

UH-sektorens deltakelse i Horisont 2020

Forslag til tiltak for samspill og samarbeid mellom
UHR, Forskningsrådet og KD

Utarbeidet av en trepartsgruppe utgått fra UHR, Forskningsrådet og
Kunnskapsdepartementet

Oslo, juni 2015

Innhold:

DELTAKERE I ARBEIDSGRUPPEN	3
INNLEDNING	3
FORSLAG TIL TILTAK	5
1) Monitorering og analyse	5
2) Bedre oversikt over gode miljøer	6
3) Bedre bruk av NCP-apparatet	7
4) H2020-ledelse- Kurs for instituttledere	8
5) Lederkurs for forskningsadministrative ledere	9
6) Vurdere hospitantordningen ved Forskningsrådets Brusselkontor	10
7) Styrke UH-institusjonenes synlighet og tilstedeværelse i Brussel	11
8) Fugl Føniks	12
9) Ph.d.-Pluss	13
10) Toerfond	14
11) Nasjonal idémobilisering	14
12) Forskning og innovasjon	15
13) Mobilitet	16

Deltakere i arbeidsgruppen

UHR:

- Knut Fægri, prorektor for forskning, UiO
- Simone Heinz, forskningsdirektør, UiA
- Morten Irgens, forskningsdirektør, HiOA

Kunnskapsdepartementet:

- Erik F. Øverland, seniorrådgiver, UH-avdelingen
- Izabela E. Buraczewska, seniorrådgiver, UH-avdelingen

Forskningsrådet:

- Till Christopher Lech, spesialrådgiver, Internasjonal stab
- Tobias Bade Strøm/Per Magnus Kommandantvold, spesialrådgivere, Internasjonal stab

Fra UHRs sekretariat:

- Ragnar Lie, seniorrådgiver
- Rakel Christina Granaas, seniorrådgiver

Innledning

Dette arbeidet er en del av oppfølgingen av Regjeringens EU-strategi. Regjeringen har som mål at Norge skal øke sin deltakelse i EUs forskningsprogrammer slik at norske forskere oppnår en uttelling på 2 % i Horisont 2020. For det foregående rammeprogrammet (FP7) var uttellingen 1,66 % i snitt. UH-institusjonene bidro med en lavere prosentandel enn dette. Siden Horisont 2020 både er større og bredere enn FP7, må UH-institusjonene øke og videreutvikle sin deltakelse tilsvarende. Sektoren må heve sine faglige ambisjoner, og UH-forskerne må styrke innovasjonsdimensjonen gjennom å involvere private og offentlige aktører i flere prosjekter.

Et viktig utgangspunkt er at norsk forskning har et uforløst potensial. Det er behov for å øke ambisjonsnivået ved alle universiteter og høyskoler. Samtidig mener vi at mye av løsningen på utfordringene ligger i et bedre samspill mellom UH-institusjonene, Forskningsrådet og politiske myndigheter.

Dette dokumentet er utarbeidet av en trepartsgruppe fra UHR, KD og Forskningsrådet og er en oppfølging av et fellesseminar i Brussel oktober 2014. Dokumentet inneholder forslag til konkrete tiltak på følgende hovedområder:

1. Skape bedre sammenheng og synergier mellom myndighetstiltak, finansierings- og støtteordninger og utvikling av gode rammevilkår for forskere og fagmiljøer ved institusjonene.

2. Øke synligheten og tilstedeværelsen for norsk forskning på egnede arenaer i EU-systemet gjennom felles ordninger og løsninger.
3. Sikre bedre utnyttelse av de samlede norske ressursene i Brussel, særlig med tanke på bedre koblinger til relevante fagmiljøer i UH-sektoren.

Et aktuelt dilemma er at det er stort behov for raske resultater i form av flere EU-prosjekter til norske aktører, mens god uttelling på de internasjonale og europeiske arenaene kommer som resultat av langsiktig, strategisk og målrettet rekruttering og oppbygging av forskere, forskergrupper og profilerte forskningsområder.

Et annet forhold er at ulike UH-institusjoner har ulike forutsetninger for å drive denne typen langsiktig kompetansebygging. I forslag til tiltak skiller vi ikke mellom store og små institusjoner eller mellom institusjonstyper i sektoren. Små institusjoner og miljøer kan, gjennom målrettet faglig satsing, lykkes godt i konkurransen om internasjonale forskningsmidler.

