



RAPPORT

Utenlandsk forskerkompetanse i Norge

Utredning om muligheter og barrierer for å tiltrekke og beholde høyt kvalifiserte utenlandske forskere i Norge



Foto: iStock

Av Erik W. Jakobsen, Inger N. Hole, Liva M. Holmdal, Omar Elfareh, Glenn Widenhofer, Leo A. Grünfeld, Marcus Andersson, Camilla Westman, Christian Madjar, Hilde K. Ellingsen, Hanna H. Aasen og Fiona M. Skansen

Menon-publikasjon Nr. 181

2025

Forord

På oppdrag for Kunnskapsdepartementet (KD) og Nærings- og fiskeridepartementet (NFD) har Menon Economics, Future Place Leadership og Lund & Co kartlagt muligheter og barrierer for å tiltrekke og beholde utenlandske forskere til Norge. Formålet med prosjektet har vært å identifisere relevante tiltak for å tiltrekke og beholde utenlandske personer med forskerkompetanse til Norge. Bakgrunnen for prosjektet er utenlandsk forskerkompetanse som en sentral innsatsfaktor for å styrke norsk forsknings-, utviklings- og innovasjonsevne.

Prosjektet har vært ledet av Menon Economics v/ Erik Jakobsen og Glenn Widenhofer, med Inger Nielsen Hole, Liva Myrvold Holmdal og Omar Elfareh som prosjektmedarbeidere. Leo A. Grünfeld har vært kvalitetssikrer for rapporten. Future Place Leadership v/ Marcus Andersson, Camilla Westman og Christian Madjar har ledet studien av internasjonale tiltak og sammenligning med andre land. Hilde K. Ellingsen, Hanna Hågensen Aasen og Fiona Macdonald Skansen har vært ansvarlig for vurderingen av det juridiske handlingsrommet og gitt innspill på rapporten.

Vi takker KD og NFD for et spennende oppdrag. Vi takker også alle intervjuobjekter for gode innspill underveis i prosessen. Menon står ansvarlig for alt innhold i rapporten.

November 2025

Erik W. Jakobsen
Prosjektansvarlig
Menon Economics

November 2025

Glenn Widenhofer
Prosjektleder
Menon Economics

Om Menon Economics

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

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

Les mer om vårt arbeid på menon.no.

Om Kunnskapsdepartementet

Kunnskapsdepartementet (KD) har ansvar for barnehager, grunnskole, kulturskole, videregående opplæring, fagskoleutdanning, høyere utdanning, forskning, voksnes læring og kompetansepolitikk.

Om Nærings- og fiskeridepartementet

Nærings- og fiskeridepartementet (NFD) skal legge til rette for størst mulig samlet, bærekraftig verdiskaping. NFD skal bidra til rammevilkår som fremmer et konkurransedyktig næringsliv, nye lønnsomme arbeidsplasser og økt eksport.

Innhold

Sammendrag	5
1 Introduksjon og metodisk tilnærming	15
1.1 Bakgrunn og formål med rapporten	15
1.2 Informasjonskilder	16
1.3 Forståelse og operasjonalisering av «utenlandsk forsker»	17
1.4 Tiltak og anbefalinger i henhold til <i>Talent Attraction Management (TAM)</i> -rammeverket	18
1.5 Forskning på internasjonal forskermobilitet	19
1.6 Rapportstruktur og leseveiledning	21
2 Norge som hjem for utenlandske forskere	22
2.1 Norges posisjon i konkurransen om internasjonal forsknings- og utviklingskompetanse	22
2.2 Pågående tiltak i Norge	23
3 Oversikt over utenlandske forskere i Norge i dag	27
3.1 Overordnet mønster for utenlandske forskere i Norge	27
3.2 Utenlandsk FoU-personell	28
3.3 Utenlandske personer med doktorgrad	30
3.4 Doktorgrader avlagt av utenlandske statsborgere i Norge	35
3.5 Kunnskapsoppsummering – dagens situasjon	39
4 Barrierer og tilretteleggere for å jobbe i Norge som utenlandsk forsker	40
4.1 Erfaringer fra utenlandske studenter som har avlagt doktorgrad i Norge	41
4.2 Barrierer	46
4.3 Tilretteleggere	50
4.4 Rettslig rammeverk	52
4.5 Oppsummering	52
5 Erfaringer fra utvalgte land	54
5.1 Sverige	57
5.2 Nederland	58
5.3 Finland	59
5.4 Singapore	60
5.5 Canada	61
5.6 Hva kan vi lære fra andre land?	62
6 Vurderinger og anbefalinger	64
6.1 Utfordringsbildet i konkurransen om internasjonale forskere	64
6.2 Oppsummering av tiltak	65
6.3 Tiltak rettet mot å beholde utenlandske forskere i Norge	67
6.4 Tiltak rettet mot å beholde utenlandske studenter i Norge	69
6.5 Tiltak rettet mot å tiltrekke utenlandske forskere til Norge	73
Vedlegg A - Tiltak i Norge i henhold til Talent Attraction Management-rammeverket	77
Vedlegg B – Rettslig rammeverk	84
B.1 Rett til lovlig opphold og arbeid	84
B.2 Saksbehandlingen ved søknad om tillatelse til opphold og arbeid	86
B.3 Midlertidige ansettelser	87

B.4	Kvalifikasjonskrav	88
B.5	Likebehandling og forbud mot diskriminering	90
B.6	Tryggedekning	91
B.7	Skatteplikt og skatteavtaler	92
B.8	Sikkerhetsklarering mv.	92
Vedlegg C – Casestudier fra andre land		94
C.1	Sverige	94
C.2	Nederland	98
C.3	Finland	101
C.4	Singapore	104
C.5	Canada	108
Vedlegg D – Beregning av fordeling av utenlandske og norske personer med doktorgrad		113
Vedlegg E - Intervjuobjekter		114

English Summary

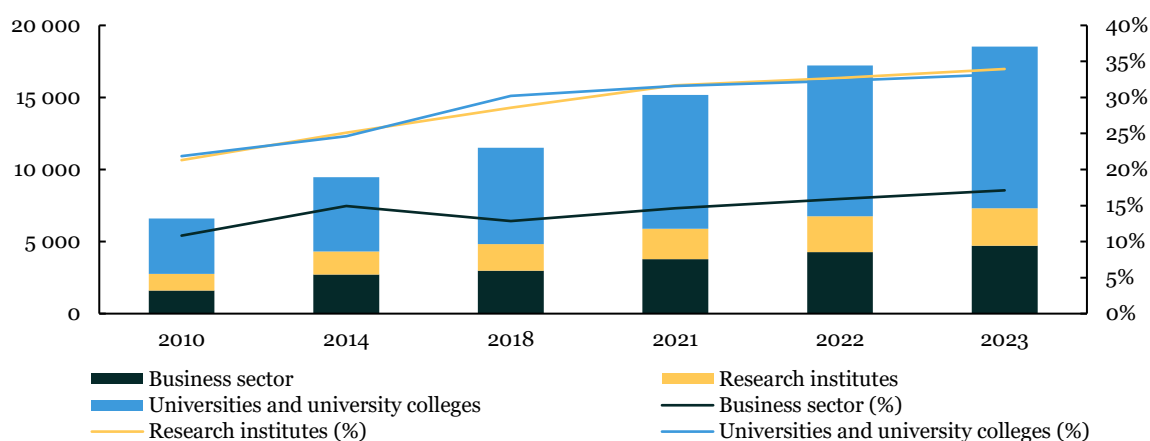
On behalf of the Ministry of Education and Research and the Ministry of Trade, Industry and Fisheries, Menon Economics, Future Place Leadership and Lund & Co have conducted a study on opportunities and barriers for attracting and retaining highly qualified foreign researchers to Norway. The purpose of the report has been to describe the current situation of number and share of foreign researchers in Norway, barriers and enablers that influence whether foreign researchers find and engage in research work in Norway, and to examine measures and associated effects implemented in Norway and in other countries.

There is an ongoing global competition for highly skilled international personnel. Access to competent personnel and investments in research and development (R&D) and innovation are viewed as fundamental prerequisites for Europe's future innovation and competitiveness. This is particularly important for research-intensive industries, research institutes, and academia.

Foreign researchers in Norway

Our report shows that foreigners represent an increasingly large share of R&D personnel in Norway. We see this pattern in the business sector (17 percent in 2023), in academia (roughly 33 percent in 2023) and in research institutes (34 percent). It is safe to say that the Norwegian research system is reliant on foreign skills.

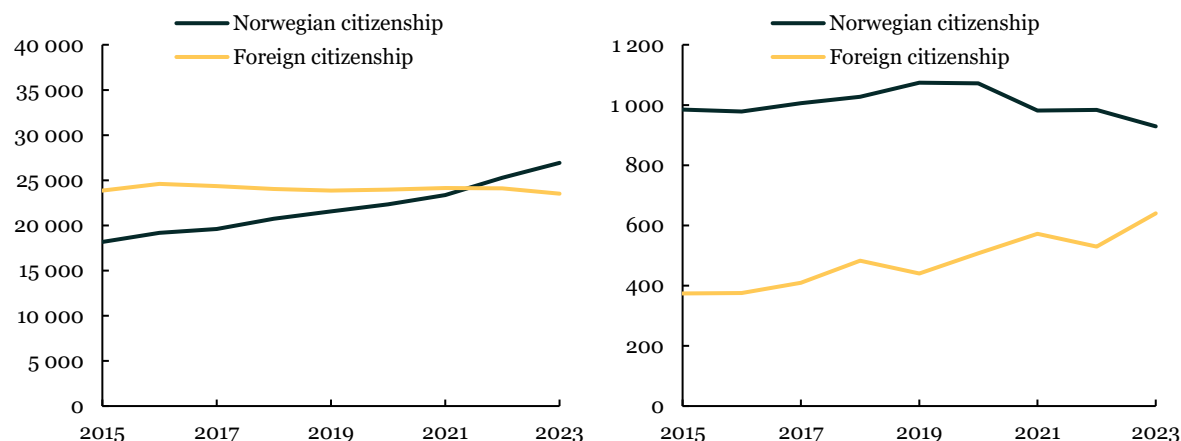
Figure A: Number of (left axis) and share of (right axis) R&D personnel in selected sectors in Norway. Source: Statistics Norway



In addition to looking at R&D personnel, which is based on Statistics Norway's R&D survey, we consider the number of foreigners holding and conducting PhDs in Norway. This provides a different view on availability of (potential) researchers than only those currently working in R&D. According to our estimates, foreign nationals with a PhD make up nearly half of all individuals holding a PhD in Norway in 2023, a total of 24 000 foreigners across sectors. Our numbers indicate that a high share of foreign nationals with a PhD are currently not working in R&D but are employed in other types of jobs. We find a disproportionately high share of foreign workers with a PhD in industries such as ICT, professional services, manufacturing and technical scientific services.

Figure B (left): Number of individuals with a PhD in Norway over time, by citizenship. Source: SSB microdata, processed by Menon Economics.

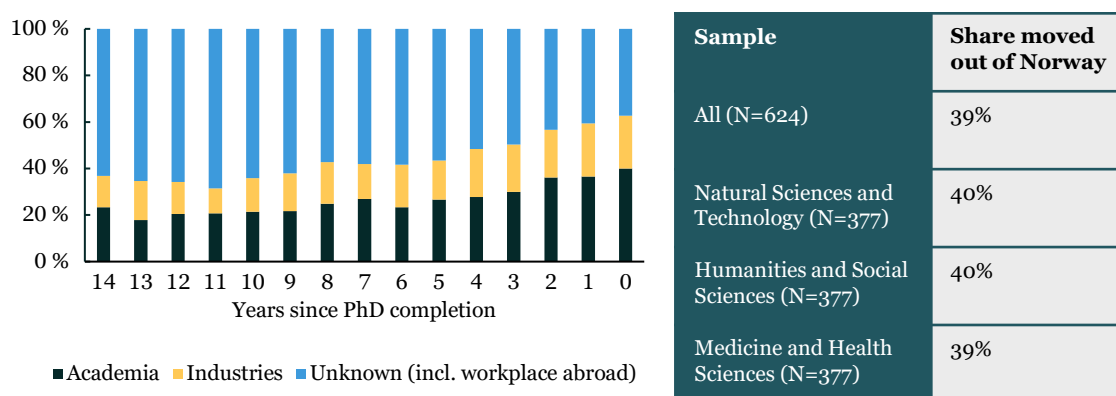
Figure C (right): Annual number of individuals who obtained a PhD in Norway in the period 2015–2023, by Norwegian and foreign citizenship. Source: Statistics Norway Table 13895.



Over time however, the number of foreigners with a PhD in Norway has been relatively stable, as opposed to the growth among Norwegian doctorates. At the same time, PhDs completed in Norway by foreign nationals have increased. These accounted for 42 percent of all approved dissertations in 2023, more than double the share in 2000. However, this growth is dampened by the fact that a large share of these graduates leave the country shortly after completing their degree. After five years, roughly 40 percent have left Norway, and data for 2023 indicates that 70 percent have left after eleven years. This attrition does not represent a significant problem if relevant PhDs simultaneously flow into Norway from other countries, but our numbers do not suggest that this inflow is sufficient to counterbalance the outflow of researchers.

Figure D (left): Distribution of workplace in 2023 for foreign citizens who obtained a doctoral degree in Norway 0–14 years ago. Source: Statistics Norway Table 13895

Figure E (right): Migration status of foreign individuals who obtained a doctoral degree in Norway over the past five years. Source: Survey conducted by Menon Economics.

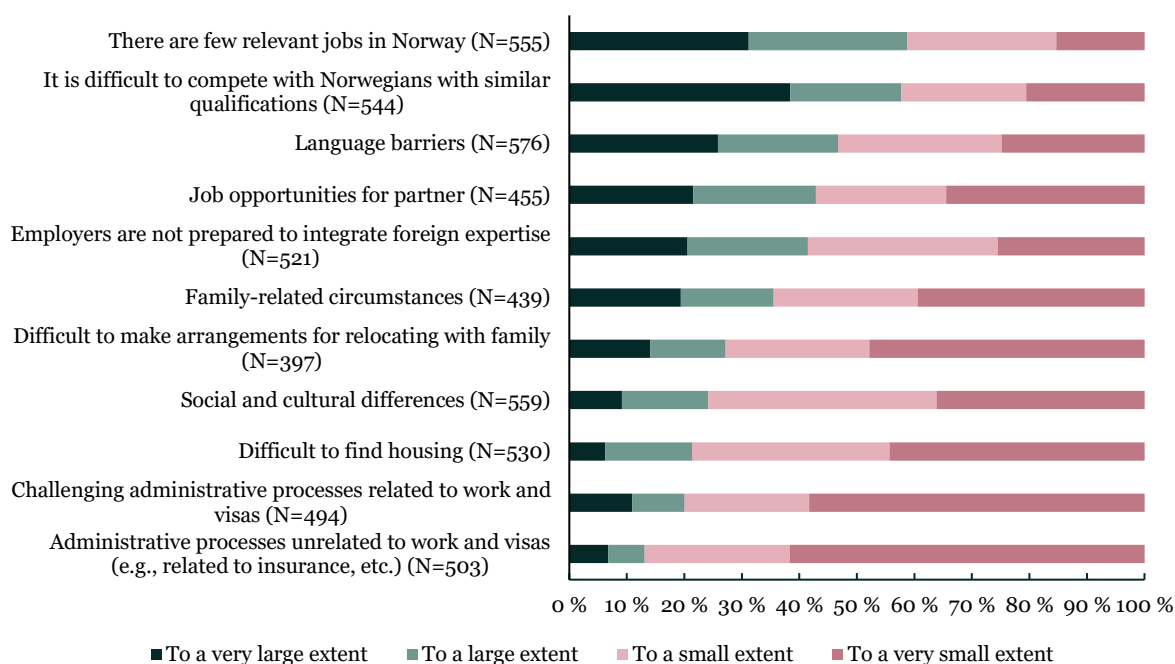


Barriers and enablers for foreign researchers living and working in Norway

Given the current situation, we assess barriers and enablers for living and working in Norway experienced by foreign researchers. Our results are based on interviews with employers and employees in organisations with research activities (universities, research institutes, private sector enterprises),

and a survey to foreigners that have obtained a PhD in Norway the last five years. The PhD graduates' considerations of challenges in seeking employment in Norway is presented below.

Figure F: Ranking of challenges that former international PhD candidates have faced or are facing when seeking employment and establishing themselves in Norway.¹ Source: Survey conducted by Menon Economics.



Foreign researchers view Norway as safe, well-functioning and attractive, particularly due to beneficial and stable working conditions, low levels of hierarchy, high trust and a well-functioning welfare system. At the same time, they encounter several barriers that hinder matching to workplaces and discourage them from remaining in Norway. Which barriers and enablers matter most in attracting and retaining foreign researchers vary depending on factors such as experience and whether they are already established in Norway. For our analysis, foreign researchers are divided into three groups:

Researchers abroad (attraction to Norway) – Norway appears less competitive for experienced researchers, who often emphasise salary, career opportunities, and the size and quality of relevant research environments. Small research and innovation communities and a compressed wage structure limit Norway's ability to compete with larger countries.

Researchers in Norway (retention in Norway) – Many foreigners experience small research environments and limited career opportunities, making it difficult to see a long-term career in Norway. Salary, language barriers, and challenges with social and family integration are also highlighted as key factors influencing well-being and attachment. At the same time, Norwegian working conditions, high

¹ The question was asked to all respondents, both those who have established themselves in Norway and those who have moved abroad. The figure is sorted by the combined share of respondents answering "to a very large extent" and "to a large extent." Respondents answering "do not know" or "not applicable" are excluded from the figure.

levels of trust, welfare arrangements and proximity to nature are important reasons why many wish to stay.

Foreign students studying in Norway (attraction to workplaces and retention in Norway)

– Among foreign nationals who completed a PhD in Norway and responded to our survey, 40 percent reported that they now live abroad. Half of these stated that they had actually wished to stay in Norway. The greatest challenge lies in the transition from studies to working life, where a lack of relevant positions and weak links between academia and the business sector make it difficult to establish oneself.

Norway's challenge lying ahead

A key question for research and business policy is the extent to which there is balance between the demand for and supply of researchers in Norway. In this discussion, we distinguish between foreign graduates (primarily those that have studied in Norway), experienced researchers, and highly qualified top researchers and talent.

Norway recruits many foreign researchers through its education programs, in particular its PhD programs which are considered attractive and competitive. Our survey shows clearly that many individuals leave Norway after completing their studies, and that a primary reason relates to the lack of relevant jobs available to foreign researchers. In other words, we find that the demand for this type of foreign labour is lower than the supply. The pattern is similar across academic fields. There is reason to believe that parts of this mismatch between supply and demand for this type of research competence result from weak matching capacity.

We have not been able to directly specify a gap between supply and demand for more experienced researchers, whether in the business sector or in academia. However, our analyses indicate that the need for their skills is present. Our figures show that the total number of foreigners with a PhD in Norway shows little growth. This may indicate that Norway is losing PhD holders in a broad sense (not only those who obtain their degree in Norway). This points toward a more overarching challenge in retention individuals with R&D capacities over the longer term.

Our review of other countries' use of attraction and retention measures suggests that Norway faces increasing competition for top researchers and talent. Attracting top researchers and talent will always be highly competitive, and it is unlikely that a country like Norway will see demand for such personnel become saturated. Strengthening the ability to attract this type of personnel should therefore always be a priority. Conditions for more experienced top researchers may in particular appear weak in Norway. At the same time, our literature review shows that the primary motivation for mobility among experienced researchers is closely linked to the quality of research environments — both in academia and in the business sector.

Our analyses suggest that investments in research and development should be made in ways that ensure that demand (RDI investments and jobs) aligns better with the researchers Norway wants to attract. To the extent that this succeeds, attraction efforts will help build competitive research environments and productive workplaces, which in turn enhance attractiveness and ability to retain. This does not mean that targeted measures to increase the inflow of foreign researchers should be avoided. However, such measures should form part of a holistic strengthening of Norwegian research and innovation environments.

Experiences from other countries

We have reviewed existing measures implemented in five countries, regarded as strong research nations, that may serve as inspiration for Norway. The table below summarises indicators of research investment and attractiveness to foreign researchers.

Figure G: Scores on relevant indicators for research investment and attractiveness to foreign researchers.

	Number of universities ranked among the top 100 (QS World University ranking)	Ranking in the 2023 Global Talent Competitiveness Index	Ranking in the 2025 IMD World Talent Ranking	Ranking in the Global Innovation Index	R&D investments (% of GDP)
Norway	0	7	15	20	1,8
Sweden	3	9	6	2	3,6
Netherlands	2	5	5	8	2,3
Finland	0	6	12	7	3,1
Singapore	2	2	7	5	2,2
Canada	4	13	11	17	1,8

The analysis of the case studies shows that countries with well-established innovation environments, stable research funding and attractive scholarships are more successful in attracting international researchers and PhD candidates. Language is also an important factor. Countries where English is used as both a working and everyday language, such as Singapore and Canada, find it easier to attract international researchers and students.

A well-organised system for attracting, receiving and retaining international researchers appears a key factor. The Netherlands, which has developed an ecosystem over time, and Finland, where work is now underway at government level, are examples of how coordinated initiatives can have effects both nationally and regionally. The most common challenge, with the exception of Singapore, concerns the lack of long-term career pathways. In academia, opportunities are often limited by insufficient funding, which affects both salary levels and the availability of permanent positions.

Employers' willingness to recruit international competence also appears important. In both Finland and Sweden, initiatives are underway to increase employers' awareness, including seminars and guidance materials that support them in the recruitment and onboarding process. Finally, economic incentives play a central role. To attract top researchers, several countries — partly in response to cuts in research funding in the United States — have made major investments in academia to enable recruitment of qualified researchers, often from the US. Generous scholarship schemes have proven successful.

Recommended measures

Based on our mapping of recent developments, characteristics of the labour market for foreign researchers and the range of possible measures, we propose a selection of measures that we consider particularly well suited for attracting and retaining foreign researchers.

To structure the measures, we take as a starting point three “segments” with associated strategies related to attracting and retaining researchers. We distinguish between individuals who already work as researchers, either abroad or in Norway. These form two distinct segments, with attraction and

retention as the respective strategies. The third segment consists of foreign students (potential researchers) who study in Norway at PhD or master's level. For this group, the strategy is twofold: to retain them in Norway and to attract them into relevant research jobs.

Figure F: Recommendations

Source of researchers and strategy	Recommendations
Foreign researchers working in Norway <i>Retention</i>	Highlight career opportunities: Increase visibility of research career paths through national coordination, targeted job portals, and cross-sector career fairs. Promote unions and support systems: Make unions more visible as sources of rights, advice, and community, strengthening integration and workplace stability. Allow secondary employment: Revise immigration rules to let researchers take short-term, relevant assignments, promoting flexibility and collaboration. Extend job search rights after employment: Allow researchers more time and options to find new relevant jobs, helping Norway retain established research talent. Financial support for language training: Subsidize or refund quality Norwegian courses to improve integration, well-being, and long-term retention.
Foreign students in Norway <i>Attraction and retention</i>	Better information on settling in Norway: Establish a national guidance service to support international PhD and master's graduates with career advice and practical help for living and working in Norway. Stronger links between academia and industry: Create structured career arenas, internships, and specialized career counseling to bridge research training and business needs. Extended job search period and flexible job relevance rules: Allow graduates more time to find work and apply a broader definition of "relevant employment" to retain talent Expanded Industrial PhD scheme (nærings-ph.d.): Increase funding and capacity for the Industrial Ph.D. program, which successfully builds research competence in businesses. Funded "Industrial Postdoc" program: Develop a new postdoctoral scheme jointly financed by the state and companies to promote collaboration, innovation, and career development between academia and industry.
Foreign researchers abroad <i>Attraction</i>	Information and coordination: Develop a coherent and holistic effort for talent attraction and retention, centralizing responsibility and improving guidance, communication, and career support. Targeted recruitment: Establish focused recruitment initiatives in key countries and research fields through partnerships, fairs, and embassy networks. Nordic cooperation on research profiling: Promote the Nordic region jointly as an attractive research destination through shared branding, mobility schemes, and collaboration. Consider a Blue Card-type scheme: Consider introducing an EU-style Blue Card system to align with the EU system in attracting and retaining talent from outside the EU. Student loan repayment for top candidates: Offer partial loan forgiveness to highly qualified international researchers who work in Norway. Tax incentives: Consider temporary personal tax reductions for foreign researchers, especially during relocation, to offset high living costs and attract talent.

Sammendrag

På oppdrag for Kunnskapsdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet har Menon Economics utredet muligheter og barrierer for å tiltrekke og beholde høyt kvalifiserte utenlandske forskere. Formålet med oppdraget har vært å gi en beskrivelse av nåsituasjonen (omfanget av utenlandske forskere i norsk arbeids- og næringsliv), barrierer og tilretteleggere for at utenlandske forskere og norske arbeidsplasser finner hverandre, samt en undersøkelse av tiltak og tilhørende effekter gjennomført i Norge og i andre land.

Det pågår en global konkurranse om høyt kompetent internasjonal arbeidskraft. Tilgang til kompetent arbeidskraft og investeringer i forskning, utvikling og innovasjon (heretter FUI) ses på som grunnleggende forutsetninger for Europas fremtidige innovasjons- og konkurranseevne. Ikke minst er dette viktig for forskningsintensive virksomheter i næringslivet, instituttsektoren og universitets- og høyskolemiljøene (UoH-miljøene).

Nåsituasjon

Vår kartlegging viser at utenlandske statsborgere representerer en stadig større andel av FoU-personalet i Norge. Vi ser dette mønsteret både i næringslivet (17 prosent i 2023), innen akademien (drøye 35 prosent i 2023) og innen helsesektoren (drøye 20 prosent). Man kan trygt si at forsknings-Norge er avhengig av den utenlandske forskerkompetansen. En klart dominerende andel av FoU-personellet i næringslivet har ikke doktorgrad. Innen akademien må man derimot forvente at de aller fleste FoU-ansatte har doktorgrad. Ifølge våre anslag utgjør de nesten halvparten av alle med doktorgrad i Norge i 2023. Det innebærer nok at mange utenlandske statsborgere med doktorgrad ikke arbeider med FoU i dag. Vi finner en uforholdsmessig stor andel utenlandske arbeidstakere med doktorgrad i næringer som IKT, forretningsmessig tjenesteyting, industri og teknisk vitenskapelige tjenester.

Veksten i antallet utlendinger med doktorgrad er derimot lav og langt svakere enn veksten i antall norske statsborgere med doktorgrad. En kilde til vekst i dette antallet er doktorgrader avlagt i Norge av utenlandske statsborgere. Disse sto for 42 prosent av alle godkjente avhandlinger i 2023, som er mer enn en dobling av andelen fra 2000. Et sentralt problem er at dette vekstbidraget dempes kraftig av at en stor andel av disse reiser ut av landet etter avlagt avhandling. I løpet av de første fem årene har drøye 40 prosent forlatt landet, og status for 2023 tilsier at 70 prosent har forlatt landet etter 11 år. Et slikt frafall utgjør ikke noe vesentlig problem dersom det samtidig flytter mange med relevante doktorgrader fra andre land inn til Norge, men tallene tyder ikke på at dette er en tilstrekkelig motkraft.

Barrierer og tilretteleggere for at utenlandske forskere bor og jobber i Norge

Utenlandske forskere opplever Norge som trygt, velfungerende og attraktivt, særlig på grunn av gode og stabile arbeidsforhold, lite hierarki, høy tillit og velfungerende velferdsordninger. Samtidig møter de flere barrierer som hemmer matching til arbeidsplasser og motvirker at de blir værende i Norge. Hvilke barrierer og tilretteleggere som er av størst betydning for å tiltrekke og beholde utenlandske forskere vil variere ut fra flere faktorer, inkludert erfaringsnivå og hvorvidt vedkommende allerede er etablert i Norge. Vi kan som utgangspunkt dele de utenlandske forskerne inn i tre grupper:

- **De som jobber som forskere i utlandet (som skal tiltrekkes)** - Norge fremstår mindre konkurransedyktig for erfarne forskere, som ofte legger vekt på lønn, karrieremuligheter og

størrelsen og kvaliteten på aktuelle fagmiljøer. Små forsknings- og innovasjonsmiljøer og en sammenpresset lønnsstruktur begrenser Norges evne til å konkurrere med større forskningsnasjoner.

- **De som jobber som forskere i Norge (som skal beholdes)** - Mange opplever små fagmiljøer og begrensede karrieremuligheter, som gjør det vanskelig å se for seg en langsiktig karriere i Norge. Lønn, språkbarrierer og utfordringer med sosial og familiær integrering trekkes også frem som sentrale faktorer som påvirker trivsel og tilknytning. Samtidig er norske arbeidsforhold, høy grad av tillit, velferdsordninger og nærhet til natur viktige årsaker til at mange ønsker å bli.
- **Utenlandske studenter** som studerer i Norge, på ph.d. eller masterstudier (som skal støttes i overgangen til videre forskerjobb (tiltrekkes), fortrinnsvis i Norge (beholdes) - Av de utenlandske som hadde tatt doktorgrad i Norge og som besvarte vår undersøkelse, oppga 40 prosent at de nå er i utlandet. Halvparten av disse oppga at de egentlig hadde ønsket å bli i Norge. Den største utfordringen ligger i overgangen fra studier til arbeidsliv, der mangel på relevante stillinger og svak kobling mellom academia og næringsliv gjør det vanskelig å etablere seg.

Utfordringsbildet

Et sentralt spørsmål i kartleggingen av utfordringsbildet er i hvilken grad det er balanse mellom etterspørsel etter og tilbud av forskere i Norge. I en slik diskusjon er det naturlig å skille mellom ulike segmenter av forskere.

Det rekrutteres mange utenlandske forskere gjennom våre utdanningsprogrammer. Vår surveyundersøkelse viser med tydelighet at mange av disse forlater Norge etter ferdige studier og at en hovedårsak knytter seg til mangel på relevante jobber. Vi får med andre ord et nokså tydelig bilde av at etterspørselen etter denne typen utenlandsk arbeidskraft er lavere enn tilbudet. Mønsteret er nokså likt på tvers av fagfelt. Det er grunn til å tro at deler av mismatchen mellom etterspørsel og tilbud av denne typen forskerkompetanse er et resultat av nettopp dårlig matchingkapasitet.

Vi har ikke klart å direkte identifisere et mulig gap mellom tilbud og etterspørsel etter mer erfarne forskere, hverken i næringsliv, academia eller helseforetakene. Våre analyser tilsier imidlertid at behovet for deres kompetanse er tilstede. Våre tall viser at det samlede antallet utenlandske statsborgere med doktorgrad i Norge ikke vokser i noen særlig grad. Det kan indikere at Norge lekker doktorander i bred forstand (ikke bare de som utdanner seg her). Det trekker i retning av at man har en mer overordnet utfordring her i landet knyttet til å beholde de med vitenskapelig kompetanse på lengre sikt.

Vår gjennomgang av andre lands bruk av attraktivitetsfremmende tiltak trekker i retning av at Norge står overfor økende konkurranse om de beste forskerne og forskertalentene. Konkurransen om å tiltrekke seg toppforskere og forskertalenter vil alltid være hard og det skal svært mye til for at etterspørselen etter denne typen kompetanse blir mettet i et land som Norge. Så det å styrke evnen til å tiltrekke denne typen arbeidstakere bør alltid ha prioritet. Det er kanskje særlig vilkårene for mer erfarne toppforskere som kan fremstå som dårlige i Norge. Samtidig viser vi i litteraturgjennomgangen at det primære motivet for mer erfarne forskeres flytting er tett knyttet til kvaliteten på forskningsmiljøene, det være seg både i academia og næringslivet.

Våre analyser tilsier at det bør investeres i forskning og utvikling på en slik måte at etterspørselen (FUI-investeringer og -arbeidsplasser) treffer flere av de riktige forskerne. I den grad man lykkes her, vil også attrahering bidra til nettopp å bygge konkurransedyktige forskningsmiljøer og produktive arbeidsplasser, som igjen bidrar til å øke attraktivitet. Det betyr ikke at vi bør la være å gjennomføre målrettede tiltak for å øke tilfanget av utenlandske forskere. Tiltakene bør imidlertid inngå som del av en helhetlig styrking av norske forsknings- og innovasjonsmiljøer.

Erfaringer fra andre land

Vi har gjennomgått eksisterende tiltak gjennomført av fem land, ansett som sterke forskningsnasjoner, som kan være til inspirasjon for Norge. Tabellen under oppsummerer ulike indikatorer på forskningssatsing og attraktivitet for utenlandske forskere.

Tabell A: Score på relevante indikatorer for satsing på forskning, og attraktivitet for utenlandske forskere.

	Antall universiteter på topp 100 (QS World University ranking)	Plassering i Global Talent Competitiveness Index 2023	Plassering i IMD World Talent Ranking 2025	FoU-investeringer (% av BNP)	Plassering i Global Innovation Index
Norge	0	7	15	1,8	20
Sverige	3	9	6	3,6	2
Nederland	2	5	5	2,3	8
Finland	0	6	12	3,1	7
Singapore	2	2	7	2,2	5
Canada	4	13	11	1,8	17

Analysen fra casestudiene viser at land med veletablerte innovasjonsmiljøer, stabil forskningsfinansiering og attraktive stipender i større grad lykkes med å tiltrekke seg internasjonale forskere og doktorgradsstudenter. Språk er også en viktig faktor. Land hvor engelsk brukes som både arbeids- og hverdagsspråk, som Singapore og Canada, har lettere for å tiltrekke internasjonale forskere og studenter.

Et velorganisert system for å tiltrekke, ta imot og beholde internasjonale forskere, fremstår som en nøkkelfaktor. Nederland, som har utviklet et økosystem over lang tid, og Finland, der det nå aktivt jobbes med på regjeringsnivå, er gode eksempler på hvordan samordnede satsinger kan gi effekt både nasjonalt og regionalt. Den mest gjennomgående utfordringen, med unntak av Singapore, gjelder mangelen på langsiktige karriereveier. Innen akademia begrenses mulighetene ofte av utilstrekkelig finansiering, noe som påvirker både lønnsnivåer og tilgangen på faste stillinger.

Arbeidsgivernes vilje til å rekruttere internasjonal kompetanse fremstår også som en viktig faktor. I både Finland og Sverige pågår det satsinger for å øke bevisstheten hos arbeidsgivere, blant annet gjennom seminarer og veiledningsmateriell som støtter dem i rekrutterings- og onboardingprosessen. Til slutt spiller økonomiske incentiver en sentral rolle. For å tiltrekke toppforskere har flere land, delvis som svar på nedskjæringene i forskningsfinansiering i USA, gjort store investeringer i akademia for å muliggjøre rekruttering av kvalifiserte forskere, ofte fra USA. Generøse stipender har vist seg å være vellykkede.

Anbefalte tiltak

På bakgrunn av våre kartlegginger av senere utviklingstrekk, kjennetegn ved arbeidsmarkedet for utenlandske forskere og floraen av mulige tiltak, foreslår vi et utvalg av tiltak som vi anser som særlig egnet til å *tiltrekke* og *beholde* utenlandske forskere.

For å strukturere tiltakene tar vi utgangspunkt i tre «segmenter» med tilhørende strategier knyttet til å tiltrekke og beholde forskere. Vi kan ta utgangspunkt i personer som allerede jobber som forskere, i henholdsvis utlandet og i Norge. Disse utgjør to distinkte segmenter med å *tiltrekke* og *beholde* som respektive strategier. Det tredje segmentet er utenlandske studenter (*potensielle* forskere) som studerer i Norge, på ph.d. eller masterstudier. Disse har en todelt strategi hvor det handler om å *beholde* dem i Norge og å *tiltrekke* dem til relevante forskerjobber.

Figur A: anbefalte tiltak for å tiltrekke og beholde utenlandske forskere

Kompetansekilde og strategi	‘Marked’	Tiltak
Utenlandske forskere som jobber i Norge <i>Beholde</i>	24 000 utenlandske personer med doktorgrad i Norge (2023). I tillegg et omfang av utenlandske forskere uten doktorgrad	• Synliggjøre karrieremuligheter for etablerte forskere på tvers av sektorer • Synliggjøre fagforeningene og støtteapparatet • Styrke muligheten til å påta seg bierverv • Utvide muligheten for å finne ny relevant jobb etter endt arbeidsforhold • Økonomisk støtte til språkkurs
Utenlandske studenter i Norge <i>‘Tiltrekke’ og beholde</i>	4 300 utenlandske PhD-kandidater (2023) 8 700 utenlandske masterstudenter (2025)	• Informasjon om etablering i Norge • Tettere kobling mellom akademia og næringsliv • Forlenget periode for å finne relevant arbeid etter mastergrads- eller ph.d.-utdannelse, samt mer fleksibel definisjon av relevant jobb • Økt satsing på nærings-ph.d.-ordningen • Finansiert overgangsordning mellom akademia og næringsliv (‘nærings-postdoc’)
Utenlandske forskere i utlandet <i>Tiltrekke</i>	‘Uendelig stort’	• Informasjon og koordinering • Målrettet rekruttering og tiltak • Samarbeid om nordisk forskningsprofilering • Vurdering av en ordning tilsvarende EU-blåkort • Nedbetaling av studielån for toppkandidater • Skatteincentiver

1 Introduksjon og metodisk tilnærming

Det pågår en global konkurranse om å tiltrekke og beholde høyt kvalifisert arbeidskraft, der forskere utgjør en nøkkelressurs for innovasjon og verdiskaping. I både EU og Norge er svak produktivitetsvekst og behovet for fornyet konkurransekraft blitt sentrale politiske tema, og investeringer i forskning, utvikling og innovasjon (FUI) løftes frem som avgjørende virkemidler. For Norge innebærer dette en utfordring: å bygge og opprettholde forskningsmiljøer og næringsliv som både tiltrekker og beholder internasjonal forskerkompetanse. Til tross for økende internasjonalisering i academia og et høyt antall utenlandske ph.d.-kandidater, forlater mange Norge etter endt utdanning. Denne rapporten undersøker hvorfor, og fremmer forslag om hvordan Norge bedre kan tiltrekke, integrere og beholde gode utenlandske forskere.

1.1 Bakgrunn og formål med rapporten

I EU har særlig Letta- og Draghi-rapportene ført til økt oppmerksomhet om lav produktivitetsvekst og svekket konkurranseevne i den europeiske industrien.^{2,3} Industrimeldingen har lignende prioriteringer som EU, men med utgangspunkt i situasjonen for norsk industri.⁴ Tilgang til kompetent arbeidskraft og investeringer i forskning, utvikling og innovasjon (heretter FUI) ses på som grunnleggende forutsetninger for Europas fremtidige innovasjons- og konkurranseevne. Ikke minst er dette viktig for forskningsintensive virksomheter og universitets og høyskolemiljøene (UoH-miljøene). Å bygge internasjonalt ledende forskningsmiljøer i Norge krever omfattende nyrekruttering av utenlandske forskere og spesialister. Det samme bildet ser vi i sentrale deler av næringslivet.

Selv om vi har mange og stadig flere utenlandske ph.d.-studenter ved norske utdanningsinstitusjoner, kan det være et problem at en stor andel av dem velger å reise ut av Norge kort tid etter disputas. Arbeidsmarkedet for forskere er i økende grad internasjonalisert. Man må derfor forvente at mobiliteten er høy. Men det er viktig å spørre seg om Norge har tilstrekkelig evne til å tiltrekke de rette utenlandske forskerne og beholde de man ønsker. Dette er ikke minst viktig i lys av at norsk næringsliv investerer relativt lite i FUI. Hva som gjør at høykompetente arbeidstakere søker seg til Norge og velger å bli her, danner kjernen i dette prosjektet.

Det finnes en omfattende litteratur som forsøker å forklare hva som gjør et sted attraktivt for utenlandske talenter, men den fokuserer i begrenset grad på hva som får folk til å bli. Oppdraget er i all hovedsak deskriptivt, og skal danne kunnskapsgrunnlag for politikkutforming på feltet. Formålet er å analysere nåsituasjonen, identifisere utfordringer og foreslå tiltak for å tiltrekke og beholde flere utenlandske forskere.

² Mario Draghi (2024). *The Future of European Competitiveness*. European Commission. Tilgjengelig [her](#).

³ Enrico Letta (2024). *Much more than a market – Speed, Security, Solidarity: Empowering the Single Market to deliver a sustainable future and prosperity for all EU Citizens*. European Commission. Tilgjengelig [her](#).

⁴ Nærings- og fiskeridepartementet (2025). *Industrien – konkurransekraft for en ny tid*. Meld. St. 16 (2024–2025). Tilgjengelig [her](#).

Nåsituasjonen analyseres gjennom å kartlegge omfanget og strømmene av utenlandske forskere, herunder hvor de kommer fra og hvor de går til. Utfordringer identifiseres ved å kartlegge barrierer og tilretteleggere som påvirker om utenlandske forskere tiltrekkes og velger å etablere seg i Norge eller forlate landet. Til slutt analyseres hvilke tiltak og virkemidler offentlig sektor kan iverksette for å styrke Norges evne til å tiltrekke og beholde forsknings- og spesialistkompetanse.

1.2 Informasjonskilder

Analysene i rapporten er basert på informasjon fra intervjuer, casestudier, spørreundersøkelse, samt sekundærdata og litteratur:

Sekundærdata og litteratur: Statistikk fra SSB og Microdata brukes til å beskrive omfang og utvikling av utenlandske forskere i Norge.

Spørreundersøkelse: En digital spørreundersøkelse ble sendt til tidligere utenlandske doktorgradskandidater ved utvalgte norske universiteter. Resultatene gir innsikt i erfaringer med etablering og videre karriere i Norge.

Spørreundersøkelsen ble sendt ut til personer som har fullført en doktorgrad ved NTNU, UiO, NMBU og fakultet for humaniora og pedagogikk ved UiA. Totalt 2910 personer har mottatt undersøkelsen, hvorav 623 har svart, som tilsvarer en svarprosent på 21 prosent. Undersøkelsen ble i hovedsak avgrenset til personer som fullførte doktorgraden i perioden 2014 til 2024, og det store flertallet av respondentene tilhører denne gruppen.

Intervjuer: Det er gjennomført intervjuer med et bredt utvalgt informanter. Dette inkluderer representanter for *arbeidsgivere* i privat næringsliv, academia og instituttsektoren, samt *utenlandske forskere* som er eller tidligere har vært bosatt i Norge.

På *arbeidsgiversiden* er det gjennomført til sammen 20 intervjuer, hovedsakelig med personer i HR- eller lederstillinger. Av disse er 13 intervjuer gjennomført med informanter fra privat næringsliv, 4 fra instituttsektoren og 3 fra universitets- og høyskolesektoren. Hensikten med at flertallet av intervjuene er gjennomført med aktører fra privat næringsliv er at dette er den mest heterogene arbeidsgivergruppen, og at vi antar at utfordringer og barrierer for UoH- og instituttsektoren er likere på tvers av virksomheter. For privat næringsliv har vi fokusert på næringer med høy andel FUI-aktivitet, herunder IKT/digitalisering, helsenæringen, finans mm., og dekker både etablerte industribedrifter og 'FoU-spinoff'-bedrifter. Dette er nærmere beskrevet i Vedlegg E.

På *arbeidstakersiden* er det gjennomført åtte dybdeintervjuer med utenlandske forskere og to med tillitsvalgte. Forskerne vi har intervjuet er identifisert gjennom spørreundersøkelse og gjennom dialog med arbeidsgivere, og utvalget er gjort for å sikre bredde i landbakgrunn, arbeidsplass og utdanningsnivå. Seks av informantene har doktorgrad, mens to har mastergrad. I likhet med arbeidsgiversiden er det gjennomført flest intervjuer med arbeidstakere i privat næringsliv. Dette er nærmere beskrevet i Vedlegg E.

I tillegg er det gjennomført intervjuer som del av de kvalitative casestudiene, beskrevet under.

Casestudier: Det er gjennomført casestudier av Sverige, Nederland, Finland, Singapore og Canada for å kartlegge tiltak og erfaringer fra land med sammenlignbare utfordringer og ambisjoner. Som del

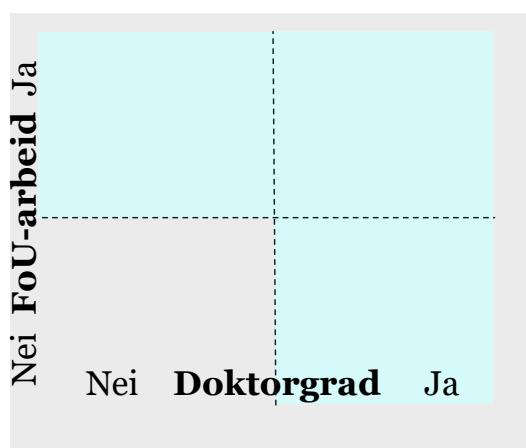
av casestudiene er det gjennomført intervjuer med sentrale aktører i forskningssystemene i de aktuelle landene.

Innspill fra oppdragsgiver og interessenter: Oppdragsgiver og interessenter har hatt anledning til å gi innspill til prosjektet underveis. Det er gjennomført et referansegruppemøte med deltakelse fra Kunnskapsdepartementet, Nærings- og fiskeridepartementet, samt representanter for kommunesektoren og relevante arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. Representanter for Kunnskapsdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet har også hatt mulighet til å gi innspill til rapportutkast før publisering.

1.3 Forståelse og operasjonalisering av «utenlandsk forsker»

Vår empiriske kartlegging av utenlandske forskere i og utenfor Norge må hvile på en operasjonell og observerbar definisjon av hva «utenlandske forskere» er. Et utgangspunkt er selve aktiviteten, altså personer som driver med forskning og utvikling (FoU).⁵ Dette er imidlertid utfordrende å fange opp empirisk for store deler av forskning og utvikling som gjennomføres i Norge. Alternativt kan vi se på karakteristikk ved utlendinger i Norge, spesifikt hvorvidt de har formell forskningskompetanse, eksempelvis ph.d.⁶ Ulempen med dette er imidlertid at det kan finnes personer med forskningskompetanse som ikke jobber med, og/eller ikke vil jobbe med, forskning. Disse er således ikke relevante for denne kartleggingen. Videre gjennomføres store deler av norsk FoU av personer uten ph.d.⁷ Begge perspektivene, arbeidet og kompetansen, er relevante for kartleggingen. I vår kartlegging av utenlandske forskere omfatter vi innvandrere eller personer med utenlandsk statsborgerskap⁸ som enten har FoU-oppgaver som del av sitt arbeid eller har forskerkompetanse tilsvarende doktorgrad, avhengig av hvilke datakilder vi har tilgjengelig. Figur 1-1 illustrerer denne todimensjonale operasjonaliseringen av kartleggingen.

