTNU, SINTEF, USN and UIB), og vi samarbeider tett med disse. Instituttets forskningsinfrastruktur og kompetanse er imidlertid unik (se avsnitt A), og overlapper i liten grad med de andre aktørene. Instituttet har derfor en viktig og tverrfaglig rolle innenfor mange tematiske forskningssatsninger, eksempelvis energi, transport og lavutslipp, klima, nye byggematerialer, helse og samfunnssikkerhet. Innenfor alle disse temaene har vi i dag pågående forskningsprosjekter (Vedlegg 11), der vi samarbeider med nasjonalt og internasjonalt næringsliv, myndigheter og institutt-/UoH-sektoren. Krav 5 er med dette oppfylt.

**6) Verken instituttets overordnede organ eller enkeltforetak kan gis fortrinnsrett til forskningsresultater som er finansiert av grunnbevilgningen.**

RISE FR er en juridisk enhet med eget organisasjonsnummer. Det er RISE FR med eget organisasjonsnummer som inngår kontrakter, konfidensialitetserklæringer og som mottar finansiering. Overordnet organ, eier eller enkeltforetak kan derfor ikke gis fortrinnsrett til forskningsresultater finansiert av grunnbevilgningen. Krav 6 er med dette oppfylt.

**7) Instituttet må være organisert og drevet slik at det ikke utbetales utbytte.**

Det kommer frem av RISE FRs vedtekter (Vedlegg 2) at instituttet har et allmennyttig formål og at instituttet ikke har erverv som formål: *Aksjene gir ikke rett til utbytte, men selskapets overskudd skal reserveres og anvendes for å fremme selskapets formål, som er å utføre og levere testing, forskning og utvikling og teknisk dokumentasjon innenfor det branntekniske området.* Krav 7 er med dette oppfylt.

**8) Instituttet må legge til rette for at prinsippene om akademisk frihet skal gjelde for all offentlig finansiert forskning som utføres av forskere ansatt ved instituttet, så lenge det ikke kommer i konflikt med arbeidsgivers styringsrett.**

RISE FR bekrefter å oppfylle krav 8 i egenerklæringen i Vedlegg 10.

Følgende dokumenter er vedlagt:

1. Firmaattest 08.06.2022
2. Vedtekter
3. Årsregnskap 2021
4. Årsregnskap 2020
5. Årsregnskap 2019
6. Nøkkeltallskjema 2021
7. Nøkkeltallskjema 2020
8. Nøkkeltallskjema 2019
9. Publikasjonsliste 2019-2021
10. Egenerklæring om akademisk frihet
11. Prosjekt portefølje
12. PhD agreement Bima Putra
13. Opptakssøknad for IV fakultetet Andreas Sæter Bøe
14. Opptakssøknad for IV fakultetet Razieh Amiri
15. Jingyuan Zhang
16. Masteroppgave Trond Wingdahl og Petter Eide
17. Master`s thesis Dag Olav Snersrud
18. Masteroppgave Håvard Strøm Halvorsen
19. Masteroppgave Mats Fuglesang Sæther
20. Master`s thesis Cristina Safeliu Melinà

**Sak S 11.2/23****Smart Innovation Norway søker om å bli omfattet av Retningslinjer for statlig grunnbevilgning**Til  
StyretAnsvarlig Direktør  
Johannes Waage LøvhaugSaksbehandler  
Siv Johnsen Soriano**Vedlegg**

- 1) Forskningsrådets kvalifiseringsindikatorer for fire av retningslinjenes krav
- 2) Søknad fra Smart Innovation Norway

Fra  
Adm.dir.**Bakgrunn**

Norges forskningsråd forvalter grunnbevilgningen til forskningsorganisasjoner omfattet av [Retningslinjer for statlig grunnbevilgning til forskningsinstitutter og forskningskonsern](#). Dette innebærer bl.a. at Forskningsrådet i) fortløpende vurderer og gir råd til departementene om hvorvidt institutter som i dag mottar grunnbevilgning fortsatt er kvalifisert, og ii) om organisasjoner som søker om å bli omfattet av ordningen for statlig grunnbevilgning, kvalifiserer for dette. Denne saken omhandler ii).

Rådene våre skal være basert på en *helhetsvurdering* i henhold til kravene gitt i retningslinjene. Som en støtte for denne helhetsvurderingen, har Forskningsrådet i [Utfyllende regler – Reviderte retningslinjer for statlig grunnbevilgning til forskningsinstitutter og forskningskonsern](#) belyst fire av retningslinjenes krav i form av kvantitative indikatorer. For disse indikatorer har vi satt grenseverdier, betegnet som "flaggegrenser". Dersom verdiene på én eller flere indikatorer er lavere enn sin flaggegrense, utløser det en særskilt vurdering i Forskningsrådet. (Denne prosedyren anvendes også ved vår årlige gjennomgang av institutter som i dag mottar statlig grunnbevilgning).

Kvalifiseringsindikatorer og deres flaggegrenser indikerer i hvilken grad et institutt oppfyller retningslinjenes krav til 1) robusthet og forskningskompetanse, 2) faglig og vitenskapelig kompetanse, 3) deltakelse i et nasjonalt oppdragsmarked og 4) inntekter vunnet i åpen konkurranse om forskningsmidler. Se vedlegg 1 for detaljer. I helhetsvurderingen vil en eventuell manglende oppfyllelse på en eller flere av de fire kvalifiseringsindikatorer bli vektlagt negativt.

Retningslinjene for statlig grunnbevilgning stiller også klare krav til at instituttet skal inngå i en hensiktsmessig arbeidsdeling i det norske FoU-systemet, krav som gjelder forholdet mellom instituttet og overordnet organ eller eventuelle eiere knyttet til henholdsvis fortrinnsrett til resultater og utbytte, samt krav om akademisk frihet og at instituttet må være registrert i norsk foretaksregister.

Den 21. september 2022 mottok Forskningsrådet søknad fra Smart Innovation Norway (heretter kalt SIN), se vedlegg 2, om å bli vurdert opp mot kravene for å kunne motta statlig grunnbevilgning. Søknaden ble komplementert med etterspurt informasjon den 28. november 2022. *Administrasjonen har nå vurdert den foreliggende søknaden og formulert en anbefaling som vi ber Styret ta stilling til.*

**Hvorfor saken fremmes til dette møtet**

Administrasjonens vurderinger av om forskningsorganisasjoner bør omfattes av Retningslinjer for statlig grunnbevilgning skal behandles av Styret før Forskningsrådets anbefaling oversendes Kunnskapsdepartementet.

**Hovedpunkter****Kort om SIN**

SIN ble etablert som et aksjeselskap 5. november 2003 og Forskningsrådet har godkjent SIN som *forskningsorganisasjon*.<sup>1,2</sup> 16. august 2019.

Ifølge egen hjemmeside er SIN "et non-profit forsknings- og innovasjonsselskap, som arbeider for det grønne skiftet og nye bærekraftige arbeidsplasser". SIN hjelper bedrifter og

<sup>1</sup> Forskningsrådets liste over godkjente forskningsorganisasjoner.

<sup>2</sup> Definisjon og krav for å bli godkjent som forskningsorganisasjon.



kommuner med anvendt forskning, innovasjon og kommersialisering innen bærekraftig energi, anvendt kunstig intelligens, digitalt entreprenørskap, smarte byer og sosial og adferdsmessig innovasjon. SIN har spesielt fokus på små og mellomstore bedrifter og mindre kommuner. SIN er i tillegg svært aktive innen EUs rammeprogram for forskning.

Næringsklyngene NCE Smart Energy Markets, Cluster for applied AI og Cluster for Decommissioning and Repurposing (DECOM klyngen) ledes alle av SIN. SIN leder også et nettverk for smarte små og mellomstore byer, kommuner og havner.

SIN har samarbeid med SIVA om en inkubator og akseleratortjeneste med 49 oppstarts- og vekstbedrifter, og har i tillegg ett eget pre-seed fond (Fortress Fund på 60 mill. kroner for tidlig finansiering av vekstbedrifter og teknologiselskaper). SIN har også en egen TTO-funksjon.