Horisont 2020 orienterer seg mye klarere mot innovasjon og nærhet til arbeidslivet. I de fleste virkemidlene i H2020 er høy akademisk kvalitet nødvendig, men ikke tilstrekkelig. UH-institusjonene må øke samarbeidet og kontakten med næringslivsaktører og offentlig sektor dersom målene om økt suksessrate skal oppfylles.

I økende grad søker EUs ulike programmer seg mot en tettere integrering imellom utdanning, undervisning og forskning. Vi ser klart uttrykte ønsker om å knytte arbeidsliv, studier og forskning tettere sammen.

Søknadsprosesser er i seg selv en viktig læringsarena. Svært få lykkes første gang. De som får tilslag, har som oftest flere avslagsrunder bak seg. Dette er prosesser som tar tid, men avslagene bør ses på nødvendige læringsprosesser. Vi må innarbeide i våre arbeidsmåter at også avslag er en ressurs. Satt på spissen bør vi oftere spørre: *Har du fått et godt avslag i det siste?*

I tillegg til tidsaspektet kan en del tiltak gjennomføres uten tilførsel av nye ressurser. Det handler om andre måter å gjøre ting på, bedre samarbeid og gjensidig informasjonsutveksling og/eller å bruke eksisterende ressurser smartere.

Noen tiltak vil kreve nye ressurser, enten ved re-allokering innad i institusjonene, omfordeling hos Forskningsrådet eller økte ressurser fra KD.

Tiltak kan deles inn i følgende firefeltstabell:

		Penger	
T i d		A. Kortsiktige tiltak (<1 år) uten ekstra ressurser	B. Kortsiktige tiltak (<1 år) som krever ressurser
		C. Langsiktige tiltak (>1 år) uten ekstra ressurser	D. Langsiktige tiltak (>1 år) som krever ressurser

Ulike tiltak har ofte ulik adresse, men de påvirker hverandre. Slik påvirkning kan være tilsiktet eller utilsiktet. I vurderingen av virkningsfulle tiltak vil vi her konsentrere oss om to typer:

1. Felles tiltak, det vil si tiltak som krever handling fra enten alle tre parter eller to parter i samarbeid (med interesse for tredje part).
2. Tiltak som i hovedsak er forankret hos én av partene, men som gis forsterket effekt gjennom at de andre støtter opp om eller bidrar, og at tiltaket fungerer i en sammenheng.

Antatt effekt av tiltaket, bl.a. som grunnlag for prioritering og rekkefølge, er illustrert med et tall i en skala fra 1 (lavest) til 7 (høyest). (Det er knyttet stor usikkerhet knyttet til antatt effekt, og resultatet må håndteres deretter.)

Forslag til tiltak

1) Monitorering og analyse

Tiltakstype	Gjennomføring (mnd)	Ansvar			Effekt
		UHR	NFR	KD	
A	6	X	X	X	6
Kostnad:	Tid til møter og etablering av rutiner. Ellers ingen				

Handler om: Mer samarbeid og sammenheng i arbeidet med å følge med på utvikling og trender når det gjelder suksessrate og søknadsstatistikk. Dette skal sikre at tall og data raskt blir tilgjengelig for dem som jobber med dette ved institusjonene, og at analysearbeidet utvikles gjennom samarbeid mellom nøkkelpersoner i KD, Forskningsrådet, institusjonene sentralt, eventuelt også nøkkelpersoner på ulike fagområder. Et viktig mål er at analysearbeid blir en fast del av institusjonenes H2020-arbeid. Dette vil også samlet sett gi bedre mulighet for å sette realistiske, langsiktige mål, både på overordnet nivå og innen ulike fagområder.

Tiltak:

- Etablere et fast analyseforum eller nettverk bestående av dem som jobber med dette i KD, Forskningsrådet og nøkkelpersoner ved institusjonene. En del av oppdraget for denne gruppen bør handle om langsiktig mulighetsanalyse (*Foresight Analysis*).