Figur 1-1: Illustrasjon av personer som faller inn under vår definisjon av forskere, hvor lyseblå markerer den inkluderte populasjonen.



⁵ Grunnen til at vi her omtaler FoU fremfor FUI er at innovasjon er vanskelig å avgrense som aktivitet. Hvordan vi inkluderer innovasjonselementet i rapporten beskrives om litt.

⁶ Fullført mastergrad kunne blitt benyttet for å fange opp en bredere forståelse av personer som kan drive med forskning. Imidlertid blir denne operasjonaliseringen mindre presis, ettersom et stort omfang av personer med mastergrad ikke driver med aktiviteter innenfor FUI.

⁷ Dette diskuteres i kapittel 3.

⁸ Dersom forskeren blir norsk statsborger, så trer hen ut av vårt fokusfelt. Det kan allikevel være en interessant gruppe.

For de øvrige formålene med rapporten, (ii) og (iii), må vi sikre at barrierene, tilretteleggerne og tiltakene vi identifiserer er relevante for målgruppen vi ønsker å adressere. Dette kan inkludere personer som ikke driver med FUI som fanges opp i offentlig statistikk, eller har formell forskerkompetanse i form av en ph.d. Selv om vi ikke kan identifisere og innhente informasjon fra hele denne målgruppen, er vår vurdering at rapportens anbefaling er relevant for utenlandske forskere som vi ikke fanger opp direkte i det empiriske arbeidet.

Dette gjelder også for innovasjonselementet i FUI. Innovasjon som aktivitet er hverken mulig eller hensiktsmessig å avgrense. Rapporten skal imidlertid adressere innovasjonsaktivitet som er tett knyttet til forskningskompetanse.

1.4 Tiltak og anbefalinger i henhold til *Talent Attraction Management (TAM)*-rammeverket

Rapporten anbefaler tiltak for å øke omfanget av utenlandske forskere som flytter til og blir i Norge. Vi benytter verktøyet "Talent Attraction Management (TAM)" som rammeverk for analysen. Dette er en helhetlig modell som tar utgangspunkt i behovene som internasjonale arbeidssøkere har i ulike faser, fra første interesse til etter at flyttingen har skjedd. Modellen benyttes av en rekke land og regioner i Europa, eksempelvis det nasjonale svenske initiativet for internasjonal talentattraksjon, *Work in Sweden*, det finske nasjonale initiativet, *Talent Boost*, og det estiske initiativet på nasjonalt nivå, *Work in Estonia*.

Modellen forutsetter at alle aktiviteter ikke kan utføres av én aktør eller organisasjon. Koordinering av de ulike aktørenes arbeid er avgjørende for å kunne tilby en sammenhengende helhetsløsning, som i modellen kalles "management of ecosystem". Økosystemet består av myndigheter på ulike nivåer, fra nasjonalt til regionalt og lokalt nivå, arbeidsgivere, og en rekke andre typer aktører. De fire delene i modellen omfatter individets behov i det man betegner som "kundereisen" knyttet til det å flytte til og/eller bli på et sted, se Figur 1-2.

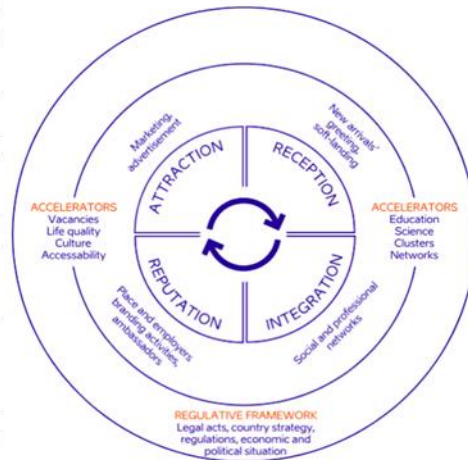
Figur 1-2: Elementene i Talent Attraction Management-rammeverket

1. Reputation: Aktiviteter og strategier som har som mål å skape bevissthet (awareness) om stedet og dets fordeler, noen ganger referert til som ryktebygging eller stedsbranding på nasjonsnivå. Innvandringspolitikk, som enten gjør det enklere eller vanskeligere for internasjonal arbeidskraft, og andre regulatoriske tiltak kan også inkluderes her, som for eksempel skattelettelser for eksperter eller forskere.

2. Attraction: Aktiviteter og strategier, typisk markedsførings- og rekrutteringsaktiviteter, som har som mål å få individet (samt partner eller familie noen ganger) til å ta en beslutning om å flytte til stedet.

3. Reception: Disse tjenestene og aktivitetene handler om å skape en positiv velkomst og et smidig mottak for et individ og deres familie, dersom det er medfølgende, etter at beslutningen om flytting er tatt. På myndighetsnivå kan det omfatte saker om og informasjon om arbeids- og oppholdstillatelseprosesser, folkeregistrering og skatteproblemer samt sosialforsikring. En koordinert myndighetsprosess er avgjørende for et smidig mottak og at individer raskt kan fokusere på annet enn administrative saker.

4. Integration: Her er målet å sikre en individs, par eller families muligheter til å bli på stedet og komme til sin fulle rett på lang sikt. Den sosiale og profesjonelle integreringen er avgjørende, samt at alle i et par eller hele familien trives, er avgjørende for dem som flytter sammen med andre.



Vi bruker rammeverket for å beskrive hvilke tiltak og aktiviteter som allerede gjennomføres i Norge, benchmarkingen av andre land, og i å strukturere anbefalte tiltak.

1.5 Forskning på internasjonal forskermobilitet

Det eksisterer en omfattende forskningslitteratur på temaet internasjonal forskermobilitet. Denne dekker både temaer knytte til attraksjonsevne og evne til å beholde forskere i landet (retensjon). I dette delkapitlet går vi gjennom viktige empiriske bidrag til dette feltet. Vi ser først på evne til tiltrekning og deretter evne til å beholde forskere.

1.5.1 Lands evne til å tiltrekke forskere

Flere store, kvantitative studier har kartlagt hvor stor andel av forskerne i ulike land som er innvandret (født i utlandet). Franzoni, Scellato og Stephan (2012)⁹ gjennomførte en omfattende survey (GlobSci) av over 17 000 forskere i 16 land. Sveits utpekte seg som det landet med høyest andel utenlandske forskere (hele 56,7 prosent i 2011). Land som Canada og Australia har også en høy andel. Både USA og Sverige lå markant under med en andel på knappe 40 prosent. I den andre enden av skalaen fant de Italia, India og Japan der andelene utenlandske forskere er svært lav. Generelt peker studien på at engelskspråklige og/eller høyt utviklede land har klart å tiltrekke seg mange internasjonale forskertalenter.

⁹ Chiara Franzoni, Giuseppe Scellato, and Paula Stephan (2012). *Foreign Born Scientists: Mobility Patterns for Sixteen Countries*, NBER Working Paper. Tilgjengelig [her](#).

En studie publisert i Nature av De Domenico og Arenas (2016)¹⁰ analyserte mobilitetsindikatorer i EU-land og bekrefter et lignende mønster. I europeisk sammenheng peker Sveits og Storbritannia seg ut som de mest attraktive destinasjonene for utenlandske forskere. Også Sverige, Norge, Østerrike, Frankrike og Spania trekkes frem som land som har lyktes relativt godt med å tiltrekke internasjonale forskere i perioden 2007–2014. Storbritannia og Sverige scorer høyt både på å tiltrekke mange utenlandske forskere og på å unngå tap av egne forskere. I kontrast kommer Italia også dårlig ut i denne analysen. Landet har i løpet av sju år tapt mange av sine egne forskere til utlandet og i liten grad evnet å rekruttere utenlandske talenter. Disse funnene er i tråd med andre studier som viser at Italia har hatt betydelig “brain drain” og lav innflytting, mens land som Sveits og UK nyter en “brain gain”.

Forskningen peker på en rekke faktorer som påvirker hvorfor forskere flytter til et land. En litteraturgjennomgang fra Royal Society/RAND (Guthrie et al. 2017)¹¹ peker på en rekke forhold som særlig vesentlige: forskningsfinansiering og karrieremuligheter, arbeidsvilkår og lønn, immigrasjonsregler, samt personlige faktorer som språk, kultur og familiehensyn. Studien peker på at det er en gjennomgående trend at profesjonelle og karrieremessige forhold veier tyngst når forskere velger destinasjon. Det viktigste motivet for å dra til et annet land for postdoktor eller jobb er som regel av faglig/karrieremessig art (se blant annet Franzoni, Scellato & Stephan, 2012). Studier finner for eksempel at forskere aktivt søker seg til land med sterke forskningsmiljøer, god infrastruktur og muligheter for samarbeid med anerkjente kolleger (Franzoni, Scellato & Stephan, 2014)¹². Land som har høyt rangerte universiteter, prestisjetunge forskningsinstitusjoner eller tilgang til spesialisert ekspertise, vil naturlig tiltrekke seg internasjonale talenter.

Unge forskere legger ofte vekt på om det finnes finansiering, ledige stillinger og karriereåpninger i landet de vurderer. F.eks. viser analyser av europeiske forskere at manglende karrieremuligheter og svake ansettelsesforhold i hjemlandet er en hyppig grunn til at de søker seg ut. Motsatt vil land som kan tilby rikelig med forskningsmidler, moderne laboratorier og muligheter til å drive banebrytende prosjekter, fremstå som attraktive. Lønn og økonomiske betingelser spiller også en rolle. Studien i Nature av forskermobilitet i Europa fant at land med høyere BNP per capita og FoU-investeringer tiltrekker og beholder flere forskere, blant annet fordi de kan tilby konkurransedyktige lønninger. USA har tradisjonelt fungert som en magnet for utenlandske forskere nettopp fordi landet har bygget opp et svært sterkt utdannings- og forskningssystem. Franzoni, Scellato & Stephan (2014) viste at utenlandske PhD-studenter og postdoktorer rangerte forskningskvalitet og ressurser høyere i USA enn tilsvarende i andre land, noe som kan forklare USAs tiltrekningskraft.

Et land hvor akademiske karrierer fremstår mer forutsigbare, f.eks. gjennom tenure-track ordninger eller mulighet for fast ansettelse, vil være mer attraktivt. De Domenico & Arenas (2016) finner at land som greier å gi forskere en “garantert fremtid” i akademien, f.eks. via tydelige karrierestiger og stabile vilkår, har lettere for å både tiltrekke og beholde talenter. Enkle og forutsigbare regler for visa, oppholdstillatelser og familiesammenføring kan gjøre det mer fristende for en utenlandsk forsker å velge et land. EU har på sin side forsøkt å harmonisere og lette forskermobilitet gjennom initiativ som Euraxess-nettverket og Blue Card-ordningen for høykompetent arbeidskraft.

¹⁰ Manlio De Domenico, Alex Arenas (2016). *EU cash goes to the sticky and attractive*. Tilgjengelig [her](#).

¹¹ Susan Guthrie, Catherine Lichten, Emma Harte, Sarah Parks, Steven Wooding (2017). *International mobility of researchers: A survey of researchers in the UK*. Tilgjengelig [her](#).

¹² Chiara Franzoni, Giuseppe Scellato, and Paula Stephan (2014). *The mover's advantage: The superior performance of migrant scientists*. Tilgjengelig [her](#).

Land der engelskkunnskaper er utbredt i academia (f.eks. Nederland, de nordiske landene, samt UK og Irland) gjør integrasjonen enklere for internasjonale forskere. Levekvalitet, velferdsordninger, barnehage tilbud og lignende trekk ved vertslandet kan også være utslagsgivende for forskere med familie. Noen studier peker på at “soft factors” som tolerant arbeidsmiljø og mangfold også teller (se blant annet Gutrie, 2017). Litterature peker på at land i Norden har klart å gjøre seg relativt attraktive for internasjonale forskere *i tidlige karrierestadier*. Dette skyldes blant annet gode betingelser under doktorgradsutdanning.

1.5.2 Lands evne til å beholde utenlandske forskere

Landets evne til å beholde forsker anses som like kritisk som evnen til å tiltrekke forskere. Noen land kan ha høy innflytting av utenlandske forskere (f.eks. på stipendiatnivå), men opplever at mange forlater landet etter kort tid. De Domenico & Arenas (2016) fremhever Israel som land som scorer middelmådig på å tiltrekke utlendinger, men har høy evne til å beholde forskere. En lignende tendens ble observert for Storbritannia, Sverige og Frankrike, som både klarer å rekruttere internasjonalt og samtidig i stor grad beholder sine hjemmeavlede talenter. Analysen konkluderer med at de landene som både klarer å tiltrekke og beholde forskere, ofte er rike land som investerer mer i forskning og utvikling, og som kan tilby konkurransedyktige betingelser og langsiktige karrierer internt.

1.6 Rapportstruktur og leseveiledning

Rapporten er strukturert som følger. I kapittel 2 beskriver vi Norge som vertsland for utenlandske forskere, samt hvilke tiltak som allerede gjøres i dag. Disse tiltakene struktureres etter TAM-rammeverket. I kapittel 3 gir vi en oversikt over dagens situasjon knyttet til omfang av utenlandske forskere i Norge. I kapittel 4 beskriver vi barrierer og tilretteleggere for at utenlandske forskere som bor og jobber i Norge. I kapittel 5 beskriver og drøfter vi tiltak som gjennomføres i andre land. I kapittel 6 gir vi våre anbefalinger om tiltak for å tiltrekke og beholde utenlandske forskere til Norge.

2 Norge som hjem for utenlandske forskere

Norge deltar i økende grad i den internasjonale konkurransen om forsknings- og utviklingskompetanse. Landet har gode rammevilkår, høy livskvalitet og sterke institusjoner, men investerer fortsatt mindre i forskning og utvikling, som andel av BNP, enn sammenlignbare land. Norge rangeres høyt på internasjonale indekser for talent og innovasjonsklima, men lavere på faktisk innovasjonsutbytte og kommersialisering. Det finnes en rekke tiltak på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå for å tiltrekke, motta og integrere internasjonale forskere, men systemet fremstår fragmentert og mangler en samlet nasjonal strategi for talentattraksjon. Utfordringene knytter seg særlig til koordinering av etableringstjenester. Samtidig viser utviklingen at Norge i større grad lykkes med å tiltrekke enn å beholde internasjonale forskere over tid.

I dette kapitlet beskriver vi dagens situasjon rundt Norge som vertsland og hjem for utenlandske forskere. Vi innleder med å beskrive Norges posisjon, for så å beskrive hvilke tiltak som allerede gjennomføres på ulike nivåer i henhold til Talent Attraction Management-rammeverket. Dette benyttes som et bakteppe for videre analyse av dagens situasjon.

2.1 Norges posisjon i konkurransen om internasjonal forsknings- og utviklingskompetanse

I Norge utgjorde Forskning- og utviklingsinvesteringene 1,84 prosent av BNP i 2023, en økning fra 1,56 prosent året før,¹³ men fortsatt betydelig lavere enn Sveriges 3,6 prosent og EUs mål på 3 prosent. Næringslivet står for omtrent halvparten av investeringene, etterfulgt av universitets- og høyskolesektoren med 31 prosent og instituttene med den resterende andelen¹⁴. Samlet utgjør næringslivets og instituttene investeringer om lag 70 prosent av landets FoU-investeringer, noe som er på nivå med både Sverige og Finland. Det største fokuset ligger på industriproduksjon og teknologi, deretter miljø og energi.¹⁵

Innovasjonsevne sier noe om evnen til å tiltrekke og kapitalisere på blant annet FoU-kompetanse. I Europakommisjonens European Innovation Scoreboard (EIS) rangeres Norge som nummer 9 blant EU og naboland, med relative styrker innen digitalisering og bindinger i norske økosystemer (linkages), men med relative svakheter innen immaterielle eiendeler og patenter (intellectual assets)¹⁶ I den internasjonale rangeringen Global Innovation Index 2024, er Norge rangert som nummer 21 av 133 land, med særlig gode resultater innen institusjonell styring (6), infrastruktur (15) og humankapital og forskning (20). Derimot ligger landet lavere når det gjelder faktisk innovasjonsutbytte (26), noe som

¹³ SSB (2024). Nullvekst i norsk FoU i 2023. Tilgjengelig [her](#).

¹⁴ SSB (2024). Nullvekst i norsk FoU i 2023. Tilgjengelig [her](#).

¹⁵ Forskningsrådet (2024). Indikatorrapporten. Tilgjengelig [her](#).

¹⁶ Europakommisjonen (2025). European Innovation Scoreboard 2025. Tilgjengelig [her](#).

kan tyde på at selv om forutsetningene for innovasjon er gode, har kommersialisering og utnyttelse av forskningsresultater et videre utviklingspotensial.¹⁷

Også når det gjelder internasjonal konkurranseevne er bildet sammensatt. I Global Talent Competitiveness Index 2023 rangeres Norge som nummer sju globalt, noe som understreker landets evne til å tiltrekke, utvikle og beholde talenter.¹⁸ Samtidig falt landet i IMD World Talent Ranking 2025 til 15. plass, sammenlignet med sjuende plass året før.¹⁹ Forverringen forklares blant annet med høye levekostnader og synkende «beredskap» (readiness) knyttet til kvalitet og tilgang på kvalifisert arbeidskraft, samt hvor effektivt utdanningssystemet er når det gjelder å møte økonomiens behov.

Når det kommer til internasjonale rangeringer for høyere utdanning, er det ingen norske universiteter som kvalifiserer seg til topp 100 på QS World University Rankings, en situasjon Norge deler med Finland.

En måling av Norges posisjon i konkurransen om internasjonal forsknings- og utviklingskompetanse er sammensatt og krevende å måle. Indekser og rangeringer, slik som de beskrevet over, gir indikasjoner på og kommuniserer prestasjoner og sammenligninger. Imidlertid bør denne typen rapporteringer tolkes med varsomhet, ettersom rangeringer ofte fokuserer på landforskjeller på temaer hvor landene ligner mer enn de varierer. Dette gjør at man kan få vilkårlige utslag som tillegges for mye vekt i tolkningen, spesielt hvis man ser på rangering fremfor score (score er som regel en komposittvurdering som ikke kan tolkes utover å være et verktøy for rangering).²⁰ Imidlertid er det verdt å påpeke at tross svakhetene til disse rangeringene i å presist gjenspeile forskjeller i innovasjon og konkurranseevne, at de har en selvstendig verdi nettopp i at de brukes og tolkes av aktører i markedet, inkludert internasjonale arbeidstakere. Alt annet likt, bidrar høye rangeringer til attraktivitet, spesielt i et image-øymed (Reputation).

Videre betraktninger rundt Norges konkurranseevne knyttet til å tiltrekke og beholde utenlandske forskere, basert på informasjon samlet inn gjennom dette oppdraget, fremkommer i kapittel 5.1 og 6.1.

2.2 Pågående tiltak i Norge

Norge fremstår som et rikt og tiltrekkende land og forbindes med gode arbeidsforhold, balanse mellom arbeid og fritid, høy akademisk kvalitet og trygghet. Landet rangeres høyt i internasjonale talentindekser som IMD World Talent Ranking og Global Talent Competitiveness Index, men mangler en helhetlig nasjonal strategi for talentattraksjon.

Strategier og pågående initiativer

Norge har flere pågående tiltak for å tiltrekke og beholde internasjonale forskere og arbeidet gjøres av både statlige instanser, universiteter og regionale initiativer.

Utvalgte tiltak:

¹⁷ WIPO (2024). Norway ranking in the Global Innovation Index 2024. Tilgjengelig [her](#).

¹⁸ INSEAD (2023). The Global Talent Competitiveness Index. Tilgjengelig [her](#).

¹⁹ IMD (2025). Talent competitiveness profile NORWAY. Tilgjengelig [her](#).

²⁰ Bjørn Høyland, Karl Moene, Fredrik Willumsen (2012). *The tyranny of international index rankings*. Tilgjengelig [her](#).

- **Business Norway, Invest in Norway og Visit Norway:** initiativer av Innovasjon Norge som bidrar i å styrke Norges omdømme internasjonalt og til å posisjonere Norge som et innovativt, konkurransedyktig og attraktivt land å arbeide og investere i, og reise til. Det mangler imidlertid en tydelig strategi for å gjøre Norge mer attraktivt som studie- og karrieredestinasjon for internasjonal kompetanse.
- **Study in Norway:** informasjonsplattform av HK-dir rettet mot internasjonale studenter. Her presenteres studietilbud, stipendmuligheter, levekostnader og praktiske steg i søknadsprosessen. Tjenesten tilbys på engelsk.
- **Finansiering til rekruttering av toppforskere:** Forskningsrådet lanserte i 2025 et nasjonalt rekrutteringsprogram for internasjonale toppforskere, finansiert med 300 millioner kroner over fire år. Målet er å hente 30 til 40 forskere fra land utenfor Europa.²¹
- **Kommersialisering av forskning:** I løpet av 2025 settes det av 120 millioner kroner til innovasjonsprosjekter i bedrifter. Seks selskaper har allerede fått finansiering, med prosjekter som spenner fra KI-løsninger for rettsprosesser til nye kreftbehandlinger og utvikling av batterifrie mikrobrikker.²²
- **Southwest Norway:** samler aktører i Rogaland og Agder i et partnerskap mellom fylkeskommuner, handelskamre og næringslivsorganisasjoner med formål å tiltrekke nye innflyttere og kompetanse til Sørvest-Norge. Initiativet står også for den digitale plattformen Southwest Norway, som samler informasjon om livet, studier og arbeid i regionen. Plattformen inneholder informasjon om stillingsutlysninger samt muligheten for kandidater til å registrere sine CV-er i et felles system. Forskere og studenter som registrerer seg får løpende oppdateringer via nyhetsbrev om forskerstillinger, utdanninger og stipender. Southwest Norway drives av Invest in Rogaland i samarbeid med EURES, og fungerer som en sentral inngangsport for internasjonale talenter som ønsker å etablere seg i regionen.²³
- **Osloregionen IPR:** samler 65 kommuner i den større Osloregionen. En sentral satsing er den digitale plattformen Oslopolitan, som retter seg mot internasjonale tilflyttere. Det er gjennomført flere digitale kampanjer for å tiltrekke spesifikk etterspurt kompetanse i tett samarbeid med arbeidsgivere, der kandidater har kunnet registrere sine CV-er i en digital talentpool. Under pandemien ble det også arrangert digitale karrieremesser, og tidligere har Osloregionen samarbeidet med Oslo Business Region i kampanjer for å profilere Oslo som en attraktiv karrieredestinasjon. Fokus har imidlertid hovedsakelig ligget på yrkesaktive, og de siste årene har det manglet budsjett for videre markedsføringstiltak.
- **Welcome Hub Agder:** regionalt initiativ etablert i samarbeid med lokale kommuner og næringsliv. Tilbyr praktisk støtte til internasjonale nytilflyttere, som bolig- og skolerådgivning, samt sosiale aktiviteter, språkkurs og nettverksarrangementer for å lette integreringen. Huben driver også Talent Hub Agder, som tilbyr karriere- og mentorprogrammer for medfølgende partnere og legger til rette for kontakt med arbeidsgivere i regionen.
- **Welcome Hub Haugalandet:** etablert i 2025 som et samarbeid mellom Haugaland Vekst, Haugesund kommune og Høgskulen på Vestlandet. Tilbyr støtte til både praktisk bosetting og sosial integrering. Initiativet mottok støtte fra Rogaland fylkeskommune og

²¹ NTB/Forskning.no (2025). Ny ordning for å få flere utenlandske forskere til Norge er klar. Tilgjengelig [her](#).

²² Forskningsrådet (2025). 120 millioner kroner til forskning i næringslivet og kommersialisering av forskning. Tilgjengelig [her](#).

²³ Southwest Norway samarbeidspartnere: Rogaland fylkeskommune, Agder fylkeskommune, Næringsforeningen i Stavangerregionen, Næringsforeningen i Kristiansandsregionen, Stavanger Business Region, Business Region Kristiansand, Haugaland Vekst, Ryfylke IKS, Egersundregionen, Sauda Vekst, Invest in Rogaland, Invest in Agder, Nav EURES Rogaland og Agder, Agder Welcome Hub, Østre Agder-samarbeidet, Setesdal interkommunalt politisk råd og Region Lister.

Sparebankstiftelsen SR-Bank, blant annet for å utvikle en digital plattform som samler informasjon for nytilflyttere.²⁴

- **Stavanger Chamber of Commerce:** driver omfattende arbeid rettet mot internasjonale tilflyttere og arbeidsgivere. Tilbyr Area Orientation-program, tverrkulturell opplæring, informasjonsmøter og kurs i onboarding av internasjonal kompetanse. Organisasjonen arrangerer også sosiale møteplasser som Speedfriending for å bygge nettverk i lokalsamfunnet.
- **Welcome to Oslo:** engelskspråklig portal driftet av Oslo kommune, med praktisk informasjon for nyankomne internasjonale innbyggere om arbeid, bolig, skole, helse og samfunnsliv. Portalen fungerer som et supplement til Oslopolitan og retter seg mot både arbeidstakere, studenter og familier.
- **Kompetansespor (pilotprosjekt):** initiativ for å redusere saksbehandlingstid for oppholdstillatelser til internasjonale arbeidstakere. Prosjektet involverer blant annet Oslo kommune, Digdir, UDI, politiet, Skatteetaten, UiO, Finans Norge, Antler, SUA, Digital Identitet Norden, Symfoni, BankID, Abelia og Osloregionen. I første fase ble søknadsbehandlingen redusert fra flere uker til tre dager for kvalifiserte kandidater utenfor EU.²⁵
- **EURAXESS Norway:** nasjonal plattform koordinert av Forskningsrådet, som gir informasjon og veiledning til mobile forskere og institusjoner. Gjennom 11 servicesentre ved universiteter og forskningsinstitusjoner tilbys støtte i praktiske spørsmål som opphold, bolig, integrering og familietjenester.
- **Universitetenes velkomsttjenester:** flere universiteter tilbyr egne onboarding- og integreringsprogrammer for internasjonale forskere og studenter.
- **Digitalisering av offentlige tjenester:** UDI, Skatteetaten og IMDi har de siste årene utvidet digitale løsninger for søknadsprosesser, ID-verifisering og skattekortutstedelse, noe som reduserer etableringstiden for utenlandske forskere og arbeidstakere.

Resultater og effekter

Til tross for at Norge i økende grad konkurrerer om internasjonal kompetanse, finnes det ennå ikke noe tydelig nasjonalt mandat eller en samlet strategi for talentattraksjon og mottak. Manglende helhetlig strategi gjør at gevinstene ikke fullt ut omsettes i en tydelig, nasjonal verdikjede fra interesse til etablering.

Norges omdømme- og profileringsinnsats gir tiltrekningseffekter. Landet fremstår internasjonalt som trygt, velorganisert og med høy livskvalitet, og rangeres høyt i talentindekser. Initiativene under Innovasjon Norge styrker synlighet og posisjonering. Det er imidlertid enkelte utfordringer i profileringen av Norges nasjonale merkevare når det gjelder å tiltrekke kompetanse og å posisjonere Norge som en karrieredestinasjon. Fokuset ligger ofte på natur og livsstil, mens karrieremuligheter, innovasjonsmiljøer og urbane kvaliteter i mindre grad løftes frem. Dette, kombinert med høye levekostnader og relativt lave akademiske lønninger, svekker konkurransekraften i enkelte målgrupper.

²⁴ Haugeland Vekst (2025). Satsingsprosjekt i gang: Welcome Hub Haugalandet. Tilgjengelig [her](#).

²⁵ Oslo Business Region (2024). Kompetansespor - a pilot project to accelerate the work visa process for skilled immigrants. Tilgjengelig [her](#).

De målrettede rekrutteringstiltakene har gitt resultater. Forskningsrådets program om å rekruttere 30 til 40 erfarne forskere fra land utenfor Europa har resultert så langt med at 27 forskere er rekruttert, hvorav 23 er fra USA, blant annet fra Cornell University, Harvard, UCLA og Columbia.^{26, 27}

Tiltak for mottak og etablering viser potensial for effektivisering. Universitetet i Oslo deltok som pilotpartner i prosjektet Kompetansespor, der ni kandidater fra land utenfor EU fikk behandlet sine søknader innen tre dager. Resultatene viser at saksbehandlingen for oppholds- og arbeidstillatelser kan effektiviseres betydelig gjennom samarbeid og digitale løsninger som reduserer byråkratiske flaskehalser.²⁸

Det norske systemet for mottakstjenester og integrering består av mange ulike initiativer, men fremstår samtidig som fragmentert. På nasjonalt nivå finnes velutviklede digitale plattformer som Ny i Norge, Study in Norway og Euraxess Norway, som samler viktig informasjon på engelsk om oppholdstillatelse, arbeid, studier og velferdssystemet. Disse kompletteres av lokale plattformer som Oslopolitan og Welcome to Oslo, samt regionale huber som Welcome Hub Agder og Welcome Hub Haugalandet, som tilbyr mer praktisk støtte som hjelp med bolig, språkkurs, nettverkstreff og rådgivning om integrering i lokalsamfunnet. På universitetsnivå tilbyr internasjonale kontorer ved blant annet NTNU og UiT individuell støtte til forskere og studenter.

De regionale initiativene viser også noe økt engasjement. Fylkeskommunene i Norge har enkelte oppgaver knyttet til kompetanseutvikling og tilflytting, men disse er generelt bredt definert og gir stort rom for tolkning. For eksempel er Vestfold engasjert i Invest in Vestfold, en satsing under Invest in Norway, hvor man i motsetning til mange andre regionale initiativer har valgt å inkludere internasjonal talentattraksjon i mandatet, selv om dette tradisjonelt ikke faller innenfor rammen av investeringsfremmende virksomhet.

Oslo Business Region er i ferd med å utvide sin virksomhet, fra tidligere å ha fokusert utelukkende på start-ups og scale-ups, til å utvikle seg mot en bredere rolle som investeringsfremmende aktør for Oslo. Organisasjonen har arbeidet både med å hjelpe oppstartsbedrifter med å rekruttere internasjonal kompetanse og med å legge til rette for etablering på arbeidsmarkedet for medfølgende partnere. Talentattraksjon vurderes å forbli en sentral del av deres mandat også fremover.

På initiativ fra Osloregionen er det etablert et nasjonalt nettverk der rundt tretti organisasjoner samarbeider. Gjennom nettverket National Talent Attraction Network diskuteres det felles utfordringer, deles erfaringer og drives påvirkningsarbeid for å styrke Norges evne til å tiltrekke og ta imot internasjonal kompetanse, inkludert forskere.

De mange aktørene med kommuner, regioner, universiteter, organisasjoner og næringsliv, skaper et rikt økosystem, men helhetsinntrykket kan oppleves som fragmentert og vanskelig å navigere for dem som er nye i landet. For internasjonale forskere og studenter kan dette bety at de ikke fullt ut finner eller benytter seg av tjenestene som faktisk finnes.

²⁶ Forskningsrådet (2025). Henter 14 internasjonale toppforskere til Norge gjennom ny ordning. Tilgjengelig [her](#).

²⁷ Khrono (2025). 13 nye internasjonale topp-forskere til Norge. Tilgjengelig [her](#).

²⁸ Oslo Business Region (2024). Kompetansespor - a pilot project to accelerate the work visa process for skilled immigrants. Tilgjengelig [her](#).

3 Oversikt over utenlandske forskere i Norge i dag

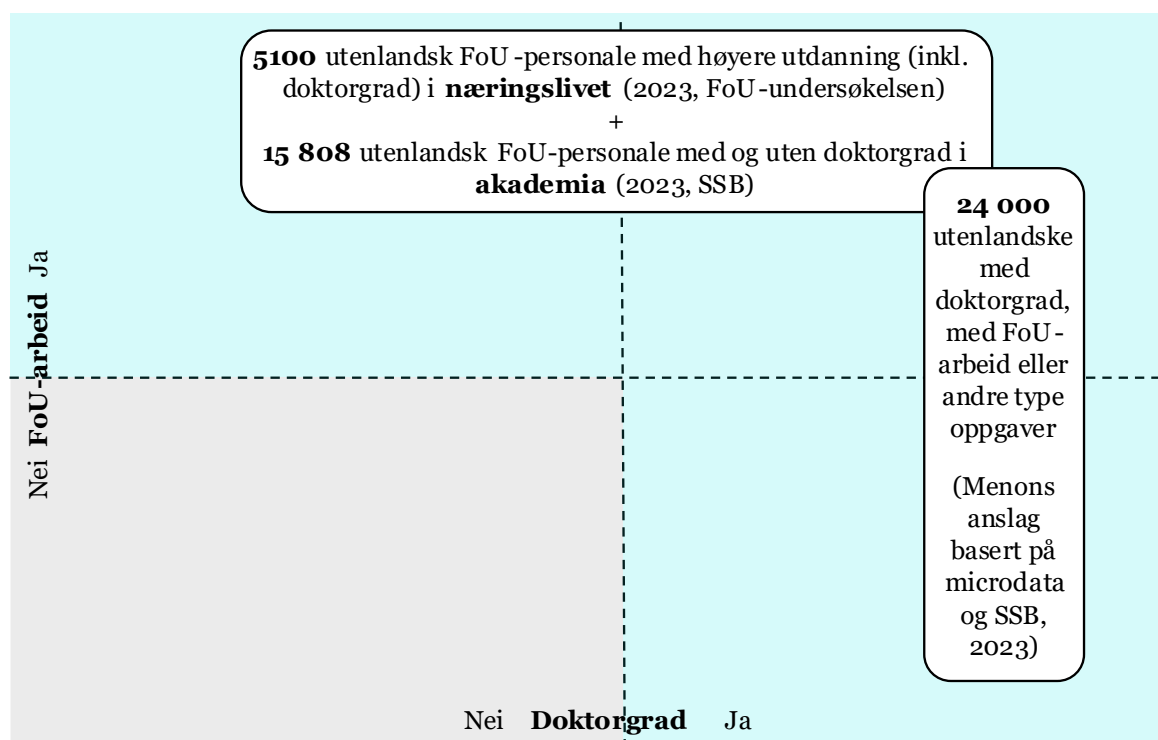
Utenlandske forskere utgjør en betydelig, og voksende, del av forskningsmiljøet i Norge, og er særlig representert innen **akademia, kunnskapstjenester og helsesektoren**. Den store overvekten av de utenlandske forskerne i Norge kommer fra europeiske land, og særlig mange fra Tyskland. Omtrent halvparten av utenlandske doktorgradsstudenter blir værende i Norge etter fullført grad.

I dette kapitlet gir vi en oversikt over utenlandske forskere og personer med doktorgrad i Norge. Vi ser på utviklingen over tid og kjennetegn ved forskerne. Tilgjengelig statistikk gir ikke en fullstendig oversikt over utenlandske forskere i Norge. Det er derfor nødvendig å benytte flere datakilder, samt å anslå enkelte utviklingstrekk basert på annen informasjon. Blant annet skyldes manglende data at det ikke er registrert detaljert informasjon om utdanningsnivå til alle utlendinger i Norge.

3.1 Overordnet mønster for utenlandske forskere i Norge

Figuren under illustrerer overordnede funn fra statistikkgjennomgangen, hvor ulike deler av statistikken til sammen gir et bilde av den utenlandske forskerpopulasjonen i Norge. Vår definisjon av forskere inkluderer personer som 1) har doktorgrad, og/eller 2) har FoU-arbeidsoppgaver (se kapittel 1.3 for vår tilnærming). Vi vet ikke hvor mye de to gruppene overlapper.

Figur 3-1: Illustrasjon av statistikk om antall utenlandske forskere i Norge.



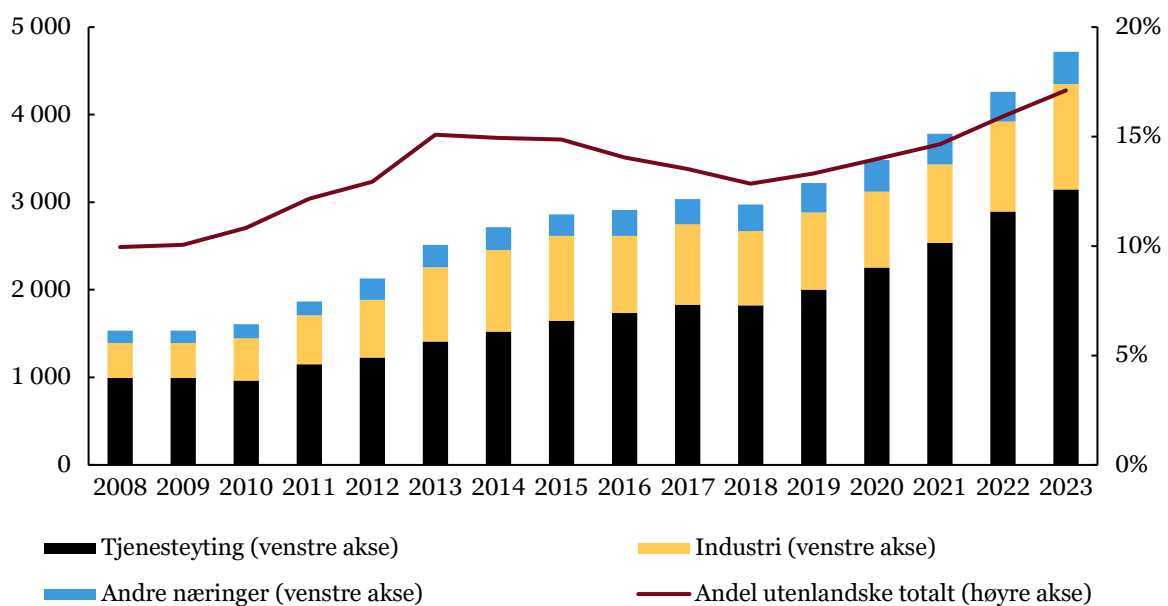
De ulike tallene i figuren over kommer fra ulike kilder, og er beregnet med ulike metoder. Det er betydelig usikkerhet i disse tallene. Særlig gjelder dette anslaget for antall utenlandske personer med doktorgrad, som er anslått basert på en antagelse om at nær alle doktorgrader hvor statsborgerskap ikke er registrert er utenlandske. FoU-personale i akademia er beregnet av SSB basert på antagelser om hvilke stillingstitler som innebærer FoU-arbeid. FoU-personale i næringslivet er basert på innrapporterte tall i FoU-undersøkelsen som går ut til arbeidsgivere. I delkapitlene nedenfor går vi nærmere inn på grunnlaget for våre anslag.

3.2 Utenlandsk FoU-personale

3.2.1 Utenlandske FoU-personale i næringslivet

I FoU-undersøkelsen svarer respondentene også på hvor mange FoU-personale med høyere utdanning og utenlandsk statsborgerskap det er i bedriften. I 2023 utgjorde de utenlandske ca. 5100 personer av FoU-personalet i næringslivet hos bedrifter med flere enn fem sysselsatte.²⁹ Figuren under viser utvikling i antall og andel utenlandske FoU-personale over tid.

Figur 3-2: Utvikling i antall (venstre akse) og andel (høyre akse) utenlandske FoU-personale med høyere utdanning i næringslivet. Innrapporterte tall fra FoU-undersøkelsen, sendt til bedrifter med flere enn 10 sysselsatte. Kilde: SSB, tilsendt Menon på forespørsel.



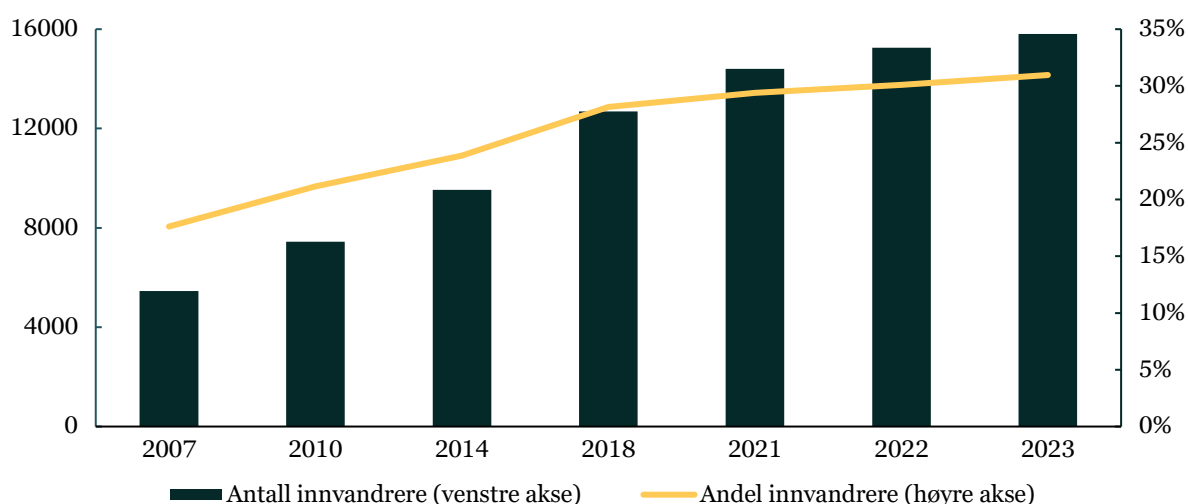
Som figuren over viser, har antallet utenlandsk FoU-personale med høyere utdanning i næringslivet økt kraftig over tid, spesielt i tjenesteytende sektor. Andelen utenlandsk FoU-personale av alle FoU-ansatte har samtidig økt fra 10 prosent i 2008, til 17 prosent i 2023. I denne perioden har antall innrapportert FoU-personale i næringslivet nær doblet seg (fra 15 000 til 28 000), og utenlandsk FoU-personale står dermed for om lag en femtedel av veksten. Tallene er basert på innrapporterte tall fra FoU-undersøkelsen, og må tolkes i lys av at respondentene ikke alltid har informasjon om statsborgerskap til ansatte i bedriften, samt at dette er en utvalgsundersøkelse.

²⁹ Norges forskningsråd. (2025). *Mangfold blant forskere*. Indikatorrapporten. Tilgjengelig [her](#).

3.2.2 Utenlandsk FoU-personale i akademia og helseforetak

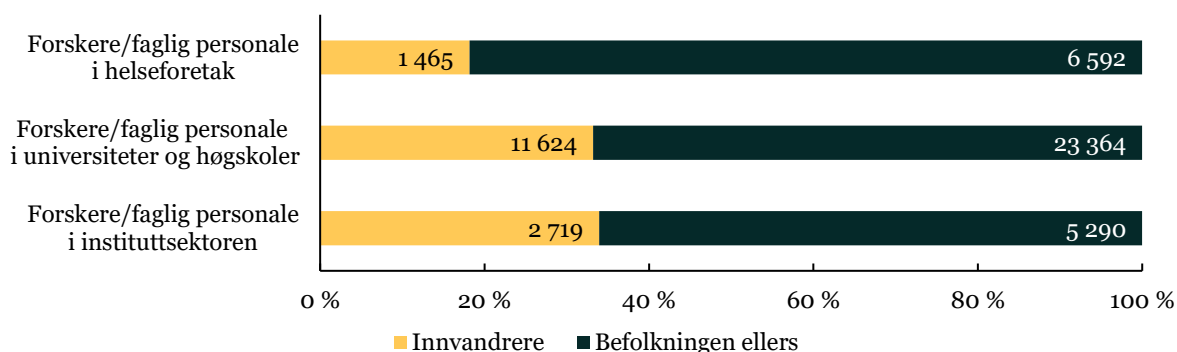
Akademia, her forstått som UH-sektoren, instituttsektoren og helseforetak, er arbeidssted til mange av de utenlandske forskerne. SSB lager egen statistikk over forskere/faglig personale i akademia. Forskere/faglig personale er identifisert fra stillingstitler og er definert som personer som utfører forskeroppgaver. Gruppen omfatter alt fra universitetsprofessorer til leger og andre ansatte på sykehus som gjør noe forskning, med og uten doktorgrad. I figuren under ser vi at utenlandske ansatte utgjør om lag 30 prosent av alt FoU-personale i denne sektoren i 2023, opp fra 18 prosent i 2007. Det er med andre ord en langt større utenlandsk andel i akademia og helseforetakene enn i næringslivet, men i begge sektorer har veksten over tid vært høy.

Figur 3-3 Utvikling i antall (venstre akse) og andel (høyre akse) innvandrere som er FoU-ansatte i UH-sektoren, forskningsinstitutter og helseforetak. Kilde: SSB tabell 13930



Figur 3-4 viser forskere/faglig personale i de ulike delene av akademia fordelt mellom innvandrere³⁰ og befolkningen ellers.

Figur 3-4: Forskere/faglig personale i ulike deler av akademia i Norge, fordelt mellom innvandrere og befolkningen ellers. År 2023. Kilde: SSB tabell 13920



³⁰ Innvandrere er definert som er født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre, mens en utenlandsk statsborger er en person som har et annet statsborgerskap enn norsk, og kan være både innvandrer og person som er født i Norge med utenlandsk statsborgerskap. Trolig overlapper de to gruppene i stor grad.

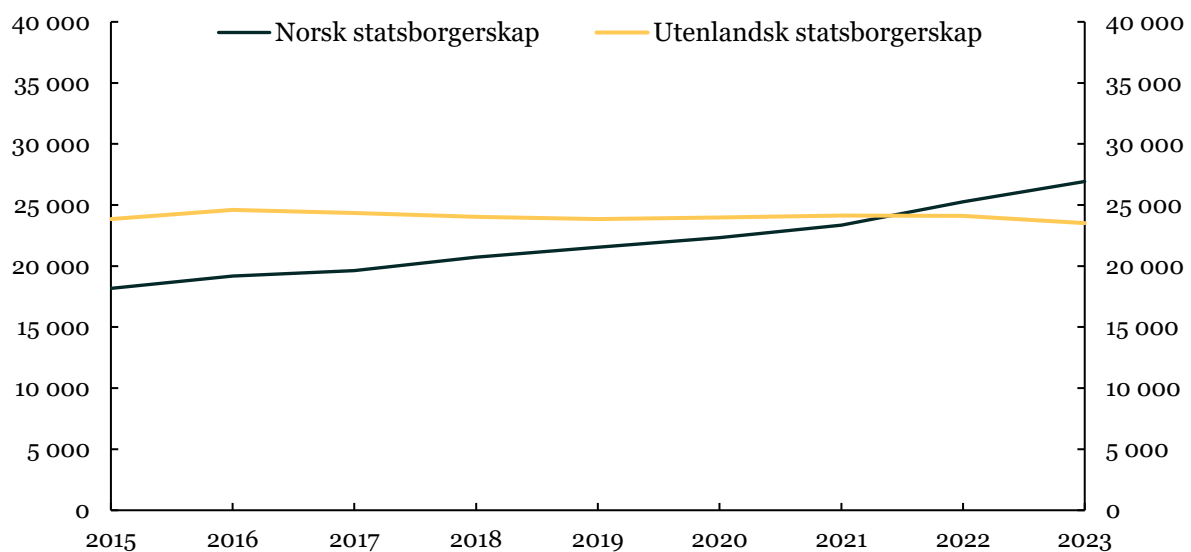
Andelen innvandrere er størst innen instituttsektoren (34 prosent), deretter UH-sektoren (33 prosent) og lavest innen helseforetak (18 prosent).