Dersom Smart Innovation Norway skulle bli omfattet av Retningslinjer for statlig grunnbevilgning, vil de høre naturlig hjemme i arenaen for de teknisk-industrielle instituttene.<sup>3</sup>

### Tidligere søknad fra SIN

I 2020 søkte SIN om å bli vurdert opp mot kravene for å kunne motta statlig grunnbevilgning. Forskningsrådet besluttet da å anbefale Kunnskapsdepartementet å ikke inkludere SIN i grunnbevilgningsordningen. Begrunnelsen var at selv om selskapet syntes å være i positiv vekst og utvikling, så var SIN ung som forskningsorganisasjon, og det ble vurdert at det var behov for videreutvikling av forskningsvirksomheten før det kunne anbefales at selskapet tas opp i grunnbevilgningsordningen. Dette var gjenspeilet i at indikatorene for antall forskerårsverk og publiseringspoeng var lavere enn sine respektive flaggegrenser. Også oppdragsinntektene som andel av totale inntekter var lavere enn daværende flaggegrense på 25 %. Denne grensen er riktignok satt ned til 15 % siden den gang i forbindelse med en del justeringer av Retningslinjene for statlig grunnbevilgning gjeldende fra januar 2022.

### Administrasjonens vurderinger basert på de kvantifiserte kvalifiseringskravene

1. SIN har 20,3 årsverk med hovedoppgave å drive forskning. Tallet er et gjennomsnitt for årene 2019-2021 hvor det siste året teller dobbelt.<sup>4</sup> Antall forskerårsverk er så vidt over flaggegrensen på 20.
2. Publiseringspoeng per faglige årsverk hos SIN er beregnet til å utgjøre 0,26 publiseringspoeng per forskerårsverk/år.<sup>5</sup> Tallet er et gjennomsnitt for årene 2019-2021 hvor det siste året teller dobbelt, og er godt under det generelle kravet på 0,6.<sup>6</sup> SIN har dermed lavere publisering per forskerårsverk enn samtlige institutter innen ordningen. Den høye andelen bidragmidler kunne gitt rom for mer publisering.
3. SIN har 39 % oppdragsmidler som andel av instituttets totale FoU-inntekter. Dette er godt over indikert minimumsgrense på 15 %.
4. SIN har 36 % bidragmidler som andel av instituttets totale FoU-inntekter. Dette er også godt over indikert minimumsgrense på 10 %.

### Administrasjonens øvrige vurderinger

SIN har fem FoU-områder som er bærekraftig energi, anvendt kunstig intelligens, digitalt entreprenørskap, smarte byer og sosial og adferdsmessig innovasjon. Dette er områder som har betydelig relevans for norsk næringsliv, forvaltning og samfunnsliv. Men det er også flere

---

<sup>3</sup> Retningslinjer for statlig grunnbevilgning deler instituttene inn fem arenaer, og det er ulike departementer som finansierer grunnbevilgningen på de ulike arenaene. Arenaene er (finansierende departementer i parentes): Miljøinstituttene (KLD), de "grønne" primærnæringsinstituttene (LMD), de "blå" primærnæringsinstituttene (NFD), de samfunnsvitenskapelige instituttene (KD) og de teknisk-industrielle instituttene (NFD).

<sup>4</sup> Dette tallet avviker fra det SIN har oppgitt i sin søknad (vedlegg 2). Men det stemmer overens med det de selv har oppgitt etter at Forskningsrådet ba dem fylle ut SSBs nøkkeltallsskjema for institutter omfattet av Retningslinjer for statlig grunnbevilgning.

<sup>5</sup> Publiseringspoengene oppgitt i søknaden til SIN (vedlegg 2) avviker fra Forskningsrådets tall da Forskningsrådet baserer seg på innrapporterte tellende publikasjoner i Cristin.

<sup>6</sup> For teknisk-industrielle institutter, der grunnbevilgningen utgjør en andel lavere enn 15 % av egenutført FoU, skal grenseverdien på 0,6 publiseringspoeng/FoU-årsverk/år multipliseres med grunnbevilgningsandel [i %]/15 %. Setter vi inn tall for instituttet med lavest grunnbevilgningsandel, får vi 0,32 publiseringspoeng/FoU-årsverk/år. Også dette er høyere enn de 0,26 for SIN.



andre, større forskningsinstitutt som har fokus på disse FoU-områdene. SIN har et utstrakt regionalt samarbeid gjennom sine klynger og nettverksvirksomhet.

SIN er en egen juridisk enhet med eget organisasjonsnummer. Også kravene om utbytte, fortrinnsrett til forskningsresultater og akademisk frihet er oppfylt.

### Hva er nytt i årets søknad?

SIN har vokst noe siden 2019. Driftsinntektene har økt med 37 %, gjennom nasjonale bidrag, nasjonale oppdrag o.a. inntekter, herunder midler fra Retur-EU (tidligere kalt STIM-EU). Økningen i midler fra Retur-EU skyldes at SIN har lyktes godt i EU-sammenheng. Indikatorene har i perioden 2019 til 2021 endret seg slik:

1. Antall forskerårsverk har økt fra 13,8 til 20,3. Indikatorverdien for 2021 er nå så vidt over flaggegrensen på 20.
2. Antall publiseringspoeng per forskerårsverk har økt fra 0,16 i 2019 til 0,26 i 2021, men er fortsatt klart under flaggegrensen.
3. Oppdragsindikatoren er i 2021 godt over flaggegrensen; en klar bedring siden 2019.

### Helhetsvurdering

1. Regjeringens [Strategi for en helhetlig instituttpolitikk](#) peker på behovet for å ha en instituttsektor med tilstrekkelig store og robuste enheter. I Retningslinjer for statlig grunnbevilgning er kravet til robusthet formulert slik: "Instituttet må ha et rimelig forhold mellom det totale omfanget av forskningsaktivitet og instituttets faglige bredde for å sikre tilstrekkelig kompetanse og robusthet på instituttets forskningsområder." Robusthet må m.a.o. også vurderes opp mot mangfold i fag/tema/virksomhet. Stor faglig bredde vil gi mindre robusthet enn et fokusert miljø.

SIN er så vidt over indikert grenseverdi for antall forskerårsverk som skal betjene fem relativt store forskningsområder (bærekraftig energi, anvendt kunstig intelligens, digitalt entreprenørskap, smarte byer, og sosial og adferdsmessig innovasjon). I tillegg til å være en liten aktør, indikerer dette marginale fagmiljø.

2. SIN scorer fortsatt for svakt på Retningslinjenes krav om "faglig og vitenskapelig kompetanse som kommer til uttrykk gjennom vitenskapelige publikasjoner i anerkjente publikasjonskanaler". Instituttet begrunner dette til dels med at de i dag ikke har grunnbevilgning. Administrasjonen mener imidlertid at SIN gjennom sin betydelige, og økende, portefølje av bidragsmidler og midler fra RETUR-EU (som skal anvendes på samme måte som en "ordinær" grunnbevilgning) kunne hatt gode muligheter for å publisere mer av sin forskning selv uten ordinær grunnbevilgning. Kravet til publisering er viktig for å kunne motta statlig grunnbevilgning. Institutter som mottar statlig grunnbevilgning, er forventet å dokumentere og – ikke minst – kvalitetssikre sin forskning gjennom publisering i anerkjente kanaler for dette.
3. Det er positivt at SIN har økt sin oppdragsmengde. Det er administrasjonens vurdering at instituttet oppfyller Retningslinjenes krav om inntekter fra nasjonale oppdrag så vel som inntekter vunnet i åpen konkurranse, jf. pkt. 3 og 4 i vedlegg 1.

Regjeringens [Strategi for en helhetlig instituttpolitikk](#) så vel som [Retningslinjer for statlig grunnbevilgning til forskningsinstitutter og forskningskonsern](#) peker på behovet for å ha en instituttsektor med tilstrekkelig store og robuste enheter slik at instituttsektoren ikke fragmenteres i relativt små enheter under utvikling. Å inkludere et nytt institutt i grunnbevilgningsordningen bør supplere eksisterende instituttsektor med sterke og robuste fagmiljøer. For mindre forskningsaktører er sammenslåing med andre forskningsaktører et alternativ (eller supplement) til organisk vekst.