2) Bedre oversikt over gode miljøer

Tiltakstype	Gjennomføring (mnd)	Ansvar			Effekt
		UHR	NFR	KD	
B (A)	2-6	X	X	(X)	5
Kostnad:	Utgifter til Match-Making Fair - 5-600.000?				

Handler om: Det er behov for lettere tilgang til informasjon om gode og/eller lovende fagmiljøer ved institusjonene for dem som driver med synliggjøring av norsk forskning og strategisk påvirkning og lobbying i Brussel. Som det står i regjeringens EU-strategi (s.14), er det sentralt at NCP-er og Forskningsrådets Brusselkontor kjenner til mål, strategier og relevante fagmiljøer for at de skal kunne yte god service.

Tiltak:

- Etablere kontaktpunkter (enheter/personer) ved institusjonene. Disse skal være informasjonsknutepunkter for dialog og informasjon mellom fagmiljøene, institusjonen sentralt og Forskningsrådets Brusselkontor (og andre som arbeider med bidrag og påvirkning inn mot EU-systemet).

- Dette forutsetter at institusjonene til enhver tid sikrer god oversikt over aktuelle fagmiljøer internt og forbedrer egne informasjonsrutiner og systemer. Kontaktpunktene holdes løpende orientert når kontakt og samarbeid skjer direkte mellom fagmiljø og Brusselkontor.
- En årlig nasjonal Match-Making Fair hvor etablerte og lovende fagmiljøer kan markedsføre seg overfor rådgivere, NCP-er, programkoordinatorer, EU-Brusselkontoret, EU-delegasjonen og andre spesialister, ved hjelp av speed dating, stands for ulike delprogrammer, målrettede miniforedrag (både fra fagmiljøene og rådgiverapparatet).

Ses i sammenheng med:

- Tiltak 1 Monitorering og analyse

3) Bedre bruk av NCP-apparatet

Tiltakstype	Gjennomføring (mnd)	Ansvar			Effekt
		UHR	NFR	KD	
A	4-6	X	X	(X)	5
Kostnad:	Ingen eller lite				

Handler om: NCP-apparatet er i ferd med å styrkes med flere ansatte. NCP-ene arbeider på vegne av institusjonene og fagmiljøene. Det gir anledning til å vurdere hvordan vi kan bruke NCP-ene enda bedre, herunder å øke omfang og kvalitet på deltakelsen for alle typer UH-institusjoner. Det viktig å se Forskningsrådets Brusselkontor, Forsknings- og utdanningsrådet, NCP-apparatet og ledelse og rådgivningsapparatet ved institusjonene i sammenheng. NCP-ene representerer en avgjørende spisskompetanse, mens UH-institusjonene er i ferd med å bygge opp og profesjonalisere sin forskerstøtte.

NCP-ene jobber i en matrise overfor sine brukere: en dimensjon direkte til fagområder og fagmiljøene, men også en til forskningsadministrasjonen på institusjonsnivå. Dialogen mellom NCP-ene og institusjonene må sikres, og det er behov for en jevnlig dialog om NCP-enes arbeid. Dette betinger (igjen) en god struktur for egen forskerstøtte ved den enkelte institusjon.

Tiltak:

- NARMA og Forskningsrådet oppfordres til tidlig høsten 2015 å ta initiativ til et møte mellom institusjonene og Forskningsrådet om hvordan arbeide videre med samspill om og videreutvikling av NCP-ordningen.

4) H2020-ledelse – Kurs for instituttledere

Tiltakstype	Gjennomføring (mnd)	Ansvar			Effekt
		UHR	NFR	KD	
B (D)	6-12	X	X		6
Kostnad:	Ja, noe til utvikling og drift (samt kursavgift i driftsfasen)				

Handler om: Instituttledere (og tilsvarende) er en nøkkelgruppe for å motivere og gi rom for forskere til å søke EU. Selv om rektorer og dekaner har stor oppmerksomhet på behov for større H2020-innsats, er det instituttlederne som har ansvar for at det faktisk skjer. Hensikten er å gi instituttledere innsikt, verktøy, kompetanse og kunnskap og å øke engasjement og forståelse ved institusjonene for (1) hvordan søknadsprosesser drives, (2) hvordan de bør sees på som en naturlig del av de vitenskapelig ansattes arbeidstid, og (3) hvordan man best kan legge til rette for søknads- og posisjoneringsarbeid i forskernes arbeidsplaner.