3.3 Utenlandske personer med doktorgrad

Offentlig statistikk for utdanningsnivå for utenlandske statsborgere er mangelfull. Det handler primært om at det ikke systematisk samles inn informasjon om utdanning hos de som flytter til Norge.³¹ For å nærme oss et dekkende bilde av antall utenlandske personer med doktorgrad, baserer vi oss på tilgjengelige data og samtaler med SSB. Våre estimater er basert på en antagelse om at nær alle doktorgrader der vi ikke har informasjon om statsborgerskap er utenlandske. I vedlegg D har vi redegjort nærmere for metoden bak dette anslaget.

Med tilgjengelige sekundærdata har vi anslått det samlede antall utenlandske personer med doktorgrad i Norge i 2023 til 24 000. Utenlandske forskere utgjør dermed en stor del av alle med doktorgrad i Norge (47 prosent). Til sammenligning var det 27 000 norske personer med doktorgrad på samme tidspunkt, som vist i Figur 3-5. Dette trekker i retning av at en stor andel av utenlandske statsborgere med doktorgrad ikke arbeider i FoU-rettete yrker.

Figur 3-5: Antall personer med doktorgrad i Norge over tid, fordelt på norsk og utenlandsk statsborgerskap. Kilde: SSB microdata, bearbeidet av Menon Economics.*



* Se vedlegg D for nærmere forklaring av estimatet.

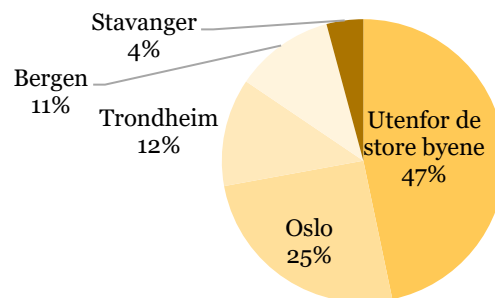
Selv om det er betydelig usikkerhet rundt nivået på antall utenlandske statsborgere med doktorgrad, så er det mindre grunn til å knytte usikkerhet rundt endringen over tid, ettersom metoden er den samme over kartleggingsperioden. Antallet utenlandske personer med doktorgrad har vært nokså stabilt siden 2015, mens antall norske har økt, fra 19 000 i 2015 til 27 000 i 2023. Sett i lys av det

³¹ SSB har tidligere sendt ut spørreundersøkelser til innvandrere i Norge som ikke har registrert utdanningsnivå, sist i 2011. Andel innvandrere med ukjent utdanning ble da redusert fra 43 prosent til 20 prosent, men har økt jevnlig siden. I senere tid har SSB brukt statistiske metoder for å estimere utdanningsnivå, men på høyere aggregeringsnivå enn doktorgradsnivå. Det innebærer større usikkerhet å bruke slike metoder på mindre populasjoner.

økende antallet utenlandsk FoU-personale i både næringslivet og academia er dette et overraskende mønster.

Vi finner utenlandske personer med doktorgrad til stede i hele landet, som vist i Figur 3-6 under.

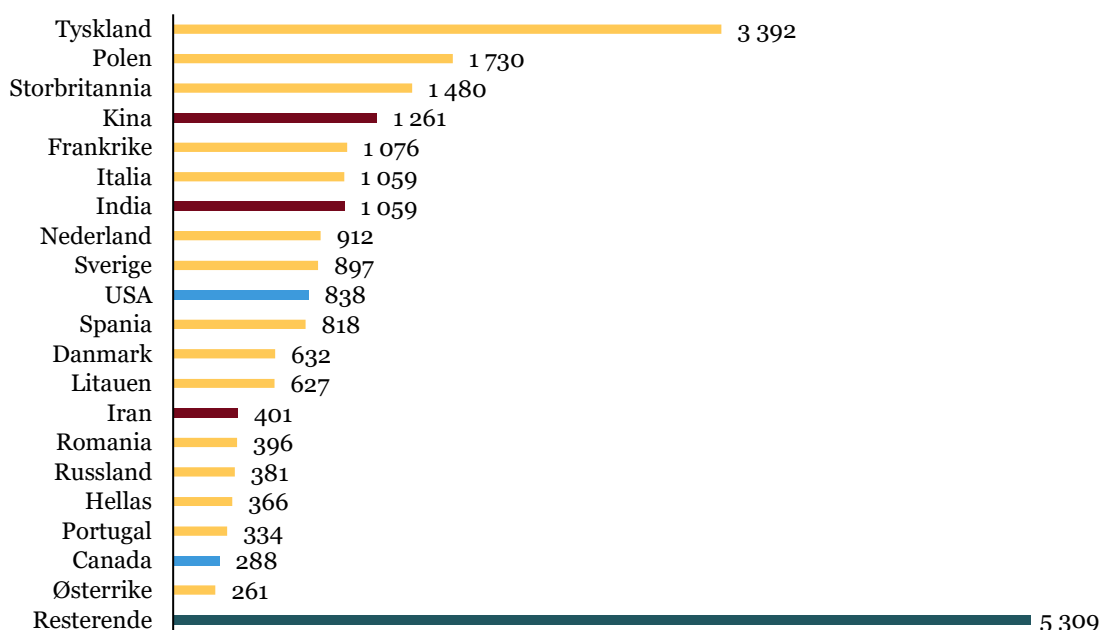
Figur 3-6: Fordeling av bosted i Norge for utenlandske personer med doktorgrad. År 2023. Kilde: SSB microdata.



Som figuren viser, bor det mange utenlandske forskere utenfor storbyene. Dette kan ha sammenheng med at store deler av utenlandske forskere jobber i helsesektoren (se kapittel 3.3.2), som er spredd utover hele landet. Andelen utlendinger sammenlignet med andel norske med doktorgrad er relativt lik over hele landet, med unntak for Stavanger som skiller seg ut med en større andel utenlandske doktorgrader. Vi vet ikke sikkert hva som er årsaken til dette, men en mulig forklaring kan være at offshoreindustrien i byen tiltrekker seg utenlandsk arbeidskraft med forskerkompetanse.

De fleste utenlandske forskerne (personer med doktorgrad) i Norge kommer fra europeiske land, som vist i Figur 3-7.

Figur 3-7: Personer i Norge med registrert doktorgrad og utenlandsk statsborgerskap, fordelt på statsborgerskap. Europeiske land i gult, asiatiske land i rødt, amerikanske i blå, og resterende i mørk grønn. År 2023. Kilde: SSB microdata, bearbeidet av Menon.*



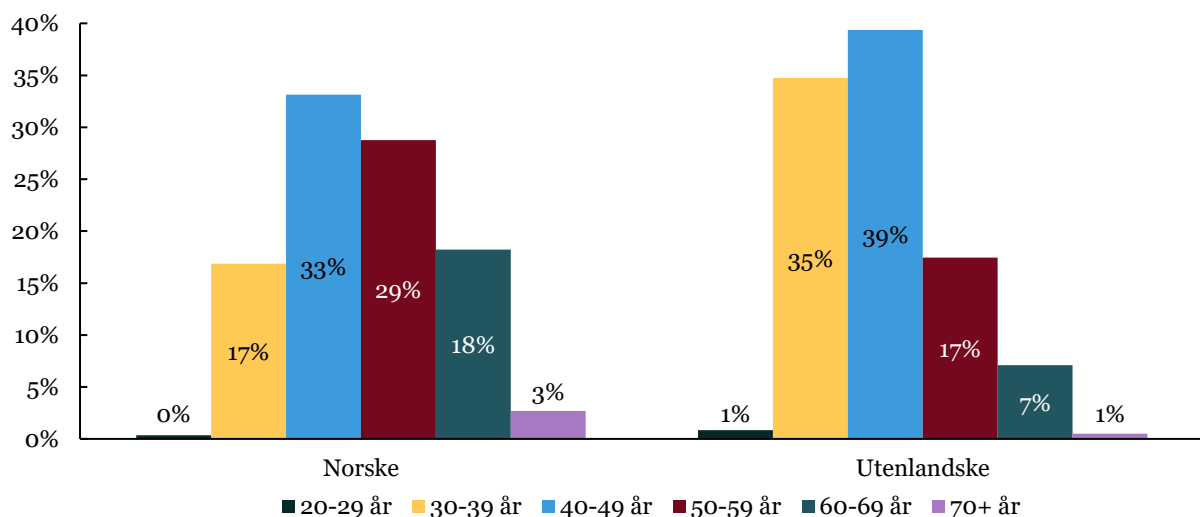
*Se vedlegg D for nærmere forklaring av estimatet.

Som figuren over viser, dominerer europeiske land statistikken over utenlandske forskere i Norge. Årsakene til at enkelte land dominerer er sammensatte. For det første kan geografisk og kulturell nærhet, kombinert med lave barrierer for å arbeide i Norge, spille en rolle særlig for nordiske og andre nord-europeiske land. For det andre kan tette relasjoner til Norge gjennom handel, forsknings- og utviklingssamarbeid eller turisme bidra, slik som for Tyskland og USA. For det tredje kan enkelte land ha et sterkt fokus på forskning, også innen sterke norske fagfelt som petroleumsforskning – som Iran, Tyskland og USA. Til slutt innebærer et stort folketall at land som Kina, Polen, Tyskland, India og USA naturlig vil ha flere personer representert i Norge.

3.3.1 Alder og livssituasjon for utenlandske forskere med doktorgrad

De utenlandske forskerne er gjennomgående yngre enn de norske. Dette kan delvis forklares med at antall av utenlandske forskere har økt de siste årene. Figur 3-8 viser fordeling av norske og utenlandske personer med doktorgrad på ulike aldersgrupper. De utenlandske forskerne er yngre enn de norske – 75 prosent er under 50 år, til sammenligning med 50 prosent av de norske.

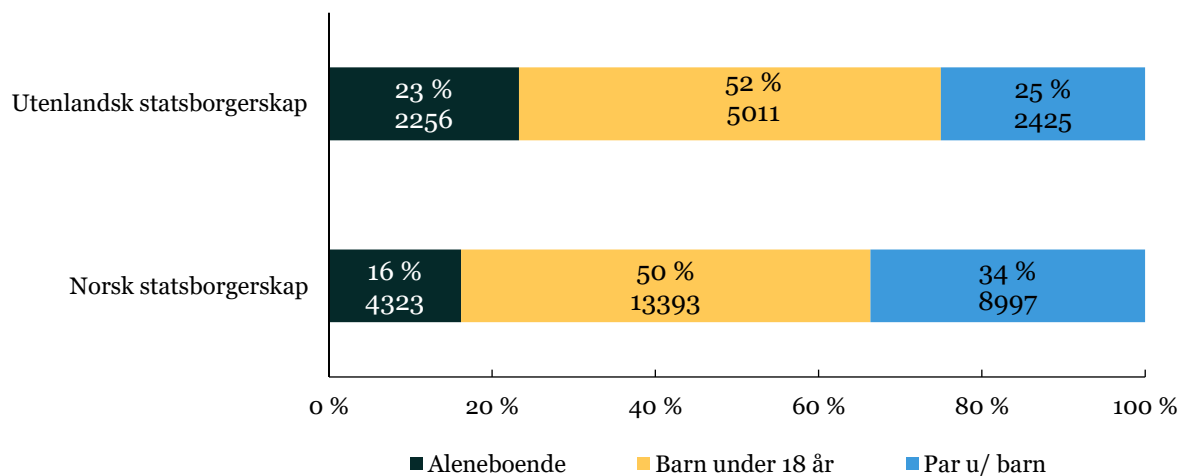
Figur 3-8: Personer i Norge med doktorgrad fordelt på norsk og utenlandsk statsborgerskap, inndelt i aldersgrupper. År 2023. Kilde: SSB microdata.



Kjønnsbalansen hos utenlandske forskere er nokså lik den norske, med 56 prosent menn hos de utenlandske og 54 prosent menn hos de norske. Vi kan anta at kjønnsbalansen generelt er jevnere for yngre forskere, i så fall kan den lave forskjellen delvis forklares av at de utenlandske statsborgerne er yngre enn de norske.

Alder kan også gi indikasjoner på livssituasjon, ved at en større andel yngre for eksempel kan indikere flere aleneboende. Figur 3-9 under viser livssituasjon for norske og utenlandske statsborgere.

Figur 3-9: Livssituasjon for personer i Norge med doktorgrad fordelt på norsk og utenlandsk statsborgerskap. År 2023. Kilde: SSB microdata

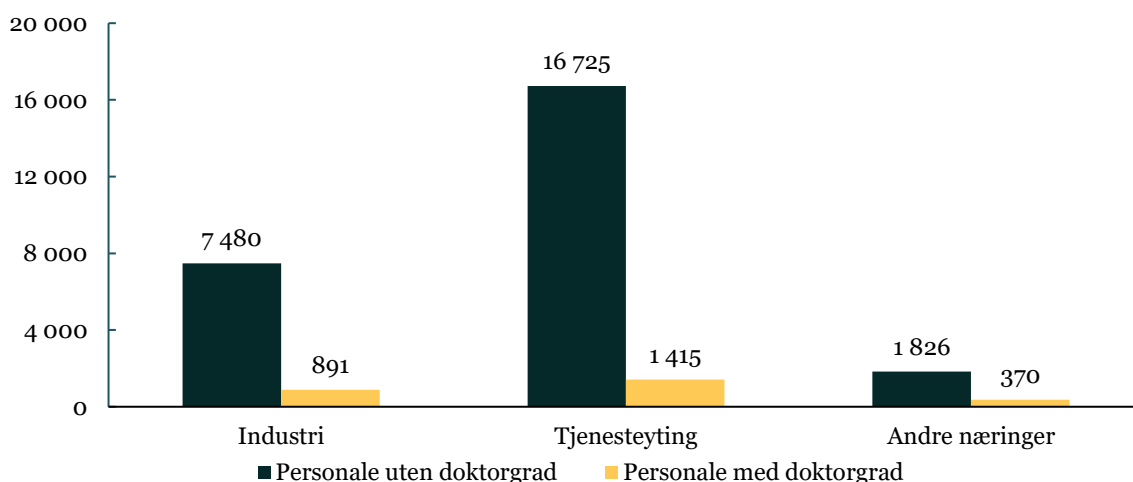


En større andel av de utenlandske forskerne med doktorgrad er aleneboende sammenlignet med norske, mens en mindre andel er par uten barn. Omtrent halvparten av både norske og utenlandske forskere har barn. Det er grunn til å tro at den høye andelen utenlandske forskere med barn påvirker hvilke faktorer forskerne vektlegger når de velger om de skal bli værende i Norge. Det kan også tenkes at den høye andelen henger sammen med norske velferdsordninger for barnefamilier, for eksempel god tilgang på billige barnehager.

3.3.2 Utenlandske ansatte med doktorgrad i ulike næringer

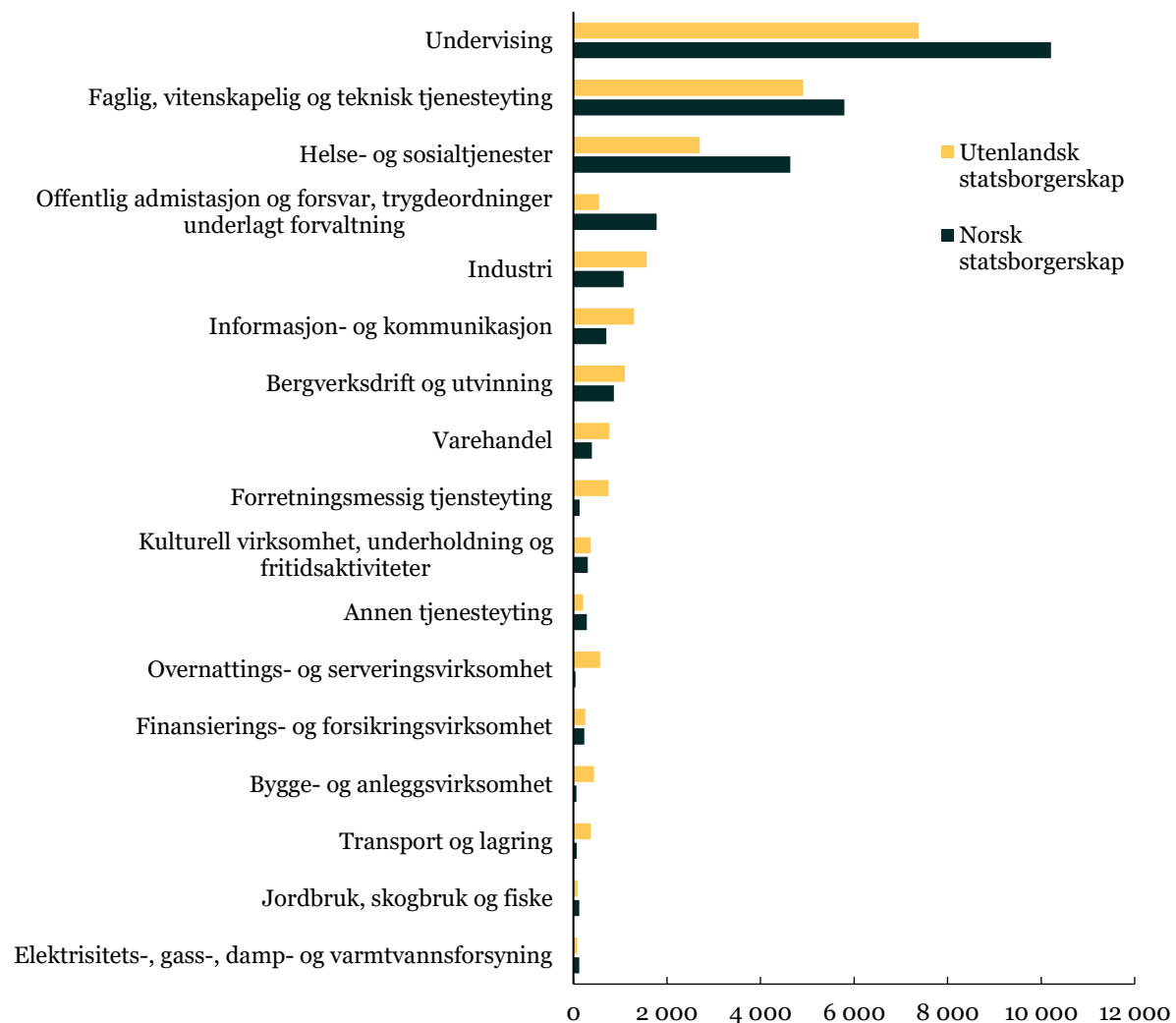
Både personer med og uten doktorgrad gjør FoU-arbeid i næringslivet. FoU-undersøkelsen til SSB viser at brorparten av FoU-årsverkene i næringslivet er utført av personale uten doktorgrad, som vist i Figur 3-10. Dersom disse tallene er riktige, står ansatte med doktorgrad bare for drøye 10 prosent av FoU-årsverkene i næringslivet. Trolig er det derfor også langt flere utenlandske FoU-arbeidere *uten* doktorgrad enn *med* doktorgrad.

Figur 3-10: FoU-årsverk (norske og utenlandske) i næringslivet fordelt på næring, og personale med og uten doktorgrad. År 2023. Kilde: SSB-tabell 07968



Særlig jobber mange utenlandske statsborgere med doktorgrad, i sektorene for undervisning, faglig/vitenskapelig/teknisk tjenesteyting, samt helse- og sosialtjenester (se Figur 3-11 nedenfor). Denne næringsfordelte statistikken dekker også akademien og helseforetakene, og undervisning inkluderer derfor tradisjonelle forskerstillinger i akademien, mens helse- og sosialtjenester kan inkludere yrkesgrupper hvor mange tradisjonelt tar doktorgrad, eksempelvis leger og psykologer.

Figur 3-11: Fordeling av norske og utenlandske statsborgere med doktorgrad i Norge på ulike næringer. År 2019. Kilde: SSB microdata, og beregninger av Menon Economics*



*Se vedlegg D for nærmere forklaring av estimatet.

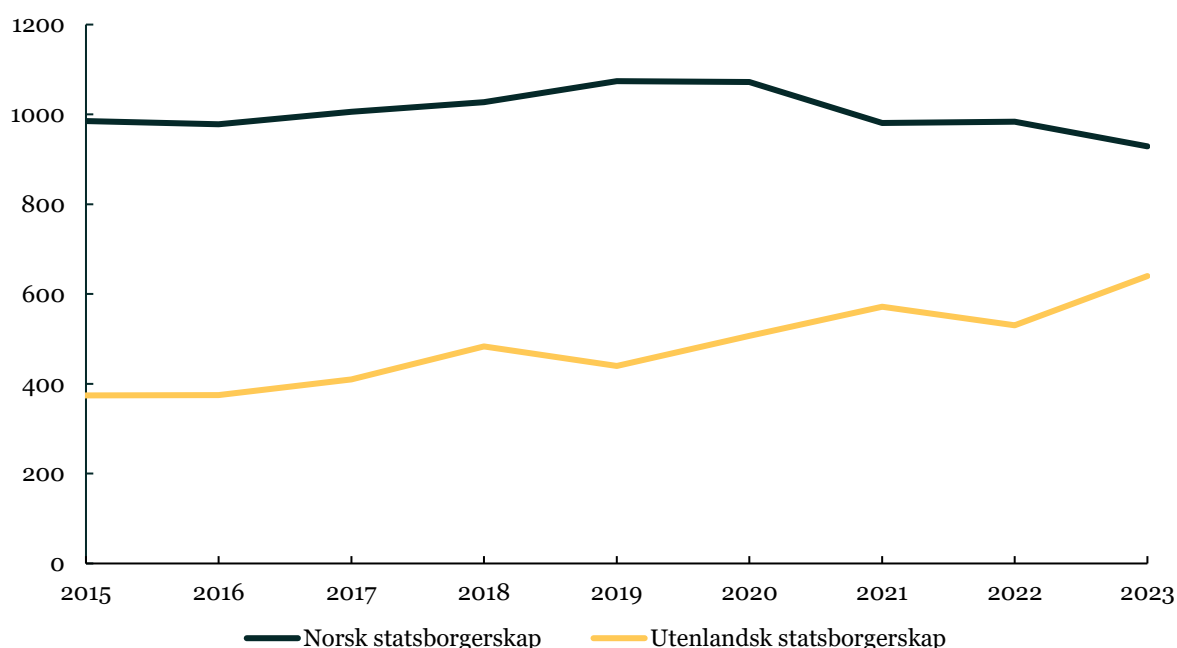
Utenlandske personer med doktorgrad er overrepresenterte innen industri, forretningsmessig tjenesteyting, informasjon- og kommunikasjon (IKT), og transport og lagring.

Det er en relativt høyere andel av nordmenn med doktorgrad som arbeider innen helse- og sosialtjenester. Det er sannsynlig at mange av disse er leger og annet helsepersonale, og at det er høyere krav til norskferdigheter i denne næringen. Det samme gjelder undervisning, hvor det også er en høyere andel nordmenn.

3.4 Doktorgrader avlagt av utenlandske statsborgere i Norge

En viktig kilde til nye utenlandske forskere i Norge er doktorgradsstudenter som blir igjen i Norge etter avlagt doktorgrad. Antallet doktorgradsstudenter i Norge har blitt langt større de siste årene, og andelen utenlandske doktorgradsstudenter vokser jevnt, som vist i Figur 3-12. Veksten i antall utenlandske doktorgradsstudenter og hva som skjer med dem etter avlagt avhandling er tidligere drøftet i Forskningspolitikk nr 3/2020 og i Reiling mfl. (2020)³². Mange av mønstrene vi avdekker i dette kapitlet er også omtalt i disse to publikasjonene.

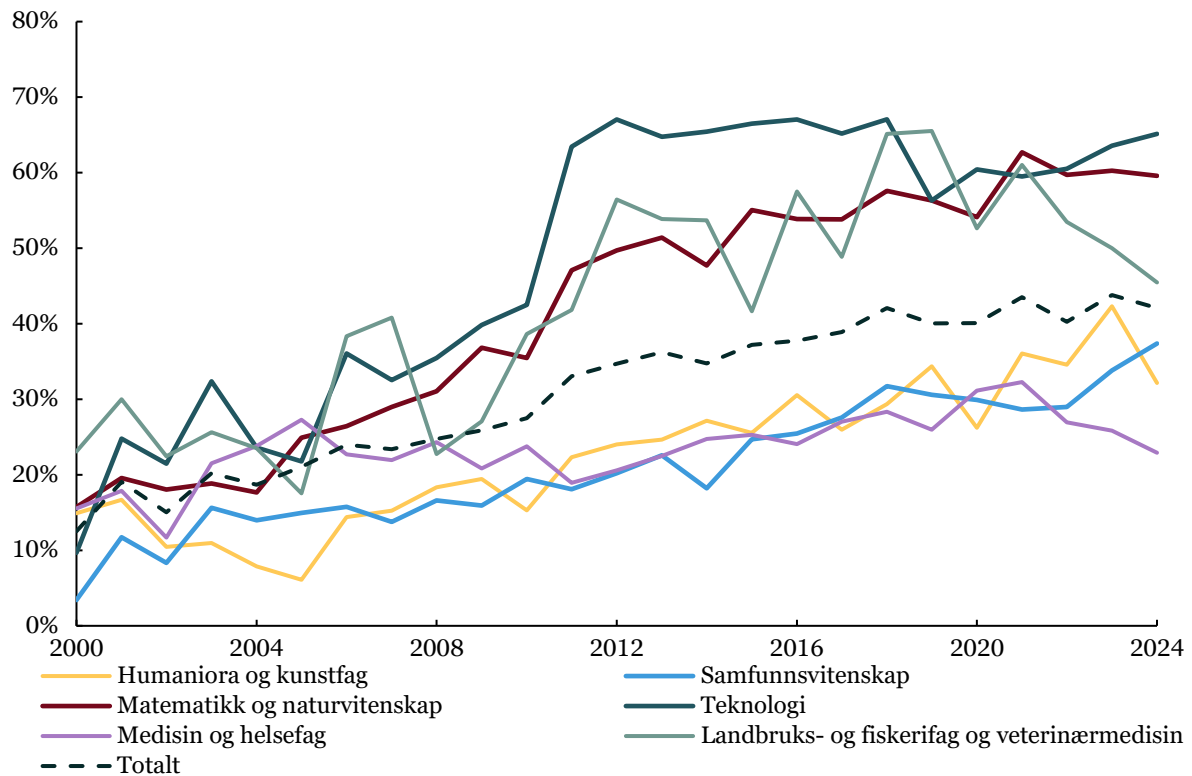
Figur 3-12: Årlig antall personer som har avlagt doktorgrad i Norge, i perioden 2015-2023, fordelt på norsk og utenlandsk statsborgerskap. Kilde: SSB-tabell 13895



Antall personer som har avlagt doktorgrad i Norge har nesten tredoblet seg i 2023 sammenlignet med 2009, med særlig sterk vekst de første årene. Mens det har vært en svak nedgang i antall nye norske doktorgrader per år, har antall utenlandske økt (se figuren over).

³² Reiling, Rune Borgan Madsen, Aleksander Årnes Ulvestad, Marte E.S. (2020) *Doktorgradsundersøkelsen 2019: En spørreundersøkelse blant doktorer (ph.d.) som disputerte i 2013, 2014 eller 2015*. NIFU Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.

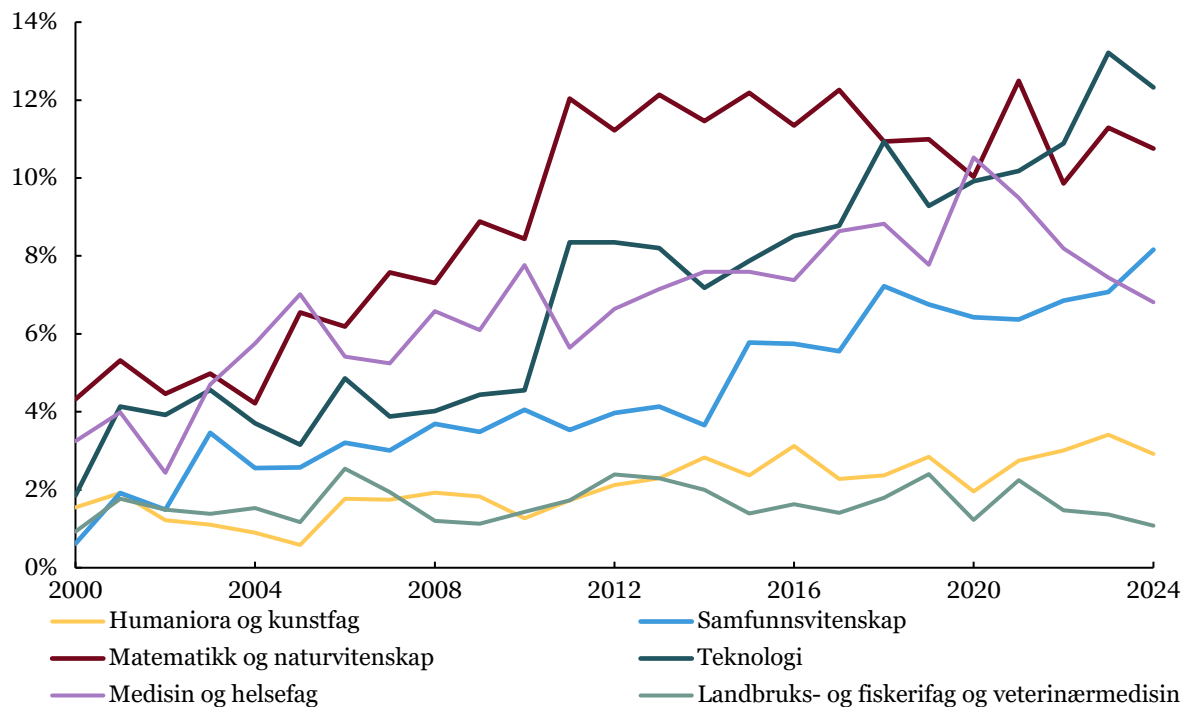
Figur 3-13: Utvikling i utenlandske statsborgeres andel av doktorgrader avlagt i Norge innen ulike fagområder, i perioden 2000-2024. Kilde: SSB tabell 13522



I figuren over ser vi at den utenlandske andelen av alle avlagte doktorgrader har økt fra under 20 prosent i 2000 til over 40 prosent i 2024. Totalt er over 30 prosent av personer som avla doktorgrad i perioden utenlandske statsborgere. Andelen er særlig høy innen teknologifag og naturvitenskap (henholdsvis 65 og 60 prosent i 2024), og trenden fortsetter oppover.

I figuren nedenfor har vi beregnet de utenlandske statsborgeres doktorgrader i ulike fagområder som andel av alle doktorgrader som er avlagt i Norge. Over 20 prosent av alle avhandlinger i Norge i perioden 2000-2024 ble levert av utenlandske studenter innen fagområdene teknologi og naturvitenskap. Innen samfunnsvitenskap er trenden for denne andelen raskt voksende, mens trenden for medisin, humaniora og andre fagfelt er flat eller fallende. Bildet preges med andre ord av et stort og voksende antall utenlandske doktorgrader innen realfagene.

Figur 3-14: Utvikling i avlagte doktorgrader innen ulike fagområder av utenlandske statsborgere, som andel av alle avlagte doktorgrader, i perioden 2000-2024. Kilde: SSB tabell 13522

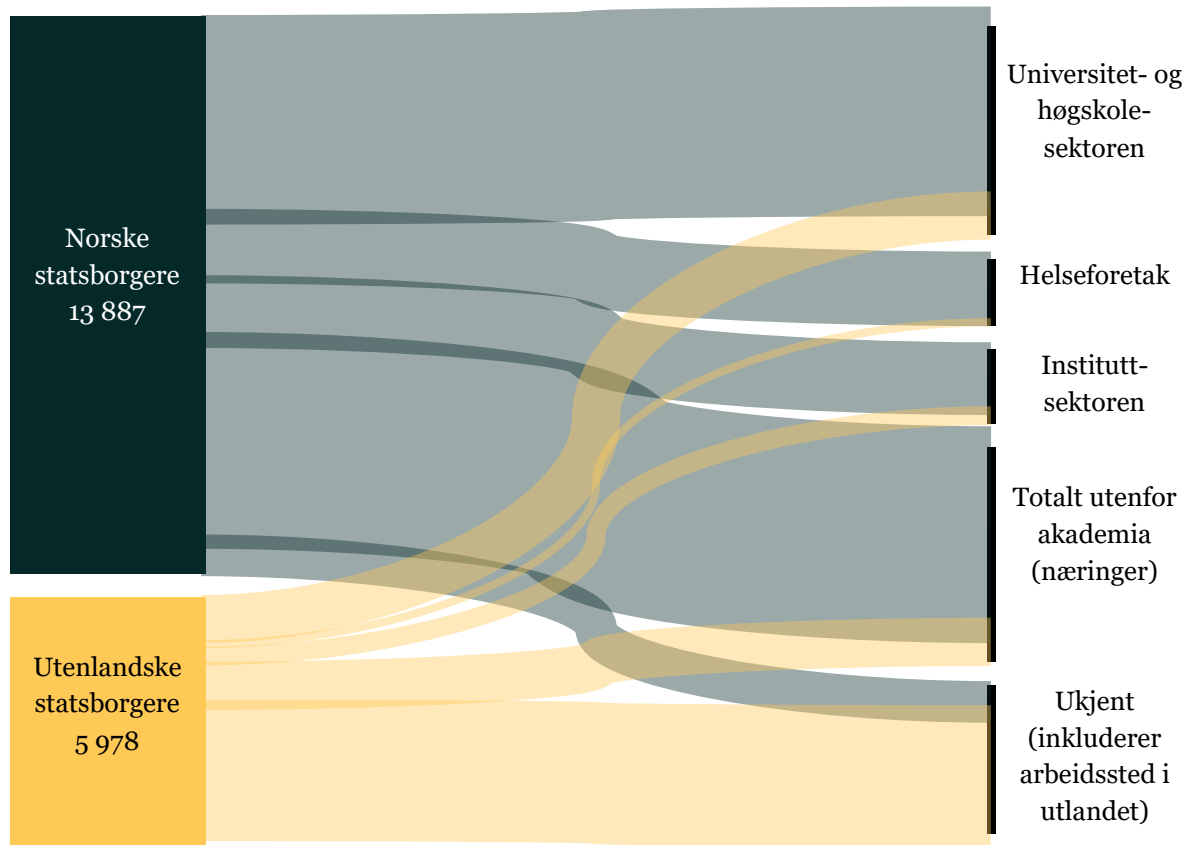


3.4.1 Hvor går de utenlandske doktorandene etter disputas?

Om lag halvparten av doktorgradsstudentene blir igjen i Norge etter avlagt doktorgrad. Det ser vi av statistikk over arbeidssted for personer som avla doktorgrad i Norge i perioden 2009-2023, illustrert i Figur 3-15. Totalt 53 prosent av de utenlandske som avga doktorgrad i perioden har flyttet til utlandet eller har ukjent arbeidssted, mot 7 prosent av de norske.

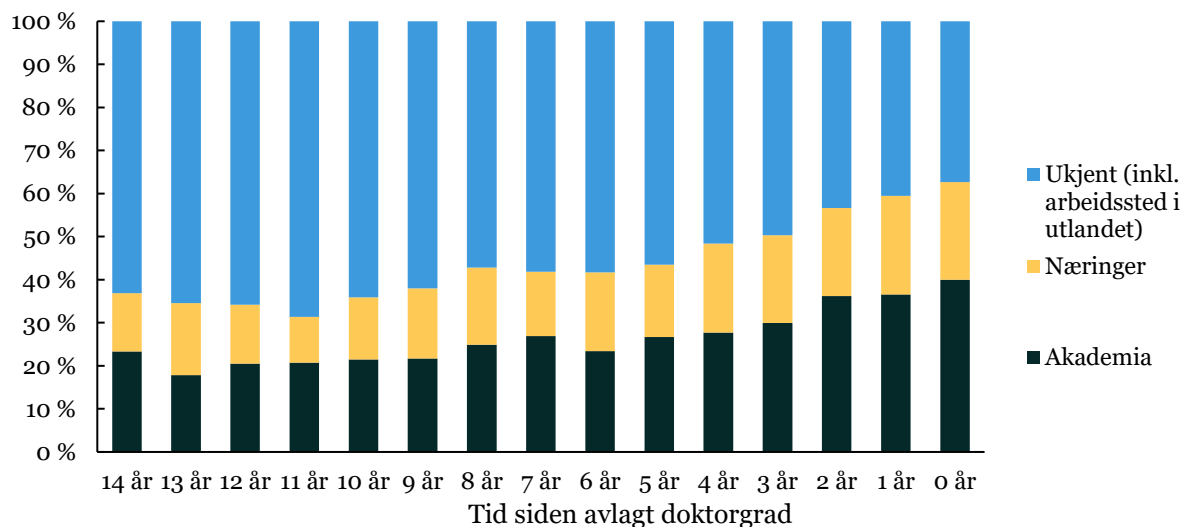
Av de utenlandske som har blitt i Norge, ligner fordelingen av arbeidsplasser på den norske, men med relativt færre som arbeider i helseforetak. Av figuren ser vi at i underkant av 3000 av de utenlandske som har tatt doktorgrad i Norge i perioden 2009 til 2023 har arbeidsssted i Norge i 2023. Til sammenligning har vi estimert godt over 23 000 personer i Norge med doktorgrad og utenlandsk statsborgerskap. Dermed har de fleste utenlandske med doktorgrad i Norge høyst sannsynlig tatt sin doktorgrad i utlandet.

Figur 3-15: Arbeidssted for norske og utenlandske statsborgere som har avlagt doktorgrad i Norge. Avlagt doktorgrad år 2009-2023, arbeidssted i år 2023.
Kilde: SSB-tabell 13895



Andelen av utlendinger som har valgt å bli igjen i Norge er fallende jo lenger det er siden fullført doktorgrad, som vist i figuren under.

Figur 3-16: Fordeling av arbeidssted i 2023 for utenlandske statsborgere som har avlagt doktorgrad i Norge 0-14 år tilbake i tid. Kilde: SSB tabell 13895



I samme år som graden er avlagt har ca. 40 prosent av doktorandene reist ut av landet eller står uten kjent norsk arbeidsgiver. Denne andelen øker gradvis jo lenger det er siden fullført doktorgrad, og når sin høyeste verdi etter 11 år da over 70 prosent har forlatt Norge. Vær oppmerksom på at dette mønsteret kun er kartlagt for status i 2023, men vi har ingen gode grunner til å forvente at mønsteret så annerledes ut dersom man så seg i bakspeilet for året 2020 eller 2015 eller et annet år.

I vår surveyundersøkelse som rekker ut til 624 utenlandske personer som har doktorert i Norge de siste ti årene, finner vi igjen mønsteret omtalt over. 40 prosent av doktorandene hadde flyttet ut av Norge og fordelingen mellom fagfelt er svært lik. Vi ser ingen tendens til at de med doktorgrad innen realfagene (med stor mangel på arbeidskraft) har høyere sannsynlighet for å bli enn de med doktorgrad innen humaniora, samfunnsfag, medisin og helsefag.

Tabell 3-1: Status for utenlandske personer med avlagt doktorgrad i Norge de siste fem årene.
Kilde: spørreundersøkelse av Menon Economics

	Alle (N=624)	Naturvitenskap og teknologi (N=377)	Humaniora og samfunnsvitenskap (N=116)	Medisin og helsefag (N=88)
Flyttet ut av Norge	39 %	40 %	40 %	39 %

3.5 Kunnskapsoppsummering – dagens situasjon

Gjennomgangen i dette kapitlet viser at utenlandske statsborgere representerer en stadig større andel av FoU-personalet i Norge. Vi ser dette mønsteret både i næringslivet (17 prosent i 2023), innen akademia (drøye 35 prosent i 2023) og innen helsesektoren (drøye 20 prosent). Vi kan trygt si at forsknings-Norge er avhengig av den utenlandske forskerkompetansen.

En klart dominerende andel av FoU-personellet i næringslivet har ikke doktorgrad. Innen akademia må man derimot forvente at de aller fleste FoU-ansatte har doktorgrad. Kanskje er doktorgradsandelen noe høyere for FoU-personell som har utenlandsk statsborgerskap, men det ingen grunn å forvente at andelen skal avvike markant for disse. Når dette er sagt, så finner vi at det samlede antallet utenlandske statsborgere med doktorgrad i Norge er høyt. Ifølge våre anslag utgjør de nesten halvparten av alle med doktorgrad i Norge i 2023. Det innebærer nok at mange utenlandske statsborgere med doktorgrad ikke arbeider med FoU i dag. Vi finner en uforholdsmessig stor andel utenlandske arbeidstakere med doktorgrad i næringer som IKT, forretningsmessig tjenesteyting, industri og teknisk vitenskapelige tjenester.

Veksten i antallet utlendinger med doktorgrad er derimot lav og langt svakere enn veksten i antall norske statsborgere med doktorgrad. En kilde til vekst i dette antallet er doktorgrader avlagt i Norge av utenlandske statsborgere. Disse sto for 42 prosent av alle godkjente avhandlinger i 2023, som er mer enn en dobling av andelen fra 2000. Utenlandske statsborgere som doktorerte innen teknologifag og naturvitenskap sto for ikke mindre enn drøye 20 prosent av alle avhandlinger i Norge i 2023. Et sentralt problem er at dette vekstbidraget dempes kraftig av at en stor andel av disse reiser ut av landet etter avlagt avhandling. I løpet av de første fem årene har drøye 40 prosent forlatt landet, og status for 2023 tilsier at 70 prosent har forlatt landet etter 11 år. Vi ser ingen tegn til at utflyttingen er lavere for doktorander innen realfag. Et slikt frafall utgjør ikke noe vesentlig problem dersom det samtidig flyter mange med relevante doktorgrader fra andre land inn til Norge, men tallene trekker i retning av at dette synes ikke å være en tilstrekkelig motkraft.

4 Barrierer og tilretteleggere for å jobbe i Norge som utenlandsk forsker

Utenlandske forskere opplever Norge som et trygt og attraktivt land å bo og arbeide i, men møter samtidig flere barrierer knyttet til etablering og det å bli værende over tid. Små forsknings- og innovasjonsmiljøer og svake koblinger mellom akademia og næringsliv ser ut til å begrense karrieremulighetene. I tillegg oppleves lønnsnivået som lavt i forhold til leviekostnader, og flere trekker frem utfordringer knyttet til språk, sosial integrering og byråkratiske prosesser. Samtidig trekkes norske arbeidsforhold, lite hierarkisk kultur, høy grad av tillit og gode velferdsordninger frem som viktige grunner til å bli i Norge. Mange verdsetter også naturen og livskvaliteten. Det norske utdanningssystemet fungerer som en rekrutteringskanal for internasjonal forskningskompetanse, gjennom å bidra til at flere får en tilknytning til Norge.

I hvilken grad utenlandske forskere etablerer seg og blir i Norge styres av følgende faktorer.

- *Behov (arbeidsgiversiden):* Næringslivet, forskningsinstitutter og akademia må ha behov for (utenlandske) forskere
- *Lyst (arbeidstakersiden):* Utenlandske personer med forskningskompetanse må ha lyst til å ta jobb og flytte til Norge (på kort eller lang sikt)
- *Lov:* Regelverk må tillate at personene flytter til Norge, og håndhevelsen av regelverket må ikke representere uoverstigelige byråkratiske barrierer

I dette kapitlet drøfter vi hvilke barrierer (faktorer som reduserer sannsynligheten for at utenlandske forskere får og tar jobb i Norge) og tilretteleggere (faktorer som øker tilsvarende sannsynlighet). Formålet med dette er å identifisere faktorer som kan adresseres for å øke omfanget av forskere som kommer til og blir i Norge. For å vurdere barrierer og tilretteleggere har vi innhentet omfattende informasjon fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Spesifikt har vi gjennomført en spørreundersøkelse og en rekke dybdeintervjuer. Barrierer og tilretteleggere sett fra arbeidstakernes ståsted har blitt kartlagt gjennom spørreundersøkelsen, samt gjennom intervjuer med arbeidstakere og tillitsvalgte. Barrierer og tilretteleggere sett fra arbeidsgivernes ståsted har blitt kartlagt gjennom intervjuer med representanter fra akademia, næringslivet og instituttsektoren.

Vi har totalt gjennomført 20 intervjuer med representanter fra arbeidsgiversiden og 10 intervjuer med representanter fra arbeidstakersiden. Dette er nærmere beskrevet i Vedlegg E. Spørreundersøkelsen ble sendt til personer som har fullført en doktorgrad ved NTNU, UiO, NMBU eller UiA. Dette blir nærmere beskrevet i Kapittel 4.1.

I dette kapitlet vil vi først oppsummere funnene fra spørreundersøkelsen, før vi oppsummerer identifiserte barrierer og tilretteleggere på tvers av spørreundersøkelse og intervjuer. Barrierene og tilretteleggerne gjengis som en syntese av informasjonen vi har fanget opp gjennom de ulike kildene. Vi forsøker gjennomgående å skille mellom hvorvidt barrierene og tilretteleggerne er basert på funn fra spørreundersøkelsen til tidligere ph.d.-kandidater eller funn fra intervjuer med arbeidsgivere og arbeidstakere. Der det er mulig, skiller vi også mellom om innspillene gjelder for privat næringsliv, instituttsektoren eller akademia, samt for nyutdannede eller mer erfarne forskere. Det finnes imidlertid

noen metodiske begrensninger. Flere av informantene har erfaring fra ulike sektorer og på tvers av erfaringsnivåer, og uttaler seg på et generelt grunnlag. Dette gjør det krevende å trekke tydelige skiller mellom grupper eller fastslå hvilke barrierer og tilretteleggere som i størst grad gjelder for hvem. Vi fokuserer derfor i større grad på overordnede mønstre og felles tendenser på tvers av grupper.