SIN har økt sin oppdragsmengde og antall forskerårsverk og det er positivt. Argumentasjonen under punktene 1 og 2 ovenfor indikerer imidlertid at instituttet ikke har hatt tilstrekkelig utvikling av forskningsvirksomheten siden forrige søknad. Administrasjonen kan derfor ikke anbefale at SIN blir omfattet av Retningslinjer for statlig grunnbevilgning nå.



**Risiko og økonomiske / Ressursmessige konsekvenser (kort)**

Å inkludere SIN i grunnfinansieringsordningen representerer ingen risiko og lite merarbeid for Forskningsrådet. Dersom instituttet skulle bli inkludert, blir det 34 (i stedet for 33) institutter å utbetale grunnbevilgning til, og innhente nøkkeltall og forskningsfaglig rapportering fra. Dersom instituttet ikke inkluderes i grunnfinansieringsordningen, som her anbefalt, må vi regne med at instituttet en gang i fremtiden igjen søker om å bli vurdert inkludert i ordningen.

Om økonomi i Retningslinjenes § 3: "For at nye institutter skal kunne tas inn i ordningen, må arenadepartementet i forslaget til statsbudsjett foreslå å øke bevilgningen på fordelingsarenaen med et beløp som tilsvarer den gjennomsnittlige grunnbevilgningen for instituttene i vedkommende arena, målt som andel av totale FoU-inntekter."

**Forberedelse / prosess (kort)**

Saken er utarbeidet av Avdeling for forsknings- og innovasjonssystemet, som er ansvarlig for tildeling av grunnbevilgningen til forskningsorganisasjoner. Saken har deretter vært behandlet i hovedledermøtet, og innspill derfra er innarbeidet.

**Videre saksgang (kort)**

Etter Styrets behandling sender Forskningsrådet sin anbefaling til Kunnskapsdepartementet med kopi til relevant departement for grunnfinansiering og med gjenpart til SIN.

**Forslag til vedtak**

Forskningsrådet anbefaler Kunnskapsdepartementet om å ikke inkludere SIN i ordningen for statlig grunnbevilgning til forskningsinstitutter og -konsern.

**Vedlegg 1: Forskningsrådets kvalifiseringsindikatorer for fire av retningslinjenes krav**

Forskningsrådet har i [Utfyllende regler – Reviderte retningslinjer for statlig grunnbevilgning til forskningsinstitutter og forskningskonsern](#) belyst fire av retningslinjenes krav i form av kvantitative indikatorer.<sup>7</sup> Dersom verdiene på én eller flere indikatorer er lavere enn sin flaggegrense, utløser det en særskilt vurdering i Forskningsrådet.

1. Retningslinjenes krav om robusthet og forskningskompetanse ved at "Instituttet må ha et rimelig forhold mellom det totale omfanget av forskningsaktivitet og instituttets faglige bredde for å sikre tilstrekkelig kompetanse og robusthet på instituttets forskningsområder" er uttrykt i at antall årsverk med hovedoppgave å drive forskning ("faglige årsverk") skal være større enn 20.
2. Retningslinjenes krav om at "Instituttet må ha faglig og vitenskapelig kompetanse som kommer til uttrykk gjennom vitenskapelige publikasjoner i anerkjente publikasjonskanaler" er uttrykt ved at publiseringspoeng per faglige årsverk skal være større enn 0,6 publiseringspoeng/FoU-årsverk/år. For institutter der grunnbevilgningen utgjør en andel lavere enn 15 % av egenutført FoU, er kravet noe lavere enn 0,6 publiseringspoeng/FoU-årsverk/år.<sup>8</sup>
3. Retningslinjenes krav om at "Instituttet må ha inntekter oppnådd ved deltakelse i et nasjonalt oppdragsmarked" er uttrykt ved at nasjonale oppdragsinntekter, inntekter fra utenlandsk næringsliv og deltakelse i *samarbeidsprosjekter* finansiert av Forskningsrådet som andel av total finansiering av egenutført FoU skal være større enn 15 %.<sup>9</sup>
4. Retningslinjenes krav om at "Instituttet må [...] ha inntekter vunnet i åpen konkurranse om nasjonale og/eller internasjonale forskningsmidler" er uttrykt i at konkurranseutsatte tilskudd til forskning som andel av total finansiering av egenutført FoU skal være større enn 10 %.

<sup>7</sup> Indikatorene er beregnet fra gjennomsnittet av nøkkeltallene fra instituttene nøkkeltallsrapportering for de tre siste årene (2019-2021), hvor det siste året teller dobbelt.

<sup>8</sup> For teknisk-industrielle institutter, der grunnbevilgningen utgjør en andel lavere enn 15 % av egenutført FoU, skal grenseverdien på 0,6 publiseringspoeng/FoU-årsverk/år multipliseres med grunnbevilgningsandel [i %]/15 %.

<sup>9</sup> Med *samarbeidsprosjekter* menes *faktisk samarbeid* definert som samarbeid mellom minst to uavhengige parter for å utveksle kunnskap eller teknologi eller for å nå et felles mål på grunnlag av arbeidsdeling, der partene i fellesskap definerer omfanget av samarbeidsprosjektet, bidrar til dets gjennomføring og deler risikoer og resultater. En eller flere parter kan bære alle kostnadene for prosjektet og dermed frita andre parter for finansiell risiko. Oppdragsforskning og yting av forskningstjenester anses ikke som en form for samarbeid.

Norges forskningsråd  
v/Forskningsrådets postmottak  
[post@forskningsradet.no](mailto:post@forskningsradet.no)

Deres ref.:

Vår ref.: KRM-DH

Dato: 21.09.2022

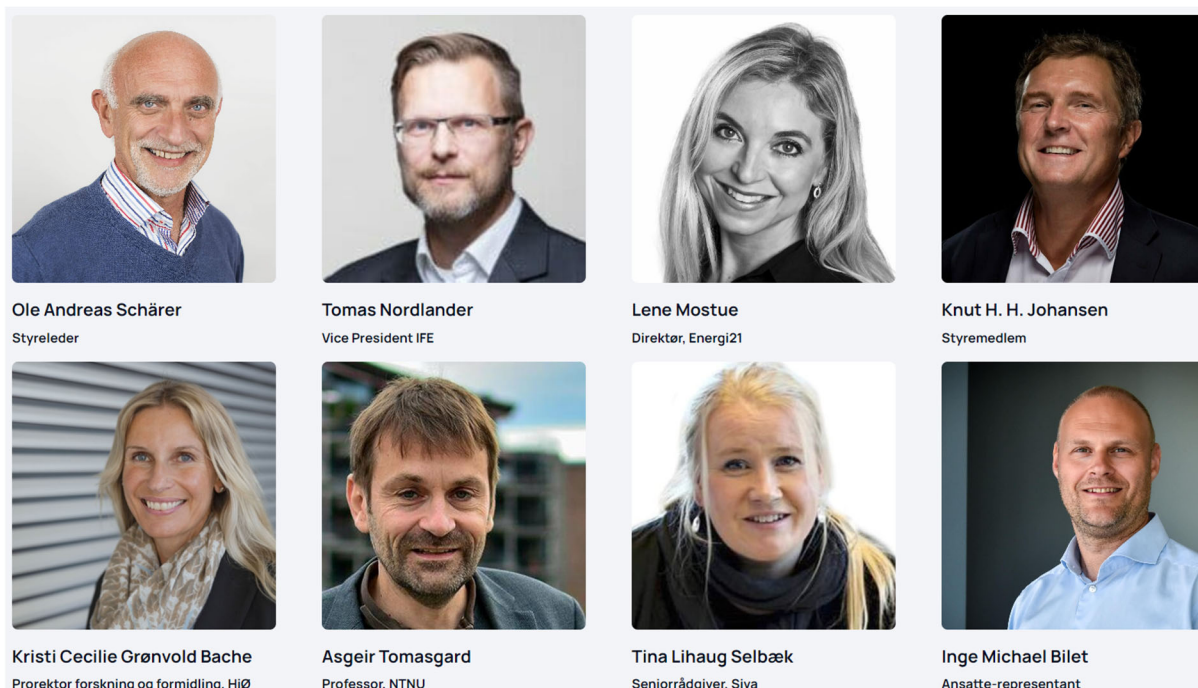
## **Søknad om opptak av Smart Innovation Norway i ordningen for statlig grunnbevilgning til forskningsinstitutter**

Vi henviser til Forskningsrådets dokumenter «*Retningslinjer for statlig grunnbevilgning til forskningsinstitutter og forskningskonsern*» av 12.01.2022 (*Retningslinjene*) og «*Utfyllende regler - Reviderte retningslinjer for statlig grunnbevilgning til forskningsinstitutter og forskningskonsern*» av august 2022 (*Utfyllende reglene*) og vi søker herved om at Smart Innovation Norway AS (SIN) tas opp i ordningen for statlig grunnbevilgning til forskningsinstitutter og forskningskonsern.