Tiltak:

- Utvikle en "instituttlederskole" med fokus på H2020-ledelse. Format: Intensivt todagers kurs det første året. Dagsseminar som oppfølging det andre året. Forankres ved en av UHRs medlemsinstitusjoner (eller på omgang mellom flere), i samarbeid med Forskningsrådet, eventuelt i UHR.

Ses i sammenheng med:

- Tiltak 5 Lederkurs for forskningsadministrative ledere

5) Lederkurs for forskningsadministrative ledere

Tiltakstype	Gjennomføring (mnd)	Ansvar			Effekt
		UHR	NFR	KD	
D	12	X	(X)		5
Kostnad:	Ja, noe til utvikling, samt kursavgift i driftsfase				

Handler om: Det er behov for lederutviklingstilbud også til administrative nøkkelpersoner ved institusjonene (og i KD og Forskningsrådet?) som skal lede og organisere et profesjonelt støtteapparat knyttet til EU-prosjekter (og annen eksternfinansiering). Dette gjelder særlig avdelingsledere eller tilsvarende ved institusjonenes sentrale enheter, større fakulteter, sentre, SFF-er og SFI-er eller store koordinatorprosjekter. Dette er stillinger som opererer i skjæringspunktet mellom fag, ledelse og administrasjon, der det er behov for å utvikle klarere roller og ansvar. Det er også disse nøkkelpersonene som særlig skal legge til rette for bedre samspill og sammenheng mellom fagmiljøene, institusjonene, Forskningsråd, departementsnivå og systemet i Brussel.

Tiltak:

- Utvikle en norsk variant av det britiske ARMAs kursopplegg for [Leadership of Research Management](#). (Tilsvarende er under oppbygging i den europeiske paraplyorganisasjonen [EARMA](#).) Det foreslås at dette gjøres i regi av UHR-koordinerte [NARMA](#), som samarbeider med begge disse. Tre til fire samlinger gjennom ca. et år, evt. kombinert med prosjektbasert selvstudium. (Nærmere konkretisering nødvendig)

Ses i sammenheng med:

- Tiltak 4 H2020-ledelse- Kurs for instituttledere

6) Vurdere hospitantordningen ved Forskningsrådets Brüsselkontor

Tiltakstype	Gjennomføring (mnd)	Ansvar			Effekt
		UHR	NFR	KD	
A (B)	2-6	X	X		4
Kostnad:	Ingen ved uendret omfang, Noe mer ved evt. utvidelse av ordningen.				

Handler om: Den gjeldende hospitantordningen ved Forskningsrådets Brüsselkontor ble innført i 2012. Med bakgrunn i regjeringens forventning til institusjonene om å utarbeide egne mål, strategier og handlingsplaner for å nå målsettingene for den norske deltakelsen i Horisont 2020, er det nå naturlig å gjennomføre en vurdering av den gjeldende hospitantordningen.

Forskningsrådet gjennomfører en enkel survey blant dem som har vært hospitanter f.o.m. vår 2013 t.o.m. vår 2015 om prosess for utvelgelse ved egen institusjon, erfaringer fra oppholdet og i ettertid, m.m. Det bør også gjennomføres en høring om den erfaring institusjonene har med ordningen.

UHR og Forskningsrådet (ved Forskningsrådets Brüsselkontor) gjennomfører en vurdering av gjeldende hospitantordning, inkludert forslag til justering av ordningen:

Tiltak:

- Ved utlysning og utvelgelse bør Forskningsrådet sikre at vedkommende har forankring sentralt ved institusjonen og at hospitantene skal arbeide for UH-institusjonene, egen institusjon og evt. eget fagmiljø. Hvem som kommer, bør annonseres bredt i institusjonenes EU-nettverk (jf. pkt. 3).
- Hospitantene bør gjennomgå et forkurs eller lignende før ankomst, kanskje i kombinasjon med en startuke i internasjonal avdeling i Forskningsrådet?
- Institusjonene bør på sin side bruke ordningen mer strategisk:
 - Sikre en bedre nomineringsprosess internt.
 - Utvikle rutiner for jevnlige rapporter og dialog mot egen institusjon.
 - Utnytte nylig hjemkomne strategisk i eget arbeid.
- Etablere en egen alumni-gruppe som kan være nyttig også for dem som skal til Brüssel.
- Vurdere å ha en mer fleksibel tidsramme på ordningen slik at det er mulig å være hospitant i inntil 12 mnd.