4.1 Erfaringer fra utenlandske studenter som har avlagt doktorgrad i Norge

En spørreundersøkelse ble sendt ut til personer som har fullført en doktorgrad ved NTNU, UiO, NMBU og fakultet for humaniora og pedagogikk ved UiA. Totalt 2910 personer har mottatt undersøkelsen, hvorav 623 har svart, som tilsvarer en svarprosent på 21 prosent. Undersøkelsen ble i hovedsak avgrenset til personer som fullførte doktorgraden i perioden 2014 til 2024, og det store flertallet av respondentene tilhører denne gruppen.³³

Selv om svarprosenten er 21 prosent, bidrar det store antallet respondenter til å redusere systematiske skjevheter i utvalget. Resultatene må imidlertid sees i lys av at det i hovedsak var doktorgradskandidater fra NTNU, UiO og NMBU som mottok undersøkelsen. Blant disse er UiO og NTNU landets største universiteter, og har et stort innslag av internasjonale kandidater. Videre er det rimelig å anta at utvalget er noe homogent, ettersom respondentene i stor grad deler lignende akademiske og institusjonelle bakgrunner.

Utvalget i denne undersøkelsen sett opp mot populasjonen som beskrevet i kapittel 2, fremstår som representativ med hensyn til kjønn, landbakgrunn og alder. Det kan likevel se ut til at yngre kandidater er noe overrepresentert, noe som i stor grad skyldes at vi har avgrenset tidsperioden for fullførte doktorgrader til mellom 2014 og 2024 for å unngå å fange opp eldre og mindre relevante erfaringer.

4.1.1 Deskriptiv statistikk av respondenter

De fleste respondentene er mellom 30 og 50 år og 60 prosent er menn, mens 40 prosent er kvinner.

Halvparten av respondentene har avlagt doktorgrad ved NTNU, 36 prosent ved Universitetet i Oslo, 15 prosent ved NMBU og én prosent ved Universitetet i Agder. Dette omfatter både universitetsbaserte ph.d.-løp og grader tatt ved forskningsinstitutter, offentlige virksomheter, private selskaper og som selvfinansierte prosjekter. Av disse har 71 prosent fullført doktorgraden sin som stipendiat ved et av de nevnte universitetene, mens 17 prosent har gjennomført graden ved et forskningsinstitutt. De resterende har gjennomført doktorgraden i regi av offentlige eller private foretak, eller som selvfinansierte prosjekter.

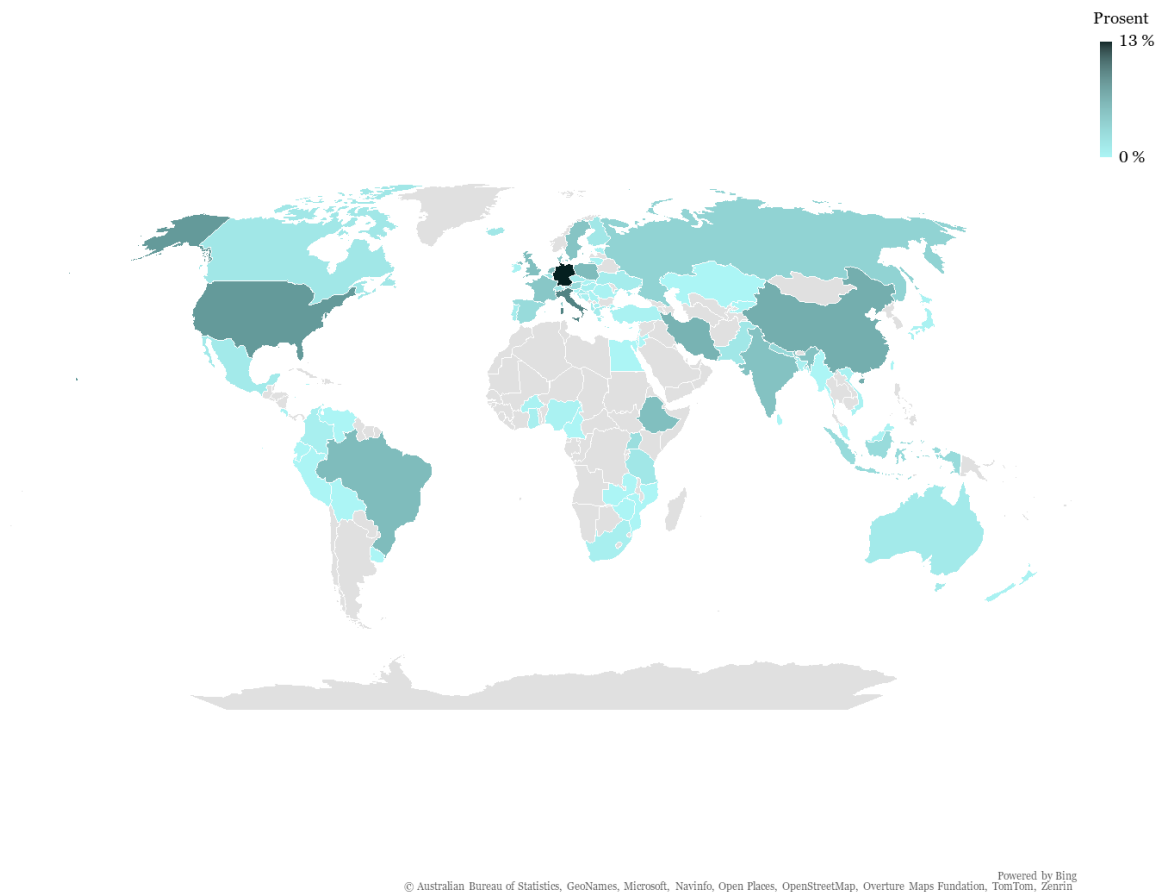
Over en tredjedel jobber i dag i utdanningssektoren. Den følges tett av privat sektor, som sysselsetter omtrent en tredjedel, mens 22 prosent arbeider i forskningsinstitusjoner og 11 prosent i offentlig sektor. Flertallet oppgir å ha flere år med arbeidserfaring innenfor forskning, utvikling eller innovasjon utover ph.d.-graden, og at det fortsatt inngår som nåværende arbeidsoppgaver.

Det er stor variasjon i hvilke land respondentene kommer fra, se Figur 4-1. Omtrent 60 prosent av respondentene kommer fra europeiske land. Tyskland er det landet som er mest representert med 13

³³ Undersøkelsen ble sendt til alle tidligere internasjonale ph.d.-kandidater fra UiA ved fakultet for humaniora og pedagogikk. For tidligere internasjonale ph.d.-kandidater fra UiO ble undersøkelsen sendt til alle som fullførte graden mellom 2003 og 2025. For NTNU og NMBU ble den sendt til alle tidligere internasjonale ph.d.-kandidater som fullførte mellom 2014 og 2024.

prosent, etterfulgt av Italia med 7 prosent. Blant land utenfor Europa er USA det landet som er mest representert med 6 prosent, etterfulgt av Kina og Iran med 4 prosent hver.

Figur 4-1: Varmekart som viser respondentenes opprinnelsesland, angitt som prosentandel av alle respondenter Kilde: spørreundersøkelse av Menon Economics (N = 623)



4.1.2 Bosettingsmønstre etter fullført doktorgrad og etablering i Norge

Alle de tidligere internasjonale ph.d.-kandidatene som svarte på spørreundersøkelsen fikk spørsmål om hva som motiverte dem til å søke seg til Norge. Det er flere faktorer som trekkes frem, særlig arbeidsforhold, lønn, balanse mellom arbeid og fritid, akademisk miljø, forskningsfrihet og mulighet for karriereutvikling. Natur, kulturelle, sosiale og politiske forhold vurderes som mindre avgjørende.

Om lag 60 prosent av alle respondentene bor fortsatt i Norge, og de fleste har vært her siden fullført grad. Fem prosent oppgir å ha flyttet ut, men senere returnert og etablert seg i Norge. Blant de 40 prosent som ikke lenger bor i Norge, oppgir halvparten at de ønsket å bli værende, men at omstendigheter gjorde det vanskelig. De mest nevnte barrierene blant denne gruppen er mangel på relevante jobber og utfordringer med å konkurrere mot norske kandidater. Kun 21 prosent hadde et aktivt ønske om å forlate Norge, mens de øvrige var nøytrale.

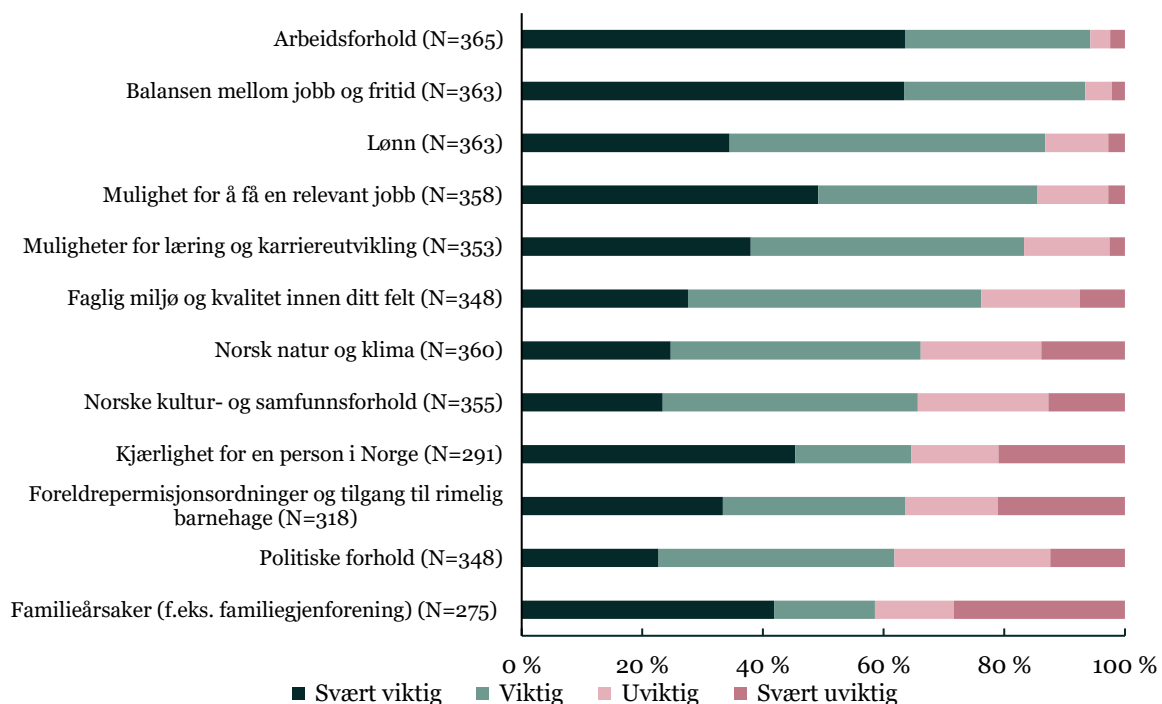
Blant utflytterne som egentlig ville bli, er menn noe overrepresentert sammenliknet med hele utvalget. Videre har omtrent 70 prosent i denne gruppen en ph.d. innen naturvitenskap. De fleste kommer fra India, USA og Kina. Totalt består denne gruppen av 42 prosent europeere og 58 prosent fra andre land. Rundt 60 prosent av alle utflytterne bor nå i hjemlandet sitt. De resterende har etablert seg i andre land

enn opprinnelseslandet, hvor særlig USA og Tyskland topper listen med henholdsvis 14 prosent hver, fulgt av Danmark og Sverige med 10 prosent hver. Majoriteten av utflytterne arbeider nå med forskning og utvikling, og de fleste er ansatt i privat sektor. Dette viser at Norge i begrenset grad har lyktes i å beholde enkelte av de internasjonale ph.d.-kandidatene som har tatt utdanning her og at landet mister kompetanse som kunne styrket egne forsknings- og innovasjonsmiljøer. Mange av disse kandidatene går inn i arbeidsmarkeder som ligner på det norske, særlig i land som Sverige og Danmark. Andre finner veien til større og mer konkurransepregede markeder som Tyskland og USA, der etterspørselen etter forskningskompetanse og kommersialisering av kunnskap er mer utviklet enn i Norge.

Når det gjelder etablering etter endt studie, oppgir 80 prosent av alle respondentene at de ikke mottok tilstrekkelig informasjon om hvordan man kan etablere seg i Norge etter endt grad.³⁴ Venner og familie er den mest nevnte kilden for informasjon, mens informasjon fra universitet, potensielle arbeidsgivere og norske myndigheter blir i liten grad trukket frem.

Blant dem som har valgt å bli værende i Norge, fremheves arbeidsforhold som den viktigste årsaken til dette, se Figur 4-2. Også utflyttere deler oppfatningen om at arbeidsforholdene i Norge generelt er bedre enn i landene de nå bor i. Samtidig peker de på at levekostnader og muligheten til å få en relevant jobb oppleves som mer fordelaktige i deres nåværende bostedsland, Figur 4-3.

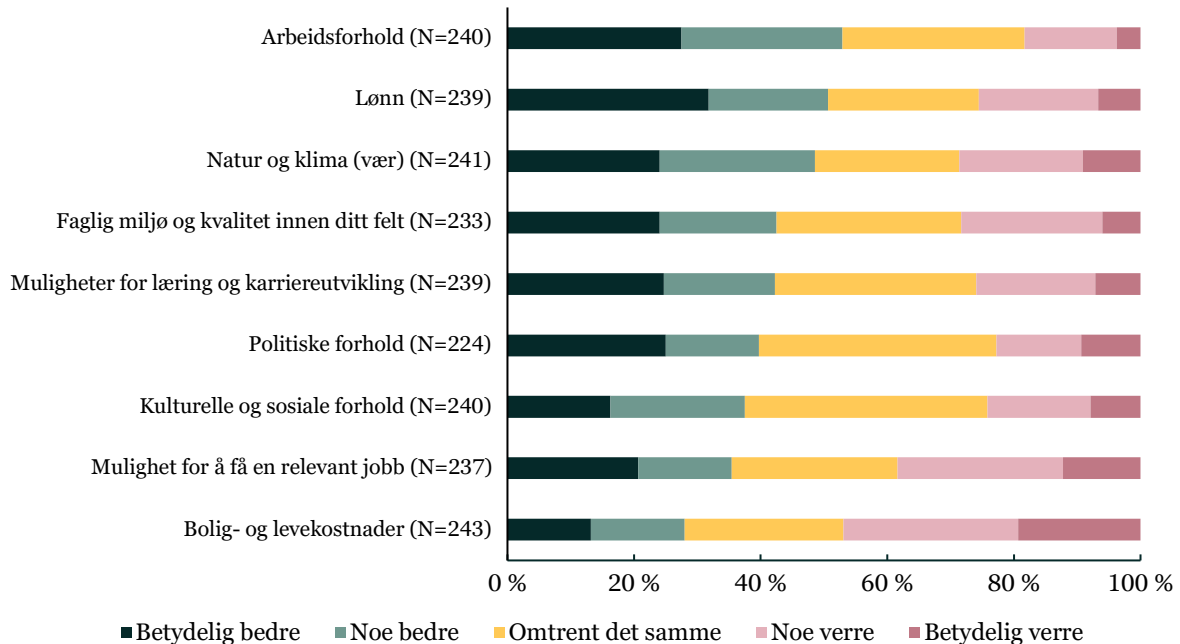
Figur 4-2: Rangering av de viktigste årsakene til at internasjonale ph.d.-kandidater velger å bli værende og jobbe i Norge etter fullført utdanning.³⁵ Kilde: spørreundersøkelse av Menon Economics



³⁴ De som svarte 'vet ikke' eller 'ikke aktuelt' på spørsmålet «i hvilken grad mottok du tilstrekkelig informasjon om hvordan du kan etablere deg i Norge etter endt utdanning?» er utelatt statistikken. Kun de som svarte 'i svært stor grad', 'i stor grad', 'i liten grad' eller 'i svært liten grad' er her inkludert, N=564.

³⁵ Spørsmålet ble kun stilt til kandidater som har blitt værende i Norge etter endt ph.d.-utdanning. Utflyttere er ikke inkludert i datagrunnlaget. Figuren er sortert etter summen av de som svarer svært viktig og viktig. De som svarer 'vet ikke' eller 'ikke aktuelt' er utelatt i figuren.

Figur 4-3: Rangering av hvordan internasjonale ph.d.-kandidater som flyttet ut av Norge etter endt grad vurderer ulike forhold i Norge sammenlignet med landet de nå bor i.³⁶ Kilde: spørreundersøkelse av Menon Economics

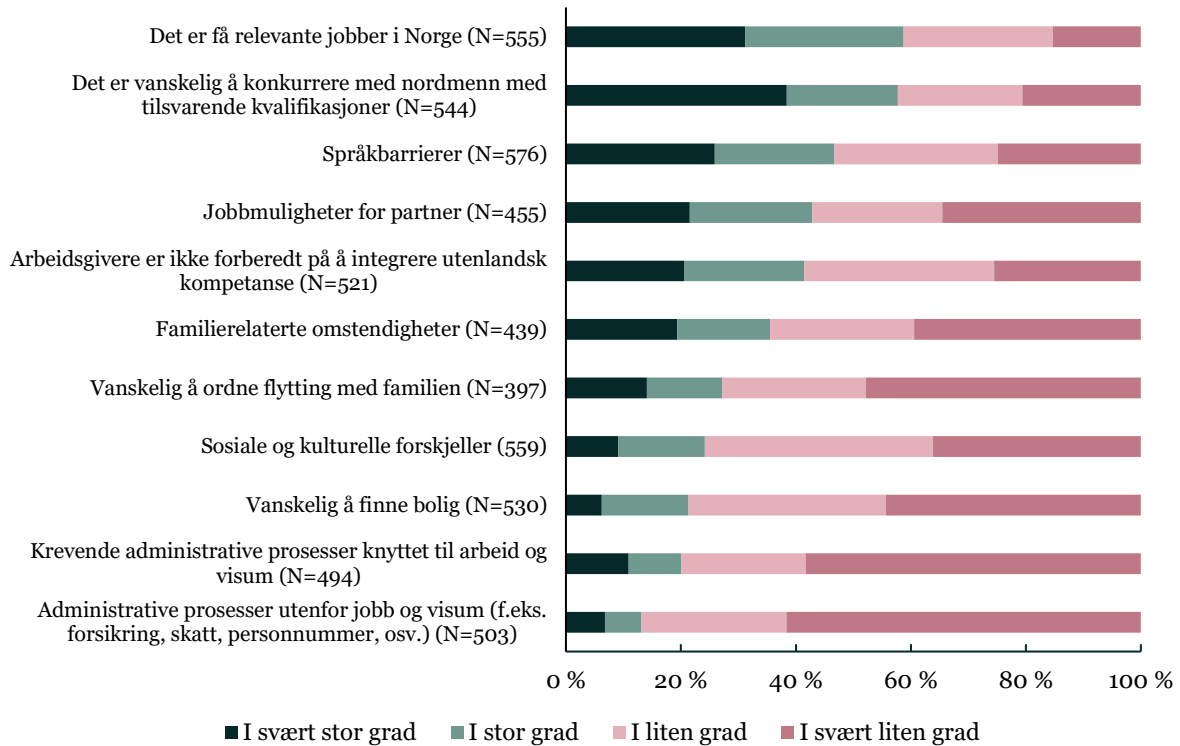


4.1.3 Oppgitte barrierer for å etablere seg i Norge

Spørreundersøkelsen identifiserer flere barrierer for etablering i Norge, der språk og jobbmuligheter utpeker seg som de viktigste. Mange opplever norske språkkrav som restriktive, og peker på behovet for mer tilgjengelige språkkurs samt økt bruk av engelsk som arbeidsspråk. Dette kommer særlig fram i undersøkelsen gjennom fritekstsvarene. Flere understreker også viktigheten av språkopplæringstilbud for familiemedlemmer. I tillegg trekkes jobbmuligheter og karriereutvikling frem som sentrale faktorer. Respondentene opplever at det er langt færre stillinger enn søkere, at mange stillinger er midlertidige, og at norsktalende kandidater ofte favoriseres fremfor søkere med tilsvarende kvalifikasjoner fra utlandet. Dette kommer fram både i respondentenes fritekstsvaer og i strukturerte svaralternativer om barrierer, se Figur 4-4. Enkelte respondenter, særlig fra Iran og Kina, skriver også om erfaringer med nasjonalitetsbaserte restriksjoner som eksportkontroll.

³⁶ Spørsmålet ble kun stilt til kandidater som har flyttet ut av Norge etter fullført ph.d.-utdanning. De som etablerte seg i Norge svarte ikke på dette spørsmålet. Figuren er sortert etter summen av de som svarer betydelig bedre og noe bedre. De som svarer 'vet ikke' eller 'ikke aktuelt' er utelatt i figuren.

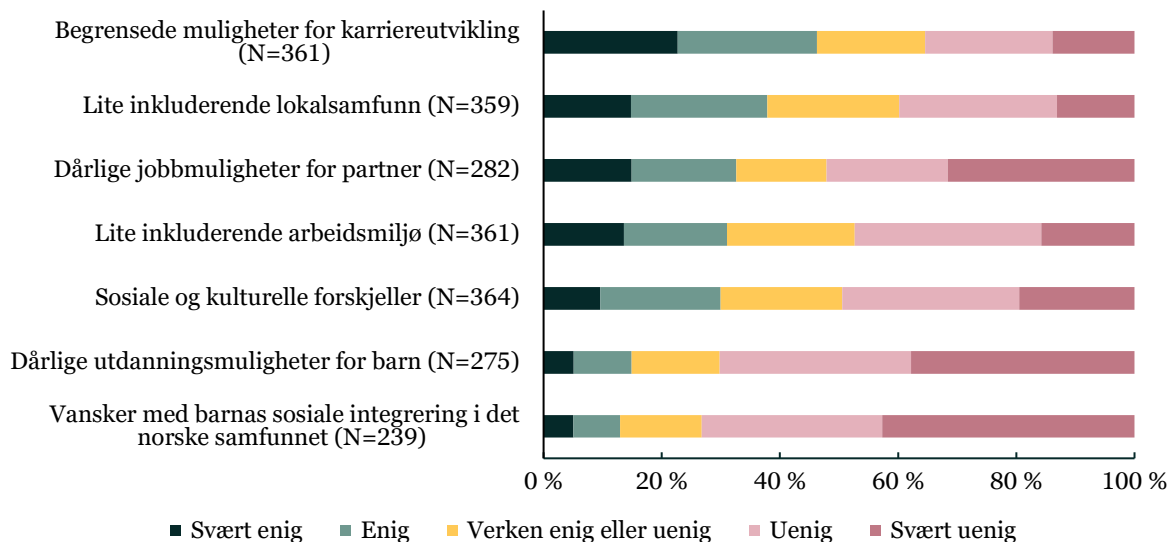
Figur 4-4: Rangering av utfordringer internasjonale ph.d.-kandidater har møtt eller møter i forbindelse med å få jobb og etablere seg i Norge.³⁷ Kilde: spørreundersøkelse av Menon Economics



Blant respondentene som fortsatt bor i Norge er det begrenset karriereutvikling som oppgis som den største barrieren for å bli værende. Mange svarer også ikke-inkluderende lokalsamfunn, men det er flere som er uenige enn enige i at dette er en barriere for å bli værende i Norge, se Figur 4-5.

³⁷ Spørsmålet ble stilt til alle respondenter, både de som har etablert seg i Norge og de som har flyttet ut av landet. Figuren er sortert etter summen av de som svarer 'i svært stor grad' og 'i stor grad'. De som svarer 'vet ikke' eller 'ikke aktuelt' er utelatt i figuren.

Figur 4-5: Rangering av opplevde barrierer for å bli værende permanent i Norge blant internasjonale ph.d.-kandidater som har etablert seg her etter fullført utdanning.³⁸ Kilde: spørreundersøkelse av Menon Economics



4.2 Barrierer

4.2.1 Små forsknings- og innovasjonsmiljøer i Norge begrenser karrieremulighetene

Sett fra arbeidstakernes ståsted fremstår begrensede karrieremuligheter som den viktigste barrieren for å etablere seg og bli værende i Norge. Dette støttes av funn både fra spørreundersøkelsen og intervjuene med både arbeidstakere og arbeidsgivere.

For ph.d.-kandidater og andre tidlig i karriereløpet virker utfordringen først og fremst å handle om begrenset tilgang på relevante jobber. I spørreundersøkelsen oppgir rundt halvparten at få relevante jobber er en stor utfordring for å etablere seg i Norge. Flere arbeidstakere som flyttet ut av Norge etter å ha avlagt doktorgraden oppgir at de ønsket å bli i Norge, men at de flyttet til et annet land grunnet utfordringer med å få jobb.

Blant arbeidsgivere i akademia og arbeidstakere pekes midlertidige kontrakter på som en barriere. Enkelte arbeidstakere opplever at postdoktorstillinger i Norge kan ha lengre varighet enn i andre land, men det generelle inntrykket er at midlertidighet gjør det vanskelig å etablere seg på lang sikt. Videre trekkes begrenset mobilitet mellom akademia og privat næringsliv frem som en utfordring, særlig av arbeidsgiverne. Samtidig beskriver flere arbeidstakere mulighetene for å jobbe i privat sektor som begrensede. Dette støttes av funn fra arbeidsgiversiden, der flere bedrifter fra privat næringsliv oppgir at de i liten grad kan tilby faste eller fulltidsstillinger som forskere, og at dette bidrar til å gjøre karriereløpene mindre attraktive.

³⁸ Spørsmålet ble kun stilt til kandidater som har blitt værende i Norge etter endt ph.d.-utdanning. Utflyttere er derfor ikke inkludert i datagrunnlaget. Figuren er sortert etter summen av de som svarer 'svært enig' og 'enig'. De som svarer 'vet ikke' eller 'ikke aktuelt' er utelatt i figuren.

Arbeidstakerne gir uttrykk for at det å ikke beherske norsk forsterker utfordringene knyttet til begrensede jobbmuligheter. Flere gir gjennom intervju uttrykk for at mange relevante jobber krever at arbeidstakeren behersker norsk, og at språkbarrierer gjør det utfordrende å konkurrere mot nordmenn med tilsvarende kvalifikasjoner i tilfeller der språk og lokalkunnskap vektlegges.

For mer etablerte forskere virker utfordringen i større grad å være begrensede muligheter for karriereutvikling. I spørreundersøkelsen oppgir rundt halvparten av arbeidstakerne at begrensede karrieremuligheter er en barriere for å bli i Norge permanent. I intervjuene med arbeidsgiverne løftes det frem at små forsknings- og innovasjonsmiljøer innen flere fagområder gir få alternative arbeidsgivere, noe som reduserer mobiliteten og gjør det mer risikabelt å etablere seg i Norge. Innen enkelte fagfelt, som livsvitenskap, trekkes det frem at land som Sverige og Danmark har betydelig større miljøer og dermed flere karrieremuligheter.

Arbeidsgivere peker også på at mindre miljøer gir færre muligheter for nettverksbygging og tydelige karrierestiger, noe som kan gjøre Norge mindre attraktivt, særlig for mer erfarne og ambisiøse forskere.

4.2.2 Svak kobling mellom academia og næringsliv er en utfordring

En svak kobling mellom academia og privat næringsliv fremstår som en utfordring gjennom å gi forskere begrensede karrieremuligheter og næringslivet begrenset tilgang på forskerkompetanse.

Flere informanter fra privat næringsliv opplever at ph.d.-utdanningen i Norge er for forskningsrettet, og gir kandidatene kompetanse som ikke svarer til næringslivets behov. Både arbeidsgivere, arbeidstakere og representanter fra academia uttrykker bekymring for at samarbeidet mellom utdanningsinstitusjoner og privat næringsliv i dag er for svakt. Erfaringer fra intervjuene og spørreundersøkelsen indikerer at utenlandske forskere har begrenset kunnskap om jobbmuligheter utenfor academia, og at de i liten grad får informasjon om alternative karrieremuligheter innen privat næringsliv. Ifølge informantene vanskeliggjør dette en smidig overgang mellom academia og en jobb i privat næringsliv.

Videre har enkelte arbeidsgivere trukket frem at nærings-ph.d.-ordningen oppleves som økonomisk lite lønnsomt. Ordningen innebærer vesentlige kostnader for virksomhetene, blant annet knyttet til lønn, veiledning og tilrettelegging, samtidig som den økonomiske støtten i mange tilfeller ikke anses som tilstrekkelig til å dekke den reelle ressursbruken.

4.2.3 Kombinasjonen av lav lønn, høyt skattenivå og høye levekostnader gjør Norge mindre attraktivt

Kombinasjonen av lavt lønnsnivå, høyt skattenivå og høye levekostnader fremstår som en barriere både for å tiltrekke og for å beholde utenlandske forskere i Norge. Flere informanter fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden peker på at lønnsnivået i Norge ikke oppleves som konkurransedyktig sammenlignet med andre land når man tar hensyn til det høye skattenivået og de generelle levekostnadene.

Utfordringen virker å være størst for erfarne forskere og forskere på høyere stillingsnivåer, særlig innen academia. Dette forklares med at en sammenpresset lønnsstruktur gjør lønnen mindre konkurransedyktig. Flere arbeidsgivere opplever at lønnsnivået gjør det utfordrende å tiltrekke seg de beste talentene, og at etablerte forskere flytter videre etter hvert som lønnsforskjellene mellom Norge og andre land øker.

For yngre forskere fremstår lønnsnivået som mer konkurransedyktig. I spørreundersøkelsen oppgir flertallet at lønn er en viktig årsak til å bli værende i Norge. Samtidig beskriver flere arbeidstakere i intervju at lønnen oppleves som tilfredsstillende tidlig i karrieren, men at den er lavere enn hva man kunne fått med tilsvarende kompetanse i andre land. Høye levekostnader nevnes også som en utfordring, spesielt for yngre forskere med familie eller partner som ikke er i arbeid. Universelle velferdsordninger som reduserer private kostnader, som rimelig barnehage og gode permisjonsordninger, virker å være av større betydning for yngre forskere i etableringsfasen enn for etablerte toppforskere, som i større grad vektlegger lønn.

Lønnsnivået virker også å ha større betydning for forskere som har tatt utdanning i utlandet og sitter igjen med store studielån. Enkelte fra arbeidstakersiden løfter frem at flere av disse opplever at lønnsnivået i Norge, kombinert med høye levekostnader, gjør det utfordrende å betjene lånene og at dette reduserer Norges evne til å tiltrekke og beholde forskere med utdanning fra utlandet.

Flere informanter på arbeidsgiversiden peker på at Norge i liten grad tilbyr økonomiske insentiver rettet mot utenlandske forskere, i motsetning til flere naboland. Enkelte arbeidsgivere peker på at skatteordninger som formuesskatt og exit-skatt gjør Norge mindre attraktivt for forskere med opparbeidet kapital, og svekker attraktiviteten til oppstartsbedrifter som arbeidsplass der deler av lønnen gis i form av aksjer og opsjoner. Videre gir skattesystemet en utfordring for forskere fra USA som har oppspart pensjon i fond.

4.2.4 Integreringsutfordringer og språkbarrierer gjør det vanskeligere å beholde internasjonale forskere

Utfordringer knyttet til integrering reduserer sannsynligheten for at arbeidstakere trives, og gjør det mer krevende å beholde internasjonale forskere over tid.

Flere informanter fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden peker på at språkbarrierer og vanskeligheter med å etablere sosiale nettverk gjør integreringen utfordrende for internasjonale forskere. Mange oppgir at det er vanskelig å få norske venner og å bli inkludert i sosiale fellesskap utenfor arbeidsplassen. Dette forklares delvis med at nordmenn ofte har etablerte sosiale nettverk som i liten grad er åpne for nye relasjoner. Samtidig trekkes det frem at sosiale relasjoner i arbeidslivet og privatlivet vanligvis holdes adskilt i Norge. Kombinasjonen av disse forholdene gjør integreringen særlig utfordrende for forskere som jobber i mindre virksomheter og på steder med små internasjonale miljøer.

I intervjuene understrekes det også at hvorvidt familien integreres påvirker om forskeren blir værende. Ifølge arbeidsgiverne er det mange som opplever at det er utfordrende for partner å finne jobb, og at dette reduserer partneres trivsel samtidig som den økonomiske belastningen øker. Noen arbeidsgivere og arbeidstakere løfter også frem at tilgang til internasjonale skoler og barnehager er avgjørende for at familien skal trives, mens andre mener det er mindre viktig. Dette kan avhenge av tidsperspektiv for oppholdet.

Å beherske norsk trekkes frem som en nøkkelfaktor for å lykkes med integrering. Både arbeidsgivere og arbeidstakere påpeker at det er betydelig enklere å bli en del av arbeidsmiljøet og samfunnet for øvrig for de som snakker norsk. Språkopplæring fremstår derfor som en viktig forutsetning for både faglig og sosial integrering. Flere arbeidstakere opplever imidlertid at det er vanskelig å prioritere språkkurs i en travel arbeidshverdag, og at det i liten grad gis støtte eller aksept for å bruke arbeidstid til språkopplæring. Samtidig beskrives tilgangen på gode norskkurs som begrenset. Videre peker flere

arbeidstakere på at gratis tilbud ofte holder lav kvalitet, mens kurs av høyere kvalitet er kostbare. Ifølge arbeidstakerne reduserer dette både muligheten og motivasjonen til å lære norsk.

I tillegg peker flere arbeidsgivere og arbeidstakere på utfordringer knyttet til etableringsfasen. Mange oppgir at det er krevende å navigere i det norske systemet, og etterlyser bedre tilgang på informasjon om blant annet skatteregler, feriepenger og offentlige tjenester. Flere nevner også problemer med å skaffe bolig og utfordringer med å få hjelp fra helsevesenet. Den høye graden av digitalisering beskrives som både en styrke og en utfordring. Digitale løsninger gjør prosesser mer effektive, men kan samtidig gjøre det vanskelig å komme i kontakt med relevante instanser når man trenger hjelp.

4.2.5 Administrative prosesser ser ut til å svekke enkelte arbeidsgivernes insentiv og mulighet til å ansette forskere

Både arbeidsgivere og arbeidstakere peker på at byråkratiske prosesser knyttet til opphold og arbeidstillatelse kan være krevende. Prosessene oppleves som tidkrevende, og kan påvirke både rekruttering og etablering av utenlandske forskere.

Arbeidsgivere beskriver at søknadsprosesser for opphold og arbeidstillatelse ofte er omfattende, med lange saksbehandlingstider. Enkelte oppgir at dette har ført til at gode kandidater har falt fra underveis i rekrutteringsprosessen. Flere peker også på at de må bruke betydelige ressurser på å bistå i søknads- og etableringsprosessen. Økt ressursbruk virker å redusere viljen til å rekruttere internasjonalt, særlig blant mindre bedrifter som mangler erfaring og støtteapparat for å håndtere prosessene.

Videre opplever enkelte at regelverket knyttet til opphold og arbeidstillatelse er lite fleksibelt. Enkelte informanter fra arbeidstakersiden trekker frem at en forsker risikerer å måtte søke ny oppholdstillatelse dersom ansettelsen opphører. Flere arbeidsgivere løfter i tillegg frem at det er utfordrende for nyutdannede ph.d.- og masterkandidater å finne relevant arbeid innenfor tidsrammen som tillatelsen gir etter endt utdanning. De opplever at dette fører til at overgangen fra studier til arbeidsliv blir krevende, og øker risikoen for at kompetanse går tapt.

Arbeidstakerne beskriver i mindre grad at søknadsprosessen har hatt avgjørende betydning for beslutningen om å etablere seg i Norge. I spørreundersøkelsen oppgir under 20 prosent at administrative prosesser var en utfordring ved etablering i Norge. Funnet gjenspeiles i intervjuene, der flere oppgir at de administrative prosessene stort sett har vært overkommelige. Samtidig oppgir enkelte at det tok lang tid før de var i stand til blant annet å få bank-ID og sette opp norsk bankkonto, og at dette skapte problemer med å skaffe bolig og motta lønn. For forskere som kommer direkte fra utlandet, ser erfaringene ut til å avhenge av i hvilken grad arbeidsgiver har kunnskap og kapasitet til å bistå dem gjennom prosessen.

Ifølge arbeidsgivere og arbeidstakere oppleves utfordringene knyttet til opphold og arbeidstillatelse og øvrige administrative prosesser som størst for forskere fra land utenfor Schengen- og EØS. Dette gjelder særlig for kandidater fra land som omfattes av eksportkontroll, som Kina, Russland og Iran. I fritekstsvarene fra spørreundersøkelsen oppgir flere tidligere ph.d.-kandidater fra disse landene at de ikke fikk jobb i Norge på grunn av eksportkontroll. Også flere arbeidsgivere, både i akademia og i privat sektor, forteller at de har måttet avstå fra å ansette kvalifiserte kandidater av samme grunn.

Samlet sett tyder funnene på at administrative prosesser i de fleste tilfeller ikke utgjør en vesentlig barriere for å tiltrekke og beholde utenlandske forskere i Norge. Arbeidstakerne opplever i liten grad at slike prosesser har vært en utfordring. Administrative prosesser virker imidlertid å ha større betydning

når det gjelder arbeidsgivernes vilje til å rekruttere internasjonalt, ettersom de ofte må bruke ressurser på å bistå utenlandske forskere i etableringsfasen. Samtidig er det viktig å understreke at enkelte arbeidsgivere har mistet kandidater som følge av lange saksbehandlingstider, og at enkelte arbeidstakere har møtt utfordringer i etableringsfasen. I tillegg er det viktig å understreke at erfaringene fra arbeidstakersiden i hovedsak gjelder personer som har kommet til Norge gjennom studier, og som derfor allerede var delvis etablert da de begynte å jobbe. Erfaringene til forskere som flytter direkte fra utlandet kan derfor skille seg fra disse.

4.3 Tilretteleggere

Under følger en oppsummering av identifiserte barrierer og tilretteleggere på tvers av spørreundersøkelsen til personer som har tatt en ph.d. i Norge og intervjuer med både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.

4.3.1 Norske arbeidsforhold og arbeidskultur fremheves som en styrke

Norske arbeidsforhold og arbeidskultur fremstår som viktige årsaker til at utenlandske forskere både velger å komme til Norge og velger å bli værende over tid. Funn fra intervjuene med arbeidstakere og arbeidsgivere indikerer at dette er forhold mange lærer å verdsette først etter å ha kommet til Norge, og dermed er av størst betydning for å beholde internasjonale forskere.

I intervjuene med arbeidsgivere og arbeidstakere beskrives norske arbeidsforhold som stabile og forutsigbare, blant annet gjennom gode permisjons- og ferieordninger og sterke rettigheter som arbeidstaker. Flere trekker også frem at norsk arbeidsliv tilbyr en god balanse mellom arbeid og fritid, noe som anses som attraktivt da det gjør det enklere å kombinere en forskningskarriere med familieliv og fritid.

Videre trekkes norsk arbeidskultur frem som en styrke, av både arbeidsgivere og arbeidstakere. Flate strukturer og høy grad av tillit beskrives som en positiv kontrast til mer hierarkiske forskningsmiljøer i andre land. Dette da det blant annet gir forskere mulighet til å påvirke faglige prioriteringer og beslutninger allerede tidlig i karrieren.

Erfaringene fra intervjuene understøttes av funnene fra spørreundersøkelsen. Mange av respondentene oppgir at arbeidsforholdene var en viktig årsak til at de valgte å ta en doktorgrad i Norge, og til at de senere valgte å bli i Norge. Blant de som har flyttet ut, oppgir flere at arbeidsforholdene i Norge er bedre enn i det landet de har valgt å flytte til.

4.3.2 Trygghet og velferd gjør Norge attraktivt

Videre gjør trygghet og gode velferdsordninger Norge attraktivt, særlig når det gjelder å beholde forskere. I likhet med norske arbeidsforhold og arbeidskultur virker trygghet og gode velferdsordninger ut til å være faktorer som får størst betydning etter at forskerne har etablert seg i landet. Samtidig peker flere arbeidstakere på at vissheten om et trygt og stabilt samfunn med høy livskvalitet var en medvirkende årsak til at de valgte å dra til Norge.

Et stort flertall av informantene på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden trekker frem at gode velferdsordninger er attraktivt. Flere trekker i denne sammenheng frem gode permisjonsordninger, tilgang på gode helsetjenester og et godt utdanningssystem. Flere opplever at gode velferdsordninger bidrar til å skape forutsigbare rammer for eget liv og familieliv.

Tryggheten i det norske samfunnet trekkes også frem som et viktig konkurransefortrinn av både arbeidsgivere og arbeidstakere. Flere understreker at dette får større betydning i en stadig mer urolig verden. Informantene beskriver Norge som et stabilt samfunn med høy grad av rettssikkerhet og forutsigbare rammer, og flere oppgir at dette er en viktig årsak til at utenlandske forskere velger å bli værende i Norge.

Funnene fra intervjuene støttes av spørreundersøkelsen blant tidligere ph.d.-kandidater, der flertallet oppgir at velferdsordninger som foreldrepermisjon og tilgang på rimelig barnehage var viktige for beslutningen om å ta doktorgrad i Norge. Disse forholdene vurderes imidlertid som noe mindre viktige enn arbeidsforhold og arbeidskultur.

4.3.3 Det norske utdanningssystemet er en viktig rekrutteringskanal for internasjonal forskningskompetanse

Norge har på mange områder god tilgang på internasjonal kompetanse gjennom academia. Et stort antall utenlandske ph.d.-kandidater ved norske universiteter bidrar til en kontinuerlig tilførsel av forskningskompetanse til Norge. I intervjuene med arbeidsgiverne beskrives det norske utdanningssystemet som en sentral rekrutteringskanal for internasjonal kompetanse, særlig fordi mange utenlandske forskere i Norge har en tilknytning til academia.

I intervjuene med arbeidsgivere og arbeidstakere forklares den høye andelen utenlandske ph.d.-kandidater med at det er særlig attraktivt å ta doktorgrad i Norge, blant annet da man mottar full lønn gjennom hele graden. Dette gjør Norge konkurransedyktig sammenlignet med flere andre land for denne gruppen.

Mange arbeidsgivere oppgir at en mange av deres utenlandske forskere allerede hadde en tilknytning til Norge før de ble ansatt. Denne tilknytningen kan være gjennom tidligere ph.d.-løp, utvekslingsopphold, tidligere arbeidsforhold eller familie- og partnerrelasjoner. Arbeidsgiverne, både fra privat næringsliv og instituttsektoren, peker på at forskere med en slik tilknytning har høyere sannsynlighet for å bli værende i Norge, eller vende tilbake etter opphold i utlandet.

I spørreundersøkelsen oppgir halvparten av de som har dratt fra Norge at de ønsket å bli, men at rammebetingelser gjorde det vanskelig. Kun én av fem hadde et klart ønske om å forlate landet.

4.3.4 Nærhet til natur

Nærheten til naturen og gode muligheter for friluftsliv bidrar til å gjøre Norge attraktivt som bosted. Enkelte arbeidstakere oppgir at dette var en direkte grunn til at de søkte seg til Norge, mens flere fremhever naturen som en medvirkende årsak til at de har valgt å bli værende.

Viktigheten av natur understøttes av resultater fra spørreundersøkelsen, der over 70 prosent oppgir at norsk natur og klima var en viktig årsak til at de har valgt å bli værende i Norge. Videre svarte rett over halvparten av respondentene at natur og klima var en viktig årsak til at de valgte å ta ph.d. i Norge.

4.3.5 Høy grad av digitalisering

Høy grad av digitalisering trekkes frem som en tilrettelegger for rekruttering av internasjonale forskere og for etablering i Norge. Enkelte arbeidstakere peker på at digitale løsninger gjør det enklere å søke stillinger og gjennomføre intervjuer fra utlandet, noe som senker terskelen for å vurdere en stilling i Norge. Videre trekker flere arbeidstakere og arbeidsgivere frem digitalisering frem som en fordel i

etableringsfasen, da det forenkler de byråkratiske prosessene man må gjennom. Samtidig trekker enkelte frem at høy grad av digitalisering er en utfordring før man har mottatt BankID, da man er avhengig av dette for å komme inn i mange av de digitale systemene.

Enkelte arbeidstakere trekker også frem digitalisering som en styrke i arbeidshverdagen, blant annet fordi det muliggjør det å jobbe fra hjemmekontor i perioder. Det understrekes imidlertid at dette potensialet per nå ikke er fullt utnyttet, da flere ikke har mulighet til å jobbe fra eget hjemland grunnet begrensninger i regelverk eller retningslinjer gitt fra arbeidsgiver. Flere arbeidstakere trekker imidlertid frem at dette ville ha vært en stor fordel, blant annet fordi man vil kunne ha mer tid med familie i hjemlandet.

4.4 Rettslig rammeverk

For å rekruttere og beholde utenlandske forskere, må lovgivningen legge til rette for dette. Regelverket bør være innrettet for å understøtte mobilitet. Videre bør regelverket være lett tilgjengelig og enkelt å overholde. Et lite tilgjengelig rettslig rammeverk kan i seg selv utgjøre et uformelt hinder, både for de utenlandske forskerne selv, og for arbeidsgiverne som skal ansette dem.

I vedlegg B redegjør vi nærmere for regelverk som er av særlig betydning for å tiltrekke personer med forskerkompetanse til Norge og beholde disse over tid.

4.5 Oppsummering

Hvilke barrierer og tilretteleggere som er av størst betydning for å tiltrekke og beholde utenlandske forskere vil variere ut fra flere faktorer, inkludert erfaringsnivå og hvorvidt vedkommende allerede er etablert i Norge eller ikke. Vi kan som utgangspunkt skille de utenlandske forskerne inn i tre grupper:

- De som jobber som forskere *i utlandet* (som skal tiltrekkes)
- De som jobber som forskere *i Norge* (som skal beholdes)
- Utenlandske studenter som studerer i Norge, på ph.d. eller masterstudier (som skal støttes i overgangen til videre forskerjobb (tiltrekkes), fortrinnsvis i Norge (beholdes))

4.5.1 De som jobber som forskere i utlandet

For utenlandske personer som jobber som forskere *i utlandet*, handler det først og fremst om å tiltrekke dem til Norge. Små forskningsmiljøer og lavt lønnsnivå sammenlignet med andre land virker å redusere Norges konkurranseevne når det gjelder å tiltrekke internasjonale forskere. Dette gjelder særlig for mer erfarne forskere, som virker å legge større vekt på karrieremuligheter, fagmiljø og lønn. I tillegg fører en sammenpresset lønnsstruktur til at lønnsnivået i mindre grad er konkurransedyktig på høyere nivåer. For yngre forskere virker andre forhold som norske arbeidsforhold og arbeidskultur, trygghet, velferdsordninger og nærhet til natur å ha større betydning for hvor attraktivt Norge fremstår. Vårt inntrykk er at forskere i utlandet er den gruppen det er mest krevende for arbeidsgivere å tiltrekke, da det blant annet kan være utfordrende å komme i kontakt med aktuelle kandidater og at arbeidsgivere i større grad må bruke ressurser på å bistå i prosesser knyttet til søknads- og etableringsfasen.