### **1. Bakgrunn**

Smart Innovation Norway er et non-profit forsknings- og innovasjonsselskap med 72 ansatte fra 17 nasjoner som spesialiserer seg på forskningsbasert nærings- og samfunnsutvikling innenfor bærekraftig energi, anvendt kunstig intelligens, digitalt entreprenørskap, smarte byer og sosial og adferdsmessig innovasjon. Smart Innovation Norway arbeider for et grønt skifte og for å skape nye arbeidsplasser gjennom forskning, innovasjon og kommersialisering. Selskapet er blant de fremste i Norge innen EU-forskning.

SIN er registrert i Enhetsregisteret under organisasjonsnummeret 986 258 191, ref. selskapets firmaattest av 6.9.22 , vedlegg 1. SIN ble godkjent som forskningsorganisasjon 16 august 2019 og har tidligere ikke vært med i ordningen for statlig grunnbevilgning.



**Figur 1 Styret Smart Innovation Norway**

Selskapets styre består av 8 ledende personer fra norsk industri og forskning (se Figur 1). Selskapet ledes av administrerende direktør Kjell Reidar Mydske.

I denne søknaden vil vi dokumentere hvordan SIN oppfyller kvalifiseringsindikatorerne som er definert i de *Utfyllende reglene* og de kvalitative krav som er definert i *Retningslinjene*. På bakgrunn av dette vil vi be Forskningsrådet om en helhetlig vurdering av vår søknad.

## 2. Kvalifiseringsindikatorer og flaggegrenser

SIN har i de siste årene vokst kraftig både i antall forskningsprosjekter, omsetning og antall ansatte. Fra ca. 30 ansatte ved begynnelsen av pandemien har selskapet i dag 73 ansatte. SINs visjon er å «Skape et grønt skifte og nye arbeidsplasser for dagens og fremtidige generasjoner». Selskapets forskerstab er organisert i forskningsområdene Energy Systems, Energy Markets, Smarte samfunn og sosial og atferdsmessig innovasjon og EU Office. SIN skal bidra til det grønne skiftet og innovasjon i næringslivet, med fokus på små og mellomstore bedrifter (SMBer), og til innovasjon i små og mellomstore kommuner. Dette gjøres gjennom næringsklyngene NCE Smart Energy Markets, Cluster for Applied AI og Cluster for Decommissioning and Repurposing (DECOM klyngen) som alle ledes av SIN. Innovasjon i smarte samfunn ledes av SIN gjennom Smarte samfunn nettverket av kommuner og havner i Norge og Sverige. For å bygge bro mellom forskning og næringsutvikling har SIN i samarbeid med SIVA bygd opp en inkubator- og akselerator-tjeneste med 49 oppstarts- og vekstbedrifter. SIN har bygd opp et eget pre-seed fond, Fortress Fund, på kr 60 mill. for tidligfinansiering av vekstbedrifter og teknologiselskaper med et internasjonalt markedspotensial. SIN har også en egen TTO-funksjon som understøtter kommersialisering av forskningsresultater.

### Kvalifiseringsindikator 1: Antall årsverk utført av forskere og annet faglig personale (FoU-årsverk)

Antall ansatte i SIN har i perioden 2019 til 2022 økt i tråd med oppdragsmengden fra 21 til 73, noe som tilsvarer en økning i antall årsverk fra 20,7 til 55,40, ref. Figur 2. Forskjellen mellom antall ansatte og antall årsverk skyldes mange nyansatte som ble ansatt senere i perioden og at det er relativt få som har sluttet.

| Smart Innovation Norway | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Årverk totalt           | 20,68 | 33,44 | 41,25 | 55,40 |
| Antall ansatte totalt   | 21    | 32    | 41    | 73    |

Figur 2 Årsverk og antall ansatte totalt 2019 - 2022

Når det gjelder antall FoU-ansatte, så har det i samme periode økt fra 21 til 45, og FoU-årsverk fra 20,68 til 32,48, ref. Figur 3.

| Smart Innovation Norway | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|
| FoU-årsverk             | 20,68 | 33,44 | 41,25 | 32,48 |
| Antall ansatte FoU      | 21    | 32    | 41    | 45    |

Figur 3 FoU-årsverk og antall FoU-ansatte totalt 2019 - 2022

9 av SINs forskere har en Dr.grad og to av disse underviser også innen kunstig intelligens ved det Arktiske Universitet i Tromsø, Institutt for datateknologi og beregningsorienterte ingeniørfag i Narvik. Øvrige forskere har en mastergrad eller tilsvarende og 2 er praktikanter under masterutdanning.

Vi mener derfor at vi oppfyller kravene til kvalitetsindikator 1.

### Kvalifiseringsindikator 2: Publikasjonspoeng pr. FoU-årsverk pr. år

Flaggrensen for Publikasjonspoeng pr. FoU-årsverk pr. år er i de *Utfyllende reglene* definert slik, sitat:

«For institutter der grunnbevilgningen utgjør en andel lavere enn 15 % av egenutført FoU, justeres flaggengrensen med faktoren: Grunnbevilgningsandel [i %]/15 %.»

Da SIN ikke har mottatt grunnbevilgning i perioden 2020-2022, går vi ut ifra at Forskningsrådet vil gjøre en skjønnsmessig vurdering av SIN når det gjelder publikasjonspoeng pr. FoU-årsverk pr. år. SIN har økt sin vitenskapelige publiseringsaktivitet betydelig i perioden, fra 0,13 publikasjonspoeng pr FoU-årsverk i 2020, til 0,38 i 2021 og 0,59

poeng i 2022, regnet ut fra 20 FoU-årsverk. Oversikt over vitenskapelige publikasjoner i perioden 2020 til 2022 følger i vedlegg 4.

Lavere publiseringspoeng i tidligere år skyldes at SIN gjennom disse årene hadde flere publiseringskanaler som ikke er på nivå 1 eller 2 i registeret over vitenskapelige publiseringskanaler. Dette skyldtes at SIN ikke var godt nok kjent med nivåer i publiseringskanaler, noe vi er bevisst på nå.

Vi ber om at Forskningsrådet i sin helhetlige vurdering tar hensyn til at all vitenskapelig publisering hittil har vært gjort uten finansiering og at det kan forventes en betydelig økning når det tilkommer en finansiering gjennom grunnbevilgning. SIN har en klar ambisjon om å øke budsjettet for formidling generelt og for vitenskapelig publisering i særdeleshet, både innenfor rammen av eksisterende prosjekter og forhåpentligvis gjennom fremtidig grunnbevilgning.

### Kvalifiseringsindikator 3: Nasjonale oppdragsinntekter, inntekter fra utenlandsk næringsliv, finansiering av deltakelse i Samarbeidsprosjekter finansiert av Forskningsrådet

SINs driftsinntekter i perioden 2020 til 2022 fordeler seg som følger:

| Driftsår | Driftsinntekter totalt Smart Innovation Norway AS | Bidragsforskning | Oppdragsforskning | Økonomisk aktivitet | Forskningens andel av totalomsetning (min 10%) | Oppdragsforskningens andel av all forskning (min 25%) |
|----------|---|------------------|-------------------|---------------------|--|---|
| 2020     | 48 337 173  | 16 610 590       | 14 768 526        | 16 958 057          | 65 %   | 47 %  |
| 2021     | 57 458 176  | 20 588 007       | 14 820 058        | 22 050 111          | 62 %   | 42 %  |
| 2022     | 76 451 960  | 28 283 460       | 21 843 700        | 26 324 800          | 66 %   | 44 %  |

**Figur 4 Smart Innovation Norway AS - Driftsinntekter NOK \*)**

\*) tall for 2022 er faktiske tall frem til august og prognose for resten av året basert på inngåtte avtaler.