7) Styrke UH-institusjonenes synlighet og tilstedeværelse i Brussel

Tiltakstype	Gjennomføring (mnd)	Ansvar			Effekt
		UHR	NFR	KD	
(A) D	6+	X	X	(X)	5-7
Kostnad:	En utredning koster lite, men et ev. Brusselkontor må finansieres særskilt.				

Handler om: Det er nødvendig å øke UH-institusjonenes engasjement og systematikk i forbindelse med de aktiviteter som er med på å forme politikk og prioriteringer samt utlysninger i (fremtidige) H2020 utlysninger og virkemidler. Selv med forbedringer knyttet til punktene ovenfor (særlig pkt. 3), er det behov for en sterkere kobling mellom institusjoner, andre miljøer i Norge og aktører i Brussel.

Sektoren må også utfordres til å ta ansvar for å være i Brussel og bidra direkte i påvirkningsarbeidet overfor EU. Tilstedeværelse gir synlighet, og større eierskap gir mer engasjement.

Videre bør det vurderes om økt tilstedeværelse også bør handle om en bredere grenseflate mot miljøer utenfor UH-sektoren, som for eksempel næringsliv, innovasjonsaktører, offentlig sektor, NGO-er etc.

Tiltak:

- Nedsette en egen arbeidsgruppe i UHR som utreder behov og muligheter for sterkere UH-representasjon i Brussel, f.eks. i form av et felles kontor for UH-institusjonene eller et norsk "kunnskapskontor" med flere aktører. Arbeidet bør gjøres i dialog med Forskningsrådet og deres kontor i Brussel, samt med Den norske delegasjonen i Brussel.

8) Fugl Føniks

Tiltakstype	Gjennomføring (mnd)	Ansvar			Effekt
		UHR/Inst.	NFR	KD	
A (B)	6-12	X	X		5
Kostnad:	Utgifter til seminarrekke/workshops, ellers ingen				

Handler om: Gjøre avslåtte søknader til vinnere, eller på andre måter ta ut verdien av søknader som ikke fikk støtte. Svært mange søknader som lykkes er resultat av flere forsøk. Det er viktig å fange opp søkere som ellers ville gitt opp etter avslag. Det er ønskelig med et tilbud for «lucky losers» som setter dem i stand til å forbedre søknaden og søke på nytt.

Tiltak:

- Etablere en tjeneste for koordinatorteamene for avslåtte søknader.
- Formidle tydelig at PES-ordningen ikke minst retter seg mot søkere som arbeider med å forbedre søknader som har fått avslag.
- Øke NCP-ers fokus på dette i sin rådgivning, både direkte mot søkere og indirekte mot forskningsrådgivere ved institusjonene.
- Lage en mekanisme i samarbeid med institusjonene som gjør at søknader som får avslag, men kommer over terskelen, får informasjon om tiltak og blir tilbudt oppfølging og rådgivning.
- Utvikle et fast kurstilbud, gjerne i form av workshops, hvor søkere og forskningsrådgivere arbeider og deler erfaringer med konkrete søknader som er i prosess. (Hensyn til deling av ideer, data etc. må håndteres.)

Henger sammen med:

- Tiltak 4om kurs for instituttledere.

9) Ph.d.-Pluss

Tiltakstype	Gjennomføring (mnd)	Ansvar			Effekt
		UHR	NFR	KD	
D	48	X	X	X	5
Kostnad:	12 millioner kroner i året ¹				

Handler om: Vitenskapelig ansatte i UH-sektoren er under stadig tidspress og har problemer med å finne tid til å arbeide med EU-søknader. Ph.d.-kandidatene er en stor ressurs for utviklingen av EU-søknader, spesielt på slutten av stipendiatperioden kan de involveres i slike prosesser. Imidlertid skal ph.d.-kandidater ved norske institusjoner gjennomføre studiet på tre år, noe som gir lite rom for å gå inn i søknadsprosesser.