4.5.2 De som jobber som forskere i Norge

For utenlandske forskere som jobber som forskere i Norge, handler det om å beholde dem over tid. Vårt inntrykk er at mange, uavhengig av erfaringsnivå, opplever at små forskningsmiljøer og begrensede

karrieremuligheter gjør det utfordrende å se for seg en lang karriere i Norge. I tillegg virker et lavt lønnsnivå og utfordringer knyttet til språk og integrering å ha betydning på tvers av erfaringsnivå. Samtidig trekkes norske arbeidsforhold, trygghet og velferd, samt nærhet til naturen, frem som forhold som bidrar til at mange ønsker å bli værende. For mer erfarne forskere kan lønn og karrieremuligheter være av større betydning enn for mindre erfarne forskere, mens tilretteleggerne er av større betydning for de mindre erfarne forskerne. Samtidig kan flate organisasjoner og et forskningsmiljø preget av tillit være en positiv kontrast til mer hierarkiske forskningsmiljøer i andre land.

4.5.3 Utenlandske studenter som studerer i Norge, på ph.d. eller masterstudier

For utenlandske studenter i Norge, handler det om å beholde dem etter endt utdanning og tiltrekke dem til norsk arbeidsliv. Mange ser ut til å ønske å bli i Norge, men møter utfordringer knyttet til overgangen mellom studier og arbeidsliv. Begrensede karrieremuligheter og en svak kobling mellom akademia og næringsliv virker å gjøre det utfordrende å finne relevant arbeid etter endt utdanning. Samtidig fremstår norske arbeidsforhold, trygghet, velferd, høy livskvalitet og natur som viktige årsaker til at mange utenlandske studenter ønsker å bli værende i Norge. Fra arbeidsgivernes ståsted fremstår en av de største barrierene for denne gruppen å være at kompetansen til kandidatene i flere tilfeller ikke samsvarer med næringslivets behov.

5 Erfaringer fra utvalgte land

Erfaringer fra Sverige, Nederland, Finland, Singapore og Canada kan gi viktige læringspunkter til Norge. Et sentralt funn er at Norge, til forskjell fra flere av de nevnte landene, mangler en tydelig utpekt aktør med ansvar for talentattraksjon. Tiltak som forenkling av visumprosesser, målrettet rekruttering fra utpekte markeder, og initiativ for tettere kobling mellom næringsliv og akademia har gitt gode resultater i de utvalgte landene.

De fem landene vi har plukket ut er sterke forskningsnasjoner, og kan være til inspirasjon for Norge. Tabellen under oppsummerer ulike indikatorer på forskningssatsing og attraktivitet for utenlandske forskere.

Tabell 5-1: Score på relevante indikatorer for satsing på forskning, og attraktivitet for utenlandske forskere.

	Antall universiteter på topp 100 (QS World University ranking)	Plassering i Global Talent Competitiveness Index 2023	Plassering i IMD World Talent Ranking 2025	FoU-investeringer (% av BNP)	Plassering i Global Innovation Index
Norge	0	7	15	1,8	20
Sverige	3	9	6	3,6	2
Nederland	2	5	5	2,3	8
Finland	0	6	12	3,1	7
Singapore	2	2	7	2,2	5
Canada	4	13	11	1,8	17

Det å beholde og tiltrekke utenlandske forskere er en utfordring for også ovennevnte land, til tross for at disse scorer høyt på attraktivitet og er sterke forskningsnasjoner. Dette bekreftes av at landene har innført tiltak for å styrke konkurranseevnen i kampen om internasjonal forskningskompetanse. Erfaringene fra disse landene kan gi viktige læringspunkter for Norge.

Sverige er et av landene som bruker størst andel av BNP på forskning og utvikling. Landet har lenge arbeidet for å tiltrekke seg internasjonale studenter, men innsatsen for å tiltrekke forskere er fortsatt relativt ny. Den største utfordringen ligger i å beholde de som allerede har kommet hit. Kun 38 prosent av utenlandske doktorgradsstudenter blir værende tre år etter endt utdanning, og etter åtte år synker andelen til 20 prosent. Et sentralt behov er derfor å styrke overensstemmelsen mellom internasjonale forskere og svenske arbeidsgivere. Initiativene MSCA Fellow, som gir lønnstilskudd til forskere i bedrifter, og Switch to Sweden, som forbinder internasjonale forskere og studenter med arbeidsgivere, har vist gode resultater. Regjeringen har også satsingen Work in Sweden som har som mål å forbedre samarbeidet mellom myndigheter og skape et mer samordnet system for å tiltrekke, ta imot og beholde internasjonal kompetanse.

Nederland har gjennom mange år etablert et helhetlig system for å tiltrekke og beholde internasjonal kompetanse, med både politisk forankring og et tydelig strategisk rammeverk. Landet kombinerer skatteinsentiver, fleksible visumordninger og klare karrieremuligheter. Ordninger som *Orientation Year Permit* gir nyutdannede ett år med arbeidstillatelse, mens *30 %-regelen* reduserer skatt for høyt

kvalifiserte arbeidstakere. Tiltakene er godt koordinert mellom forsknings- og næringspolitikken, og gjør det enklere for internasjonale forskere å planlegge langsiktige karriereløp i Nederland.

Finland har lyktes med en tverrsektoriell tilnærming gjennom programmet *Talent Boost*, som samordner politikk for rekruttering, etablering og integrering av internasjonal kompetanse. Programmet retter seg særlig mot markeder som India og Brasil og omfatter tiltak som *Fast Track*-ordningen for raskere saksbehandling, toårig oppholdstillatelse etter studier og regionale *Talent Hubs* som tilbyr støtte til internasjonale innvandrere. Erfaringen viser at et helhetlig og koordinert system reduserer barrierer og øker sannsynligheten for at internasjonale forskere etablerer seg permanent.

Singapore har bygget sterke koblinger mellom stat, academia og næringsliv, og integrerer forskerrekruttering i nasjonale strategier for forskning og innovasjon. Gjennom *Research, Innovation and Enterprise 2025*-strategien investeres det betydelige midler i forskningsinfrastruktur og talentutvikling. Kombinasjonen av rask visumbehandling, stabile rammevilkår og nær kobling mellom forskning og næringsliv har gjort landet til et globalt kunnskapssentrum. Det er imidlertid vanskelig å få permanent oppholdstillatelse i Singapore, noe som bidrar til at Singapore blir mer et midlertidig karrieremål enn et sted for langsiktig etablering.

Canada tiltrekker seg en stor andel internasjonale forskere og studenter, men mange forlater landet etter endte studier på grunn av begrensede karrieremuligheter. Dette skyldes blant annet svak finansiering innen academia og en utilstrekkelig kobling mellom universiteter og næringsliv. For å styrke tilgangen på kvalifisert kompetanse har Canada innført målrettede programmer som *Global Talent Stream* og *Express Entry*, som gir raskere saksbehandling og prioriterer søkere med forsknings- og innovasjonskompetanse. Landet tilbyr også gode muligheter for permanent oppholdstillatelse som gjør langsiktig etablering mer attraktivt.

Analysen fra casestudiene viser at land med veletablerte innovasjonsmiljøer, stabil forskningsfinansiering og attraktive stipender i større grad lykkes med å tiltrekke seg internasjonale forskere og doktorgradsstudenter. Språk er også en viktig faktor. Land hvor engelsk brukes som både arbeids- og hverdagspråk, som Singapore og Canada, har lettere for å tiltrekke internasjonale forskere og studenter.

En annen suksessfaktor er enkle og effektive visumprosesser. Med unntak av Sverige tilbyr alle landene i casestudien raske og transparente søknadsprosesser. Nederlands spesielle visumkategori *Orientation Year Permit*, som gjør det mulig for internasjonale studenter å bli og søke arbeid etter endt utdanning, har hatt klart positive effekter. I Finland har antallet innvilgede oppholdstillatelser for forskere blitt doblet, og et flertall av internasjonale studenter velger å bli i landet etter avsluttede studier. I Sverige har saksbehandlingstidene blitt bedre det siste året, men de er fortsatt lengre enn i sammenlignbare land.

Et velorganisert system for å tiltrekke, ta imot og beholde internasjonale forskere, fremstår som en annen nøkkelfaktor. Nederland, som har utviklet et økosystem over lang tid, og Finland, der det nå aktivt jobbes med på regjeringnivå, er gode eksempler på hvordan samordnede satsinger kan gi effekt både nasjonalt og regionalt. I Sverige har talentattraksjon de siste årene fått økt politisk tyngde, og en ny felles samhandlingsstruktur mellom myndigheter er etablert for å bedre samordne tiltak for tiltrekning, mottak og videreføring.

Den mest gjennomgående utfordringen, med unntak av Singapore, gjelder mangelen på langsiktige karriereveier. Innen academia begrenses mulighetene ofte av utilstrekkelig finansiering, noe som

påvirker både lønnsnivåer og tilgangen til faste stillinger. Samtidig er koblingen mellom akademia og næringsliv svak i mange land, noe som ytterligere begrenser karrieremulighetene for internasjonale forskere. For å møte denne utfordringen har Sverige innført programmer der bedrifter kan ansette forskere i en seks måneders prøveperiode med finansiert støtte. Modellen har vist gode resultater. Lignende initiativer finnes i Canada, der universiteter samarbeider med bedrifter gjennom praksis- og samhandlingsprogrammer, samt i Singapore, der integrering av forskere i næringslivet er en sentral del av landets strategi.

Arbeidsgivernes vilje til å rekruttere internasjonal kompetanse fremstår også som en viktig faktor. I både Finland og Sverige pågår det satsinger for å øke bevisstheten hos arbeidsgivere, blant annet gjennom seminarer og veiledningsmateriell som støtter dem i rekrutterings- og onboardingprosessen. Språkbarrierer gjenstår imidlertid som en betydelig utfordring, særlig i land der engelsk ikke brukes som arbeidsspråk.

Til slutt spiller økonomiske insentiver en sentral rolle. For å tiltrekke toppforskere har flere land, delvis som svar på nedskjæringene i forskningsfinansiering i USA, gjort store investeringer i akademia for å muliggjøre rekruttering av kvalifiserte forskere, ofte fra USA. Generøse stipender har vist seg å være vellykkede, ikke minst i Singapore. Samtidig gjør høye levekostnader og lave lønninger innen akademia at mange forskere velger å forlate land som Canada. Enkelte land har derfor innført skattefordeler for internasjonale eksperter, inkludert forskere. I Nederland har disse vist seg å ha tydelig positive effekter på både tiltrekning og etablering, mens resultatene i Sverige og Finland ennå ikke er klart evaluert.

Mer detaljerte beskrivelser av de ulike landene finnes i vedlegg C.

5.1 Sverige



Sverige som forskningsnasjon

Sverige er en av verdens mest forskningsintensive økonomier, med FoU-investeringer på over 3,6 prosent av BNP. Bedriftssektoren står for størstedelen av investeringene, særlig innen teknologi, medisin, naturvitenskap og kunstig intelligens. Landet har en høy andel forskere i befolkningen, og flere universiteter blant verdens 100 beste. Sverige rangeres også høyt i globale talentindekser og har et sterkt omdømme for forskningskvalitet, stabile institusjoner og gode levekår.

Strategier og pågående initiativer

Sverige satser på å tiltrekke og beholde internasjonale forskere og studenter, særlig innen STEM-fag. Vetenskapsrådet og Vinnova har sentrale roller i forskningsfinansiering og innovasjon, med programmer som WASP, rekrutteringsstipend for forskere utenfor Europa og tiltak for å forbedre informasjon og prosesser. Svenska institutet arbeider med markedsføring av Sverige som studieland og tilbyr stipender.

Utvalgte tiltak:

- **Work in Sweden-programmet** (2024–2026): Ledes av Tillväxtverket, med 85 millioner kroner i budsjett, for bedre samordning mellom myndigheter, raskere visumbehandling og styrket mottakssystem.
- **Vetenskapsrådets rekrutteringsstipend**: Støtte til svenske institusjoner som rekrutterer forskere utenfor Europa, dekker lønn og etableringskostnader.
- **Switch to Sweden**: digital plattform som matcher internasjonale forskere og studenter med svenske arbeidsgivere.
- **MSCA Fellows**: seks måneders lønnstilskudd for forskere i bedrifter for å fremme overganger mellom academia og næringsliv.
- **Study in Sweden**: Digital plattform med informasjon om studiemuligheter i Sverige tilpasset for utenlandske studenter.
- **Ekspertskatten**: Skatteinsentiv for personer med høy kompetanse, utvidet fra fem til sju år i 2024.
- **Forsterkning av Euraxess-nettverket, ledet av Linköping universitet**: Tilbyr rådgivning, visumstøtte og karriereveiledning for internasjonale forskere.
- **Pilotprosjekter ved universiteter**: Linköpings universitet, Mittuniversitetet og Stockholms Akademiska Forum tester tiltak for flere industridoktorander, bedre kobling til næringslivet og støtte til medfølgende partnere.

Effekter av tiltak

Antallet internasjonale forskere og studenter har økt betydelig det siste tiåret. I 2024 arbeidet nær 6 700 internasjonalt rekrutterte forskere ved svenske universiteter, og andelen internasjonale doktorgrads- og masterstudenter var rundt 40 prosent. Tiltak som *Work in Sweden* har redusert behandlingstiden for arbeidstillatelser, mens *MSCA Fellows* har gitt høy overgang til faste stillinger. Samtidig er retensjon fortsatt lav, og flere programmer mangler varig finansiering eller oppfølging. Ekspertskatten brukes mer, men effekten på rekruttering er usikker. Sverige har dermed styrket sin attraktivitet, men utfordringene med å beholde internasjonal kompetanse gjenstår.

5.2 Nederland



Nederland som forskningsnasjon

Nederland har en sterk og diversifisert økonomi med ledende næringer innen høyteknologisk produksjon, landbruks- og matvareteknologi, logistikk, finans, energi og IT. FoU-investeringene utgjorde i 2023 om lag 2,3 prosent av BNP noe som er over EU-gjennomsnittet, men under målet på 3 prosent. De største satsingene er på forskning innen teknologi, medisin og naturvitenskap, ofte i samarbeid mellom academia, industri og offentlige organer. Systemet støttes av Dutch Research Council (NWO) og er tett integrert i EUs Horizon Europe-program.

Strategier og pågående initiativer

Landet anses som en europeisk foregangsnasjon med politisk forankring og tydelig strategisk retning. *Science Strategy 2025: Choices for the Future* har som et av tre hovedmål å sikre Nederland som grobunn for talent ved å tiltrekke høyt kvalifiserte forskere fra utlandet.

Utvalgte tiltak:

- **NL Talent Coalition:** Nasjonalt partnerskap koordinert av Netherlands Point of Entry (NPE) under RVO, som samler myndigheter, academia og næringsliv for å tiltrekke og beholde internasjonal kompetanse innen STEM.
- **Welcome to NL / Study in NL:** Digitale plattformer som gir informasjon om arbeid, studier og praktiske forhold ved flytting til Nederland.
- **Regionale velkomstsentre og programmer:** Tilbyr mottaksstøtte og veiledning til internasjonale talenter; eksempler inkluderer Brainport Eindhoven og Work in The Hague.
- **Visumordninger for høyt kvalifisert arbeidskraft:** Forskere og doktorgradsstudenter bruker EUs forskervisum eller Highly Skilled Migrant-visumet dersom de er tredjeborgere. Orientation Year Permit lar nyutdannede bli værende i opptil ett år med full arbeidstillatelse. Også de fra verdens topp 100-universiteter kan søke dette visumet.
- **30 prosent-regelen:** Skatteinsentiv for internasjonale eksperter som gir 30 prosent skattefritak på lønn, videreført til 2026 med gradvis reduksjon etter dette.

Effekter av tiltak

Andelen utenlandsk akademisk personale har økt fra 19 prosent i 2003 til 48 prosent i 2023. Videre har internasjonale masterstudenter økt med 179 prosent mellom 2011 og 2023. 27 prosent av landets masterstudenter har nå utenlandsk bakgrunn, en større andel enn OECD og EU-gjennomsnittet. Kilder i denne casestudien forklarer at det foreslåtte initiativet *Internationalisation in Balance* førte til færre internasjonale søknader, særlig etter at enkelte engelskspråklige programmer som medisin og filosofi ble avviklet, og markedsføring i utlandet redusert. STEM-fagene er i mindre grad påvirket.

Samtidig ses en positiv utvikling i antall studenter som blir igjen etter endt utdanning. Utviklingen knyttes til sterk etterspørsel etter kompetanse innen teknologi, helse og utdanning, og reformer som Orientation Year Permit. 30-prosent-regelen for høyt kvalifiserte eksperter kritiseres for å favorisere høyinntektsgrupper, men en analyse fra SEO, viser at den genererer mer i skatteinntekter enn den koster. SEOs beregninger av et tidligere forslag om å trappe ned regelen fra 30 til 10 prosent over fem år viste at tilstrømmingen av høyt kvalifiserte migranter da risikerte å falle med opptil 40 prosent.

5.3 Finland



Finland som forskningsnasjon

Finland er en velutviklet velferdsstat med høy forskningsintensitet og sterk innovasjonsprofil. FoU-investeringer utgjorde 3,1 prosent av BNP. Næringslivet står for omtrent 68 prosent av FoU-utgiftene. Sentrale næringer inkluderer IKT og digitale tjenester, maskin- og metallindustri, skog- og bioøkonomi, energi og cleantech, helse- og medisinteknologi samt maritime næringer.

Strategier og pågående initiativer

Forsknings- og innovasjonssystemet støttes av Research Council of Finland og Business Finland.

Utvalgte tiltak:

- **Talent Boost:** et bredt, tverrsektorielt regjeringsprogram siden 2017 for å tiltrekke og beholde internasjonal kompetanse koordinert av Arbeids- og næringsdepartementet og Utdannings- og kulturdepartementet.
- **Målmarkeder:** rekruttering mot India, Brasil, Vietnam og Filippinene, med målrettede ressurser som lokale Talent Managers, delegasjoner og kampanjer.
- **Discover Finland – Roadmap to Finnish Work Life** er et initiativ med informasjonskampanjer, nettbasert læring, coaching og rekrutteringseventer som forbereder kandidater fra målmarkedene på finsk arbeidsliv.
- **EDUFI Fellowship:** Stipend for internasjonale doktorgradsstudenter.
- **Regionale Talent Hubs:** Samarbeidsplattformer for en hel regions aktører. Tilbyr karriereprogrammer, nettverkstreff, og støtte for medfølgende partnere.
- **Visum- og oppholdstillatsetjenester:** Fast Track-tjeneste fremskynder prosessen for oppholdstillatelse. D-visum gjør det mulig å reise inn umiddelbart etter at tillatelsen er innvilget. Etter fullførte studier eller forskningsopphold kan internasjonale talenter få en toårig oppholdstillatelse for å søke jobb eller starte egen virksomhet (job search permit)
- **PROFI 9:** Finansiering til universiteter for å rekruttere utenlandske forskere, inkludert lønn, forskningskostnader, flytting og integrering, på inntil 2,5 mill. euro per rekruttering (2026-2030).
- **Nøkkelpersonloven:** Flat kildeskatt på 32 prosent i opptil fire år for utenlandske eksperter og forskere med spesialkompetanse og lønn over 5 800 EUR i måneden.

Effekter av tiltak

Andelen førstegangsvedtak om oppholdstillatelse fra utvalgte partnerland har økt, mens andelen fra EU-land har falt. Dette er resultatet av strategien med rekruttering mot prioriterte land. India er nå en viktig kilde til høyt kvalifisert arbeidskraft, med en økning i innvilgede tillatelser fra 808 i 2021 til 1 347 i 2022. Også tilstrømmingen av internasjonale studenter har økt. Den raske saksbehandlingstiden via *Fast Track*-tjenesten er en sentral faktor, hvor saksbehandlingstiden i gjennomsnitt tar ni dager for spesialister og forskere. I 2022 ble 73 prosent av de internasjonale studentene værende i Finland ett år etter fullført utdanning. Andelen utenlandske akademikere som jobber som spesialister har økt fra 42 prosent etter ett år etter endt utdanning til 60 prosent etter fem år, og antallet forlengede arbeidstillatelser overstiger nå førstegangstillatelser. Samtidig gjenstår utfordringer med å integrere talentene i arbeidsmarkedet. En nasjonal utredning viser at mange arbeidsgivere fortsatt er tilbakeholdne med å ansette ikke-finsktalende personer. For å møte dette, arbeider de regionale Talent Hubs aktivt med å veilede arbeidsgivere og arrangere matchmaking-arrangementer.

5.4 Singapore



Singapore som forskningsnasjon

Singapore har en sterk og diversifisert økonomi med ledene sektorer innen høyteknologisk produksjon, finans, logistikk, IT, og biomedisin. I 2020 investerte landet 2,2 prosent av BNP i FoU, marginalt over EU-gjennomsnittet. A*STAR spiller en sentral rolle i både forskning og kommersialisering, i samarbeid med næringslivet, rettet mot nasjonale behov og områder hvor Singapore har konkurransefortrinn. I tillegg har Singapore sterke forskningsmiljøer, tett samarbeid mellom stat og næringsliv, raske visumprosesser og et inkluderende arbeidsmarked.

Strategier og pågående initiativer

Singapore vedtok i 1991 en ny strategi for å bryte avhengigheten av begrensede naturressurser og i stedet bygge fremtiden på kunnskap og talent, som blant annet inkluderte internasjonalisering av høyere utdanning og etablering av engelsk som felles språk.

Utvalgte tiltak:

- **Research, Innovation and Enterprise 2025 (RIE2025):** Investeringsramme på 28 mrd. SGD (2021–2025) for å koble forskning og innovasjon til nasjonale utfordringer innen helse, bærekraft, digitalisering og avansert produksjon. En sentral del av RIE2025-strategien er satsing på talentutvikling der, 2,2 milliarder SGD er avsatt for å bygge fremtidens forskerbase gjennom utdanning, forskerskoler og stipendprogrammer i tett samarbeid med næringslivet.
- **Stipender for studenter:** SINGA er et doktorgradsstipend som dekker hele studieavgiften og tilbyr et månedlig stipend på rundt 3 000 SGD, sammen med engangsbeløp for reise og etablering. Universitetene har også egne ordninger, som stipend for internasjonale STEM-studenter.
- **Praksisprogram:** For yrkesaktive tilbys «Innovation & Enterprise Fellowship Programme»: et 12–18 måneders program hvor deltakerne plasseres hos utvalgte samarbeidsbedrifter og mottar månedlige stipender gjennom hele programperioden.
- **Akademia-næringsliv-samarbeid:** Gjennom A*STAR og ledende universiteter er det etablert felles forskningssentre innen høyteknologi, som National Semiconductor Translation and Innovation Centre, en åpen SiC FoU-linje, og avanserte pakkesentre.
- **Visumordninger:** Singapore tilbyr Student Pass for internasjonale studenter og Long Term Visit Pass (LTVP) for nyutdannede jobbsøkere. For arbeid brukes Employment Pass (minstelønn 5 600 SGD/mnd) og Overseas Networks & Expertise Pass (ONE Pass) for toptalenter med inntekt over 30 000 SGD/mnd. ONE Pass varer i fem år, kan fornyes ubegrenset og gir partner rett til å arbeide.

Effekter av tiltak

Antallet forskere har mer enn doblet seg fra 20 000 i 2000 til 46 000 i 2020, men det er uklart hvor mange av disse som er internasjonale. Utenlandske statsborgere utgjør om lag en tredjedel av masterstudentene, to tredjedeler av doktorgrads- og postdoktorstipendiatene og rundt 40 prosent av de vitenskapelig ansatte. Attraktiviteten bygger på høy forskningskvalitet, sterk finansiering, gode karrieremuligheter og et internasjonalt miljø med engelsk som arbeidsspråk. Samtidig begrenser høye levekostnader, arbeidsbelastning og vanskelig tilgang til permanent oppholdstillatelse evnen til å beholde talentene. Mange ser derfor Singapore som et midlertidig karrieresteg. Myndighetene har begynt å måle retensjon systematisk, og mellom 2016 og 2020 ble rundt 50 prosent av SINGA-stipendiatene værende etter endt utdanning.

5.5 Canada



Canada som forskningsnasjon

Canada har en diversifisert økonomi med sterke naturressursbaserte sektorer som energi, gruvedrift og skogbruk, i tillegg til en betydelig tjenestesektor innen finans, handel og utdanning. Samtidig vokser landets teknologi- og innovasjonsindustri raskt.

Strategi og pågående initiativer

Canada's International Education Strategy, utarbeidet av regjeringen i 2014, har som mål å gjøre landet mer attraktivt som studie- og karrieredestinasjon og å øke tilstrømmingen av internasjonale studenter. Den kompletteres av Global Skills Strategy, som gjør det mulig for bedrifter og universiteter å raskt rekruttere høyt kvalifiserte eksperter gjennom raskere og mer fleksible visum- og arbeidstillatelsesprosesser. I 2023 ble også den mer målrettede Tech Talent Strategy lansert, med fokus på å tiltrekke internasjonale talenter innen STEM og teknologi.

Utvalgte tiltak:

- **Canada Research Chairs (CRC):** Investerer ca. 2,2 milliarder NOK årlig for å finansiere over 2 000 forskerstillinger for både etablerte forskningsledere og yngre talenter. For å rekruttere mer internasjonalt finnes også Canada Excellence Research Chairs, som retter seg mot verdensledende forskere med finansiering opptil 7,2 millioner NOK per år i åtte år.
- **Stipender for internasjonale:** I 2024 ble reglene for stipend endret, slik at også internasjonale studenter kunne søke. Samtidig økte finansieringsnivåene betydelig.
- **Ordninger for studenter og forskere:** Ordningen *Study Permit* gir internasjonale studenter rett til deltidsarbeid under studier og heltid i ferier, samt å søke *Post-Graduation Work Permit* som gir kan forlenge oppholdet med opptil tre år. For forskere og høyt kvalifiserte eksperter tilbyr Temporary Foreign Worker Program en vei inn på det kanadiske arbeidsmarkedet med hurtigordningen *Global Talent Stream* (GTS).
- **Express Entry**-systemet er en meritbasert vei til permanent oppholdstillatelse i Canada. Kandidater vurderes ut fra faktorer som alder, utdanning, arbeidserfaring, språkkunnskaper og i noen tilfeller også partnerens kvalifikasjoner.
- **Mitacs:** er en organisasjon finansiert av staten, provinsene, universitetene og næringslivet, som tilbyr praksis og samarbeidsprogrammer for master-, doktorgradsstudenter og postdoktorer.
- **Tuition Tax Credit:** Programmet gir kanadiske og internasjonale studenter skattefradrag på 15 prosent for studieavgiftene sine.

Effekter av tiltak

Canada er en av verdens ledende destinasjoner for studier og forskning, med rundt én million internasjonale studenter i 2024 og 37 prosent utenlandsfødte forskere. Regjeringen har økt tilgangen på permanent opphold, men innførte i 2024 et tak på studietillatelser, som førte til en 70 prosent nedgang i nye internasjonale studenter i første halvår av 2025. Økonomiske insentiver har hatt positive effekter, hvor økte stipendmidler førte til 70 prosent flere søknader fra internasjonale studenter, og skattefordeler har styrket studentenes vilje til å bli værende. Til tross for fremgangen får bare mellom 20 og 30 prosent av internasjonale studenter permanent opphold, og begrensede karriereveier samt lav privat FoU-investering hindrer langsiktig retensjon.

5.6 Hva kan vi lære fra andre land?

Sammenlignet med disse landene har Norge flere sterke sider, men også tydelige svakheter. Som vist i kapittel 2 har Norge et godt utgangspunkt, med høy livskvalitet, stabile institusjoner og et internasjonalt orientert akademia. Landet rangeres høyt i internasjonale målinger av talentattraksjon og innovasjonsklima, og antallet utenlandske forskere og studenter har økt betydelig de siste to tiårene. Regjeringens bevilgning på 300 millioner kroner til rekruttering av internasjonale toppforskere viser en tydelig politisk vilje til å styrke innsatsen.

Norge skiller seg fra flere av landene ovenfor ved at det mangler en tydelig utpekt aktør med ansvar for talentattraksjon. Innovasjon Norge, gjennom Business Norway og Invest in Norway, posisjonerer landet internasjonalt, men med fokus på forretningsmuligheter og investeringsfremme snarere enn kompetansemobilitet. Initiativer som Invest in Vestfold, der talentattraksjon er integrert i mandatet, og Southwest Norway, som synliggjør karrieremuligheter i Sørvest-Norge, er viktige steg fremover. Likevel mangler Norge en samordnet nasjonal struktur og et tydelig mandat for å arbeide strategisk og langsiktig med internasjonal talentattraksjon.

På institusjonelt nivå er systemet i Norge fragmentert. Det finnes et stort antall initiativer, fra nasjonale plattformer som Study in Norway og Ny i Norge til lokale mottaksprogrammer, men helheten fremstår imidlertid som oppstykket og kan gjøre det vanskelig å navigere. For internasjonale forskere og studenter kan dette bety at de ikke finner frem til den hjelpen og de ressursene som faktisk finnes. Spørreundersøkelsen som er gjennomført som en del av denne studien viser at så mange som åtte av ti doktorgradsstudenter opplevde å ikke motta relevant informasjon om etablering i Norge etter endt utdanning, noe som er med og understreker en mangel på koordinering og synliggjøring.

Norge kan la seg inspirere av særlig Finland, Sverige og Nederland når det gjelder samlet informasjon tilpasset internasjonale forskere, studenter og kvalifisert arbeidskraft.

Norge i likhet med Sverige, opplever lange saksbehandlingstider for oppholdstillatelser og relaterte prosesser, noe som svekker landets tiltrekningskraft. Erfaringer fra andre land viser at enkle og raske visumprosesser har stor betydning for at internasjonale talenter skal velge å etablere seg. Etter lanseringen av Work in Sweden har saksbehandlingstidene blitt kortere i Sverige, men både Norge og Sverige ligger fortsatt bak sammenlignbare land som Finland og Nederland, der prosessene rundt arbeids- og oppholdstillatelse er mer effektive.

En felles utfordring blant Norge, Sverige og Finland er språkbarrierer. Til tross for at Norge, på lik linje med de overnevnte landene, tilbyr omfattende informasjon på engelsk, gjenstår utfordringer knyttet til arbeidsgivernes vilje til å ansette personer som ikke snakker det lokale språket. I Finland har man satt i gang initiativer der språkkurs tilbys allerede før innflytting, og der arbeidsgivere får støtte i å rekruttere og introdusere internasjonal kompetanse. Norge kan hente inspirasjon fra lignende satsinger som har som mål å øke arbeidsgiveres beredskap og tillit til å rekruttere internasjonalt.

Et annet tilbakevendende problem i flere land er mangelen på sammenkobling mellom akademia og næringsliv. Casestudiene viser at initiativer som praksisplasser, samarbeidsprogrammer og tidsbegrensede prøveansettelser har hatt effekt på retensjon i flere land. I Sverige har for eksempel programmet MSCA Fellows vist at forskere kan bidra bredt i organisasjoner, også utenfor forskning, som prosjektledere, analytikere og strateger. Lignende satsinger i Norge kan styrke overgangen mellom akademia og næringsliv og bidra til høyere retensjon av internasjonale forskere.

Norge deler utfordringen om høye levekostnader med Canada, Singapore og Nederland. Erfaringer fra andre land viser at økonomiske insentiver som skattefordeler, rekrutteringstilskudd eller generøse stipender kan ha positiv effekt på tiltrekning og retensjon. For Norges del kan slike tiltak være avgjørende for å kunne konkurrere om internasjonal spisskompetanse i fremtiden.

Den viktigste lærdommen fra de andre landene er at helhetlig politikk, samordning mellom sektorer og tydelige karriereveier er avgjørende for å sikre at internasjonale forskere ikke bare kommer til Norge, men også velger å bli.

6 Vurderinger og anbefalinger

Basert på dagens situasjon, identifiserte barrierer og erfaringer med eksisterende tiltak i Norge og andre land, fremmer vi anbefalinger for å tiltrekke og beholde utenlandske forskere i Norge. Tiltakene er rettet mot å beholde personer som allerede er i forskerjobb i Norge, bidra til overgang til relevant jobb for utenlandske (doktorgrads)studenter, og å konkurrere på det internasjonale markedet for forskere. I det videre arbeidet bør tiltakene inngå i en større og mer helhetlig innsats for å fremme høykvalitetsforskning og sikre produktive arbeidsplasser som nyttiggjør seg kompetansen til internasjonale forskere.

Basert på dagens situasjon, identifiserte barrierer og erfaringer med eksisterende tiltak i Norge og andre land, presenterer vi i dette kapitlet våre anbefalte tiltak for å tiltrekke og beholde utenlandske forskere i Norge. Før vi gjør det, er det imidlertid hensiktsmessig å drøfte det overordnede utfordringsbildet og problemstillingene knyttet til å tiltrekke og beholde utenlandske forskere til Norge. Sagt med andre ord: Behovet for tiltak må ses i lys av hva som er problemet/utfordringen og hvor stort det er.

6.1 Utfordringsbildet i konkurransen om internasjonale forskere

Et helt sentralt spørsmål i kartleggingen av utfordringsbildet er i hvilken grad det er balanse mellom etterspørsel etter og tilbud av forskere i Norge. I en slik diskusjon er det naturlig å skille mellom ulike segmenter av forskere. Det være seg fagfelt, erfaringsbakgrunn/senioritet, hvilken sektor man snakker om (næringsliv, akademia, helseforetakene eller annen offentlig sektor), og ikke minst kvaliteten knyttet til forskernes kompetanse. Forskning er gjerne sett på som en form for eliteaktivitet og internasjonal etterspørsel etter og tilbud av såkalte toppforskere og forskertalenter får derfor mye oppmerksomhet i litteraturen. Konkurransen om å tiltrekke seg toppforskere vil alltid være hard og det skal svært mye til for at etterspørselen etter denne typen kompetanse blir mettet i et land som Norge. Så det å styrke evnen til å tiltrekke toppforskere bør alltid ha prioritet.

Det rekrutteres mange utenlandske forskere gjennom våre utdanningsprogrammer. Vår surveyundersøkelse viser med tydelighet at mange av disse forlater Norge etter ferdige studier og at en hovedårsak knytter seg til mangel på relevante jobber. Vi får med andre ord et nokså tydelig bilde av at etterspørselen etter denne typen utenlandsk arbeidskraft er lavere enn tilbudet. Mønsteret er nokså likt på tvers av fagfelt. Det er med andre ord ikke noen tegn til at etterspørselen er større innen realfagene, der norske myndigheter normalt peker på at det utdannes for få. Det er litt overraskende og kan trekke i retning av at vi nå tilbyr for mange utenlandske studenter en doktorgradsutdanning innen realfag ved norske universiteter, sett opp mot hva vi får utnyttet av kompetanse. Gitt at opp mot 70 prosent av de som doktorerer har forlatt landet etter 11 år, så må det utdannes tre ganger så mange utenlandske doktorander som norske for å dekke behovet for et gitt antall FoU-personell med vitenskapelig kompetanse. Det er en vesentlig utfordring, og den gjelder på tvers av fagfelt. Det er grunn til å tro at deler av mismatchen mellom etterspørsel og tilbud av denne typen forskerkompetanse er et resultat av nettopp dårlig matchingkapasitet. Det er typisk et felt der myndighetene kan iverksette tiltak som har effekt. Et eksempel vi har nevnt er en dreining mot doktorgradsutdanning for utenlandske personer som allerede er i jobb i næringslivet, i form av å øke antallet nærings-ph.d.-tilskudd.

Vi har ikke klart å direkte identifisere et mulig gap mellom tilbud og etterspørsel etter mer erfarne forskere, hverken i næringsliv, academia eller helseforetakene. Men vi vet at den utenlandske andelen av FoU-personell er raskt økende. I helseindustrien, en FoU-intensiv og eksportrettet næring, forventer 39 prosent av næringen å ha et økende behov for utenlandske ansatte med vitenskapelig kompetanse mot 2030.³⁹ Det tilsier at behovet for deres kompetanse er der. Samtidig vet vi at realinntekten til mer senior forskere i Norge er relativt lav, sammenlignet med mange andre høyinntektsland. Når vi også finner en uforholdsmessig stor andel utenlandske arbeidstakere med doktorgrad i næringer som IKT, forretningsmessig tjenesteyting, industri og teknisk vitenskapelige tjenester er det rimelig å anta at mer erfarne forskere likevel finner det attraktivt å jobbe i Norge, noe som sikrer et godt tilbud av forskere. Når dette er sagt viser våre tall at det samlede antallet utenlandske statsborgere med doktorgrad i Norge ikke vokser i noen særlig grad. Det kan indikere at Norge lekker doktorander i bred forstand (ikke bare de som utdanner seg her). Det trekker i retning av at man har en mer overordnet utfordring her i landet knyttet til å beholde de med vitenskapelig kompetanse på lengre sikt.

Det er kanskje særlig vilkårene for mer erfarne toppforskere som kan fremstå som dårlige i Norge. Vår gjennomgang av andre lands bruk av attraktivitetsfremmende tiltak trekker i retning av at Norge står overfor økende konkurranse om de beste forskerne og forskertalentene. Men samtidig viser vi i litteraturgjennomgangen at det primære motivet for mer erfarne forskeres flytting er tett knyttet til kvaliteten på forskningsmiljøene, det være seg både i academia og næringslivet. Det skader ikke med høy lønn, skattelette og gode integreringstiltak, men slike forhold er nok sekundære i konkurransen om de beste forskerne.

Dette tilsier at det bør investeres i forskning og utvikling på en slik måte at etterspørselen (FUI-investeringer og -arbeidsplasser) treffer flere av de riktige forskerne. I den grad man lykkes her, vil også attrahering bidra til nettopp å bygge konkurransedyktige forskningsmiljøer og produktive arbeidsplasser, som igjen bidrar til å øke attraktivitet. Det betyr ikke at vi bør la være å gjennomføre målrettede tiltak for å øke tilfanget av utenlandske forskere. Tiltakene bør imidlertid inngå som del av en helhetlig styrking av norske forsknings- og innovasjonsmiljøer.

Nedenfor oppsummerer vi offentlige tiltak som vi mener egner seg som verktøy for å møte de problemene og utfordringene vi har skissert i dette delkapitlet. Enkelte tiltak må forventes å også påvirke forskere mer generelt, utover kun de utenlandske.

6.2 Oppsummering av tiltak

Tiltakene skal bidra til å beholde og nære den riktige kompetansen, norsk så vel som utenlandsk. Tiltakene bør innrettes mot å beholde og nære lovende talenter. Det kan være vanskeligere å kapre kompetansen som finnes der ute.

For å strukturere tiltakene tar vi utgangspunkt i tre «segmenter» med tilhørende strategier knyttet til å tiltrekke og beholde forskere. Vi kan ta utgangspunkt i personer som allerede jobber som forskere, i henholdsvis utlandet og i Norge. Disse utgjør to distinkte segmenter med å *tiltrekke* og *beholde* som respektive strategier. Det tredje segmentet er utenlandske studenter (*potensielle* forskere) som studerer i Norge på ph.d. eller masterstudier. Disse har en todelt strategi hvor det handler om å *beholde*

³⁹ Se Menon Economics (2025). *Helseindustriens eksport*. Tilgjengelig [her](#).

dem i Norge, og *tiltrekke* dem til relevante forskerjobber. Dette er illustrert i Figur 6-1, med en oppsummering av de anbefalte tiltakene.

Figur 6-1: anbefalte tiltak for å tiltrekke og beholde utenlandske forskere

Kompetansekilde og strategi	‘Marked’	Tiltak
Utenlandske forskere som jobber i Norge <i>Beholde</i>	24 000 utenlandske personer med doktorgrad i Norge (2023). I tillegg et omfang av utenlandske forskere uten doktorgrad	• Synliggjøre karrieremuligheter for etablerte forskere på tvers av sektorer • Synliggjøre fagforeningene og støtteapparatet • Styrke muligheten til å påta seg bierverv • Utvide muligheten for å finne ny relevant jobb etter endt arbeidsforhold • Økonomisk støtte til språkkurs
Utenlandske studenter i Norge <i>‘Tiltrekke’ og beholde</i>	4 300 utenlandske PhD-kandidater (2023) 8 700 utenlandske masterstudenter (2025)	• Informasjon om etablering i Norge • Tettere kobling mellom akademia og næringsliv • Forlenget periode for å finne relevant arbeid etter mastergrads- eller ph.d.-utdannelse, samt mer fleksibel definisjon av relevant jobb • Økt satsing på nærings-ph.d.-ordningen • Finansiert overgangsordning mellom akademia og næringsliv (‘nærings-postdoc’)
Utenlandske forskere i utlandet <i>Tiltrekke</i>	‘Uendelig stort’	• Informasjon og koordinering • Målrettet rekruttering og tiltak • Samarbeid om nordisk forskningsprofilering • Vurdering av en ordning tilsvarende EU-blåkort • Nedbetaling av studielån for toppkandidater • Skatteincentiver

Tiltakene for hver kompetansekilde/market beskrives i det følgende. De mulige tiltakene må videre vurderes i sammenheng, og det må sees på hvordan de i detalj skal innrettes og operasjonaliseres.

Skillet mellom EU/EØS-borgere og tredjelandborgere

For å kunne oppholde seg og arbeide som forsker i Norge, må man ha rett til opphold. Rett til opphold og arbeid reguleres i utlendingsloven, og det skilles mellom personer fra EU/EØS-området og fra tredjeland. Mens EU/EØS-borgere har vid adgang til å bo og arbeide i Norge og kan tilpasse sine arbeidsforhold underveis i oppholdet, må tredjelandborgere normalt ha et konkret tilbud om arbeid. Videre står EØS-borgere i en særstilling med hensyn til likebehandling. Norge er en del av det felles europeiske arbeidsmarkedet gjennom EØS-avtalen, og er bundet av reglene om fri bevegelighet av arbeidskraft i EØS-avtalens hoveddel og arbeidstakerforordningen. Innvandring fra tredjeland reguleres ikke av EØS-avtalen, og Norge er ikke bundet av EU-direktiver om samordning av innvandringspolitikken overfor tredjeland.

Tiltakene rettet mot juridiske barrierer for opphold og arbeid er således mest aktuelle for tredjelandborgere. Retten til lovlig opphold og arbeid omtales i Vedlegg B.1. og EØS-borgernes særstilling med hensyn til likebehandling omtales i Vedlegg B.5.

6.3 Tiltak rettet mot å beholde utenlandske forskere i Norge

Det er naturlig å starte med tiltak rettet mot å beholde de utenlandske forskerne som allerede jobber i Norge. Omfanget av «utenlandske forskere» i Norge kan avgrenses og operasjonaliseres på ulike måter, jf. kapittel 3. I 2023 fantes det 24 000 utenlandske personer i Norge med doktorgrad, og et vesentlig omfang av utenlandske forskere uten doktorgrad. For disse handler strategien om å *beholde* arbeidskraften i Norge (at de ikke flytter ut av landet) og i relevante jobber som utnytter deres forskerkompetanse. Følgende tiltak anbefales.

6.3.1 Synliggjøre karrieremuligheter for unge forskere

Vi ser i Figur 3-16 at utlendinger som tar doktorgrad i Norge gjerne blir værende i Norge et par år etter endt doktorgrad, men at de senere drar til utlandet. Nær halvparten av de tidligere internasjonale ph.d.-kandidatene som ble værende i Norge etter endt grad, oppgir at begrensede karrieremuligheter er en barriere for å bli permanent værende, (se Figur 4-5). Manglende (opplevde) karrieremuligheter tidlig i karrieren fremstår derfor som en relevant problemstilling som bør adresseres.

Et relevant tiltak er å øke synligheten av eksisterende karrieremuligheter for forskere som er tidlig i karriereløpet. Dette kan gjøres gjennom målrettede jobbportaler for personer med forskerkompetanse, eller ved å finansiere messer og møteplasser på tvers av arbeidsgivere og sektorer. Slike initiativer kan bidra til å synliggjøre bredden av karriereveier og dermed øke mobiliteten i arbeidsmarkedet for forskere. Et sentralt premiss er at tiltaket koordineres på tvers av sektor (akademia, institutter og privat næringsliv). Det kan dermed være hensiktsmessig at innsatsen koordineres av en instans med ansvar for talentattrahering, ettersom økosystemet i Norge er fragmentert sammenlignet med andre land.

6.3.2 Synliggjøre fagforeninger og forskernes støtteapparat

Mange internasjonale forskere mangler kunnskap om hvordan det norske arbeidslivet fungerer, og de kan ha et annet forhold til fagforeninger enn det som er vanlig i Norge. Et viktig tiltak for å bedre situasjonen til utenlandske forskere i Norge er å synliggjøre fagforeningene og deres rolle i arbeidslivet. I Norge er fagforeningene en grunnpilar i arbeidslivsmodellen og spiller en avgjørende rolle for å sikre arbeidstakernes rettigheter, innflytelse og vern i møte med arbeidsgivere og systemer.

Ved å gjøre fagforeningene mer synlige, kan det bli lettere for utenlandske ansatte å forstå sine rettigheter og plikter, og få hjelp med spørsmål knyttet til kontrakter, lønn, pensjon og arbeidsvilkår. Fagforeningene representerer også et støtteapparat som kan bidra med veiledning i et system som kan oppleves vanskelig å navigere i. Samtidig kan fagforeningene avlaste norske kollegaer, som kanskje ellers har fungert som uformelle hjelpere og oversettere for internasjonale ansatte.

Synliggjøringen av fagforeninger har også en viktig sosial og kulturell dimensjon. Mange utenlandske forskere oppgir at de føler seg isolert og at det er vanskelig å bli integrert i det norske arbeidsmiljøet. Dette kan blant annet skyldes språkbarrierer og at det sosiale livet i Norge i liten grad overlapper med arbeidslivet. Fagforeningene kan fungere som arenaer for kontakt, fellesskap og informasjonsdeling. Gjennom kurs, møteplasser og støttefunksjoner kan foreningene bidra til at utenlandske forskere føler seg inkludert, forstått og verdsatt, og dette kan øke sannsynligheten for at de velger å bli i Norge over tid.

På et strukturelt nivå har økt medlemskap blant internasjonale forskere også samfunnsmessige gevinster. Høyere organisasjonsgrad kan bidra til mer rettferdige lønnsforhold, sterkere kollektive

forhandlinger og et mer stabilt arbeidsliv. Når flere utenlandske arbeidstakere inkluderes i de etablerte norske modellene for samarbeid og medbestemmelse, styrkes både den sosiale rettferdigheten og kvaliteten i arbeidsmiljøene. Det gir også bedre grunnlag for at myndigheter og arbeidsgivere kan forstå og håndtere de utfordringer internasjonale ansatte står ovenfor.