Som det fremgår av Figur 4 utgjør forskningen i perioden 2020 til 2022 ca. 64% av selskapets totale omsetning mens resterende 36% er av type økonomisk aktivitet. Økonomisk aktivitet er i hovedsak inntekter fra Innovasjon Norge til nettverks- og klyngeaktiviteter for tre næringsklynger med over 150 bedrifter og kommuner og inntekter fra SIVA til selskapets inkubatoraktiviteter.

Oppdragsforskningens andel av all forskning utgjør mellom 42% og 47%.

| Driftsår | Driftsinntekter totalt Smart Innovation Norway | Kvalifiseringsindikator 3       |   |   |                                     |  |
|----------|--|---------------------------------|---|---|-------------------------------------|--|
|          |  | Nasjonale oppdragsinntekter NOK | Inntekter fra utenlandsk næringsliv NOK | Finansiering av deltakelse i Samarbeidsprosjekter finansiert av Forskningsrådet NOK | Sum kvalifiseringsindikator 3 - NOK | Prosent kvalifiseringsindikator 3 (flaggrense 15%) |
| 2020     | 48 337 173                                     | 12 505 053                      | 0                                       | 2 263 473   | 14 768 526                          | 31 %   |
| 2021     | 57 458 176                                     | 12 576 819                      | 0                                       | 2 243 239   | 14 820 058                          | 26 %   |
| 2022     | 76 451 960                                     | 16 607 700                      | 1 521 000                               | 3 715 000   | 21 843 700                          | 29 %   |

**Figur 5 Nasjonale oppdragsinntekter, inntekter fra utenlandsk næringsliv, finansiering av deltakelse i Samarbeidsprosjekter finansiert av Forskningsrådet**

Nasjonale oppdragsinntekter har i perioden økt fra NOK 12,5 mill. til 16,7 mill. fordelt omtrent med like deler fra norsk næringsliv og fra norske kommuner og offentlig eide havner, ref. Figur 5.

Selskapet har i 2022 hatt kr 1,5 mill. i inntekter fra utenlandsk næringsliv, i hovedsak fra et nytt prosjektsamarbeid innen fornybar energi med IKEA i Sverige, Tyskland og Spania.

Finansiering av deltakelse i samarbeidsprosjekter finansiert av Forskningsrådet har i perioden økt fra NOK 2,3 mill. til NOK 3,7 mill.

Totalt har summen av nasjonale oppdragsinntekter, inntekter fra utenlandsk næringsliv, finansiering av deltakelse i samarbeidsprosjekter finansiert av Forskningsrådet i perioden utgjort mellom NOK 14,7 mill. og NOK 21,8 mill., noe som tilsvarer mellom 26% og 31% av selskapets totale driftsinntekter.

Vi mener derfor at vi oppfyller kravene til kvalifiseringsindikator 3.

### Kvalifiseringsindikator 4: Konkurransutsatte tilskudd til forskning som andel av total finansiering av egenutført FoU

| Driftsår | Total finansiering av egenutført FoU | Økonomisk aktivitet | Sum kvalifiseringsindikator 3 NOK | Kvalifiseringsindikator 4               |                                    | Sum kvalifiseringsindikator 4 - NOK | Prosent kvalifiseringsindikator 4 (flaggrense 10%) |
|----------|--------------------------------------|---------------------|-----------------------------------|---|------------------------------------|-------------------------------------|--|
|          |                                      |                     |                                   | Bidraginntekter fra Forskningsrådet NOK | Inntekter fra EU-institusjoner NOK |                                     |  |
| 2020     | 31 379 116                           | 16 958 057          | 14 768 526                        | 8 521 912                               | 8 088 678                          | 16 610 590                          | 53 %   |
| 2021     | 35 408 065                           | 22 050 111          | 14 820 058                        | 11 055 522                              | 9 532 485                          | 20 588 007                          | 58 %   |
| 2022     | 50 127 160                           | 26 324 800          | 21 843 700                        | 8 211 460                               | 20 072 000                         | 28 283 460                          | 56 %   |

**Figur 6 Konkurransutsatte tilskudd til forskning som andel av total finansiering av egenutført FoU**

Bidraginntekter fra Forskningsrådet har i perioden utgjort mellom NOK 8,2 mill. og NOK 11 mill. Inntekter fra EU-institusjoner har samtidig økt fra NOK 8,1 mill. til NOK 20 mill.

Summen av bidraginntekter fra Forskningsrådet og inntekter fra EU-institusjoner har dermed i perioden økt fra NOK 16,6 mill. til NOK 28,1 mill. noe som tilsvarer mellom 53% og 58% av den totale finansieringen av egenutført FoU, ref. Figur 6

Vi mener derfor at vi oppfyller kravene til kvalifiseringsindikator 4.



### 3. Dokumentasjon av kvalitative krav

Vi vil videre dokumentere at SIN oppfyller de grunnleggende kvalitative kravene som er definert i *Retningslinjenes* avsnitt 4:

|      |  |
|------|--|
| K-1  | Instituttet må ha som <b>hovedformål å utføre uavhengig forskning og forskningsformidling</b> på felter som er <b>relevante for norsk næringsliv, forvaltning og/eller samfunnsliv</b> .   |
| K-2  | Instituttet må ha inntekter oppnådd ved <b>deltakelse i et nasjonalt oppdragsmarked</b> . Instituttet må også ha inntekter vunnet i <b>åpen konkurranse om nasjonale og/eller internasjonale forskningsmidler</b> .  |
| K-3  | Instituttet må ha et rimelig forhold mellom det totale omfanget av forskningsaktivitet og <b>instituttets faglige bredde</b> for å sikre tilstrekkelig <b>kompetanse og robusthet på instituttets forskningsområder</b> .  |
| K-4  | Instituttet må utvikle og vedlikeholde tilstrekkelig <b>bredde i kompetanse</b> til å kunne <b>presentere oppdragsforskningens resultater</b> i relevante sammenhenger. Instituttet må videre kunne gjøre rede for <b>om avgrensningen i et oppdrag påvirker resultatet</b> av forskningen i vesentlig grad. |
| K-5  | Instituttet må ha faglig og vitenskapelig kompetanse som kommer til uttrykk gjennom <b>vitenskapelige publikasjoner</b> i anerkjente publikasjonskanaler.  |
| K-6  | Instituttet må være registrert i norsk <b>foretaksregister</b> .   |
| K-7  | Instituttet må være organisert og drevet slik at det <b>ikke betales utbytte</b> . Datterselskap i forskningskonsern som er 100 prosent eid av annet selskap i konsernet, kan betale utbytte til morselskapet.   |
| K-8  | Verken instituttets organ, <b>eiere</b> eller enkeltforetak kan gis <b>fortrinnrett til forskningsresultater</b> som er finansiert av grunnbevilgningen.   |
| K-9  | Instituttet må inngå i en hensiktsmessig <b>arbeidsdeling i det norske forskningssystemet</b> .  |
| K-10 | Instituttet må legge til rette for at prinsippene om <b>akademisk frihet</b> skal gjelde for all offentlig finansiert forskning som utføres av forskere ansatt ved instituttet, så fremt det ikke kommer i konflikt med arbeidsgivers styringsrett.  |



**K-1. Instituttet må ha som hovedformål å utføre uavhengig forskning og forskningsformidling på felter som er relevante for norsk næringsliv, forvaltning og/eller samfunnsliv.**

### ***FoU som hovedformål***

SINs hovedformål er uavhengig forskning, slik det fremgår av selskapets vedtekter § 3 Formål: «Selskapets hovedformål er å drive med uavhengig, anvendt forskning innen fornybar energi og informasjonsteknologi.» (se vedlegg 2).

I tillegg til uavhengig bidragsforskning, driver SIN også med oppdragsforskning og økonomisk aktivitet. SIN fører atskilt regnskap mellom økonomisk og ikke-økonomisk aktivitet (se vedlegg 3).