Et av områdene ph.d.-kandidater bør lære noe om, men som det i dag ikke er tid til i deres treårige forskerutdanning, er de nasjonale og internasjonale finansieringssystemene. Dette er viktig for kandidatenes egne karrierer. Men det er også viktig å bringe flere av landets ph.d.-kandidater inn i internasjonale forskningsnettverk og konsortia, og å øke interessen til unge akademikere til å bidra til å hente mer prosjektf finansiering fra EU.

Tiltak:

- Etter ph.d.-perioden kan kandidaten gis et engasjement på seks måneder, etter søknad, for å skrive eller være med på å utvikle en EU-søknad i samarbeid med veiledere, eller som en del av en forskningsgruppe. Dette utformes som en ordning i Forskningsrådet som finansierer tre måneder, mens institusjonen selv dekker tre måneder.

¹ Antall stipender: Det ble gjennomført ca. 1450 disputaser i 2014. La oss anta at 20 % av ph.d.-kandidatene med sine veiledere ønsker å benytte seg av tilbudet, at halvparten av disse er interessante, og at halvparten av disse igjen får støtte. Det utgjør 75 kandidater i året.

Kostnad per stipend, stillingskode 1017: Lønnes normalt etter lønnstrinn 50-58 (brutto kr. 416 600,- til 476 800 per år). I tillegg kommer sosiale utgifter på rundt 35 %, totalt 562 410 til 643 680. La oss bruke 600 000 for et årsverk, og da 300 000 for et halvt årsverk. Av det halve årsverket finansierer institusjonene halvparten og Forskningsrådet halvparten, altså 150 000.

150 000 * 75 stipender = ca. 12 millioner kroner (inkl. noe administrasjon).

10) Toerfond

Tiltakstype	Gjennomføring (mnd)	Ansvar			Effekt
		UHR	NFR	KD	
D	6-24	X	X	X	4-5
Kostnad:	7,5 mill. ²				

Handler om: Det er behov for å styrke institusjoner og fagmiljøer som har lite erfaring med å søke internasjonale forskningsmidler. Å engasjere erfarne internasjonale forskere i professor-II-stillinger kan bidra til å styrke EU-dimensjonen og å bringe denne type kompetanse inn i miljøene.

Tiltak:

- Etablere en ordning i Forskningsrådet som skal brukes til å delfinansiere strategiske, internasjonale forskningsorienterte toerstillinger ved fagmiljøer med liten EU-erfaring.

11) Nasjonal idémobilisering

Tiltakstype	Gjennomføring (mnd)	Ansvar			Effekt
		UHR	NFR	KD	
A	2-4	X	X		3-6
Kostnad:	Lite, men noe i utarbeidelse av survey, samt til premier				

² Antall stipendier: 20. Kostnad per stipend: Førsteamanuensis stillingskode 1011, lønnstrinn 57 til 72, altså fra 473 400 kr til 627 100, pluss sosiale utgifter: 639 090 til 846585. Bruker 750 000. Utgiftene delt 50/50 mellom institusjon og Toerfondet. Årlig størrelse på toerfondet: $750\,000 / 2 * 20 = 7.5$ millioner

Handler om: Å mobilisere forskningsmiljøene og støtteapparatet til å gi innspill til gode mobiliseringstiltak i EU-arbeidet.

Tiltak:

- Gjennomføre en spørreundersøkelse (f.eks. Questback) om tiltak som kan øke samspill og samarbeid for bedre EU-uttelling, å identifisere viktige disinsentiver for deltakelse, og å foreslå relevante tiltak. De beste forslagene premieres.

12) Forskning og innovasjon

Tiltakstype	Gjennomføring (mnd)	Ansvar			Effekt
		UHR/Inst	NFR	KD ++	
A	6+	X	X	X	6
Kostnad:	Kostnader til å samle aktører + ev. finansiell støtteordning for samarbeid				

Handler om: Horisont 2020 er en del av EUs Innovation Union, som er en av unionens syv strategier for vekst og sysselsetting i Europa. Direkte og indirekte fokuserer derfor Horisont 2020 på samspillet mellom forskningsaktiviteten og resten av samfunnet: næringsliv, industri, offentlig sektor, det sivile samfunn, etc. EIT (European Institute of Technology and Innovation) vil i økende grad være en sentral aktør. For å vinne fram i konkurransen om prosjektmidler i EU må man på alle områder (unntatt ERC og noen få andre virkemidler) vise både faglig excellence og tematisk relevans.