6.3.3 Styrke muligheten til å påta seg bierverv

EØS-borgere har i kraft av EØS-avtalens hoveddel og unionsborgerdirektivet en vid adgang til å oppholde seg og arbeide i Norge.⁴⁰ Tredjelandborgere må derimot ha oppholdstillatelse. Oppholdstillatelse for faglærte gir rett til en bestemt type arbeid.⁴¹ Vedkommende må et konkret jobbtillbud, og det skal som hovedregel dreie seg om heltidsarbeid for én arbeidsgiver.⁴² Forskere med egne midler kan også ha tillatelse til deltids- og feriearbeid.⁴³ Utenlandske forskere med oppholdstillatelse som nevnt har ikke adgang til å utøve næringsvirksomhet eller utføre oppdrag som selvstendige oppdragstakere. De risikerer i dag å få oppholdstillatelsen tilbakekalt dersom de utfører arbeid eller oppdrag utover det som er angitt i tillatelsen. For en nærmere omtale av oppholdsretten og dens innhold vises det til fremstillingen i Vedlegg B.1.

I forsknings- og utdanningssektoren, både i Norge og internasjonalt, er det vanlig at forskere kan ha flere institusjonstilknytninger eller påta seg oppdrag ved andre universiteter og institusjoner.⁴⁴ I tillegg deltar mange forskere i oppdrag utenfor academia, eksempelvis i form av konsulentarbeid, rådgivning, foredrag og innovasjonsarbeid i samarbeid med offentlig og privat sektor.

Det bør derfor vurderes å gjennomgå regelverket og åpne for at forskere i større grad kan påta seg relevant arbeid som styrker deres forskningskompetanse. Dette kan gjøres ved å justere bestemmelsene i utlendingsloven og utlendingsforskriften, blant annet slik at retten til å påta seg kortvarige og faglig relevante oppdrag omfattes av oppholdstillatelsen.

En slik endring vil kunne ha positive effekter for forskerne, men også sikre at relevant forskningskompetanse blir værende i Norge. Tiltaket kan bidra til økt kunnskapsdeling, tettere kobling mellom academia og næringsliv, og bedre utnyttelse av forskere som allerede er til stede. For forskeren gir det større trygghet, fleksibilitet, utvikling og mulighet til å bidra bredere i fagmiljøet og samfunnet.

6.3.4 Utvide muligheten for å finne ny relevant jobb etter endt arbeidsforhold

EØS-borgere har rett til å oppholde seg i Norge som arbeidstakere.⁴⁵ Dersom arbeidsforholdet opphører, kan de likevel ha rett til opphold i en periode, eksempelvis hvis de har hatt lønnet arbeid i mer enn et år og har meldt seg som arbeidssøkende hos NAV.⁴⁶

Forskere fra tredjeland får som hovedregel oppholdstillatelse som er knyttet til et arbeidsforhold, jf. fremstillingen i vedlegg B.1. Dersom ansettelsesforholdet opphører, faller grunnlaget for oppholdstillatelsen bort, og tillatelsen kan kalles tilbake.⁴⁷ Vedkommende kan likevel oppholde seg i

⁴⁰ Se fremstillingen i vedlegg B.1.

⁴¹ Utlendingsforskriften § 6-1 femte ledd. Arbeidet må ikke utføres for en bestemt arbeidsgiver.

⁴² Utlendingsloven § 23 første ledd bokstav d.

⁴³ Utlendingsforskriften § 6-33 tredje ledd.

⁴⁴ Khrono (2025). Sensoroppdrag og retten til permanent opphold — en juridisk vurdering. Tilgjengelig [her](#).

⁴⁵ Utlendingsloven § 112 første ledd bokstav a.

⁴⁶ Utlendingsloven § 112 andre ledd bokstav b. Økonomisk inaktive EØS-borgere har også rett til opphold dersom de råder over tilstrekkelige midler og har sykeforsikring, jf. utlendingsloven § 112 første ledd bokstav c. Økonomisk inaktive kan søke arbeid i Norge under oppholdet.

⁴⁷ Utlendingsforskriften § 6-11

Norge inntil seks måneder for å søke arbeid, dersom den opprinnelige tillatelsen ikke utløper («arbeidssøkerperiode»)⁴⁸.

Det bør vurderes om forskere i større grad bør ha mulighet til å oppholde seg i Norge etter endt ansettelse for å finne ny relevant jobb. Dette kan for eksempel innebære at forskeren kan få mulighet til å arbeide i en (mindre relevant) mellomstilling mens hen søker ny relevant jobb. Det kan være tidkrevende å finne en egnet og relevant forskerjobb, og hvis vedkommende ikke kan ha inntektsbringende arbeid i arbeidssøkerperioden, er det risiko for at vedkommende forlater Norge. Det bør også vurderes om arbeidssøkerperioden bør utvides noe for særlig kvalifiserte personer. En slik ordning vil øke forutsigbarheten for forskere og samtidig bidra til at Norge i større grad beholder kompetanse som allerede er etablert og integrert i norske forskningsmiljøer.

6.3.5 Økonomisk støtte til språkkurs

Språkbarrierer er oppgitt som en særlig utbredt utfordring for utenlandske forskere. Gjennom intervjuene med arbeidstakersiden og spørreundersøkelsen stilet til tidligere internasjonale ph.d.-kandidater, kommer det frem at flere av språkkursene som tilbys gratis er av lav kvalitet og at språkkurs av høyere kvalitet koster mye. Dette reduserer mulighetene og insentivene til å lære seg norsk.

For å styrke internasjonale forskeres mulighet og motivasjon til å lære norsk, bør det vurderes å innføre en ordning som subsidierer språkkurs. Dette kan for eksempel organiseres som et depositumssystem, der deltakerne betaler et beløp ved kursstart, som helt eller delvis refunderes når kurset er fullført. Alternativt kan det etableres en låneordning, der lånet helt eller delvis slettes ved gjennomført kurs. En slik modell vil både redusere de økonomiske barrierene som i dag hindrer deltakelse i kvalitetsspråkkurs, og samtidig gi et tydelig insentiv til å fullføre norskopplæringen. Økt tilgang til gode og rimelige norskkurs fremmer integrering i arbeids- og samfunnsliv, og bidrar til økt trivsel blant internasjonale forskere.

6.4 Tiltak rettet mot å beholde utenlandske studenter i Norge

En viktig gruppe å adressere er de som er «på vei» til å bli utenlandske forskere, og som allerede har en tilknytning til Norge gjennom studier. For denne gruppen handler strategien om å *beholde* dem i Norge, og samtidig *tiltrekke* dem til relevante arbeidsplasser. Denne gruppen består blant annet av personer som er i et doktorgradsløp, jf. omtalen i kapittel 3.4. I 2023 var om lag 4 300 utenlandske personer i gang med en doktorgrad som kunne forventes fullført.⁴⁹ Som det fremgår av kapittel 3.5, utfører imidlertid personer *uten* doktorgrad en stor andel av forskningsaktivitetene i Norge. Utenlandske masterstudenter, anslagsvis 8 700 personer⁵⁰, er derfor også viktige adressater. Selv om mange av disse ikke vil være aktuelle for forskningsarbeid, er tiltakene beskrevet under relevante for den andelen som *er*, eller *kan bli*, aktuelle for slikt arbeid. Sammenlignet med posisjoner for mer erfarne forskere, er betingelsene for norske stipendiatstillinger (og masterstudier) relativt

⁴⁸ Utlendingsforskriften § 6-11 andre ledd. Vedkommende må melde fra til politiet innen syv dager etter arbeidsforholdets opphør.

⁴⁹ Anslag basert produktet av antall disputerte i 2023 (640) hentet fra SSB tabell 13895, og gjennomsnittlig antall år for gjennomføring (5,3) år fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (2025). Tilstandsrapport for høyere utdanning 2025. Tilgjengelig [her](#). Alternativt til denne estimeringen, kunne vi benyttet antall personer tatt opp til ph.d. som for øyeblikket ikke har disputert (6334). Dette ville imidlertid inkludert personer som har gitt opp doktorgradsløpet.

⁵⁰ Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (u.å.). Database for statistikk om høyere utdanning. Tilgjengelig [her](#).

konkurransedyktige, og Norge tiltrekker seg mange høyt kompetente utlendinger. Tiltakene under har som formål å bygge videre på de mulighetene dette skaper.

6.4.1 Informasjon om etablering i Norge

Slik som beskrevet i kapittel 4.1.2 oppgir 80 prosent av tidligere internasjonale doktorgradskandidatene at de ikke mottok tilstrekkelig informasjon om hvordan man kan etablere seg i Norge etter endt ph.d. Venner og familie oppgis som den viktigste kilden for informasjon, mens informasjon fra universitet, potensielle arbeidsgivere og norske myndigheter i liten grad blir trukket frem. Manglende veiledning om etablering i Norge kommer også til uttrykk i over 20 fritekstsvar på spørsmålet om hva som kan gjøres for å redusere barrierer og øke attraktiviteten ved å bosette seg og forbli i landet. Utfordringene er særlig knyttet til overgangen til arbeidslivet etter endt stipendiatperiode.

I systemmeldingen foreslås blant annet etableringen av en rekrutteringsenhet som skal formidle og koble nasjonale og internasjonale forskere med virksomheter, og ha en særlig rolle i å bistå internasjonale forskere i rekrutterings- og søknadsprosesser. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) har fått i oppdrag å opprette en slik enhet.⁵¹

For å møte informasjonsbehovet diskutert ovenfor, anbefales det at det i større grad etableres en mer helhetlig veiledningstjeneste for internasjonale ph.d.- og mastergradskandidater samt nyutdannede forskere, i tråd med ambisjonene i systemmeldingen. Mandatet bør utvides slik at veiledningen også omfatter praktisk etablering i Norge, og at synligheten styrkes overfor internasjonale kandidater. I tillegg kan enheten systematisere og formidle informasjon knyttet til fordelene ved å jobbe i Norge.

Formålet bør være å støtte kandidater både i overgangen til arbeidslivet og i den praktiske etableringen i Norge etter fullført grad. Veilederne bør ha god oversikt over næringslivets behov og relevante arbeidsmuligheter for forskere, og bør også kunne gi informasjon og støtte knyttet til bolig, oppholdstillatelse, økonomi og andre praktiske forhold knyttet til bosetting.

Tjenesten bør være synlig og lett tilgjengelig, eksempelvis gjennom fysisk tilstedeværelse ved utdanningsinstitusjonene. Selv om det er naturlig at universitetene får en sentral rolle i gjennomføringen, er det viktig å sikre at enhetens arbeid treffer målgruppen og svarer til behovene den er ment å løse. Siden ordningen skal bidra til å koble forskere med virksomheter, bør det etableres en tett tilknytning til og involvering fra arbeidslivet, herunder aktører med næringslivskompetanse som Innovasjon Norge. Aktører som gir praktisk støtte til etablering i Norge, for eksempel kommunale veiledningstjenester og integreringsmyndigheter, bør inkluderes for å sikre et helhetlig tilbud.

Tjenesten kan blant annet tilby kurs eller seminarer både i starten, under og mot slutten av master- eller ph.d.-løpet, særlig innrettet mot etablering og overgang til arbeidslivet. Dette kan avbøte utfordringer knyttet til manglende informasjon om karrieremuligheter og etablering i Norge, og dermed bidra til at flere kandidater blir værende i Norge etter endt grad.

6.4.2 Tettere kobling mellom academia og næringsliv

Både arbeidsgivere, arbeidstakere og representanter fra academia har uttrykt bekymring for at koblingen mellom utdanningsinstitusjonene og bedriftene i dag er for svak. Dette begrenser

⁵¹ Kunnskapsdepartementet (2025). Meld. St. 14 Sikker kunnskap i en usikker verden. Tilgjengelig [her](#).

mulighetene for kunnskapsutveksling, relevans i forskerutdanningen og overgangen til arbeidslivet for de som går ut av akademien. For å avbøte disse utfordringene kan flere grep gjennomføres:

- For å styrke samhandlingen anbefales det at utdanningsinstitusjonene etablerer systematiske karrierearener rettet mot ph.d.-kandidater, der næringslivsaktører presenterer forskningsrelaterte arbeidsmuligheter.
- Videre kan utdanningsinstitusjoner i samarbeid med næringslivet innføre en formalisert ordning for praksisopphold hos bedrifter som inngår som en godkjent del av doktorgradsutdanningen.
- I tillegg kan karriereveiledere ved universiteter og høyskoler få bedre oversikt over næringslivets behov og aktuelle arbeidsplasser for nyutdannede forskere. En mer spesialisert rådgivningstjeneste, tett koblet til næringslivet, kan bidra til å bygge bro mellom forskningsmiljøer og arbeidsliv, og legge grunnlaget for en mer aktiv og gjensidig kompetanseutveksling. Dette kan gjennomføres i samarbeid med rekrutteringsenheten til HK-dir, nevnt i kapittel 6.4.1.

6.4.3 Forlenget periode for å finne *relevant* arbeid etter mastergrads- eller ph.d.-utdanning, samt mer fleksibel definisjon av *relevant jobb*

Når det gjelder rett til opphold i Norge etter endt ph.d., skiller regelverket mellom EU/EØS-borgere og borgere fra tredjeland (land utenfor EU/EØS), se omtale i Vedlegg B.1. En EU/EØS-borger som blir ufrivillig arbeidsløs etter å ha vært arbeidstaker i Norge i minst ett år (f.eks. ansatt som stipendiat med lønn), har rett til å bo i Norge så lenge vedkommende aktivt søker arbeid.⁵² EØS-borgere som blir ufrivillig arbeidsløse etter å ha jobbet her under ett år, kan også beholde arbeidstakerstatus og oppholde seg her for å søke arbeid i en seksmånedersperiode.⁵³ EØS-borgere kan også oppholde seg her som økonomisk inaktive dersom de har tilstrekkelige midler til å forsørge seg selv og medfølgende familiemedlemmer og har en dekkende sykeforsikring.⁵⁴

Statsborgere fra tredjeland som har fullført mastergrad eller doktorgrad i Norge, vil kunne få tillatelse til å oppholde seg i Norge i ett år for å søke arbeid som faglært.⁵⁵ Vedkommende må på søknadstidspunktet ha oppholdstillatelse som student, forsker med egne midler eller faglært.⁵⁶ Tredjelandsborgere som har kompetanse som faglært og som ikke trenger visum, kan få oppholdstillatelse for inntil seks måneder for å søke arbeid.⁵⁷ Vedkommende må ha tilstrekkelige midler til å forsørge seg selv under jobbsøkerperioden.

En utfordring for internasjonale stipendiater er at arbeidskontrakten og oppholdstillatelsen ofte utløper samtidig som avhandlingen leveres, noe som gir lite rom for å søke arbeid før innlevering. På grunn av tidspresset i løpet av doktorgradsperioden er det for mange lite realistisk å levere avhandlingen før stipendiatperiodens slutt, og av samme grunn er det krevende å søke arbeid i tiden frem mot innlevering. Tilsvarende opplever mange studenter det som vanskelig å søke jobb før de er ferdig uteksaminert. Dette gjør overgangen fra studier til arbeidsliv krevende, særlig for kandidater

⁵² Utlendingsloven § 112 andre ledd bokstav b.

⁵³ Utlendingsloven § 112 andre ledd bokstav c, jf. tredje ledd.

⁵⁴ Utlendingsloven § 112 første ledd bokstav c.

⁵⁵ Utlendingsforskriften § 6-29.

⁵⁶ Jf. hhv. Utlendingsforskriften §§ 6-19, 6-20 og 6-1.

⁵⁷ Utlendingsforskriften § 6-29a.

utenfor EØS som må søke arbeidssøkertillatelse og dokumentere betydelig egenfinansiering for å kunne bli værende i landet.⁵⁸

Til tross for Norges ønske om å beholde internasjonale talenter, utgjør kravet om relevant arbeid en betydelig barriere for høyt utdannede internasjonale forskere som ønsker å etablere seg i norsk arbeidsliv etter endt utdanning. Utlendingsforskriften § 6-1 om oppholdstillatelse til faglærte stiller krav om at kompetansen søkeren besitter må være relevant for stillingen.⁵⁹ Relevansvilkåret praktiseres nokså strengt. I sin veiledning viser UDI til eksempler der søkere med høyere utdanning får avslag fordi stillingen ikke formelt krever den aktuelle kompetansen. En søker med mastergrad eller ph.d. i pedagogikk som får tilbud om arbeid som barnehageassistent, vil for eksempel ikke oppfylle kravet til relevant kompetanse. Dette kan føre til at høyt kvalifiserte kandidater mister retten til opphold selv når de får arbeid som faktisk utnytter deres kompetanse og hvor deres kompetanse var årsaken til at akkurat de fikk jobben.

For internasjonale nyutdannede kan den første jobben etter endt studium være midlertidig eller bare delvis relevant. I dagens praksis innebærer dette at kandidater risikerer å miste oppholdstillatelsen dersom stillingen ikke anses som direkte fagrelevant, selv om den utgjør et naturlig steg mot en mer relevant stilling. Dette kan skape unødvendig usikkerhet både for arbeidstakere og arbeidsgivere, og svekke Norges evne til å beholde høyt utdannet arbeidskraft.

For å gjøre systemet mer fleksibelt og bedre tilpasset et moderne og tverrfaglig arbeidsliv bør det vurderes å lempe på vilkåret om at kompetansen skal være relevant for stillingen. Stillinger som i vesentlig grad gjør bruk av søkerens utdanningsbakgrunn eller forskerkompetanse, også i tverrfaglige eller indirekte funksjoner, bør kunne anses som relevante. UDI bør videre utarbeide en offentlig tilgjengelig veileder eller praksisnotat som klargjør kriteriene for vurdering av relevans, og hvordan søkere kan dokumentere overførbar kompetanse og tverrfaglig anvendelse.

En tydeligere regulering i lov og forskrift og en mer fleksibel praksis vil kunne bidra til bedre mobilitet, økt utnyttelse av forskerkompetanse i norsk arbeidsliv og større forutsigbarhet for både kandidater og arbeidsgivere.

6.4.4 Økt satsing på nærings-ph.d.-ordningen

Nærings-ph.d.-ordningen forvaltes av Forskningsrådet. Gjennom ordningen kan bedrifter la en ansatt ta en doktorgrad i samarbeid med en gradsgivende institusjon (universitet eller høyskole). Doktorgradsprosjektet utføres av en ansatt og skal være relevant for bedriften. Formålet er å styrke forskningsinnsatsen i næringslivet, stimulere kompetansebygging, og fremme samarbeid mellom næringsliv og akademia.

Bedrifter som inngår avtale om en nærings-ph.d., mottar et årlig økonomisk stipend fra Forskningsrådet, begrenset oppad til 50 prosent av totale, godkjente prosjektkostnader. Støtten skal bidra til å dekke lønn, sosiale og indirekte kostnader for stipendiat og intern veileder/mentor, kostnader ved gradsgivende institusjon samt andre driftskostnader i prosjektet. Støtten fra

⁵⁸ Kunnskapsdepartementet (2025). Meld. St. 14 Sikker kunnskap i en usikker verden. Tilgjengelig [her](#).

⁵⁹ Utlendingsforskriften § 6-1 første led bokstav a.

Forskningsrådet utbetales som prosjektstøtte til bedriften, og ikke som et personlig stipend til kandidaten.⁶⁰

Selv om vi i enkelte intervjuer har oppfattet noen utfordringer knyttet til nærings-ph.d, finner vi i en nylig gjennomført evaluering av ordningen at den på mange måter er en suksess.⁶¹ Kandidatene har god gjennomføringsevne, slutfører relativt raskt og er fornøyd med sine valg. Bedriftene får også mye igjen for slike investeringer, selv om en stor andel av kandidatene forlater bedriften etter avlagt doktorgrad. De fleste av disse blir dog værende i næringslivet, noe som sikrer at vitenskapelig kompetanse tilføres næringslivet. Ordningen har også økt i popularitet og Forskningsrådet må derfor nå benytte loddrekning mellom alle søkerne. Gitt resultatene oppnådd, anbefaler vi å vurdere en økt satsing i nærings-ph.d.-ordningen.

6.4.5 Finansiert overgangsordning mellom akademia og næringsliv ('nærings-postdok')

For å styrke samspillet mellom akademia og næringsliv, anbefaler vi å utrede en potensiell *næringspostdok*-ordning, etter modell av dagens nærings-ph.d. En slik ordning vil kunne gi forskere som nylig har fullført doktorgrad mulighet til å utvikle sin forskningskompetanse i tett samarbeid med bedrifter, samtidig som næringslivet får tilgang til oppdatert kunnskap og forskningskapasitet. Staten kan bidra med delvis finansiering av lønnskostnader og prosjektmidler over en periode på for eksempel to år, for å redusere kostnadene for virksomhetene og dermed stimulere til økt forskningsinnsats i privat sektor. En næringspostdok vil kunne fungere som et viktig virkemiddel for kompetanseoverføring, innovasjon og karriereutvikling. Ordningen bør også ses i sammenheng med arbeidet for bedre karriereløp for unge forskere og tiltak for å øke mobiliteten mellom akademia og næringsliv.

I Danmark finnes det allerede en etablert ordning for næringslivsrettede postdokprosjekter under navnet Industrial Postdoc, som forvaltes av Innovationsfonden. Ordningen er rettet mot forskere som nylig har fullført en doktorgrad og som ønsker å videreutvikle sin forskningskompetanse i tett samarbeid med næringslivet. Prosjektene gjennomføres i samarbeid mellom en privat bedrift, en offentlig forskningsinstitusjon og en postdoktor, og må ha både vitenskapelig kvalitet og forretningsmessig relevans. Bedriften mottar økonomisk støtte fra Innovationsfonden som dekker en andel av postdoktorens lønn, normalt opptil 22 000 danske kroner per måned, samt et tilskudd på 2 500 til reiseutgifter og prosjektkostnader. I tillegg får forskningsinstitusjonen et månedlig tilskudd på 10 000 danske kroner for å bidra med veiledning og faglig støtte.⁶² Hvis det innføres en ordning for næringspostdoker i Norge, vil det være naturlig å se hen til erfaringene fra Danmark.

6.5 Tiltak rettet mot å tiltrekke utenlandske forskere til Norge

Den siste gruppen som skal adresseres, er personer, med eller uten formell forskerkompetanse, som jobber i utlandet. Strategien handler på dette punkt om å *tiltrekke* forskere til forskningsjobber i Norge. Markedet for disse arbeidstakerne er i sin natur internasjonalt, og preget av konkurranse om de største talentene. Det kan være vanskelig å oppnå synlighet og å posisjonere seg i dette markedet, men som vi

⁶⁰ Forskningsrådet (2025). Nærings-ph.d. – doktorgradsprosjekt i bedrift 2025. Tilgjengelig [her](#).

⁶¹ Menon Economics (2025). Evaluering av Nærings-ph.d.-ordningen.

⁶² Innovationsfonden (u.å.). Erhvervspostdoc i den private sektor - efterår 2025. Tilgjengelig [her](#).

ser i kapittel 3.4, har majoriteten av utlendinger i Norge med doktorgrad tatt sin grad i utlandet. Det er allerede en flyt av utenlandske forskere til Norge, som følgende tiltak har som formål å øke.

6.5.1 Informasjon og koordinering

For å styrke Norges evne til å tiltrekke og beholde internasjonal kompetanse bør det utvikles en mer koordinert og helhetlig politikk for kompetanseattrahering. Et sentralt tiltak er å tydeliggjøre og samle ansvaret for dette arbeidet hos en relevant nasjonal instans. Arbeidet bør inkludere koordinering mellom nasjonale, regionale og eventuelt nordiske aktører, slik at tiltakene henger bedre sammen og gir et helhetlig bilde av Norge som attraktivt arbeids- og forskningsland.

I tillegg bør det satses på målrettet informasjon og kommunikasjon om verdien av å arbeide og forske i Norge, samt praktisk veiledning om etablering, arbeidstillatelser og integrering. Det er nærliggende å se dette arbeidet i sammenheng med rekrutteringsenheten HK-dir har fått i oppdrag å opprette, omtalt i punkt 6.4.1. Enheten skal formidle og koble nasjonale og utenlandske forskere med virksomheter, og skal ha en særlig rolle i å bistå utenlandske forskere i rekrutterings- og søknadsprosesser.⁶³ I tillegg til å ha fokus på rekruttering, kan enheten gis et bredere mandat til å systematisere og formidle informasjon knyttet til verdien av å jobbe i Norge og tilby praktisk veiledning. For å sikre at enhetens arbeid treffer målgruppen og svarer til behovene den er ment å løse, bør det vurderes samarbeid med aktører med næringslivskompetanse, som Innovasjon Norge.

Det er også viktig at arbeidet med rekruttering ses i sammenheng med «retensjon», slik at tiltakene ikke bare får forskere til Norge, men også bidrar til at de blir værende over tid. For å lykkes med dette må tiltakene ta høyde for ulike karrierestadier. Behovene og utfordringene til forskere tidlig i karrieren og etablerte forskere varierer. For småbarnsfamilier er foreldrepermisjon, billig barnehageplass og gode offentlige skoler viktig, mens karriere- og inntektsmuligheter er viktigere for andre. Fra spørreundersøkelsen og intervjuer med arbeidstakersiden ser vi at forskere peker på begrensede karrieremuligheter i Norge som en sentral barriere for å bli værende, og de fremhever særlig mangelen på forutsigbare karriereløp og mobilitetsmuligheter mellom academia, næringsliv og offentlig sektor. En styrket satsing på karriereveiledning, både ved utdanningsinstitusjonene og gjennom nasjonale virkemiddelaktører, vil kunne bidra til å synliggjøre flere veier videre for forskere i Norge. Et mer helhetlig system for karriereutvikling og veiledning kan dermed bli et viktig virkemiddel for å øke retensjon og gjøre norsk forskning og arbeidsliv mer attraktivt over tid.

6.5.2 Målrettet rekruttering

For å styrke tilgangen på høyt kvalifisert arbeidskraft og tiltrekke internasjonale forskere, kan det etableres en mer målrettet norsk tilstedeværelse i land med ettertraktet kompetanse. Dette kan innebære at norske myndigheter, forskningsinstitusjoner og næringslivsaktører samarbeider om rekrutteringstiltak rettet mot utvalgte land og fagområder der Norge har særskilte kompetansebehov. Tiltaket kan omfatte representasjons- og kontaktpunkter i sentrale forsknings- og innovasjonsmiljøer internasjonalt, deltakelse på karriere- og forskningsmesser, samt etablering av partnerskap med universiteter og forskningsinstitusjoner i disse landene. En slik målrettet innsats vil bidra til å synliggjøre norske forsknings- og karrieremuligheter, styrke internasjonalt samarbeid og legge til rette for rekruttering av talenter til både academia og næringsliv. Arbeidet kan koordineres med norske ambassader, handelskamre og Innovasjon Norge, som allerede har etablerte nettverk og infrastruktur

⁶³ Kunnskapsdepartementet (2025). Meld. St. 14 Sikker kunnskap i en usikker verden. Tilgjengelig [her](#).

i aktuelle markeder. Dette tiltaket vil være en naturlig oppgave for en aktør som får ansvar for kompetanseattrahering, jf. kapittel 6.3.1 ovenfor.

6.5.3 Samarbeid om nordisk forskningsprofilering

En styrket nordisk profilering kan bidra til å øke Nordens samlede attraktivitet for internasjonale forskere. De nordiske landene har mange felles verdier og fortrinn som høy tillit, gode arbeidsvilkår, sterke velferdssystemer og høy kvalitet i forskning og utdanning, som med fordel kan kommuniseres gjennom en felles nordisk merkevare og informasjonsplattform. Et tettere samarbeid mellom landene om felles profilering, koordinert posisjonering og deling av informasjon kan gjøre det lettere for internasjonale talenter å oppfatte Norden som et samlet, attraktivt arbeids- og forskningsområde. I tillegg kan universitetssamarbeid og felles mobilitetsordninger bidra til at forskere enklere kan bevege seg mellom de nordiske landene. En slik koordinert nordisk innsats vil kunne styrke både konkurransekraften og tiltrekningskraften til forskningsmiljøene i regionen. Relevante aktører i denne sammenheng kan være Nordisk råd og Nordic Innovation.

6.5.4 Vurdering av en ordning tilsvarende EU-blåkort

Det er vedtatt flere EU-direktiver som regulerer innvandring fra tredjestater, men disse er ikke inntatt i EØS-avtalen og binder dermed ikke Norge. Et sentralt direktiv er EUs blåkortdirektiv (direktiv 2021/1883), som fastsetter reglene for innreise og opphold for høyt kvalifiserte tredjelandsborgere i EU-medlemsstater (unntatt Danmark og Irland). Blåkortet er en kombinert oppholds- og arbeidstillatelse for tredjelandsborgere. Direktivet er et verktøy i EUs strategi for å tiltrekke seg høyt kvalifiserte arbeidstakere fra land utenfor EU, styrke økonomien, håndtere mangel på arbeidskraft og kompetanse og øke produktiviteten. Viktige sektorer i EUs økonomi mangler allerede spesifikk arbeidskraft og kompetanse og behovet forventes å øke i årene som kommer. Derfor må EU tiltrekke seg flere høyt kvalifiserte arbeidstakere i en verden der den internasjonale konkurransen om talenter øker. Blåkortdirektivet etablerer et harmonisert regelverk for høyt kvalifisert migrasjon og legger til rette for mobilitet innen EU for kvalifiserte fagfolk. Direktivet er et virkemiddel for å styrke EUs konkurranseevne i det globale kappløpet om talenter.⁶⁴

EUs Blåkort har likhetstrekk med det amerikanske Green Card. Blåkortet gir sosioøkonomiske rettigheter i vertsstaten og kan danne grunnlag for permanent oppholdstillatelse og statsborgerskap.⁶⁵ Søkeren må fremlegge en arbeidskontrakt eller et bindende jobbtilbud på minst seks måneder med lønn over en nasjonal terskelverdi, samt dokumentere høyere utdanning eller tilsvarende kvalifikasjoner. Innehavere av blåkortet har rett til å oppholde seg og arbeide i vertslandet, og ordningen legger til rette for at ektefelle og barn kan gjenforenes med blåkortinnehaveren og få tilgang til arbeidsmarkedet. Blåkortet legger også til rette for mobilitet innad i EU. Etter 12 måneders opphold kan blåkortinnehaveren etter en forenklet prosess flytte til og ta arbeid i et annet medlemsland.⁶⁶

Norge er knyttet til EUs indre marked gjennom EØS-avtalen. EU-direktiver som regulerer innvandring fra tredjeland er ikke omfattet av EØS-avtalen, men det kan være grunn til å vurdere om Norge bør innføre en ordning som svarer til blåkortordningen. Ettersom Norge ikke er forpliktet etter EØS-avtalen til å innføre en slik ordning, vil det være snakk om en frivillig tilpasning. Ordningen vil kunne

⁶⁴ Europakommisjonen (2025). EU Blue Card: Attracting Highly Qualified Talent to the EU. Tilgjengelig [her](#).

⁶⁵ EU Blue Card Network (u.å.). EU Blue Card Network – Live and work in Europe. Tilgjengelig [her](#).

⁶⁶ Europaparlamentet (2021). New EU Blue Card rules for highly qualified immigrants wishing to work in Europe. Tilgjengelig [her](#).

bidra til å styrke Norges evne til å tiltrekke seg forskerkompetanse fra land utenfor EØS. Det vil også gjøre det lettere for internasjonale forskere som allerede har et blåkort å flytte til og etablere seg i Norge.

6.5.5 Nedbetaling av studielån for toppkandidater

En medvirkende årsak til at lønnsnivået for forskere i Norge oppleves relativt lavt sammenlignet med enkelte andre land, er at høyere utdanning i Norge i utgangspunktet er gratis. Dette innebærer at norske forskere normalt ikke har store studielån etter endt utdanning. Internasjonale forskere som har tatt hele eller deler av sin utdanning i land med høye studieavgifter, kan ha store lån, og det norske lønnsnivået kan dermed fremstå lite konkurransedyktig. Dette gjør det vanskeligere for Norge å tiltrekke og beholde dyktige forskere fra utlandet.

Et mulig tiltak kan derfor være å etablere en ordning for støtte til nedbetaling av studielån, etter modell av den såkalte Finnmarksordningen. En slik løsning, der deler av studielånet nedskrives over tid ved arbeid i Norge, kan bidra til å gjøre norske forskningsmiljøer mer attraktive for internasjonale kandidater og styrke rekrutteringen av høyt kvalifisert arbeidskraft. Ordningen bør mest sannsynlig være søknadsbasert. Innretningen av en slik ordning må vurderes nærmere, og det må påses at ordningen overholder de krav som følger av EØS-avtalen.

6.5.6 Skatteinsentiver

Per i dag er SkatteFUNN den sentrale skatteinsentivordningen i Norge som gir direkte skattelette knyttet til FoU-kostnader. Ordningen gir bedrifter rett til fradrag i skatt for 19 prosent av godkjente kostnader til forskning og utvikling.⁶⁷ Norge har ingen ordning som gir direkte særskilte skattefordeler for enkeltforskeren personlig på grunn av deres forskerrolle. Flere land har innført slike særskilte skatteregler for å tiltrekke seg forskere.

For å gjøre Norge mer attraktivt for internasjonale forskere kan det vurderes å innføre ordninger med personlig skattelette, særlig i etableringsfasen. Norge har et høyt kostnadsnivå, og for forskere som flytter hit fra utlandet kan den økonomiske belastningen være betydelig. Dette gjelder spesielt om de har familie og i en periode må klare seg med én inntekt. En midlertidig skattelette for utenlandske forskere, for eksempel etter modell fra Italia, vil kunne bidra til å dempe etableringskostnadene og gjøre det lettere å rekruttere og beholde kvalifiserte forskere.

Den italienske «Brain gain»-ordningen innebærer at 90 prosent av inntekten fra undervisnings- og forskningsarbeid er fritatt for inntektsskatt for personer som flytter sitt skattemessige bosted til Italia. For å søke må man ha universitetsgrad eller tilsvarende kvalifikasjoner, vært bosatt utenfor Italia i minst to år og ha drevet med undervisning eller forskningsarbeid i denne perioden, og flytte til Italia for å utføre undervisnings- eller forskningsarbeid. Skattefordelen varer i seks år og kan forlenges til åtte år dersom forskeren har barn eller kjøper bolig, elleve år med to barn og tretten år med tre eller flere barn.⁶⁸ En skatteinsentivordning må innrettes slik at den understøtter formålet om å tiltrekke seg og beholde kvalifiserte utenlandske forskere, og ordningen må innrettes i tråd med EØS-retten.

⁶⁷ Skatteetaten (u.å.). Fradrag for forskning og utvikling – SkatteFUNN. Tilgjengelig [her](#). Forskningsrådet (u.å.). SkatteFUNN. Tilgjengelig [her](#).

⁶⁸ University of Bologna (u.å.). Tax relief for teachers and researchers resident abroad who are returning to Italy ("brain gain"). Tilgjengelig [her](#).

Vedlegg A - Tiltak i Norge i henhold til Talent Attraction Management-rammeverket

I det følgende beskriver vi eksisterende tiltak og strukturer i Norge med formål å tiltrekke og beholde utenlandske forskere. Tiltakene er strukturert etter Talent Attraction Management-rammeverkets fire faser – tiltrekke, motta, integrere og omdømme.

Eksisterende tiltak knyttet til omdømme



Norge fremstår som et rikt og tiltrekkende velferdsland og forbindes med gode arbeidsforhold, balanse mellom arbeid og fritid, høy akademisk kvalitet og trygghet. Landet plasserer seg høyt i internasjonale rangeringer som Global Talent Competitiveness Index og IMD World Talent Ranking. Ifølge Innovasjon Norges rapport The World's Perception of Norway 2024 fremheves Norge som et attraktivt land å studere i med høy livskvalitet, men også et land med høye levekostnader. De høye levekostnadene er en utfordring for Norges omdømme, særlig for forskere innen akademien, hvor lønnsnivået er relativt lavt sammenliknet med enkelte andre vestlige land, og for studenter med begrensede økonomiske ressurser.

Innovasjon Norge har ansvaret for Norges overordnede merkevare. Som statens og fylkeskommunenes fellesorgan, jobber de for å styrke innovasjon, næringsutvikling og internasjonal konkurransekraft. Gjennom initiativer som Business Norway profileres norske løsninger og kompetanse internasjonalt, mens Invest in Norway forsøker å tiltrekke utenlandske investeringer og legge til rette for etablering i landet. Samtidig jobber Visit Norway med å markedsføre landet som en attraktiv destinasjon for besøkende. Initiativene bidrar i å styrke Norges omdømme internasjonalt og til å posisjonere Norge som et innovativt, konkurransedyktig og attraktivt land å arbeide og investere i, og reise til. Det mangler imidlertid en tydelig strategi for å gjøre Norge mer attraktivt som studie- og karrieredestinasjon for internasjonal kompetanse.

Det er også enkelte utfordringer i profileringen av Norges nasjonale merkevare når det gjelder å tiltrekke kompetanse og posisjonere Norge som en karrieredestinasjon. Fokuset ligger ofte på landets natur, noe som i seg selv er attraktivt, men som kan være en begrensning for byer som Oslo eller andre urbane områder som har mer å tjene på å fremme innovasjon, mangfold og byliv. For eksempel brukes ikke den nasjonale merkevareidentiteten som visuell identitet i Oslopolitan.

Study in Norway er en plattform rettet mot internasjonale studenter. Her fremheves natur og friluftsliv som en sentral del av livsstilen i Norge. Derimot er fremstillingen av urbane miljøer nærmest fraværende, noe som gjør bildet av Norge som studie- og karrieredestinasjon noe ensidig.

Eksisterende tiltak for å tiltrekke utenlandske forskere



Som følge av nedskjæringer i forskningsfinansieringen i USA, hvor prosjekter har blitt satt på vent og forskere har mistet stillingene sine, har Norge, i likhet med flere andre europeiske land, valgt å

iverksette målrettede satsinger for å tiltrekke seg internasjonal forskningskompetanse. I april 2025 lanserte den norske regjeringen et nytt program for å rekruttere internasjonale toppforskere. Totalt settes det av 300 millioner kroner i perioden 2025–2028,⁶⁹ hvorav 100 millioner er øremerket for 2026.⁷⁰ Programmet, som administreres av Forskningsrådet, har som mål å rekruttere 30–40 erfarne forskere fra land utenfor Europa. Så langt er 14 forskere rekruttert, hvorav 13 fra USA, blant annet fra Cornell University, Harvard, UCLA og Columbia.⁷¹

Forskningsrådet arbeider også for å styrke koblingen mellom forskning og næringsliv. I løpet av 2025 settes det av 120 millioner kroner til innovasjonsprosjekter i bedrifter.⁷² Seks selskaper har allerede fått finansiering, med prosjekter som spenner fra KI-løsninger for rettsprosesser til nye kreftbehandlinger med færre bivirkninger og utvikling av batterifrie mikrobrikker. På denne måten legges det bedre til rette for at forskere kan integreres i næringslivet og finne karriereveier også utenfor akademien.

Direktoratet for høyere utdanning (HK-dir) har ansvar for den engelskspråklige plattformen Study in Norway, som fungerer som en sentral informasjonskilde for internasjonale studenter. Her presenteres studietilbud, stipendmuligheter, levekostnader og praktiske steg i søknadsprosessen. Plattformen er en viktig del av Norges internasjonale profilering, ettersom den både synliggjør attraktive studieprogrammer og tilbyr praktisk støtte for etablering. Ressursene til å drifte plattformen har imidlertid blitt redusert de siste årene, ettersom HK-dir har fått utvidede ansvarsområder.

Videre er det også lokale initiativer for å tiltrekke og beholde internasjonal forskerkompetanse. Initiativet Southwest Norway samler aktører i Rogaland og Agder i et partnerskap mellom fylkeskommuner, handelskamre og næringslivsorganisasjoner.⁷³ Samarbeidet ble etablert i forkant av Emigration Expo i Nederland i 2024, med mål om å samle regionens ressurser for å tiltrekke nye innflyttere og kompetanse til Sørvest-Norge. I tillegg til deltakelsen på messen resulterte initiativet i den digitale plattformen Southwest Norway, som samler informasjon om livet, studier og arbeid i regionen. På plattformen er det detaljert informasjon om de ulike delregionene i Sørvest-Norge, stillingsutlysninger samt mulighet for kandidater til å registrere sine CV-er i et felles system. Forskere og studenter som registrerer seg får løpende oppdateringer via nyhetsbrev om forskerstillinger, utdanninger og stipender. Southwest Norway drives av Invest in Rogaland i samarbeid med EURES, og fungerer som en sentral inngangsport for internasjonale talenter som ønsker å etablere seg i regionen.

Osloregionen IPR, som samler 65 kommuner i den større Osloregionen, arbeider for å styrke regionens internasjonale konkurransekraft. En sentral satsing er den digitale plattformen Oslopolitan, som retter seg mot internasjonale tilflyttere. Innenfor rammen av Oslopolitan er det gjennomført flere digitale kampanjer for å tiltrekke spesifikk etterspurt kompetanse i tett samarbeid med arbeidsgivere, der kandidater har kunnet registrere sine CV-er i en digital talentpool. Under pandemien ble det også arrangert digitale karrieremesser, og tidligere har Osloregionen samarbeidet med Oslo Business Region i kampanjer for å profilere Oslo som en attraktiv karrieredestinasjon. Fokus har imidlertid

⁶⁹ NTB/Forskning.no (2025). Ny ordning for å få flere utenlandske forskere til Norge er klar. Tilgjengelig [her](#).

⁷⁰ Forskningsrådet (2025). 100 millioner kroner til internasjonal forskerrekruttering. Tilgjengelig [her](#).

⁷¹ Forskningsrådet (2025). Henter 14 internasjonale toppforskere til Norge gjennom ny ordning. Tilgjengelig [her](#).

⁷² Forskningsrådet (2025). 120 millioner kroner til forskning i næringslivet og kommersialisering av forskning. Tilgjengelig [her](#).

⁷³ Southwest Norway samarbeidspartnere: Rogaland fylkeskommune, Agder fylkeskommune, Næringsforeningen i Stavangerregionen, Næringsforeningen i Kristiansandsregionen, Stavanger Business Region, Business Region Kristiansand, Haugaland Vekst, Ryfylke IKS, Egersundregionen, Sauda Vekst, Invest in Rogaland, Invest in Agder, Nav EURES Rogaland og Agder, Agder Welcome Hub, Østre Agder-samarbeidet, Setesdal interkommunalt politisk råd og Region Lister.

hovedsakelig ligget på yrkesaktive, og de siste årene har det manglet budsjett for videre markedsføringstiltak.

Også universitetene jobber aktivt for å tiltrekke internasjonale studenter. Universitetet i Oslo driver et prosjekt som har som mål å nå ut til potensielle studenter allerede i søknadsfasen. Ved å forbedre informasjonen om studier i Oslo på sine nettsider og tilby informative webinarer i forbindelse med at søknadsperioden åpner, ønsker universitetet å gjøre prosessen enklere og øke interessen blant internasjonale søkere.

Eksisterende tiltak for mottak av utenlandske forskere



Innenfor Talent Attraction Management-rammeverket er mottak en sentral fase, der målet er å sikre at tilflyttere møter et velfungerende system som støtter deres etablering i Norge. På nasjonalt nivå tilbyr Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) nettportalen Ny i Norge, som gir samlet informasjon om oppholdstillatelse, arbeid, utdanning, helse andre praktiske forhold ved bosetting i Norge

Oppholdstillatelse og registrering

En utfordring i mottaksfasen er saksbehandlingstiden for oppholdstillatelse. Behandlingstiden for arbeidstillatelser hos UDI kan vare i flere måneder, og kapasitetsbegrensninger kan bidra til ytterlige forsinkelser i enkelte saker. Utenlandske arbeidstakere som skal oppholde seg i Norge må registreres hos Skatteetaten, vanligvis gjennom Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA), og må fremlegge dokumentasjon som arbeidskontrakt eller opptaksbrev.⁷⁴ Etter tildeling av fødselsnummer eller d-nummer kan elektronisk identifikasjon opprettes via MinID. MinID gir tilgang til offentlige digitale tjenester, herunder Skatteetaten og NAV.⁷⁵ Skattekort utstedes normalt innen få virkedager etter at elektronisk ID er etablert.⁷⁶ BankID krever identitetskontroll i bank og er basert på fødselsnummer, og utstedelsen kan ta noe tid.⁷⁷ SUA tilbyr veiledning og samordnede tjenester knyttet til oppholdstillatelse, registrering og skattekort.

Pilotprosjektet Kompetansespor er et initiativ som ble igangsatt av Oslo kommune i 2023 samarbeid med Digdir, UDI, politiet, Skatteetaten, UiO, Finans Norge, Antler, SUA, Digital Identitet Norden, Symfoni, BankID, Abelia og Osloregionen. Prosjektet har som mål å redusere saksbehandlingstiden for tillatelser og registrering av kvalifiserte innvandrere. Innenfor rammen av prosjektet er det utviklet et digitalt lommebokverktøy som gjør det mulig å dele relevant dokumentasjon sikkert mellom myndigheter. Universitetet i Oslo deltok som pilotpartner, der ni kandidater fra land utenfor EU ble behandlet innen tre dager i første fase.⁷⁸ Resultatene viser at prosessen kan effektiviseres ved samarbeid og digitale løsninger som reduserer byråkratiske flaskehalser.

Støtte til internasjonale forskere og studenter

⁷⁴ SUA (2025). Servicesenter for utenlandske arbeidstakere. Tilgjengelig [her](#).

⁷⁵ Digitaliseringsdirektoratet (u.å.). Vilkår for bruk av MinID. Tilgjengelig [her](#).

⁷⁶ Skatteetaten (u.å.). Søknad om skattekort for utenlandsk arbeidstaker. Tilgjengelig [her](#).

⁷⁷ Oslo Kommune (u.å.). Opening your first Norwegian bank account. Tilgjengelig [her](#).

⁷⁸ Oslo Business Region (2024). Kompetansespor - a pilot project to accelerate the work visa process for skilled immigrants. Tilgjengelig [her](#).

EURAXESS er et europeisk nettverk som støtter internasjonal forskermobilitet. I Norge er ordningen koordinert av Forskningsrådet på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet. Forskningsrådet fungerer som nasjonal koordinator og Bridgehead Organisation, med ansvar for å drifte den norske EURAXESS-portalene som gir informasjon til mobile forskere og vertskapsaktører som tar imot forskere.