SINs forskning er av typen anvendt forskning (industriell forskning og eksperimentell utvikling) og den utmerker seg ved at den er næringsrettet og samfunnsrettet, med fokus på å bidra til det grønne skiftet og skape arbeidsplasser gjennom forskningsbasert innovasjon, som også er hovedformålet for EUs forskningsprogrammer Horisont Europa og Digital Europa. En stor del av SINs forskning er finansiert gjennom EU-programmer, og de fleste av SINs EU-prosjekter er av typen uavhengig anvendt forskning som i EU-sammenheng er av typen «Innovation Action (IA)» og «Research and Innovation Action (RIA)» hvor forskjellen gjerne knyttes til TRL<sup>1</sup>-nivå slik det er spesifisert i utlysningene som prosjektene svarer på. Vi er dypt involvert i EU forskningsprosjekt, ikke bare som forskningspartner, men også som koordinator.

Alle EU-prosjekter som SIN forsker i er av stor interesse for norsk og europeisk næringsliv, forvaltning og samfunnsliv, noe som kommer til uttrykk ved at EU Kommisjonen stiller store krav til prosjektenes IMPACT, altså hvilke konkrete resultater for næringsliv, forvaltning og samfunnsliv som EU forventer skal komme ut av prosjektene, slik det er formulert i utlysningstekstene som prosjektene bygger på. I de EU-prosjektene som SIN koordinerer legger vi alltid stor vekt på EXPLOITATION (kommersiell og samfunnsmessig utnyttelse) og DISSEMINATION (forskningsformidling) som vi organiserer i egne arbeidspakker som følger prosjektet fra start til slutt.

SIN er blant Norges fremste forskningsinstitutter innen EU-forskning og har i dag 21 pågående EU-prosjekter, se Figur 7. SIN har en gjennomsnittlig suksessrate for sine EU-søknader på 40%, mens gjennomsnittlig suksessrate i hele Horisont 2020 var på 12% regnet ut fra alle innkomne søknader gjennom Horisont 2020 7-årige programperiode.

---

<sup>1</sup> Technology Readiness Level



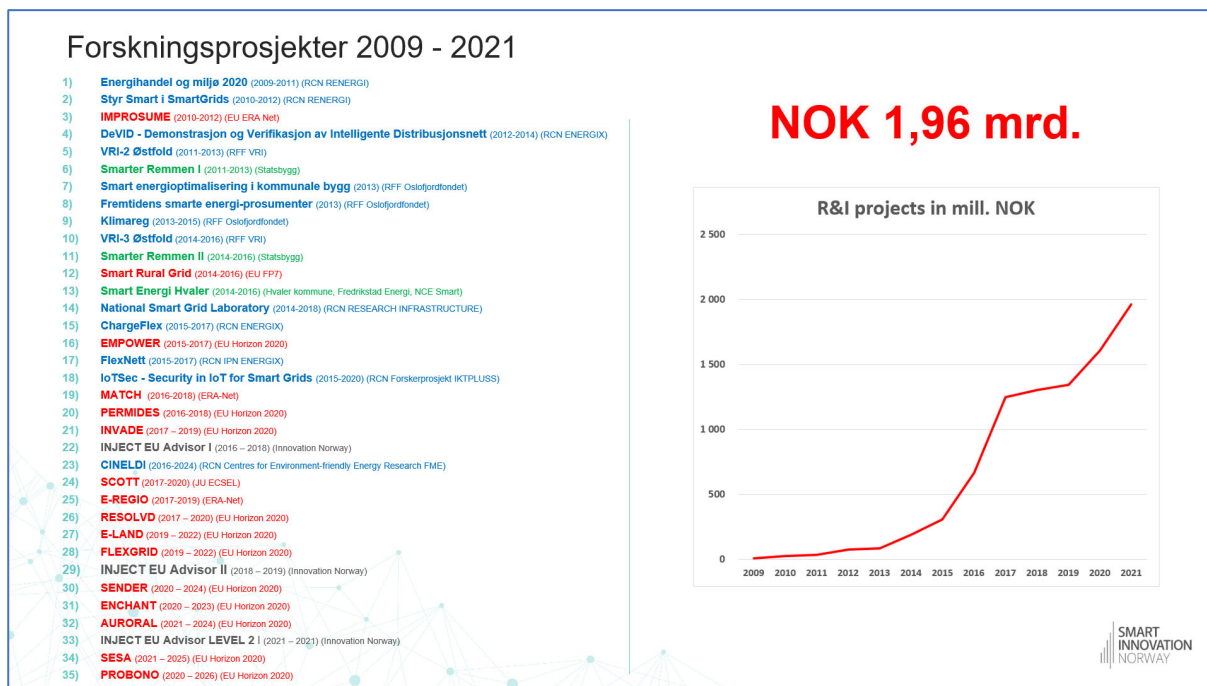
**Figur 7 Smart Innovation Norways pågående EU-prosjekter**

SIN regnes av forskningsrådet som sentrale norske eksperter innen energi og digitalisering, noe som kommer til uttrykk ved at Kjell Reidar Mydske, Dieter Hirdes og Luisa Nordlander er utvalgt blant 1.400 interessenter til tre av Forskningsrådets nye referansegrupper for Horisont Europa.

SIN har også en spesiell nasjonal rolle som EU Advisor i vår tredje to-års periode fra 2021 til 2022. EU-rådgiveren har som oppgave å hjelpe SINs klyngemedlemmer med EU-søknader og dele vår kunnskap og erfaring fra EU-prosjekter og søknadsprosesser gjennom seminarer og workshops. Siden 2021 har SIN som en av fire norske EU-rådgivermiljøer på nivå 2 i oppgave å hjelpe alle [GCE-, NCE- og ARENA-klynger](#) i Norge til å øke sin deltakelse i EUs forsknings- og innovasjonsprogrammer. Kostnadene til SINs EU-rådgiver dekkes med 70% av Innovasjon Norge og 30% av klyngemedlemmene og klyngene. Egenbetalingen skal sikre at hjelpen som nivå-2-aktørene tilbyr er av høy relevans for norsk næringsliv, forvaltning og samfunnsliv.

Når det gjelder nasjonal forskning, så gjennomfører SIN oppdragsforskning på områder som smarte energisystemer, smarte byer og samfunn og anvendt kunstig intelligens. Kunder her er bl.a. Statsbygg, Norges Miljø- og biovitenskapelige universitet - NMBU, Halden kommune, Hamar kommune, Hvaler kommune, Hurum kommune, Marker kommune, Narvik kommune, Rømskog kommune, Skiptvedt kommune, Borg Havn, Moss Havn, Narvik Havn, Nordkraft, SWECO Sverige AB, Mälardalens Universitet, SIQ – Institutet för kvalitetsutveckling og SINTEF Energi.

Nasjonalt og internasjonalt har SIN samarbeidet med over 300 forskingspartnere i over 50 forskningsprosjekter med en total budsjetttramme frem til 2021 på NOK 1,96 mrd. (Figur 8)



**Figur 8 Smart Innovation Norway forskningsprosjekter og total budsjetttramme frem til 2021**

I tillegg til forskning driver SIN med klyngeledelse (NCE Smart Energy Markets, Cluster for Applied AI og DECOM-klyngen) med til sammen ca. 150 klyngemedlemmer. SIN leder også to bedriftsnett for norske teknologiselskaper som ønsker hjelp med å eksportere sine produkter til hhv. det indiske og det kinesiske markedet. Her samarbeider SIN tett med Innovasjon Norges kontorer i Delhi og i Shanghai (se vedlegg 7).

Klyngemedlemmer og inkubatorselskaper inviteres til å delta i våre forskningsprosjekter. En gjennomgang av fem av EU-prosjektene hvor SIN har eller hadde rollen som koordinator viste at bedrifter som har deltatt i våre EU-prosjekter har oppnådd EU-tilskudd og gratis forskningstjenester fra SIN til deres innovasjonsarbeid som utgjorde 6 ganger deres egeninnsats (se vedlegg 8).