Det kreves også at private aktører, næringsliv eller offentlig sektor skal delta aktivt i prosjektene. De beste søknadene i disse kategoriene utvikles derfor i nært samarbeid med partnere både i og utenfor academia. Her har mange forskningsmiljøer i Norge en utfordring, særlig innen UH-sektoren. Vi trenger derfor tiltak som knytter norske bedrifter og innovasjonsarbeidet i Forskningsrådet og Innovasjon Norge tettere til UH-sektorens arbeid med EU-forskning, både når det gjelder posisjonering og søknadsutvikling. Det er i den sammenheng behov for å involvere institusjonenes TTO-er. En hypotese er at vi *har* mange sterke forskningsmiljøer og et godt næringsliv og en avansert offentlig sektor, men vi mangler gode koblinger.

Ses i sammenheng med:

- Tiltak 6 om Forskningsrådets Brusselkontor.

Tiltak:

- Skape bedre sammenhenger mellom virkemidler i Forskningsrådet som retter seg mot forskning i og med næringslivet og offentlig sektor, og virkemidler som i større grad retter seg mot universiteter og høyskoler. Et eksempel kan være å trekke ordningene med nærings- og offentlig sektor-ph.d. inn i arbeidet med Horisont 2020.
- I første omgang ta initiativ til et møte mellom UHR og Forskningsrådet om hvordan kommunisere bedre muligheter, ordninger og arenaer for samarbeid og partnerskap omkring Horisont 2020, men også muligheter knyttet til bl.a. EIT, European Innovation Partnerships og European Technology Platforms.

13) Mobilitet

Tiltakstype	Gjennomføring (mnd)	Ansvar				Effekt
		UHR	NFR	KD	(SiU)	
A	6	X	X	X	X	4
Kostnad:	Ingen					

Handler om: Internasjonalisering og mobilitet er avgjørende for å øke forskningskvaliteten og for å lykkes i EU-samarbeidet. UH-institusjonene skal bygge nødvendig kompetanse hos studenter, ph.d.-kandidater og yngre forskere. Yngre forskere må gis anledning til å bygge karrieren slik at de på et tidlig tidspunkt blir kvalifisert til å delta i konkurransen om EU-midler. EUs program for utdanning, ungdom og idrett, Erasmus+ er et viktig virkemiddel for mobilitet og internasjonal erfaring allerede i studietiden. Ulike mobilitets- og karrieretiltak i Horisont 2020 må brukes mer aktivt for å tilrettelegge for en internasjonal forskerkarriere.

I Regjeringens EU-strategi heter det at «Regjeringen forventer at institusjonene styrker sitt arbeid med egen karriere- og mobilitetspolitikk for å tiltrekke seg, utvikle og holde på de beste forskerne». Institusjonene må derfor styrke og systematisere arbeidet med karrierepolitikken for egne ansatte. (Se UHRs inspirasjonsnotat om bedre karrierepolitikk i UH-sektoren.) Et sentralt virkemiddel er mobilitet og internasjonal erfaring. Samtidig skal Forskningsrådet stimulere til internasjonal erfaring tidlig i forskerkarrieren. Egne stipend til yngre fremragende forskere er også ledd i karrierebygging for norske forskertalenter. Også andre virkemidler i Forskningsrådet er knyttet til karrierebygging, f.eks. Balanse-programmet.

Tiltak:

- Institusjonenes, SiUs og Forskningsrådets tiltak for mobilitet og internasjonalisering, fra studietiden og gjennom hele karriereløpet, bør ses mer i sammenheng. Samtidig bør relevante virkemidler og støtteordninger for karriere og mobilitet i Forskningsrådet og ved institusjonene ses mer i sammenheng. Det foreslås et dialog- og erfaringsutvekslingsmøte mellom sentrale aktører fra UHR, institusjonene og Forskningsrådet og med deltakelse fra SiU, KD og NSO.