Gjennom 11 servicesentre ved sentrale universiteter og forskningsinstitusjoner, som Universitetet i Oslo, NTNU og UiT, tilbys gratis veiledning til forskere og deres familier i praktiske spørsmål som oppholdstillatelse, bolig og integrering. Forskningsrådet bistår i tillegg institusjonene i arbeidet med forskermobilitet og representerer Norge strategisk og politisk i det europeiske EURAXESS-samarbeidet. Mange universiteter har egne internasjonale kontorer som tilbyr velkomstinformasjon og praktisk støtte. Universitetet i Oslo har for eksempel en dedikert nettside for internasjonale studenter med tydelige sjekklister og nyttig informasjon før flytting til Norge. Universitetet arrangerer også webinarer for nye studenter og har et nettverk av studentambassadører som kan svare på spørsmål. I tillegg tilbyr de en omfattende onboarding-tjeneste for internasjonale forskere som flytter til Oslo.

Regionale og lokale initiativer for mottak

Det finnes flere initiativer på regionalt og lokalt for å støtte internasjonale tilflyttere.

- Oslopolitan drives av Osloregionen IPR, og er en digital plattform med samlet informasjon for internasjonale tilflyttere. Den inneholder praktisk veiledning om blant annet relocation-tjenester, arbeid, studier, bolig, helse, skoler og barnehage. Plattformen omfatter også jobbportalen Oslo Talent Pool, som legger til rette for internasjonale tilflytters etablering på arbeidsmarkedet, samt Expats of Oslopolitan (Instagram), som skaper nettverk og erfaringsutveksling for å styrke integreringen. Parallelt driver Oslo kommune, som er medlem i Osloregionens samarbeid, den engelskspråklige portalen Welcome to Oslo.
- Welcome Hub Agder tilbyr støtte til internasjonale nytilflyttere i tett samarbeid med lokale kommuner og bedrifter. Huben tilbyr både praktiske tjenester som bolig- og skolerådgivning, og sosiale aktiviteter som språkkurs og nettverkstreff for å lette integreringen.
- I 2025 ble Welcome Hub Haugalandet initiert, i samarbeid med Haugaland Vekst, Haugesund kommune og Høgskulen på Vestlandet. Huben skal tilby både praktisk støtte, som hjelp til å finne bolig, og sosiale velkomsttjenester for å integrere nytilflyttere i lokalsamfunnet. For å finansiere og realisere huben har regionen mottatt støtte på over én million kroner fra Rogaland fylkeskommune og Sparebankstiftelsen SR-Bank, inkludert midler til å utvikle en digital plattform.⁷⁹
- I Stavanger, som lenge har hatt et stort internasjonalt miljø knyttet til olje- og energinæringen, driver Stavanger Chamber of Commerce et aktivt arbeid for å støtte internasjonale tilflyttere og bedrifter som rekrutterer internasjonal kompetanse. De arrangerer informasjonsmøter om ulike temaer, driver Area Orientation-programmet som gir praktisk informasjon om å bo og arbeide i Norge samt tverrkulturell opplæring i en norsk kontekst, og tilbyr kurs til arbeidsgivere om onboarding av internasjonal kompetanse.

⁷⁹ Haugaland Vekst (2025). Satsingsprosjekt i gang: Welcome Hub Haugalandet. Tilgjengelig [her](#).

De fleste større arbeidsmarkedsregioner tilbyr informasjon på engelsk om jobb, skole og samfunnsfunksjoner via digitale plattformer. Den engelske tilpasningen av kommunale nettsider er imidlertid begrenset.

Samlet sett er det flere tiltak og initiativ i Norge på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå for å lette mottaket av internasjonale talenter. Viktige styrker er velutviklede digitale tjenester, servicesentre for forskere og lokale huber for nytilflyttere. De største utfordringene gjenstår i saksbehandlingstider for oppholdstillatelser og BankID, som kan påvirke hvor raskt nyankomne kan etablere seg i landet.

Eksisterende tiltak for å integrere utenlandske forskere



I tillegg til regionale og lokale digitale plattformer som gir informasjon om etablering, tilbyr mange aktører også informasjon om tilgjengelige sosiale og profesjonelle nettverk.

Sosiale medier spiller en sentral rolle i å bygge sosiale nettverk. Halden kommune koordinerer Facebook-gruppen The Expat Network in Østfold, mens Instagram-kontoen Expats of Oslopolititan, drevet av Oslopolititan, lar internasjonale innbyggere selv fortelle om sine erfaringer med å bo i Oslo. Dette kan fremme og bygge samhold i det internasjonale miljøet i Norge. Det er også frivillig drevne kontoer, som Stavanger Expats med nærmere 25 000 følgere. Kontoen bidrar med å skape møteplasser og gi muligheter for medlemmene til å støtte hverandre.

Flere aktører arrangerer også fysiske arrangementer for internasjonale tilflyttere. Disse har som mål både å informere om hvordan samfunnet fungerer og å legge til rette for sosiale møter. For eksempel arrangerer Stavanger Chamber of Commerce arrangementer som Speedfriending, og Welcome Hub Agder tilbyr aktiviteter som språkkurs, nettverkstreff og “Coffee Connections”.

Et spesielt fokus ligger på jobbprogrammer for medfølgende, såkalte dual career networks, for å bistå deres etablering på arbeidsmarkedet. I 2024 fikk Oslo, sammen med Vestfold og Trondheim, økonomisk støtte fra IMDi for å tilby velkomsttjenester til internasjonale tilflyttere. Innenfor rammen av denne satsingen tilbød Oslo, i samarbeid med Osloregionen, egne jobbprogrammer for medfølgende partnere gjennom Oslopolititan. Disse jobbprogrammene hadde som mål å støtte etableringen på arbeidsmarkedet og dermed styrke den langsiktige integreringen av internasjonale familier. Totalt ble det gjennomført om lag 6–7 programmer i Oslo Osloregionen. Som et supplement brukes Oslo Talent Pool for å synliggjøre ledige stillinger og forenkle tilflytteres etableringsprosess på det norske arbeidsmarkedet.

Oslo Business Region (OBR) driver parallelt et karrierementorprogram som kobler nyankomne partnere med yrkesaktive. Programmet tilbyr individuelt mentorskapsforløp og fem workshops over tre måneder, med fokus på overførbare ferdigheter, LinkedIn-profiler, nettverksbygging og intervjueteknikk i en norsk kontekst. Siden OBR tradisjonelt har hatt fokus på start-ups og scale-ups, har programmene hittil hovedsakelig vært rettet mot medfølgende innen disse områdene.

I Agder drives også egne jobbprogrammer for medfølgende gjennom Talent Hub Agder, som er en del av Welcome Hub Agder. Her tilbys karriere- og mentorprogrammer for partnere til internasjonale tilflyttere, sammen med kompetansehevende seminarer og workshops. Plattformen har dessuten en

CV-database der medfølgende kan registrere sine profiler, noe som letter matchingen mot arbeidsgivere i regionen.

Flere universiteter har også egne initiativer for medfølgende. NTNU og Universitetet i Bergen tilbyr karrierestøtte til partnere til internasjonale forskere og studenter. Universitetet i Oslo har tidligere samarbeidet med eksterne rekrutteringsfirmaer for å lette medfølgendes etablering på arbeidsmarkedet, men satsingen ga begrensede resultater. I dag fokuserer universitetet i stedet på å fremme sosial integrasjon og nettverksbygging gjennom ulike aktiviteter, og vurderer i framtiden å starte et eget program for karrierestøtte.

Forvaltning av økosystemet



Til tross for at Norge i økende grad konkurrerer om internasjonal kompetanse, finnes det ennå ikke noe tydelig nasjonalt mandat eller en samlet strategi for talentattraksjon og mottak.

Fylkeskommunene i Norge har enkelte oppgaver knyttet til kompetanseutvikling og tilflytting, men disse er generelt bredt definert og gir stort rom for tolkning. For eksempel er Vestfold engasjert i Invest in Vestfold, en satsing under Invest in Norway, hvor man i motsetning til mange andre regionale initiativer har valgt å inkludere internasjonal talentattraksjon i mandatet, selv om dette tradisjonelt ikke faller innenfor rammen av investeringsfremmende virksomhet.

Oslo Business Region er i ferd med å utvide sin virksomhet, fra tidligere å ha fokusert utelukkende på start-ups og scale-ups, til å utvikle seg mot en bredere rolle som investeringsfremmende aktør for Oslo. Organisasjonen har arbeidet både med å hjelpe oppstartsbedrifter med å rekruttere internasjonal kompetanse og med å legge til rette for etablering på arbeidsmarkedet for medfølgende partnere. Talentattraksjon vurderes å forbli en sentral del av deres mandat også fremover.

Det norske systemet for mottakstjenester består av mange ulike initiativer, men fremstår samtidig som fragmentert. På nasjonalt nivå finnes velutviklede digitale plattformer som Ny i Norge, Study in Norway og Euraxess Norway, som samler viktig informasjon på engelsk om oppholdstillatelse, arbeid, studier og velferdssystemet. Disse kompletteres av lokale plattformer som Oslopolitan og Welcome to Oslo, samt regionale huber som Welcome Hub Agder og Welcome Hub Haugalandet, som tilbyr mer praktisk støtte – for eksempel hjelp med bolig, språkkurs, nettverkstreff og rådgivning om integrering i lokalsamfunnet. På universitetsnivå tilbyr internasjonale kontorer ved blant annet NTNU og UiT individuell støtte til forskere og studenter.

De mange aktørene – kommuner, regioner, universiteter, organisasjoner og næringsliv – skaper et rikt økosystem, men helhetsinntrykket kan oppleves som fragmentert og vanskelig å navigere for dem som er nye i landet. For internasjonale forskere og studenter kan dette bety at de ikke fullt ut finner eller benytter seg av tjenestene som faktisk finnes.

På initiativ fra Osloregionen er det etablert et nasjonalt nettverk der rundt tretti organisasjoner samarbeider. Gjennom nettverket National Talent Attraction Network diskuteres det felles

utfordringer, deles erfaringer og drives påvirkningsarbeid for å styrke Norges evne til å tiltrekke og ta imot internasjonal kompetanse, inkludert forskere.

Vedlegg B – Rettslig rammeverk

For å rekruttere og beholde utenlandske forskere, må lovgivningen legge til rette for dette. Regelverket bør være innrettet for å understøtte mobilitet. Videre bør regelverket være lett tilgjengelig og enkelt å overholde. Et lite tilgjengelig rettslig rammeverk kan i seg selv utgjøre et uformelt hinder, både for de utenlandske forskerne selv, og for arbeidsgiverne som skal ansette dem.

I det følgende redegjør vi nærmere for regelverk som er av særlig betydning for å tiltrekke personer med forskerkompetanse til Norge og beholde disse over tid.

B.1 Rett til lovlig opphold og arbeid

For å kunne oppholde seg og arbeide som forsker i Norge, må man ha rett til opphold. Rett til opphold og arbeid reguleres i utlendingsloven, og det skilles mellom personer fra EU/EØS-området og fra tredjeland.

EU/EØS-borgeres rett til å oppholde seg og ta arbeid i Norge reguleres i utlendingsloven kapittel 13. Kapitlet gjennomfører unionsborgerdirektivet⁸⁰ og retten til fri bevegelse for arbeidstakere etter EØS-avtalen artikkel 28.⁸¹ Bestemmelsene i utlendingsloven kapittel 13 gjelder både EØS-borgere og medfølgende familiemedlemmer.

EØS-borgere som er arbeidstakere har rett til opphold utover tre måneder.⁸² Medfølgende familiemedlemmer har oppholdsrett så lenge arbeidstakerens oppholdsrett består.⁸³ Også personer som er opptatt ved en godkjent utdanningsinstitusjon har rett til opphold utover tre måneder,⁸⁴ forutsatt at vedkommende har sykeforsikring og tilstrekkelige midler til å dekke underhold for seg selv og eventuelle familiemedlemmer. Visse kategorier familiemedlemmer har tilsvarende oppholdsrett så lenge EØS-borgerens oppholdsrett består.⁸⁵ EØS-borgere skal ha registreringsbevis, mens tredjelandsborgere skal ha oppholdskort som bekrefter lovlig opphold.⁸⁶

Tredjelandsborgere som ikke har (avledede) rettigheter etter EØS-regelverket, må søke om oppholdstillatelse etter utlendingslovens alminnelige regler. Innvandring fra tredjeland reguleres ikke av EØS-avtalen, og Norge er ikke bundet av EU-direktiver om samordning av innvandringspolitikken overfor tredjeland.

Utenlandske forskere kan ha rett til oppholdstillatelse på ulike grunnlag, som arbeidstakere eller studenter. Tredjelandsborgeres opphold i forbindelse med arbeid er regulert i utlendingsloven kapittel 3. Søkeren må være fylt 18 år og det må foreligge et konkret tilbud om arbeid.⁸⁷ Videre er det et krav at lønns- og arbeidsvilkår ikke er dårligere enn etter gjeldende tariffavtale eller regulativ for bransjen, eventuelt ikke dårligere enn det som er normalt for vedkommende sted og yrke.⁸⁸ Det kreves i tillegg at

⁸⁰ Direktiv 2004/38 (unionsborgerdirektivet).

⁸¹ Avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-avtalen konsolidert).

⁸² Lov 15. mai 2008 nr. 35 om utlendingers adgang til riket og deres opphold her (utlendingsloven) § 112 første ledd bokstav a.

⁸³ Utlendingsloven §§ 113 første ledd og 114 første ledd.

⁸⁴ Utlendingsloven § 112 første ledd bokstav d.

⁸⁵ Utlendingsloven § 113 andre ledd og § 114 første ledd.

⁸⁶ Utlendingsloven §§ 117 og 118.

⁸⁷ Jf. utlendingsloven § 23 første ledd bokstav a og d. Som hovedregel skal det dreie seg om heltidsarbeid for én arbeidsgiver, men unntak kan gjøres etter en konkret vurdering av stillingens art.

⁸⁸ Utlendingsloven bokstav b.

søkeren omfattes av en kvote fastsatt av departementet, alternativt at stillingen ikke kan besettes av innenlandsk arbeidskraft eller arbeidskraft fra EØS- eller EFTA-området.⁸⁹ Formålet med sistnevnte vilkår er å sikre at arbeidsinnvandring ikke skal fortrenge innenlandsk arbeidskraft eller arbeidskraft fra EU/EØS-området.⁹⁰ Oppholdstillatelse kan også gis for studier, vitenskapelige formål mv, jf. utlendingsloven § 26. Nærmere regler om oppholdstillatelse er fastsatt i utlendingsforskriften.

Utenlandske forskere med arbeidsgiver i Norge vil normalt være omfattet av kvoten for faglærte i utlendingsforskriften § 6-1.⁹¹ Bestemmelsen gjelder arbeidstakere som minst er fagutdannet tilsvarende videregående skoles nivå, har fagbrev eller har utdanning fra høyskole eller universitet eller har spesielle kvalifikasjoner. Det kreves at kompetansen må anses som relevant for stillingen og at det foreligger godkjenning eller autorisasjon fra relevant fagmyndighet for yrker med kvalifikasjonskrav i lov eller forskrift.⁹² Tillatelsen gjelder for en bestemt type arbeid.⁹³

For arbeidstakere som søker oppholdstillatelse under kvoten for faglærte og som minst har en treårig avsluttet utdanning fra universitet eller høyskole, har arbeidsgivere normalt adgang til å la arbeidstakeren starte i arbeid før oppholdstillatelse foreligger.⁹⁴

Forskere som med egne midler skal finansiere opphold ved universitet, institutt og lignende i forskningsøyemed, kan få oppholdstillatelse etter reglene i utlendingsforskriften § 6-20. For denne gruppen er det krav om at vedkommende må ha midler til livsopphold, må ha et sted å bo og til at forholdene i hjemlandet må være slik at det er sannsynlig at vedkommende kan reise tilbake når hen er ferdig med oppholdet. Den som får oppholdstillatelse etter § 6-20, kan få tillatelse til deltidsarbeid og arbeid i ferier.⁹⁵

Tredjelandborgere som har tilsagn om opptak for heltidsutdanning ved en godkjent utdanningsinstitusjon, kan søke om oppholdstillatelse for studier.⁹⁶ Søkeren må ha midler til livsopphold og et sted å bo, og forholdene i hjemlandet må være slik at det er sannsynlig at vedkommende kan reise tilbake når hen er ferdig med studiene. Oppholdstillatelse etter § 6-19 gir tillatelse til deltidsarbeid for 20 timer i uken og heltidsarbeid i de ordinære feriene, eventuelt også heltidsarbeid for et avgrenset tidsrom når det kan dokumenteres at arbeidet er en del av utdanningen.⁹⁷

Utlendingsforskriften gir i visse tilfeller unntak fra kravet om oppholdstillatelse for kortvarige arbeidsforhold. Forskere og forelesere er unntatt fra kravet om oppholdstillatelse for arbeidsforhold av inntil tre måneders varighet.⁹⁸

Utlendingsforskriften åpner også for at det kan gis oppholdstillatelse for å søke arbeid i Norge.⁹⁹

⁸⁹ Utlendingsloven bokstav c.

⁹⁰ Ot.prp. nr. 75 (2006–2007) punkt 8.5.2.3.

⁹¹ Forskrift 15. oktober 2009 nr. 1286 om utlendingers adgang til riket og deres opphold her (utlendingsforskriften).

⁹² Vilkårene kan skjerpes for enkelte grupper av søkere når «særlig hensyn tilsier det», ved å kreve fagutdanning på høyere nivå enn videregående skole for oppholdstillatelse under kvoten for faglærte, jf. utlendingsforskriften § 6-1 annet ledd.

⁹³ Utlendingsforskriften § 6-1 sjette ledd.

⁹⁴ Utlendingsforskriften § 6-8.

⁹⁵ Utlendingsforskriften § 6-33 tredje ledd.

⁹⁶ Utlendingsforskriften § 6-19.

⁹⁷ Jf. utlendingsforskriften § 6-33 tredje ledd. Tillatelse til heltidsarbeid kan gis for et avgrenset tidsrom når arbeidet er en nødvendig forutsetning for opptak på videre utdanning innen samme studieretning og det foreligger et konkret arbeidstilbud.

⁹⁸ Utlendingsforskriften § 1-1 annet ledd første punktum.

⁹⁹ Jf. bla. utlendingsforskriften §§ 6-29 og 6-29 a.

Familiemedlemmer kan få oppholdstillatelse på selvstendig grunnlag eller etter reglene om familieinnvandring i utlendingsloven kapittel 6.

Som hovedregel er det Utlendingsdirektoratet (UDI) som treffer vedtak om oppholdstillatelse. I utlendingsforskriften er imidlertid politiet gitt kompetanse til å avgjøre visse søknadstyper, herunder søknader om opphold etter forskriften §§ 6-19 og 6-20. Det tilligger da politiet å innvilge tillatelse til arbeid etter forskriften § 6-33. Vedtak som er truffet av politiet påklages til UDI.¹⁰⁰ Utlendingsnemnda (UNE) er klageinstans der UDI har truffet vedtak i første instans.¹⁰¹

B.2 Saksbehandlingen ved søknad om tillatelse til opphold og arbeid

UDI behandler et stort antall søknader om oppholdstillatelse. Saksbehandlingstiden og graden av veiledning kan innvirke på muligheten for å tiltrekke og beholde forskere i arbeid og studier.

UDI har plikt til å veilede utenlandske forskere som søker om oppholdstillatelse for å studere eller arbeide i Norge.¹⁰² UDI tilbyr veiledning via e-post, chatbot og chat med saksbehandlere, veiledningstjeneste på telefon og informasjonssider på nett, inkludert sider med ofte stilte spørsmål og svar. Enkelte byer har egne servicesentre for utenlandske arbeidstakere (SUA) som tar imot søknader om oppholdstillatelse til arbeid eller studier.¹⁰³

Søknader skal som utgangspunkt behandles og avgjøres uten ugrunnet opphold.¹⁰⁴ Det innebærer at saksbehandlingstiden ikke skal være lenger enn det er grunn til. Vurderingen må skje ut ifra sakens kompleksitet og de interessene som er berørt.¹⁰⁵

Det er ikke oppstilt egne saksbehandlingsfrister i utlendingsloven. Lovgiver har uttalt i lovforarbeidene, at saksbehandlingstiden bør være så kort som mulig for alle typer tillatelser til å ta arbeid.¹⁰⁶ Ordningen med at arbeidsgivere kan gi adgang til tidlig arbeidsstart for faglærte er ment å effektivisere prosessen for denne gruppen arbeidstakere.¹⁰⁷

På UDI sine nettsider er det gitt veiledende informasjon om saksbehandlingstiden. I praksis varierer saksbehandlingstiden i UDI, politiet og UNE med søknadens art og kapasiteten i forvaltningsorganet. For jobbsøkere med søknad om oppholdstillatelse for arbeid er saksbehandlingstiden opptil 8 måneder. Det gjelder både førstegangssøknader og søknader om fornyelse av oppholdstillatelse for arbeid, enten den er levert til SUA eller politiet.¹⁰⁸ For klage etter avslag på søknaden tar det normalt 4 måneder fra klagen er mottatt til UDI treffer en avgjørelse om omgjøring. Det samme gjelder klage etter avslag på søknad om studietillatelse.¹⁰⁹ Det kan påløpe lenger saksbehandlingstid der UDI må gjøre

¹⁰⁰ Utlendingsloven § 76 første ledd første punktum.

¹⁰¹ Utlendingsloven § 76 første ledd annet punktum.

¹⁰² Jf. den alminnelige veiledningsplikten i lov 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven) § 11.

¹⁰³ SUA er et samarbeid mellom Arbeidstilsynet, politiet, Skatteetaten og UDI. Oslo, Stavanger, Bergen, Trondheim og Kirkenes har slike servicesentre. Se sua.no: [Hva er Servicesenter for utenlandske arbeidstakere? | SUA](#)

¹⁰⁴ Forvaltningsloven § 11 a.

¹⁰⁵ Se HR-2025-261-A (avsnitt 57) hvor Høyesterett, i saken som gjaldt tilbakekall av statsborgerskap, betraktet det som «lang» saksbehandlingstid når vedtaket fra UDI forelå tre og et halvt år etter at ektefellene hadde inngitt sine tilleggsmerknader til forhåndsvarselet.

¹⁰⁶ Ot.prp. nr. 97 (2008–2009) s. 6.

¹⁰⁷ Utlendingsforskriften §§ 6-1 første ledd og 6-8. Se Ot.prp. nr. 97 (2008–2009) s. 6.

¹⁰⁸ Udi.no: [Guide til ventetid i arbeidssaker - UDI](#)

¹⁰⁹ Udi.no: [Guide til ventetid i studiesaker - UDI](#)

ekstra undersøkelser. Dersom klagen sendes videre til UNE er ventetiden for arbeidstakere 15 måneder fra tidspunktet der saken kommer dit.¹¹⁰

Saksbehandlingstiden i politiet oppgis generelt å variere når det gjelder behandlingen av søknader om arbeidsinnvandring og studietillatelse. I Oslo er for eksempel politiets saksbehandlingstid inntil 3 måneder. Til sammenligning har Agder en saksbehandlingstid på mellom 7 til 11 uker for de samme søknadstypene, mens Finnmark har inntil 1 ukes saksbehandlingstid. Dersom politiet sender saken videre til UDI kan det ta opptil 4 måneder før de ser på saken.

Forskjellene i saksbehandlingstid innvirker på forskere som med egne midler søker om fornyelse av oppholdstillatelse for arbeid.¹¹¹

For faglærte som har sendt førstegangssøknad om arbeidstillatelse til SUA eller politiet er saksbehandlingstiden opptil 2 måneder. Faglærte som har søkt om fornyelse av oppholdstillatelsen for arbeid må forvente varierende saksbehandlingstid i politidistriktene. Dersom politiet sender søknaden videre til UDI for avgjørelse fordi politiet mangler kompetanse, vil UDI normalt gi svar innen 3 måneder. Gjelder det en klage behandler UDI saken innen 4 måneder, eller klagen sendes videre til overprøving i UNE.

B.3 Midlertidige ansettelser

Midlertidige ansettelsesforhold kan gjøre det utfordrende å rekruttere og holde på kvalifisert forskerkompetanse. Andelen midlertidige stillinger er høyere i universitets- og høyskolesektoren enn ellers i norsk arbeidsliv. Regjeringen har de seneste årene tatt grep for å få ned andelen midlertidige stillinger i academia, og andelen midlertidige ansettelser ved norske universiteter og høyskoler er synkende.¹¹²

Midlertidig ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger er regulert i universitets- og høyskoleloven § 7-3. Det fremgår av bestemmelsens første ledd at et universitet eller en høyskole kan ansette en søker midlertidig i inntil ett år i en lavere stilling dersom ingen søkere tilfredsstiller kvalifikasjonskravene for ansettelse i utlysningen og det på grunn av undervisningssituasjonen er «helt nødvendig» å ansette noen. Søker må oppfylle kvalifikasjonskravene til den lavere stillingen.

Adgangen til å ansette på åremål er regulert i universitets og høyskoleloven § 7-6, og omfatter en rekke stillinger, herunder postdoktorer, stipendiater og vitenskapelige assistenter.¹¹³ Åremålsperioden varierer ut fra stillingstype. For postdoktorer og stipendiater skal åremålsperioden være tre til fire år, og for vitenskapelige assistenter inntil to år. Universiteter og høyskoler skal ved fastsettelsen av lengden på åremålsperioden ta hensyn til arbeidets egenart og eventuell tid til annet karrierefremmende arbeid.¹¹⁴ Med «annet karrierefremmende arbeid» menes arbeid ut over forskning og utdanning som gir relevant kunnskap og erfaring for videre karriereløp ved høyre utdannings- eller forskningsinstitusjoner eller i andre sektorer.¹¹⁵

¹¹⁰ Une.no: [Arbeidssaker - Utlendingsnemnda \(UNE\)](#)

¹¹¹ Politiet.no: [Ventetider og prioritet - Politiet.no](#)

¹¹² Se nærmere Direktoratet for høyre utdanning og kompetanse, Tilstandsrapport for høyre utdanning 2025, Rapport 06/2005 kapittel 21.

¹¹³ Jf. lov 8. mars 2024 nr. 9 om universiteter og høyskoler (universitets og høyskoleloven) § 7-6 første ledd.

¹¹⁴ Jf. forskrift 28. juni 2024 nr. 1392 til universitets- og høyskoleloven (universitets- og høyskoleforskriften) § 3-16 første ledd.

¹¹⁵ Jf. universitets- og høyskoleforskriften § 3-16 annet ledd.

For arbeidsgivere som ikke omfattes av universitets- og høyskoleloven er adgangen til midlertidig ansettelse regulert i arbeidsmiljøloven § 14-9. Lovens utgangspunkt er at arbeidstaker skal ansettes fast.¹¹⁶ Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås når arbeidet er av midlertidig karakter, for arbeid i stedet for en annen (vikariat), for praksisarbeid mv. Landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig ansettelse innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre blant annet forskningsarbeid.¹¹⁷

Arbeidsmiljøloven åpner bare unntaksvis for ansettelse på åremål. Øverste leder i en virksomhet kan ansettes på åremål, og ellers kan ansettelse på åremål avtales når det er «nødvendig som følge av overenskomst med fremmed stat eller internasjonal organisasjon».

B.4 Kvalifikasjonskrav

Det gjelder ulike krav til ansettelsesprosesser i privat og offentlig sektor. I offentlig sektor gjelder det et kvalifikasjonsprinsipp med lovs rang. Universitets- og høyskoleloven angir særlige kvalifikasjonskrav. I privat sektor har arbeidsgiver større frihet ved utformingen av utlysningen og ved ansettelsen, men det er oppstilt skranker i lovgivningen.

Kvalifikasjonsprinsippet går ut på at den best kvalifiserte søkeren skal ansettes i stillingen. Prinsippet gjelder generelt i offentlige sektor.¹¹⁸ I kommunal sektor gjelder kvalifikasjonsprinsippet som ulovfestet prinsipp.¹¹⁹ For statlig sektor er prinsippet lovfestet i statsansatteloven § 3.¹²⁰ Statens plikt til å ansette den best kvalifiserte søkeren sikrer hensynet til likebehandling, rettferdighet og saklighet ved rekruttering.¹²¹ Det er også et formål at stillinger i det offentlige til enhver tid blir besatt av best mulig kvalifiserte personer.¹²²

Hvem som er best kvalifisert skal baseres på en vurdering av søkerens «utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen», jf. § 3 andre ledd. Kravene i stillingsutlysningen, som ligger til arbeidsgivers styringsrett, danner grunnlaget for den sammenlignende vurderingen.¹²³ Dette sikrer at søkeren er kjent med kvalifikasjonskravene som er bestemmende for ansettelsen.

For korte ansettelser i staten er det gjort unntak fra kvalifikasjonsprinsippet. Etter loven er det unntak for statsansatte som utnevnes for inntil seks måneder.¹²⁴ For ansettelser inntil et år kan prinsippet fravikes i personalreglementet.¹²⁵

¹¹⁶ Jf. lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 14-9 første ledd.

¹¹⁷ Jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 fjerde ledd.

¹¹⁸ Se Rt-2014-402 (avsnitt 54).

¹¹⁹ Se Rt-2014-402 (avsnitt 54).

¹²⁰ Det omfatter både statsansatte og embetsmenn, jf. lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (statsansatteloven) § 3 (1), jf. § 1 (1).

¹²¹ Prp. nr. 94 L (2016–2017) s. 77.

¹²² Jf. Rt-2014-402 (avsnitt 54).

¹²³ Prp. nr. 94 L (2016–2017) s. 203. Se for eksempel avgjørelsen i TOSLO-2020-34957. Søkeren mente seg forbigått i ansettelsesprosessen til en stilling som førsteamanuensis ved Universitetet i Oslo, og fremsatte krav om erstatning for brudd på kvalifikasjonsprinsippet og diskrimineringsforbudet. Saksøkeren fikk ikke medhold. Selv om stillingsutlysningen opplyste at vitenskapelige kvalifikasjoner skulle «tillegges vekt foran øvrige faglige og andre kvalifikasjoner», viste retten til at stillingsutlysningen klart forutsatte at rangeringen skulle trekke inn «hele bredden av kvalifikasjoner» og «vurderes eksplisitt». Retten fant at andre kvalifikasjoner enn vitenskapelige kunne tillegges vekt og veie tyngre etter en konkret helhetsvurdering.

¹²⁴ Jf. statsansatteloven § 7 første ledd.

¹²⁵ Jf. statsansatteloven § 7 andre ledd.

Ansettelser i undervisnings- og forskningsstillinger skal gjøres på grunnlag av en innstilling som er basert på «kvalifikasjonskravene» i utlysningen.¹²⁶ For slike stillinger gjelder kvalifikasjonskravene i universitets- og høyskoleforskriften som minstekrav for de ulike stillingene, og omfatter krav til utdanning, utdanningsfaglig kompetanse, norskferdigheter, yrkes-/undervisningserfaring og faglig utviklingsarbeid/forskning. Kravene gjelder følgende stillinger med et stigende kravsnivå; universitets- og høyskolelærer, universitet- og høyskolelektor, førstelektor, dosent, førsteamanuensis og professor.¹²⁷

Alle stillingene krever i utgangspunktet norskferdigheter på nivå B2,¹²⁸ og «utdanningsfaglig kompetanse».¹²⁹ Det skal vurderes særskilt om søkerne oppfyller kravet til utdanningsfaglig kompetanse.¹³⁰ Det kan gjøres unntak fra begge krav dersom institusjonen tilrettelegger for at kompetansen oppnås innen henholdsvis to og tre år fra ansettelsestidspunktet.¹³¹ «Utdanningsfaglig kompetanse» omfatter «pedagogisk eller didaktisk kompetanse» for å fremme læring, blant annet kunnskap og ferdigheter innen utvikling og gjennomføring av undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå.¹³² Hva kravet nærmere går ut på fastsettes av universitetene og høyskolene for hver enkelt stillingskategori.¹³³ For stillingene førstelektor, dosent, førsteamanuensis og professor skal det være et minimumskrav om formell opplæring, kvalitetsutvikling i egen undervisning, veiledning og vesentlige bidrag til utvikling av utdanningskvalitet.

Utdanningsnivået som minst kreves for universitets- og høyskolelektor, førstelektor og dosent er «høyere grads eksamen» eller tilsvarende innen relevant fagområde. Til sammenligning krever førsteamanuensis og professor-stillingene doktorgrad innen relevant fagområde, «eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk arbeid av samme omfang og kvalitet».

Til dosent- og professorstilling må søkeren innfri særlige faglige og forskningsrelaterte krav.¹³⁴ For begge stillinger gjelder det krav om «vesentlige bidrag» «på høyeste nivå», i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet eller yrkesfeltet. For dosent gjelder kravet «faglig utviklingsarbeid».¹³⁵ Professor må innfri kravet relatert til «forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid».¹³⁶

Det kreves «relevant yrkes- eller undervisningserfaring» for stillingene universitets- og høyskolelærer, universitet- og høyskolelektor, førstelektor og dosent. Dosent må ha en «omfattende» relevant erfaring.¹³⁷ Erfaringskravet gjelder ikke førsteamanuensis og professorer.

I privat sektor gjelder det ikke noe lovfestet kvalifikasjonsprinsipp eller formaliserte krav til hvordan ansettelsesprosessen skal foregå. Arbeidsgiverens styringsrett vil som utgangspunkt være

¹²⁶ Jf. universitets- og høyskoleloven § 7-2 andre ledd første og annet punktum.

¹²⁷ Jf. universitets- og høyskoleforskriften §§ 3-2 til 3-7.

¹²⁸ Kompetanse i dansk eller svensk er likestilt med norsk, jf. § 3-9 andre ledd annet punktum. Merk også at krav om ferdigheter i samisk kan erstatte kravet om norskferdigheter for institusjoner som er gitt et særlig ansvar for samisk forskning og høyere utdanning, jf. universitets- og høyskoleloven § 2-3 andre ledd.

¹²⁹ Jf. universitets- og høyskoleforskriften §§ 3-2 til 3-7.

¹³⁰ Jf. universitets- og høyskoleloven § 7-2 andre ledd 3.pkt

¹³¹ Jf. universitets- og høyskoleforskriften § 3-9 første og andre ledd.

¹³² Jf. universitets- og høyskoleforskriften § 3-8 andre ledd.

¹³³ Jf. universitets- og høyskoleforskriften § 3-8 første ledd.

¹³⁴ Jf. universitets- og høyskoleforskriften §§ 3-5 og 3-7.

¹³⁵ Jf. Universitets- og høyskoleforskriften § 3-5 e).

¹³⁶ Jf. Universitets- og høyskoleforskriften § 3-7 d).

¹³⁷ Jf. Universitets- og høyskoleforskriften § 3-5 d).

bestemmende for utlysningen og ansettelsen. Loven oppstiller likevel grenser for ansettelsesprosessen også i privat sektor. Det er særlig diskriminerings- og arbeidsmiljølovgivningen som trekker opp rammene for hva arbeidsgiver kan vektlegge ved ansettelsen. Diskrimineringsforbudet gjelder alle sider av arbeidsforholdet, herunder ved utlysning og ansettelse til stilling.¹³⁸ Det innebærer et forbud mot å vektlegge politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder i ansettelsesprosessen, når dette direkte eller indirekte eller utgjør diskriminering.¹³⁹ Andre forhold som kan rammes av diskrimineringsforbudet dersom de vektlegges i ansettelsesprosessen er «kjønn, graviditet, permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk».¹⁴⁰

Reglene om fortrinnsrett til ny ansettelse kan også virke inn på ansettelsesprosessen i privat sektor, og innskrenke arbeidsgivers frihet i ansettelsesvalget.¹⁴¹ Reglene om fortrinnsrett kan derfor hindre at den best kvalifiserte får stillingen. Fortrinnsretsreglene har til formål å bidra til et effektivt stillingsvern, gode omstillingsprosesser og sikre opparbeidet kompetanse ved endringer i virksomheten og utlysning av nye stillinger.¹⁴² Kvalifikasjonsprinsippet nedre grense kommer likevel til uttrykk ved at fortrinnsretten ikke gjelder dersom arbeidstakeren «ikke er kvalifisert» for stillingen.¹⁴³

B.5 Likebehandling og forbud mot diskriminering

EØS-borgere står i en særstilling med hensyn til likebehandling. Norge er en del av det felles europeiske arbeidsmarkedet gjennom EØS-avtalen, og er bundet av reglene om fri bevegelse av arbeidskraft i EØS-avtalen og arbeidstakerforordningen.¹⁴⁴ For EU/EØS-borgere følger retten til å ta arbeid i andre EU/EØS-stater av reglene om fri bevegelse av arbeidskraft i EØS-avtalen artikkel 28. Det fremgår av bestemmelsen at den frie bevegelse innebærer at all forskjellsbehandling av arbeidstakere fra EU- og EFTA-statene på grunnlag av statsborgerskap skal avskaffes hva gjelder sysselsetting, lønn og andre arbeidsvilkår. Retten til fri bevegelse gir rett til å ta faktisk tilbudt arbeid, flytte fritt innen territoriet til EU- og EFTA-statene i dette øyemed, å oppholde seg på territoriet til en EU- eller EFTA-stat for å arbeide der i samsvar med de lover og forskrifter som gjelder for innenlandske arbeidstakere, samt å bli boende på territoriet etter å ha arbeidet der.¹⁴⁵

Arbeidstakerforordningen¹⁴⁶ utdyper og presiserer innholdet i retten til fri bevegelse for arbeidstakere. Forordningen er gjennomført i norsk rett ved EØS-arbeidstakarlova.¹⁴⁷ Det følger av arbeidstakerforordningen artikkel 3(1) at lover, forskrifter og forvaltningspraksis ikke kan anvendes når de for utenlandske statsborgere «avgrensar eller set vilkår som ikkje gjeld for innanlandske statsborgarar, for tilbod og søknad om arbeid og tilgang til og utøving av arbeid» eller uten hensyn til nasjonalitet «utelukkande eller hovudsakleg har som føremål eller verknad å utelukke statsborgarar i andre medlemsstatar frå ledige stillingar».¹⁴⁸ Bestemmelsen knesetter det generelle prinsippet om

¹³⁸ Jf. arbeidsmiljøloven § 13-2 første ledd og lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) § 29 første ledd.

¹³⁹ Jf. arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd.

¹⁴⁰ Jf. arbeidsmiljøloven § 13-1 fjerde ledd og likestillings- og diskrimineringsloven § 6.

¹⁴¹ Jf. arbeidsmiljøloven § 14-2.

¹⁴² NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget s. 337.

¹⁴³ Jf. arbeidsmiljøloven § 14-2 første ledd.

¹⁴⁴ Jf. lov 14. desember 2012 nr. 81 om fri rørsle av arbeidstakarar innanfor EØS mv (EØS-arbeidstakarlova).

¹⁴⁵ Jf. EØS-avtalen artikkel 28 nr. 3.

¹⁴⁶ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 492/2011 (Arbeidstakerforordningen).

¹⁴⁷ EØS-arbeidstakarlova § 1.

¹⁴⁸ Jf. henholdsvis bokstav a og b.

likebehandling av arbeidstakere fra EØS-området, og forbyr både direkte og indirekte diskriminering av disse.

Språkkrav vil som utgangspunkt stille utenlandske arbeidssøkere dårligere enn innenlandske, og dermed utgjøre indirekte diskriminerende tiltak.¹⁴⁹ Arbeidstakerforordningen artikkel 3(1) åpner likevel for å stille krav om språkkunnskaper som er nødvendige «på grunn av arten av det arbeidet som den ledige stillinga inneber.» Arbeidstakerforordningen anerkjenner dermed at det kan være behov for å stille språkkrav i visse stillinger, forutsatt at kravet er nødvendig og forholdsmessig.

Ved rekruttering og ansettelse av utenlandske forskere, må også øvrige bestemmelser om likebehandling og forbud mot diskriminering overholdes. Likestillings- og diskrimineringsloven oppstiller blant annet et generelt forbud mot diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, livssyn, seksuell orientering mv.

B.6 Trygdedekning

For utenlandske forskere kan det være av stor betydning om de er trygdedekket i Norge. Hvem som er omfattet av den norske folketrygden, reguleres i folketrygdloven kapittel 2. Utgangspunktet er at personer som er bosatt i Norge er pliktige medlemmer av folketrygden.¹⁵⁰ Som bosatt i Norge regnes den som oppholder seg i Norge, når oppholdet ment å være eller har vart minst 12 måneder.¹⁵¹ En person som flytter til Norge, regnes som bosatt fra innreisdatoen. Det er et vilkår for medlemskap at vedkommende har lovlig opphold i Norge.¹⁵² En person som ikke anses som medlem av trygden etter § 2-1 er likevel som utgangspunkt pliktig medlem av folketrygden dersom vedkommende er arbeidstaker i Norge.¹⁵³ En person som oppholder seg i Norge, men som ikke er pliktig medlem i trygden, kan etter søknad bli tatt opp som frivillig medlem dersom dette etter en samlet vurdering er rimelig.¹⁵⁴ Bestemmelsens andre ledd angir momenter som skal inngå i vurderingen, herunder om ektefellen er medlem i trygden og hvor lenge søkeren skal oppholde seg i Norge.

For EØS-borgere inneholder trygdeforordningen¹⁵⁵ egne lovvalsregler, som angir hvilken stats trygdlovgivning som kommer til anvendelse. Som hovedregel er arbeidstakere omfattet av trygdlovgivningen i arbeidsstaten.¹⁵⁶ Ikke-økonomisk aktive er normalt omfattet av trygdlovgivningen i bostedsstaten.¹⁵⁷ Forordningen inneholder egne lovvalsregler for personer som arbeider i to eller flere EØS-stater.¹⁵⁸ For den enkelte er det viktig å få avklart hvorvidt vedkommende er medlem i folketrygden. Dette har både betydning for retten til å motta trygdeytelser og for plikten til å betale trygdeavgift til den norske stat.

¹⁴⁹ Sak C-379/87 *Groener*, EU:C:1989:599 (avsnitt 15).

¹⁵⁰ Jf. lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven) § 2-1.

¹⁵¹ Jf. folketrygdloven § 2-1 andre ledd.

¹⁵² Jf. folketrygdloven § 2-1 tredje ledd.

¹⁵³ Jf. folketrygdloven § 2-2.

¹⁵⁴ Jf. folketrygdloven § 2-7 første ledd.

¹⁵⁵ Europa-Parlamentet og Rådets forordning 883/2004 konsolidert (Trygdeforordningen).

¹⁵⁶ Jf. Trygdeforordningen artikkel 11 nr. 3 bokstav a.

¹⁵⁷ Jf. Trygdeforordningen artikkel 11 nr. 3 bokstav e.

¹⁵⁸ Jf. Trygdeforordningen artikkel 13.

B.7 Skatteplikt og skatteavtaler

Utenlandske borgere som arbeider i Norge, er i utgangspunktet skattepliktige for lønnsinntekt de opptjener her. For utenlandske arbeidstakere som er skattemessig bosatt i Norge, vil all inntekt og formue være skattepliktig til Norge.

Det følger av skatteloven § 2-1 at enhver person «bosatt i riket» har plikt til å svare skatt. En person anses å være bosatt i Norge hvis vedkommende i en eller flere perioder oppholder seg mer enn 183 dager i riket i løpet av en 12 månedersperiode eller dersom vedkommende i en eller flere perioder oppholder seg i mer enn 270 dager i riket i løpet av en 36 månedersperiode.

Personer som ikke anses skattemessig bosatt i Norge, er likevel skattepliktig for personlig arbeid i tjeneste utført her under midlertidige opphold.¹⁵⁹

Norge har inngått skatteavtale med mange land, som kan medføre fritak for eller redusert skatt.

B.8 Sikkerhetsklarering mv.

De norske sikkerhetstjenestene peker på at kunnskapssektoren kan være et viktig mål for utenlandsk etterretning.¹⁶⁰ Forskere som skal arbeide i en virksomhet underlagt sikkerhetsloven kan måtte ha sikkerhetsklarering, adgangsklarering eller autorisasjon. Personer som skal få tilgang til sikkerhetsgradert informasjon skal ha autorisasjon etter sikkerhetsloven.¹⁶¹ Personer som skal autoriseres for tilgang til informasjon gradert «konfidensielt» eller høyere, må ha gyldig sikkerhetsklarering.

Sikkerhetsklarering er nærmere regulert i sikkerhetsloven § 8-2 og klareringsforskriften. Krav om sikkerhetsklarering omfatter også personer som gjennom sitt arbeid vil kunne få tilgang til informasjon gradert som «konfidensielt» eller høyere, med mindre risikoen for tilgang til slik informasjon kan fjernes gjennom andre og enklere sikkerhetstiltak.¹⁶²

Sikkerhetsklarering kan bare gis dersom klareringsmyndigheten ikke finner «rimelig grunn» til å tvile på at personen er sikkerhetsmessig skikket.¹⁶³ Klarering av personer med utenlandsk statsborgerskap er særskilt regulert i § 8-7. I vurderingen av vedkommendes skikkethet, skal det blant annet legges vekt på «hjemlandets sikkerhetsmessige betydning, personens tilknytning til hjemlandet og tilknytningen til Norge».¹⁶⁴

Når det er særlig behov for det, kan Nasjonal sikkerhetsmyndighet gjøre unntak fra kravet om klarering.¹⁶⁵ I vurderingen av om det foreligger et særlig behov skal det legges vekt på om behovet for tilgang er større enn den risiko som manglende klarering vil innebære for nasjonale sikkerhetsinteresser.¹⁶⁶

¹⁵⁹ Jf. lov 26. mars 1999 nr. 14 om skatt av formue og inntekt (skatteloven) § 2-3 første ledd bokstav d.

¹⁶⁰ PST, Nasjonal trusselvurdering 2025 s. 18-19.

¹⁶¹ Jf. lov 01. juni 2018 nr. 24 om nasjonal sikkerhet (sikkerhetsloven) § 8-9, jf. § 8-1.

¹⁶² Jf. sikkerhetsloven § 8-2 andre ledd.

¹⁶³ Jf. sikkerhetsloven § 8-4 første ledd.

¹⁶⁴ Jf. sikkerhetsloven § 8-7 første ledd.

¹⁶⁵ Jf. forskrift 20. desember 2018 nr. 2054 om sikkerhetsklarering og annen klarering (klareringsforskriften) § 27 første ledd.

¹⁶⁶ Jf. klareringsforskriften § 27 andre ledd.

Autorisasjonsansvarlig i virksomheter underlagt sikkerhetsloven, kan be klareringsmyndigheten om klarering av nødvendige personer.¹⁶⁷ Behovet for sikkerhetsklarering må begrunnes og dokumenteres av virksomheten som ber om at en person blir sikkerhetsklarert.¹⁶⁸

Sivil klareringsmyndighet klarerer nødvendige personer i sivil sektor.¹⁶⁹ Saksbehandlingstiden vil variere ut fra sakens kompleksitet og omfang. De fleste saker behandles innen tre måneder.¹⁷⁰

¹⁶⁷ Jf. klareringsforskriften § 3.