### ***SIN driver med åpen forskningsformidling og kompetansespredning***

Når det gjelder forskningsformidling, så består den av vitenskapelig publisering i anerkjente vitenskapelige fora, så som peer-reviewed journaler og konferanser med proceedings og av prosjektrapporter, faglige rapporter, populærvitenskapelige framstillinger, kronikker og videoer samt foredrag, veiledning og undervisning utført av SINs forskere. SIN har et eget formidlingsteam på 6 kommunikasjonsekspertter med journalister, digital formidlere og videoproduksjonsteam som bidrar til forskningsformidling i alle prosjekter. Eksempler på dette vises på [nettsidene for EU-prosjekt INVADE](#) med [videopresentasjoner fra pilotområdene](#) og SINs nettsider med oversikt over [SINs forskningsprosjekter](#).

Alle forskningsrapporter fra våre EU-prosjekter legges ut for nedlastning på prosjektenes nettsider og vi mottar jevnlig tilbakemelding fra europeiske aktører som har studert våre rapporter og som ønsker å samarbeide med SIN i fremtidige prosjekter.

Smart Innovation Norway jobber kontinuerlig for å oppdatere sine digitale plattformer (nettside og sosiale medier) med aktuelle nyheter og artikler/videoer fra pågående forskningsprosjekter og relaterte aktiviteter. I tillegg til artikler og videoer publisert på SINS egne nettsider, har selskapet også stått bak flere publikasjoner på nettsidene til våre EU-prosjekter.

Her kan også nevnes at SIN har investert ca. kr 25 mill. i et simulator- og visualiseringscenter («SIN ARENA») med en 13m x 3m storskjerm og plass til 120 besøkende som brukes til formidling av forskningsresultater. Før COVID-19 pandemien hadde vi for eksempel besøk fra hele avdelinger i NVE, EVOVA og Næringsdepartementet som besøkte SIN for å få en presentasjon av vårt arbeid innen forskning, innovasjon og kommersialisering.

**K-2. Instituttet må ha inntekter oppnådd ved deltakelse i et nasjonalt oppdragsmarked. Instituttet må også ha inntekter vunnet i åpen konkurranse om nasjonale og/eller internasjonale forskningsmidler.**

Vi anser at dette kravet er veldokumentert under kvalitetskrav nr K-1.

**K-3. Instituttet må ha et rimelig forhold mellom det totale omfanget av forskningsaktivitet og instituttets faglige bredde for å sikre tilstrekkelig kompetanse og robusthet på instituttets forskningsområder.**

SINs forskningsområder er:

**Bærekraftige energisystemer**

Elektrifisering, lokal energiproduksjon, sluttbrukerfleksibilitet, kraftsystemer, kraft- og fleksibilitetsmarkeder, forretningsmodeller, regulatoriske forhold, verdikjeder og roller i energimarkedet, digitalisering og beslutningsstøtte. Partnere fra NCE Smart Energy Markets klyngen.

**Smarte samfunn og sosial og atferdsmessig innovasjon**

I oppdragsforskningsprosjekter hjelper vi kommuner og havner med å spesifisere og ta i bruk innovative teknologiløsninger innen vann, mobilitet, helse, energi, bygg, dekommisjonering, sirkulærøkonomi og tjenesteutvikling. Her anvender vi innovasjonsmetodikk som Design Thinking og Quadruple Helix. I forskningsområdet sosial og atferdsmessig innovasjon forsker vi på adferdsanalyser, kontekstuell kartlegging av interessenter og nye implementeringsstrategier.

**Anvendt kunstig intelligens**

SIN utvikler samarbeid mellom eksterne og interne eksperter og bedrifter som skal anvende teknologien selv og for deres kunder. Eksempler: Datatilgang og datakvalitet, maskinlæring, sikkerhet, governance, forretningsmodeller. NEMONOOR (Norges European Digital

Innovation Hub innen AI), gaia-x, [My Digital City](#), den store årlige AI+ konferansen. Partnere fra Cluster for Applied AI,

SINs forskningsprosjekter fokuserer ofte på sammenhengen mellom to av disse områdene. For eksempel anvender vi kunstig intelligens i analyse av store datamengder fra energisystemer og energimarkeder (i prosjektene FLEXGRID, INTHYDRO og WINDSIM). Og vi ser på sammenhengen mellom bærekraftig energi og sosial og atferdsmessig innovasjon, hvor vi fokuserer på brukerne og grensesnittet mellom menneske på den ene siden og teknologi, energisystem og energimarkedet på den andre siden for å kunne forstå utfordringene og mulighetene som ligger i det grønne energiskiftet.

De fleste av SINs internasjonale forskningsprosjekter er innen forskningsområdene Bærekraftig energi og Smarte samfunn og sosial og atferdsmessig innovasjon og de fleste av SINs forskere har ekspertise som ligger innenfor disse to felt. Innen Bærekraftig energi er det 15 forskere hvorav 3 har en Dr.grad. og øvrige en mastergrad. Disse arbeider i EU-prosjektene E-LAND, FLEXGRID, ENCHANT, SENDER, AURORAL, SESA, PLASTICS2OLEFINS og våre to norsk-kinesiske forskningsprosjekter INTHYDRO og WINDSIM, samt i nasjonale oppdragsforskningsprosjekter hvor forskning på energifleksibilitet, energimarkeder og energiprosumenter (konsumenter som også produserer elektrisk kraft lokalt) står sentralt.

Forskningsområdet Anvendt kunstig intelligens er under oppbygging. Forskergruppen her består av 5 forskere, hvorav 4 har en Dr.grad innen kunstig intelligens, 3 av disse er nyrekrutterte i 2022. Disse forskerne arbeider nå med oppgaver i fire internasjonale forskningsprosjekter (FLEXGRID, ENCHANT, INTHYDRO, WINDSIM). To av forskerne underviser også master- og bachelorkurs i kunstig intelligens på det Arktiske Universitet i Tromsø, Institutt for datateknologi og beregningsorienterte ingeniørfag i Narvik.

I forskningsområdet Smarte samfunn og sosial og atferdsmessig innovasjon forsker vi i en rekke EU-prosjekter og nasjonale oppdragsprosjekter. Her har vi til sammen 15 forskere, hvorav en med Dr.grad og de øvrige med en mastergrad. Disse forskerne arbeider i all hovedsak i EU-prosjektene IELECTRIX, SENSEI, SYNERGY, ACCEPT, EN-TRACK, AURORAL, PROBONO, ENERSHARE, CHRONICLE, B-FLEX, EFFORT, FORTESIE og REEFLEX samt i et større oppdragsprosjekt for IKEA i Sverige, Tyskland og Spania. Dessuten arbeider vi for tiden med oppdragsforskning i smarte samfunn programmer for 8 kommuner og havner i Norge og Sverige. Hvert program består av en rekke innovasjonsprosjekter som bidrar til konkrete innovasjoner hos oppdragsgiverne.

**K-4. Instituttet må utvikle og vedlikeholde tilstrekkelig bredde i kompetanse til å kunne presentere oppdragsforskningens resultater i relevante sammenhenger. Instituttet må videre kunne gjøre rede for om avgrensningen i et oppdrag påvirker resultatet av forskningen i vesentlig grad.**

Når det gjelder bredden i SINs kompetanse, så anser vi at dette er dokumentert under kvalitetskrav nr K-3.

SIN tilstreber at forskningsresultatene i både bidragsforsknings- og oppdragsforskningsprosjekter formidles i relevante medier (for eksempel Teknisk Ukeblad, Khrono.no, forskning.no, Energiteknikk) og gjennom fagkonferanser, slik som:

- den årlige AI+2022 konferansen som SIN arrangerer og som samler ca. 500 deltakere både lokalt og digitalt
- SINs årlige partnerkonferanse for de 150 medlemsbedriftene og organisasjonene i SINs tre innovasjons- og næringsklynger, og
- den årlige Smartgrid-konferansen som arrangeres av Smartgridsenteret.

Vår erfaring i oppdragsforskningsprosjekter er at våre oppdragsgivere gjennom samarbeidsavtaler samtykker til at forskningsresultater av generell karakter kan og bør publiseres. Kun resultater som berører oppdragsgivernes konkurranseforhold i markedet holdes konfidensielt for å sikre oppdragsgivernes intellektuelle eiendomsrett (IPR).

**K-5. Instituttet må ha faglig og vitenskapelig kompetanse som kommer til uttrykk gjennom vitenskapelige publikasjoner i anerkjente publikasjonskanaler.**

SINs vitenskapelige kompetanse er beskrevet under kvalitetskrav nr K-3.

Når det gjelder i SINs vitenskapelige publisering, så henviser vi til vår dokumentasjon knyttet til *Kvalifiseringsindikator 2: Publikasjonspoeng pr. FoU-årsverk pr. år*

**K-6. Instituttet må være registrert i norsk foretaksregister.**

SIN er registrert i Brønnøysundregisteret under organisasjonsnummer 986 258 191. Se også firmaattest, vedlegg 1.

**K-7. Instituttet må være organisert og drevet slik at det ikke betales utbytte. Datterselskap i forskningskonsern som er 100 prosent eid av annet selskap i konsernet, kan betale utbytte til morselskapet.**

SIN er et non-profit aksjeselskap med en vedtektsfestet formålsparagraf (se vedlegg 2) som bl.a. sier:

*«Selskapet skal ikke ha erverv som formål. Selskapet skal ikke dele ut utbytte, erverve egne aksjer, gjennomføre kapitalnedsettelse med utdeling til aksjeeierne eller på*

*annen måte foreta utdeling til aksjeeierne. Eventuelt overskudd som genereres gjennom virksomheten skal kun anvendes til realisering av selskapets formål.»*

SIN har siden stiftelsen i 2003 aldri delt ut utbytte, ervervet egne aksjer, gjennomført kapitalnedsettelse med utdeling til aksjeeierne eller på annen måte foretatt utdeling til aksjeeierne. Alt overskudd som er skapt gjennom virksomheten er beholdt i selskapet og kun anvendt til realisering av selskapets formål. SIN er derfor et non-profit aksjeselskap både i hht. vedtekter og i hht. praksis gjennom selskapets 19-årige historie.

Vi henviser for øvrig til selskapets årsregnskaper (vedlegg 5) samt revisors bekreftelse i revisoruttalelse av 3.5.2019, vedlegg 6:

*«I de årene vi har revidert selskapet har det ikke vært utbetalt utbytte til eiere.».*

SINs forhold til nærstående er grundig dokumentert ved revisoruttalelse av 3.5.2016, vedlegg 6.

Vi mener derfor at det er veldokumentert at SIN ikke utbetaler utbytte og at SINs eiere eller nærstående ikke gis direkte eller indirekte fordeler.

#### **K-8. Verken instituttets organ, eiere eller enkeltforetak kan gis fortrinnsrett til forskningsresultater som er finansiert av grunnbevilgningen.**

Dette kravet anses dokumentert under kvalitetskrav nr K-7.

#### **K-9. Instituttet må inngå i en hensiktsmessig arbeidsdeling i det norske forskningssystemet.**

SINs forskning og ekspertise, slik de er beskrevet under kvalitetskrav K-3, hører tematisk inn under arena «Teknisk-industrielle institutter».

SINs visjon er som nevnt å «Skape et grønt skifte og nye arbeidsplasser for dagens og fremtidige generasjoner». SINs forskning utmerker seg derfor med sitt fokus på energi- og klimautfordringene og med å bidra til å skape bærekraftige arbeidsplasser. Det siste gjør vi ved å samarbeide med bedrifter og kommuner i SINs næringsklynger og i SINs venture- og inkubatoravdeling, som regnskapsmessig utgjør SINs økonomiske aktivitet, men som samarbeider sømløst med forskningen for å skape resultater av samfunnsmessig og indistruell verdi. SIN nøyer seg altså ikke med bare å gjennomføre forskningsprosjekter og utarbeide rapporter og vitenskapelige artikler, men vi bygger samtidig bro mellom forskning og kommersialisering gjennom det vi kaller «forskningsbasert innovasjon og næringsutvikling».

Vår forskning innen bærekraftig energisystem og energimarkeder med fokus på sluttbrukerne / kundene er mer aktuelt nå enn på lenge. Ekstreme energipriser til



strømkunder krever forskningsbasert nytenkning når det gjelder designet av de europeiske energimarkedene. Her er SINs ekspertise blant Norges fremste hvor vi samarbeider i prosjekter med NTNU, Nord Pool og innovative norske teknologiselskaper som NODES, Futurehome og ENFO, for å nevne noen.

Dessuten mener vi at vår satsing på forskning innen anvendt kunstig intelligens er samfunnsmessig meget relevant og av strategisk betydning for norsk og europeisk industri i konkurranse med store aktører i USA og Kina. At vi har lyktes med å få godkjent to norsk-kinesiske energiforskningsprosjekter hvor kunstig intelligens har en sentral rolle, viser at vår forskning holder et meget høyt faglig nivå internasjonalt, samtidig som den er av stor industriell relevans for industriselskapene Østfold Energi, Lyse Produksjon og Horten-baserte Windsim AS som deltar i disse to prosjektene for å utvikle innovative produkter og tjenester til sin egen forretningsvirksomhet.

Etter vår kjennskap er det foreløpig ingen andre forskningsinstitutter i Norge som har samme strategiske innretning og samme helhetlige gjennomføringsevne til å skape konkrete verdier ut fra forskningsprosjekter. Våre klyngemedlemmer, partnere og kunder opplever det som meget verdifullt at forskningen sitter side om side med næringsklyngene (dvs. potensielle konsortier av problemeiere og problemløsere) og inkubator- og vekstselskapene som skal ta forskningsresultatene ut i næringslivet nasjonalt og internasjonalt..

SIN er dessuten unik i vår evne til å oppnå internasjonal suksess innen EU-forskning hvor vi ligger helt i Norgestoppen i oppnådd EU-tilskudd pr forsker.

Vi mener derfor at SIN har en unik og suksessfull innretning som beriker og kompletterer det norske forskningssystemet i en hensiktsmessig arbeidsdeling.

**K-10. Instituttet må legge til rette for at prinsippene om akademisk frihet skal gjelde for all offentlig finansiert forskning som utføres av forskere ansatt ved instituttet, så fremt det ikke kommer i konflikt med arbeidsgivers styringsrett.**

Styret i SIN har behandlet søknaden om grunnbevilgning. Styret er innforstått med at SIN er forpliktet til å følge det som fremgår av *Retningslinjenes* pkt. 4.2 Akademisk frihet og pkt. 4.3 Forskningsetisk ansvar.

**Bruken av grunnbevilgningen**

Dersom SIN blir tatt opp i ordningen for grunnbevilgning til forskningsinstitutter, vil dette medføre at SIN vil øke sine forskningsaktiviteter ytterligere og i enda større grad enn i dag være en viktig aktør som bidrar til det grønne skiftet i Norge. Noen av tiltakene som SIN vil gjennomføre er å øke i betydelig grad aktiviteten knyttet mot vitenskapelig publisering, involvering i programkomiteer for nasjonale og internasjonale vitenskapelige konferanser, prosjektinitiering nasjonalt og internasjonalt, å styrke SINs akademiske nettverksbygging og kompetanseutvikling, spesielt med flere forskerprosjekter og videreutdanning av flere ansatte til doktorgrads nivå, flere nærings-PhD-prosjekter i samarbeid med SINs klyngemedlemmer, delta enda mer aktivt i forprosjekter og ideutviklingsprosjekter, og benytte oss av



grunnleggende infrastruktur for forskningsvirksomheten, slik som bibliotekressurser og samhandlingsverktøy.

### Supplerende informasjon

Vi håper at vi gjennom denne søknaden har dokumentert at SIN oppfyller kravene for statlig grunnbevilgning til forskningsinstitutter. Hvis det skulle være behov for ytterligere informasjon, ber vi om å bli kontaktet for å supplere denne søknaden, slik at Forskningsrådet har et tilstrekkelig beslutningsgrunnlag.

Med vennlig hilsen



Kjell Reidar Mydske  
Adm.dir.  
Smart Innovation Norway AS



Dieter Hirdes  
Head of Research  
Smart Innovation Norway AS

**Vedlegg**

1. Firmaattest av 06.09.2022
2. Vedtekter av 10.04.2019
3. Resultat forskning og økonomisk aktivitet 2021
4. Vitenskapelige publikasjoner 2020-2022
5. Årsregnskaper 2020-2021
6. Revisor uttalelse nærstående 03.05.2019
7. E-post EU-forskning og eksport til India
8. Bedriftseksempel i EU-forskning