¹⁶⁸ Jf. forskrift 20. desember 2018 nr. 2053 om virksomheters arbeid med forebyggende sikkerhet (virksomhetsikkerhetsforskriften) § 75.

¹⁶⁹ Jf. klareringsforskriften § 1.

¹⁷⁰ <https://sivilklareringsmyndighet.no/statistikk/>.

Vedlegg C – Casestudier fra andre land

C.1 Sverige

Sverige som forskningsnasjon

Sverige har en sterk eksportdrevet økonomi med ledende næringer innen produksjonsindustri, livsvitenskap, IT og grønn teknologi, med fokus på fossilfritt stål og elektrifisering. Sverige er en av verdens mest forskningsintensive økonomier, med FoU-investeringer som tilsvarer over 3,6 prosent av BNP¹⁷¹, noe som plasserer landet blant de fem beste globalt og godt over EUs mål på 3 prosent.¹⁷² Næringslivet står for om lag 72 prosent av utgiftene.¹⁷³ De største satsingene gjøres innen teknologi, medisin, naturvitenskap og kunstig intelligens (KI). Videre er Sverige blant de fem fremste OECD-landene når det gjelder andelen forskere i befolkningen, og på sjette plass i OECD i antall vitenskapelige publikasjoner per tusen innbyggere.¹⁷⁴ Det er tre svenske universiteter på QS World University Ranking sin topp 100-liste for 2026, Kungliga Tekniska Högskolan (KTH), Lunds universitet og Uppsala universitet. Sverige rangeres også høyt i internasjonale talentindekser, med niendeplass i Global Talent Competitiveness Index 2023 og sjetteplass på IMD World Talent Ranking 2025. Landet har et godt rykte internasjonalt for sin forskningskvalitet, stabile samfunnsstruktur og attraktive levevilkår.

Strategier og pågående initiativer

Sverige har et godt omdømme som en kunnskapsnasjon med utdanning av høy kvalitet, forskning på høyt nivå og gode innovasjonsforutsetninger. Det brukes betydelige ressurser på å tiltrekke internasjonale forskere, doktorgradsstudenter og masterstudenter innen STEM-fagene.¹⁷⁵ Vetenskapsrådet (VR), tilsvarende Norges Forskningsråd, har et årlig budsjett på nesten 8 milliarder svenske kroner og et særskilt oppdrag om å fremme internasjonalt forskningssamarbeid.¹⁷⁶ Også Vinnova, Sveriges innovasjonsmyndighet, støtter rekruttering og integrering av internasjonal kompetanse gjennom målrettede satsinger. Blant private aktører utmerker Knut og Alice Wallenbergs Stiftelse seg med WASP-programmet innen KI, programvare og autonome systemer, som rekrutterer internasjonal spisskompetanse og bygger en forskerskole med over 600 doktorgradsstudenter.¹⁷⁷ Svenska institutet (SI), myndigheten som fremmer interessen for Sverige internasjonalt, finansierer dessuten rundt 300 til 400 stipender per år til masterstudenter fra utvalgte land utenfor EU/EØS.

Svenska institutet (SI) har i lang tid arbeidet for å tiltrekke seg masterstudenter. Gjennom plattformen Study in Sweden markedsføres Sverige som et studieland og tilbyr praktisk informasjon. Det var særlig etter at studieavgifter for studenter fra tredjeland ble innført at ekstra midler ble avsatt for å drive plattformen. SI arrangerer også arrangementer i samarbeid med ambassader for studenter som er tatt opp. I 2025 tildelte regjeringen SI 7 millioner svenske kroner ekstra for å tiltrekke internasjonale STEM-talenter, blant annet gjennom satsinger på utdanningsmesser og styrket kommunikasjon om karrieremuligheter i Sverige etter endt utdanning, via nyhetsbrev og Study in Sweden.

¹⁷¹ SCB (2025). Ingen økning i FoU-utgiftene under 2024. Tilgjengelig [her](#).

¹⁷² Ekonomifakta (2025). Forskning och utveckling – internationellt. Tilgjengelig [her](#).

¹⁷³ Vetenskapsrådet (2023). Forskningsbarometern 2023. Tilgjengelig [her](#).

¹⁷⁴ Vetenskapsrådet (2023). Forskningsbarometern 2023. Tilgjengelig [her](#).

¹⁷⁵ STEM-fag er en engelsk forkortelse for fagene Science, Technology, Engineering and Mathematics, som på norsk betyr naturvitenskap, teknologi, ingeniørvitenskap og matematikk.

¹⁷⁶ Vetenskapsrådet (u.å.) Om Vetenskapsrådet. Tilgjengelig [her](#).

¹⁷⁷ WASP (u.å.). Om WASP. Tilgjengelig [her](#).

Sveriges satsinger på å tiltrekke internasjonale forskere er relativt nye og henger sammen med utviklingen i USA, der nedskjæringer i forskningsfinansieringen har ført til oppsigelser og stansede prosjekter. På samme måte som Nederland med sitt Tulip Fund, ønsker Sverige å dra nytte av denne situasjonen. I 2025 lanserte VR et nytt rekrutteringsstipend for svenske utdanningsinstitusjoner, som nå kan søke om 2 millioner kroner for å rekruttere forskere utenfor Europa. Stipendet skal dekke lønn, flytting og familieutgifter, og er ment å gjøre svenske universiteter mer konkurransedyktige sammenlignet med amerikanske lønnsnivåer.¹⁷⁸ Samtidig har VR fått i oppdrag av regjeringen å forbedre informasjonen om forskningsfinansiering på sine nettsider for å senke terskelen for internasjonal rekruttering. Utviklingen i USA har også ført til at SI har innledet dialog med Sveriges ambassade i USA om hvordan de sammen kan tiltrekke både forskere og masterstudenter.

Sverige tilbyr i tillegg økonomiske insentiver. Doktorgradsstudenter er som regel ansatt ved universitetene, med lønn etter tariffavtale og tilgang til sosiale trygghetssystemer som sykeforsikring, pensjon, foreldrepermisjon og ferie. Dette gir trygghet for dem som etablerer seg i landet. For personer med spisskompetanse og høy inntekt (over 88 201 SEK per måned fra og med 2025) finnes det skattefordeler.¹⁷⁹ Den såkalte ekspertskatten innebærer at 25 prosent av inntekten er unntatt fra beskatning. Reglene ble endret i januar 2024, slik at skattefordelen kan gis i opptil sju år, sammenlignet med tidligere fem.¹⁸⁰

Selv om Sverige er et lite land i global sammenheng, er landet likevel relativt dyktig til å tiltrekke seg spisskompetanse. Den største utfordringen ligger imidlertid i å beholde kompetansen. Sverige har vanskeligheter med å beholde internasjonal ekspertise over tid. Kun 38 prosent av utenlandske doktorgradsstudenter blir værende tre år etter endt utdanning, og åtte år etter eksamen har andelen sunket til 20 prosent.¹⁸¹ Dette innebærer at Sverige mister store deler av den kompetansen som er utdannet i landet. Ifølge en rapport fra Svenskt Näringsliv opplever mange studenter og forskere at reglene for oppholds- og arbeidstillatelse er uforutsigbare og kompliserte.¹⁸² Dette ble forsterket av den skjerpede utlendingsloven som trådte i kraft i 2021, og som stilte krav om 18 måneders ansettelse for å kunne få permanent oppholdstillatelse. Til tross for en viss oppmykning etter en dom i 2023, gjenstår mange strukturelle hindringer, særlig for nyutdannede, ettersom arbeidsgivere ofte tilbyr midlertidige ansettelser på seks måneder.¹⁸³ Ifølge rapporten forteller mange også om vanskeligheter med å navigere på det svenske arbeidsmarkedet, og at støtten fra utdanningsinstitusjonene i overgangen fra studier til arbeidsliv er begrenset. Det finnes også praktiske utfordringer knyttet til etablering, som mangel på tilgjengelige boliger i universitetsbyer og større byområder, samt mangel på internasjonale skoler for medfølgende familier.

For å håndtere strukturelle utfordringer iblant annet myndighetsprosesser og mottak, har regjeringen lansert satsingen Work in Sweden. Programmet pågår fra 2024 til 2026 med et totalbudsjett på 85 millioner svenske kroner og ledes av Tillväxtverket i samarbeid med ni andre myndigheter og Business Sweden.¹⁸⁴ ¹⁸⁵ Hensikten er å tiltrekke, etablere og beholde høyt kvalifisert internasjonal kompetanse gjennom bedre samordning mellom myndigheter, mer effektiv visumbehandling, tydeligere

¹⁷⁸ Vetenskapsrådet (2025). Bidrag för att rekrytera internationella gästforskare till Sverige. Tilgjengelig [her](#).

¹⁷⁹ Forskarskattenämnden (u.å.). Ersättningsnivå. Tilgjengelig [her](#).

¹⁸⁰ PWC (2023) Expertskattereglerna - beslut om utvidgad tidsgräns för skattelättnad. Tilgjengelig [her](#).

¹⁸¹ Svenskt Näringsliv (2021). Utländska masterstudenter och doktorander lämnar Sverige. Tilgjengelig [her](#).

¹⁸² Svenskt Näringsliv (2021, s. 12). Utländska masterstudenter och doktorander lämnar Sverige. Tilgjengelig [her](#).

¹⁸³ KPMG (2024). Uppdatering om kraven för permanent uppehållstillstånd i Sverige. Tilgjengelig [her](#).

¹⁸⁴ Regeringskansliet (2024). Myndighetsövergripande satsning för att attrahera och behålla internationell kompetens. Tilgjengelig [her](#).

¹⁸⁵ Tillväxtverket, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket, Statistiska centralbyrån, Skatteverket, Statens servicecenter, Svenska institutet, Universitets- och högskolerådet og Vinnova.

informasjonsflyt og et mer velfungerende mottakssystem. Innenfor rammen av programmet gjennomføres dessuten en rekke pilotprosjekter ved ulike utdanningsinstitusjoner rundt om i landet. For eksempel undersøker Linköpings universitet hvordan antallet internasjonale industridoktorander og praksisplasser for unge forskere kan økes. Mittuniversitetet samarbeider med BRON Innovation for å knytte masterprogrammer til regionale mangelyrker, mens Stockholms Akademiska Forum arbeider med å styrke retensjonen, særlig ved å gjøre det lettere for medfølgende partnere å etablere seg på arbeidsmarkedet.

Innovasjonsmyndigheten Vinnova spiller en sentral rolle i å styrke Sveriges base av internasjonale forskere. Mobiliteten innen EU fungerer godt gjennom programmer som Horizon Europe og Marie Skłodowska-Curie Actions (MSCA), men mange forskere velger likevel å ikke bli værende i Sverige. Ifølge Vinnova skyldes dette hovedsakelig en manglende match mellom forskere og arbeidsgivere. Bedrifter har lite kunnskap om hvordan de kan rekruttere internasjonale forskere, og oppfatter det ofte som komplisert eller kostbart, samtidig som forskerne selv har vanskeligheter med å finne veien ut av akademien.

For å møte denne utfordringen lanserte Vinnova i 2024 utlysningen *Attrahera, integrera och behålla internationell spetskompetens*, som resulterte i satsingen *Switch to Sweden* med et budsjett på om lag 4,8 millioner svenske kroner.¹⁸⁶ Programmet, som ledes av Linköping Science Park, tilbyr en digital plattform som matcher internasjonale studenter og forskere med svenske arbeidsgivere. Snart lanseres også håndboken *The Insider's Guide to Recruiting Internationals*, som skal gi arbeidsgivere konkrete verktøy for å rekruttere og beholde internasjonal kompetanse.

Som en del av Vinnovas utlysning finansierer de også pilotprosjektet MSCA Fellows, som tilbyr seks måneders lønnstilskudd til MSCA-stipendiater hos svenske bedrifter. Hensikten er å legge til rette for sektoroverganger, skape nye karriereveier og øke mulighetene for internasjonale forskere til å bli værende i Sverige. MSCA Fellows er det første initiativet i Europa som spesifikt integrerer MSCA-stipendiater på det lokale arbeidsmarkedet.

I tillegg har Linköpings universitet fått om lag 3,75 millioner svenske kroner i støtte fra Vinnova for å styrke arbeidet i det svenske Euraxess-nettverket.¹⁸⁷ Satsingen har som mål å fremme forskermobilitet gjennom rådgivning om visum, arbeid og familieintegrering, samt å tilby karrierestøtte for å øke forskernes ansettbarhet. Det svenske Euraxess-nettverket er i dag et av Europas sterkeste nasjonale nettverk og utgjør en sentral kobling mellom forskning, arbeidsliv og samfunn.

Resultater og effekter

Sverige har lenge hatt et godt rykte som kunnskapsnasjon og tilbyr utdanning av høy kvalitet samt sterke innovasjonsmiljøer. I løpet av det siste tiåret har tilstrømmingen av internasjonale forskere, doktorgradsstudenter og masterstudenter økt markant. I 2024 arbeidet nærmere 6 700 internasjonalt rekrutterte forskere ved svenske universiteter og høyskoler, en økning på 75 prosent sammenlignet med 2014. Andelen forskere med utelukkende utenlandske grader har i samme periode økt fra 16 prosent til over 24 prosent, med særlig høye nivåer innen naturvitenskap (39 prosent).¹⁸⁸ ¹⁸⁹ Sverige tiltrekker seg også mange internasjonale studenter. I 2023 hadde 41 prosent av nye

¹⁸⁶ Vinnova (2024). Switch to Sweden 2025-2026. Tilgjengelig [her](#).

¹⁸⁷ Vinnova (2022). Euraxess Samverkansprosjekt 2023-2025. Tilgjengelig [her](#).

¹⁸⁸ Universitets Kanslers Ämbetet (UKÄ) (2024). Antalet internationellt rekryterade forskare 2024. Tilgjengelig [her](#).

¹⁸⁹ Universitets Kanslers Ämbetet (UKÄ) (2025). Allt fler internationellt rekryterade forskare. Tilgjengelig [her](#).

doktorgradsstudenter utenlandsk bakgrunn, med spesielt høye andeler innen teknologi (59 prosent) og naturvitenskap (63 prosent).¹⁹⁰ Blant masterstudentene er rundt 40 prosent internasjonale.¹⁹¹

Selv om Sverige i 2011 innførte studieavgifter for studenter fra tredjeland, har antallet internasjonale studenter tatt seg opp igjen etter et innledende fall. I 2024 utgjorde antallet innreisende studenter 42 960 – det høyeste nivået på over to tiår, med unntak av rekordåret 2010.¹⁹² Ifølge Svenska institutet (SI) er det foreløpig vanskelig å koble økningen i trafikken på Study in Sweden-portalen til samarbeidet med ambassader i utvalgte land. Derimot har interessen fra USA økt, noe som trolig henger sammen med de styrkede innsatsene i samarbeid med den svenske ambassaden der.

Sveriges største utfordring ligger i å beholde talentene. Kun 38 prosent av utenlandske doktorgradsstudenter blir værende tre år etter endt utdanning, og etter åtte år synker andelen til 20 prosent. Samtidig ønsker tre av fire internasjonale studenter å bli, men bare tre av ti gjør det i praksis.¹⁹³ Effektene av de siste års satsinger gjenstår å se, men Work in Sweden har allerede gitt resultater i form av kortere saksbehandlingstid for arbeidstillatelser for høyt kvalifiserte eksperter, om lag én måned, sammenlignet med tidligere 3 til 4 måneder. For doktorgradsstudenter er prosessen imidlertid fortsatt lang (omtrent fire måneder), og søknader om statsborgerskap tar i gjennomsnitt 26 måneder, noe som kan redusere antallet talenter som etablerer seg på lang sikt.¹⁹⁴ Ettersom Work in Sweden er et tidsbegrenset program, mangler det fortsatt en permanent løsning og en helhetlig nasjonal strategi.

Switch to Sweden er en sentral satsing for å matche internasjonale forskere og studenter med svenske arbeidsgivere. Det finnes ennå ingen oppfølgingsmekanisme for den digitale matchingsplattformen, men Vinnovas finansiering av MSCA Fellows har vist gode resultater – 70–80 prosent av forskerne går videre til faste stillinger etter seks måneders prøveansettelse.¹⁹⁵ Så langt har 35 prosjekter blitt gjennomført, men videre finansiering mangler. Vinnovas støtte til Linköpings universitet har også styrket det svenske Euraxess-nettverket, som nå samler de største utdanningsinstitusjonene og har bidratt til økt bruk av Euraxess-portalen samt større felles påvirkning i politiske spørsmål.

Også Vetenskapsrådets nye rekrutteringsstipend fra 2025 bidrar til å styrke Sveriges attraktivitet, men siden satsingen ikke er en del av et permanent regjeringssoppdrag, er fremtiden usikker.

Bruken av ekspertskatten har økt – antallet innvilgede søknader har steget med 35 prosent på ti år, fra 835 til 1 283.¹⁹⁶ Likevel har evalueringer fra Tillväxtverket vist at effektene av reformen fra 2012, da lønnskriteriet ble innført, ikke kan knyttes til en økning i tilstrømmingen av internasjonal spisskompetanse. Flere andre land har lignende skatteinsentiver, noe som gjør at Sverige konkurrerer i et internasjonalt landskap der det kreves mer enn enkeltstående virkemidler.

¹⁹⁰ Universitets Kanslers Ämbetet (UKÄ) (2024, s. 8). Dimensionering av utbildning på forskarnivå. Tilgjengelig [her](#).

¹⁹¹ Svenskt Näringsliv (2021, s. 8). Utländska masterstudenter och doktorander lämnar Sverige. Tilgjengelig [her](#).

¹⁹² Universitets Kanslers Ämbetet (UKÄ) (2024). Antal inresande studenter 2023/2024. Tilgjengelig [her](#).

¹⁹³ Svenskt Näringsliv (2021). Utländska masterstudenter och doktorander lämnar Sverige. Tilgjengelig [her](#).

¹⁹⁴ Migrationsverket (u.å.). Väntetider. Tilgjengelig [her](#).

¹⁹⁵ Intervju med Vinnova

¹⁹⁶ Rathenau Instituut (2024). R&D investments in international perspective Tilgjengelig [her](#).

C.2 Nederland

Nederland som forskningsnasjon

Nederland har en sterk og diversifisert økonomi med ledende næringer innen høyteknologisk produksjon, landbruks- og matvareteknologi, logistikk, finans, energi og IT. FoU-investeringene utgjorde i 2023 om lag 2,3 prosent av BNP, over EU-gjennomsnittet, men fortsatt under EUs felles mål på 3 prosent.¹⁹⁷ De største satsingene innen forskning skjer innen teknologi og ingeniørvitenskap, medisin og helsefag samt naturvitenskap, ofte i tett samarbeid mellom akademia, industri og offentlige organer. Det nederlandske forskningssystemet støttes blant annet av Dutch Research Council (NWO) og er sterkt integrert i EUs Horizon Europe-program. To av landets universiteter finnes på topp 100 i QS World University Ranking 2026: Delft University of Technology og University of Amsterdam. Nederland rangeres også svært høyt i internasjonale sammenligninger av talenttiltrekning med 5. plass i både Global Talent Competitiveness Index 2023 og IMD World Talent Ranking 2025, noe som kan knyttes til akademisk dyktighet, sterke innovasjonsmiljøer og et konkurransedyktig næringsliv. I tillegg har Nederland lenge hatt veletablerte samarbeidsstrukturer og strategier for å tiltrekke og etablere etterspurt spisskompetanse, noe som kan ha påvirket landets gode rykte.

Strategier og pågående initiativer

Nederland har etablert et godt koordinert og langsiktig system for å tiltrekke og beholde internasjonale forskere, doktorgradsstudenter og masterstudenter, spesielt innen STEM. Landet betraktes som en europeisk foregangsnasjon på området, med både sterk politisk forankring og et tydelig strategisk rammeverk. I 2014 publiserte den nederlandske regjeringen policydokumentet Science Strategy 2025: Choices for the Future, som formulerte tre overordnede mål for forskningsstrategien frem til 2025. For det første skulle nederlandsk vitenskap styrke sin posisjon i verdensklasse. For det andre ble viktigheten av et nært samspill mellom vitenskap, samfunn og næringsliv understreket for å maksimere gjennomslagskraften. Det tredje målet var å sikre at Nederland også i fremtiden forblir en grobunn for talent, blant annet gjennom å tiltrekke høyt kvalifiserte forskere fra andre land. Strategien bygger på å skape et attraktivt, åpent og konkurransedyktig forskningsmiljø, der internasjonale forskere ikke bare rekrutteres, men også gis langsiktige forutsetninger for å bli og utvikle seg.¹⁹⁸

På oppdrag fra det nederlandske departementet for økonomi og klimapolitikk drives det nasjonale partnerskapet NL Talent Coalition, med fokus på å tiltrekke og beholde høyt utdannet internasjonal kompetanse innen STEM-områdene. Initiativet er et bredt samarbeid mellom nasjonale myndigheter, regioner, internasjonale velkomstsentre, Nuffic, akademia og teknologisektoren. Koordineringen håndteres av Netherlands Point of Entry (NPE), som er en del av den statlige etaten Netherlands Enterprise Agency (RVO), som støtter bedrifter, forskere og organisasjoner med finansiering, rådgivning og internasjonalt samarbeid. Partnerskapet har regelmessige møter og har blant annet utviklet plattformen Welcome to NL, som fungerer som en sentral kanal med informasjon om arbeid og liv i Nederland, praktisk veiledning før en flytting samt en felles jobbportal. Organisasjonen for internasjonalisering innen utdanning, Nuffic, som er en del av NL Talent Coalition, driver også informasjonsplattformen Study in NL.

¹⁹⁷ Rathenau Instituut (2024). R&D investments in international perspective Tilgjengelig [her](#).

¹⁹⁸ Rathenau Instituut (2018). Science policy and innovation policy. Tilgjengelig [her](#).

De internasjonale velkomstsentrene, plassert på flere steder rundt om i landet, tilbyr praktisk informasjon og mottaksstøtte til nyankomne talenter. Finansieringen av disse sentrene varierer, men skjer ofte gjennom en kombinasjon av regionale og kommunale ressurser, supplert med støtte fra næringslivet. Flere regioner har også utviklet egne profilerte talentprogrammer – for eksempel Brainport Eindhoven og Work in The Hague.

For å lette etableringen for høyt kvalifisert arbeidskraft finnes det flere visumkategorier. Masterstudenter søker studentvisum der lærestedet fungerer som sponsor. For forskere og doktorgradsstudenter brukes EUs forskervisum samt særlig Highly Skilled Migrant-visumet, som er spesielt attraktivt for tredjelandsborgere. Visumet tilbyr en effektiv og rask prosess, med korte behandlingstider – ofte bare to til tre uker.¹⁹⁹ Siden 2022 har MVV-kravet (forhåndsgodkjenning) blitt avskaffet for forskere, noe som gjør at de kan begynne å arbeide umiddelbart mens de venter på vedtak. I tillegg finnes gode muligheter til å søke permanent oppholdstillatelse etter fem år for disse visumkategoriene. Et eget Orientation Year Permit gjør det også mulig for nyutdannede å bli værende i opptil ett år med full arbeidstillatelse. Studenter fra verdens topp 100-universiteter kan også ha rett til å søke dette visumet. EU Blue Card finnes dessuten som et alternativ for høyt kvalifisert arbeidskraft, med krav om arbeidskontrakt og at lønnen overstiger et visst nivå.

Doktorgradsstudenter i Nederland er vanligvis ansatt med fulle arbeidsvilkår og tilgang til pensjonssystem, forsikringer og foreldreytelser. Høyt kvalifiserte internasjonale eksperter kan omfattes av den såkalte 30 prosent-regelen, et skatteinsentiv som innebærer at opptil 30 prosent av lønnen er skattefri i en begrenset periode. Siden 2019 har ordningens varighet gradvis blitt redusert fra åtte til fem år, og i 2024 ble det vedtatt en tremodell der skattefordelen gradvis skulle reduseres til 20 prosent og deretter 10 prosent over en femårsperiode.²⁰⁰ Beslutningen utløste sterke reaksjoner fra flere aktører, blant annet organisasjonen for internasjonalisering innen utdanning, Nuffic. Som følge av dette ble det i 2025 besluttet å oppheve nedtrappingen. I stedet beholdes 30 prosent-nivået fram til 2026, hvorpå det reduseres noe til 27 prosent.²⁰¹

Nederlands tidligere offensive arbeid for å tiltrekke internasjonale studenter har imidlertid blitt bremset. Regjeringsinitiativet Internationalisation in Balance (2023–2024) har som mål å begrense tilstrømmingen av internasjonale studenter, særlig til engelskspråklige masterprogrammer med kapasitetsmangel. Fokus ligger på å sikre studieplasser for nederlandske studenter, motvirke boligmangel og styrke bruken av nederlandsk som undervisningsspråk. Selv om lovforslaget ennå ikke er vedtatt, har universitetene allerede redusert markedsføringen i utlandet og endret enkelte utdanninger fra engelsk til nederlandsk.

Samtidig ønsker ikke regjeringen å stoppe all form for internasjonalisering. Tvert imot gjøres det et tydelig unntak for å tiltrekke og beholde internasjonal spisskompetanse på forskernivå. Et eksempel er Tulip Fund, lansert i 2025 av utdanningsministeren og forvaltet av Dutch Research Council (NWO). Det retter seg mot verdensledende forskere med etablert forskningsmerittliste – en svært smal og kvalitativ målgruppe, hovedsakelig fra USA – og ses som et tiltak for å styrke Nederlands globale konkurranseevne innen forskning og innovasjon. Programmet, med et budsjett på 50 millioner euro, tilbyr økonomiske pakker for flytting, bolig og forskningsstart – med mål om å styrke Nederlands

¹⁹⁹ Kroes Advocaten (u.å.). Highly Skilled Migrants. Tilgjengelig [her](#).

²⁰⁰ Smith Stone Walters (2024). What's new in global immigration? Tilgjengelig [her](#).

²⁰¹ Riksoverhei (u.å.). Expatrieregeling hoogopgeleide buitenlandse werknemers. Tilgjengelig [her](#).

globale konkurranseevne innen forskning og innovasjon.²⁰² Også internasjonal talenttiltrekning innen 10 utpekte teknologisektorer fortsetter å være en viktig prioritet for Nederland.²⁰³

Resultater og effekter

Den nederlandske strategien for å tiltrekke og beholde internasjonal spisskompetanse har gitt tydelige resultater, støttet av en sterk visjon, koordinert organisering, hurtigordninger for forskere og høyt kvalifiserte personer samt økonomiske insentiver. Andelen utenlandsk akademisk personale har økt fra 19 prosent i 2003 til 48 prosent i 2023, noe som tydelig gjenspeiler landets langsiktige satsinger.²⁰⁴ Internasjonale masterstudenter har dessuten økt med 179 prosent mellom 2011 og 2023, og 27 prosent av dagens masterstudenter har utenlandsk bakgrunn – en betydelig høyere andel enn gjennomsnittet i OECD og EU.²⁰⁵

Kilder i denne casestudien oppgir at antallet internasjonale søknader til nederlandske universiteter har gått ned siden regjeringen lanserte initiativet Internationalisation in Balance i 2023. Nedgangen knyttes til at enkelte engelskspråklige programmer, hovedsakelig innen medisin og filosofi, har blitt avvirket, samt at universitetene markedsfører seg mindre i utlandet. STEM-utdanningene berøres imidlertid ikke i samme grad, ettersom kompetansebehovet der fortsatt er stort. Samtidig antas den høyrepopulistiske regjeringen som tiltrådte i 2024 å ha påvirket oppfatningen av Nederland som et mindre velkomment land, i tråd med dens ambisjoner om å redusere migrasjonen av bolig- og demografiske årsaker.

Boligmangelen løftes frem som en sentral utfordring som vanskeliggjør både studenters og eksperters muligheter til å etablere seg. Den har også påvirket den politiske agendaen rundt migrasjon. Til tross for dette viser en Nuffic-rapport (mai 2025) at 56,6 prosent av internasjonale studenter ble værende ett år etter endt utdanning 2022–2023, det høyeste nivået på et tiår, mens 25,3 prosent var blitt værende etter fem år, noe som utgjør en stabil økning.²⁰⁶ Den positive utviklingen knyttes ifølge rapporten til sterk etterspørsel etter kompetanse innen teknologi, helse og utdanning, forbedrede utsikter på arbeidsmarkedet samt reformer som Orientation Year Permit og raskere visumbehandling. Masterstudenter innen teknologi og forskere har spesielt gode forutsetninger for å bli værende, særlig i regioner som Eindhoven.

Den såkalte 30 prosent-regelen, som gjør opptil 30 prosent av lønnen skattefri for høyt kvalifiserte internasjonale eksperter, har blitt omdiskutert. Kritikere mener at den favoriserer høyinntektsgrupper og driver opp boligprisene. Samtidig viser en analyse fra det uavhengige instituttet SEO at 30 prosent-regelen i gjennomsnitt genererer 128,5 millioner euro i årlige skatteinntekter – mer enn den koster – og at den utgjør et avgjørende insentiv for høyt kvalifiserte yrkesutøvere til å flytte til Nederland. SEOs beregninger av et tidligere forslag om å trappe ned regelen fra 30 til 10 prosent over fem år viste at

²⁰² Government of the Netherlands (2025). Dutch Tulip Fund opens doors to top international scientists. Tilgjengelig [her](#).

²⁰³ Optikk og integrert fotonikk, kvanteteknologi, grønne kjemiske prosesser, bioteknologi (på molekyl- og cellenivå), avbildningsteknologi, mekatronikk og optomekatronikk, kunstig intelligens og data, energimaterialer, halvledere samt cybersikkerhet

²⁰⁴ Rathenau Instituut (2024). The share of foreign scientific personnel at Netherlands universities, overall and by area of origin. Tilgjengelig [her](#).

²⁰⁵ Rathenau Instituut (2024). Internationalisering in perspectief: aantallen studenten, studiekeuzes en arbeidsmarkt.

Tilgjengelig [her](#).

²⁰⁶ Nuffic (2025). Stay rate and labour market position. Tilgjengelig [her](#).

tilstrømmingen av høyt kvalifiserte migranter da risikerte å falle med opptil 40 prosent, noe som kunne få negative konsekvenser for innovasjon og kompetanseforsyning.²⁰⁷

Også Tinbergen Institute (2023) fant i rapporten Tax-Induced Emigration at tidligere beslutning om å forkorte 30 prosent-regelen fra åtte til fem år reduserte retensjonen: de berørte personene forlot landet i gjennomsnitt 5,3 måneder tidligere (–8 prosent), og sannsynligheten for å bli værende mer enn fem år sank med 13 prosent. Effekten var særlig tydelig blant de aller høyest lønnede, den øverste prosenten var 18 prosent mindre tilbøyelige til å bli værende, mens personer med lavere inntekter knapt ble påvirket.²⁰⁸ Dette understreker at skatteregler har stor betydning for den internasjonale mobiliteten blant høytlønnede eksperter.

C.3 Finland

Finland som forskningsnasjon

Finland er en avansert velferdsstat med høy forskningsintensitet og en sterk innovasjonsprofil. FoU-utgiftene utgjorde i 2023 rundt 8,4 milliarder euro, tilsvarende 3,1 prosent av BNP,²⁰⁹ noe som er litt lavere enn Sveriges (3,6 prosent), men betydelig høyere enn Norges (1,84 prosent). Finland har satt som mål å investere 4 prosent av BNP innen 2030. Næringslivet står for omtrent 68 prosent av FoU-utgiftene, mens universiteter og offentlig sektor deler resten.²¹⁰ Sterke næringer inkluderer IKT og digitale tjenester (inkludert spill), maskin- og metallindustri, skog- og bioøkonomi, energi og cleantech (inkludert batteri- og prosessindustri), helse- og medisinteknologi samt maritime næringer. Forsknings- og innovasjonssystemet støttes av Research Council of Finland (tidligere Finlands Akademi) og Business Finland, og er godt integrert i EUs Horizon Europe.

Samtidig mangler Finland til en viss grad toppuniversiteter med global tyngde. I QS World University Rankings 2026 er ingen finske institusjoner på topp 100-listen. Høyest rangert er Aalto University på 114. plass og University of Helsinki på 116. plass.

Finland ligger på 6. plass i Global Talent Competitiveness Index 2023, en forbedring fra 9. plass året før (men kun én plass opp siden 2020), og på 12. plass i IMD World Talent Ranking 2025, en oppgang fra 13. plass i 2024.

Det finske forskningssystemet omfatter 14 universiteter, 22 høyskoler og rundt ti statlige forskningsinstitutter. På den internasjonale siden spiller forskere og studenter en sentral rolle: I 2023 ble omtrent 40 prosent av den totale forskningsinnsatsen (målt i årsverk) utført av utenlandske doktorgradsstudenter og postdoktorer i Finland, mens den tilsvarende andelen for senior akademisk personale var rundt 15 prosent.²¹¹ Til sammenligning er andelen i Norge omtrent 44 prosent blant forskere/postdoktorer og 26 prosent blant professorer (2021). I Danmark har 43 prosent av forskerne

²⁰⁷ Dutch News (2024). Cutting the 30% ruling will damage Dutch economy. Tilgjengelig [her](#).

²⁰⁸ Tinbergen Institute (2023). Tax-Induced Emigration: Who Flees High Taxes? Evidence from the Netherlands. Tilgjengelig [her](#).

²⁰⁹ Statistics Finland (2024). Share of research and development expenditure of gross domestic product 3.1 per cent in 2023. Tilgjengelig [her](#).

²¹⁰ Statistics Finland (2024). Share of research and development expenditure of gross domestic product 3.1 per cent in 2023. Tilgjengelig [her](#).

²¹¹ Research Council of Finland (2024). Standard of scientific research in Finland remains unchanged in international comparison. Tilgjengelig [her](#).

utenlandsk statsborgerskap, og et klart flertall av nye postdoktorer innen STEM-feltene er utenlandske. I Sverige var omtrent 24 prosent av forskerne internasjonalt rekruttert.

Strategier og pågående initiativer

Den finske regjeringen har siden 2017 drevet Talent Boost, et bredt, tverrsektorielt regjeringsprogram for å tiltrekke og beholde internasjonal kompetanse (koordinert av Arbeids- og næringsdepartementet og Utdannings- og kulturdepartementet). Programmet har som mål å gjøre rekruttering, etablering og integrering smidigere, og har gradvis blitt videreutviklet over tid. Det samordnes mellom departementer og etater på departementsnivå, der en styringsgruppe ledes av en statssekretær (i motsetning til Sverige, der det tilsvarende programmet Work in Sweden koordineres på statsnivå).²¹²

I programperioden 2023–2027 har regjeringen dessuten valgt å rette internasjonal rekruttering mot fire målmarkeder: India, Brasil, Vietnam og Filippinene, med målrettede ressurser som lokale Talent Managers, delegasjoner og kampanjer. Utvelgelsen av disse landene ble gjort nøye for å matche Finlands kompetansemangel med store, globale talentpooler. Dette legger til rette for en bærekraftig rekruttering som unngår å skape et betydelig brain drain-problem for opprinnelseslandene, for eksempel ved å rekruttere IT-eksperter fra India eller helsepersonell fra Filippinene, hvor det finnes et stort kompetanseoverskudd.²¹³ Som en del av satsingen drives Discover Finland – Roadmap to Finnish Work Life, som gir kandidater i Brasil, India og Vietnam (samt til dels i Filippinene) en tydelig vei inn i det finske arbeidslivet: informasjonskampanjer om Finland, nettbasert læring, gruppecoaching og målrettede rekrutteringsseventer før flytting og etablering. Målet er å forberede talentene og samtidig støtte finske arbeidsgivere i internasjonal rekruttering.²¹⁴

For å tiltrekke unge forskere finnes også EDUFI Fellowship, et stipend som tilbyr finansiering til internasjonale doktorgradsstudenter i 3–12 måneder, slik at de kan gjennomføre sin forskning ved et finsk universitet.²¹⁵ Den nasjonale plattformen Study in Finland, som administreres av Utdanningsstyrelsen (EDUFI), fungerer som den sentrale kanalen for å markedsføre Finland som studieland og samle praktisk informasjon.²¹⁶

En sentral del av det operative arbeidet skjer gjennom regionale Talent Hubs, som fungerer som samarbeidsplattformer for en hel regions aktører. De fem største hubene (i Helsingfors, Esbo, Vanda, Tammerfors og Åbo) har mottatt støtte gjennom et særskilt statlig tilskudd. Selv om virksomheten er regional, var det enkeltkommuner som kunne søke om finansieringen; et krav var at kommunen hadde minst 15 000 innbyggere med et annet morsmål enn finsk. Hubene tilbyr blant annet karriereprogrammer, nettverkstreff for å matche talenter med arbeidsgivere, samt målrettede programmer for medfølgende partnere for å støtte deres integrering og jobbsøking.²¹⁷

For forskere og studenter finnes det spesifikke verktøy. Fast Track-tjenesten har som mål å fremskynde prosessen for oppholdstillatelse,²¹⁸ og et D-visum gjør det mulig å reise inn umiddelbart etter at

²¹² Publications of the Finnish Government (2024). Talent Boost 2023–2027 : Programme for international recruitment and work-based and education-based immigration. Tilgjengelig [her](#).

²¹³ Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland (2021). The Talent Boost programme, Tilgjengelig [her](#).

²¹⁴ Work in Finland (2025). Roadmap to Finnish Work Life – Discover Finland. Tilgjengelig [her](#).

²¹⁵ Finnish National Agency for Education (EDUFI) (2025). EDUFI Fellowship. Tilgjengelig [her](#).

²¹⁶ Study in Finland (Finnish National Agency for Education). About study in Finland. Tilgjengelig [her](#).

²¹⁷ Arbets- och näringsministeriet (2024). Selvitys maahanmuuttajien osaamiskeskusten, ohjaus- ja neuvontapalveluiden sekä Talent Hubien malleista, hyvistä käytännöistä ja toiminnan juurtumisesta osaksi kuntien palveluita. Tilgjengelig [her](#).

²¹⁸ Finnish Immigration Service (Migri) (2025). Fast track. Tilgjengelig [her](#).

tillatelsen er innvilget.²¹⁹ Etter fullførte studier eller forskningsopphold kan internasjonale talenter få en toårig oppholdstillatelse for å søke jobb eller starte egen virksomhet (job search permit), noe som er dobbelt så lang tid sammenlignet med de andre landene i våre casestudier.

Finland har også styrket støtten til rekruttering. Research Council of Finland (RCF), et statlig organ under Undervisnings- og kulturdepartementet, har åpnet en særskilt utlysning innen PROFI 9 (Competitive funding to strengthen university research profiles) på 50 millioner euro for å hjelpe universiteter med å rekruttere internasjonale forskere.²²⁰ Utlysningen kan finansiere både lønn og øvrige kostnader knyttet til rekrutteringen: en «starterpakke» (inkludert lønnsmidler for forskerens team) samt andre direkte forskningskostnader, reiser, flytting til Finland (i henhold til institusjonens praksis), integreringskostnader, mobilitet og samarbeid nasjonalt og internasjonalt. RCF forbereder finansiering på opptil 2,5 millioner euro per rekruttering over en periode på fem år (2026–2030).²²¹

Parallelt pågår en nasjonal doktorgrads-pilot 2024–2027, der Undervisnings- og kulturdepartementet (OKM) finansierer 1 000 nye doktorgradsstillinger (typisk treårige) for å fornye forskerutdanningen og styrke koblingen til arbeidslivet. 255 millioner euro er satt av, og universitetskonsortier gjennomfører pilotene i samarbeid med bedrifter og forskningsinstitutter.²²²

I tillegg til disse programmene finnes det også direkte økonomiske insentiver. Gjennom den såkalte nøkkelpersonloven kan utenlandske eksperter, forskere og spesialister innvilges en flat kildeskatt på 32 prosent i opptil fire år.²²³ For å kvalifisere må man blant annet ha en månedslønn på minst 5 800 euro, og arbeidet må kreve spesialkompetanse.²²⁴

Resultater og effekter

Finlands tiltak, i stor grad gjennom Talent Boost-programmet, har gitt målbare resultater. En tydelig effekt er et strategisk skifte i opprinnelsesland for talenter: andelen førstegangsvedtak om oppholdstillatelse fra utvalgte partnerland økte fra 12 prosent (2015) til 24 prosent (1. kvartal 2025), mens andelen fra EU-land gikk ned fra 51 prosent i 2015 til 30 prosent i 1. kvartal 2025.²²⁵ Dette strategiske fokuset har gitt tydelige resultater i de prioriterte landene.

- India er en viktig kilde til høyt kvalifisert arbeidskraft; antallet innvilgede tillatelser økte fra 808 (2021) til 1 347 (2022), der de fleste tillatelsene det siste året ble gitt til spesialister (39 prosent) og forskere (22 prosent).²²⁶
- Tilstrømmingen fra Brasil er mindre i volum, men tydelig rettet mot spisskompetanse, der forskere (40 prosent) og spesialister (20 prosent) sammen utgjør flertallet av de innvilgede tillatelsene.²²⁷

²¹⁹ Finnish Immigration Service (Migri) (2025). D-visa. Tilgjengelig [her](#).

²²⁰ Research Council of Finland (2025). Finland invests in research excellence – new funding call by Research Council of Finland to support recruitment of international talents. Tilgjengelig [her](#).

²²¹ Research Council of Finland (2025). Competitive funding to strengthen university research profiles (Profi 9), call for letters of intent. Tilgjengelig [her](#).

²²² Ministry of Education and Culture (2024). Universities receive additional funding for training a thousand new doctoral graduates. Tilgjengelig [her](#).

²²³ Finnish Tax Administration (Vero) (2015). Utländsk nyckelperson - du kan betala källskatt för din lön. Tilgjengelig [her](#).

²²⁴ Finlex (1995). Lag om källskatt för löntagare från utlandet. Tilgjengelig [her](#).

²²⁵ Arbets- och näringsministeriet (2025, s. 3). Talent Boost Indicators.

²²⁶ Arbets- och näringsministeriet (2025, s. 5–6). Talent Boost Indicators.

²²⁷ Ibid. s. 12.

Attraktiviteten for forskere har økt markant; antallet innvilgede oppholdstillatelser ble doblet mellom 2015 og 2024, da det oversteg 1 200 tillatelser. Også tilstrømmingen av studenter er sterk, med en kraftig økning de siste årene. Antallet nye internasjonale studenter økte med 36 prosent mellom 2021 og 2022, og med ytterligere 30 prosent til over 11 500 studenter i 2023.²²⁸ Trenden har fortsatt i 2025, da antallet søknader om oppholdstillatelse for studier økte med 7 prosent i første halvår sammenlignet med året før, til nesten 7 400. De raske prosessene er en tydelig suksessfaktor; den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden for spesialister og forskere via Fast Track-tjenesten er nå nede på ni dager.²²⁹

Når det gjelder å beholde talenter etter endt utdanning, er resultatene positive. Ett år etter fullført utdanning i 2022 ble en betydelig majoritet, 73 prosent, av de internasjonale universitetsstudentene værende i Finland, noe som utgjør et sterkt grunnlag for landets kompetanseforsyning.²³⁰ Selv om dette er et høyt tall, er et framtidig fokus for Talent Boost-programmet å ytterligere redusere andelen som forlater landet (27 prosent) og styrke deres integrering på arbeidsmarkedet. For de som blir værende, er karriereutviklingen positiv: andelen utenlandske akademikere som jobber som spesialister øker fra 42 prosent ett år etter endt utdanning til 60 prosent fem år etter endt utdanning.²³¹ Et annet tegn på forbedret retensjon er at antallet innvilgede forlengede arbeidstillatelser nå overstiger antallet førstegangstillatelser.²³²

Til tross for et vellykket arbeid med å tiltrekke talenter, gjenstår en stor utfordring med å fullt ut integrere talentene i arbeidsmarkedet. En nasjonal utredning viser at finske arbeidsgiveres motvilje mot å ansette ikke-finsktalende personer er en betydelig hindring, noe som ofte skyldes manglende erfaring, strenge språkkrav og «rådende fordommer».²³³

For å møte dette er det igangsatt initiativer innen Talent Boost-programmet. Regionale Talent Hubs jobber aktivt med å utdanne og veilede arbeidsgivere i internasjonal rekruttering, arrangere matchmaking-arrangementer for å senke terskelen, og omformulere dialogen slik at den fokuserer på forretningsverdi og vekst.²³⁴

C.4 Singapore

Singapore som forskningsnasjon

Singapore har en sterk og diversifisert økonomi med ledende sektorer innen høyteknologisk produksjon, finans, logistikk, IT og biomedisin. I 2020 investerte landet 2,16 prosent av BNP i forskning og utvikling,²³⁵ på lignende nivå som gjennomsnittet for EU-27 på 2,11 prosent.²³⁶ I en asiatisk kontekst fremstår imidlertid Sør-Korea som en sterk utfordrer, med en kraftig akselerert satsing på å etablere seg som en ledende innovasjonsnode i regionen. Landet investerer i dag hele 5,21 prosent av BNP i FoU, mer enn dobbelt så mye som Singapore.²³⁷

²²⁸ Ibid. s. 19.

²²⁹ Ibid. s. 22.

²³⁰ Ibid. s. 29.

²³¹ Ibid. s. 31.

²³² Ibid. s. 32.

²³³ Arbets- och näringsministeriet (2024, s. 103 og 107). Selvitys maahanmuuttajien osaamiskeskusten.

²³⁴ Ibid. s. 61 & 63

²³⁵ The Global Economy (2020). Research and development expenditure. Tilgjengelig [her](#).

²³⁶ NSF, National Science Board (2025). Global R&D and International Comparisons. Tilgjengelig [her](#).

²³⁷ NSF, National Science Board (2025). Global R&D and International Comparisons. Tilgjengelig [her](#).

Singapores satsinger er spesielt rettet mot teknologi, bioteknologi, kunstig intelligens, bærekraft og digital økonomi, i tråd med forskningsstrategien Research, Innovation and Enterprise 2025 (RIE2025). Programmet har et budsjett på 25 milliarder SGD (omtrent 193 milliarder NOK) for perioden 2021–2025, tilsvarende om lag 1 prosent av landets BNP.²³⁸ I forbindelse med budsjettet for 2024 ble satsingen ytterligere styrket med 3 milliarder SGD (omtrent 23 milliarder NOK).²³⁹ Statlige aktører som The Agency for Science, Technology and Research (A*STAR), som ligger under Handels- og industriministeriet, spiller en nøkkelrolle både i forskning og kommersialisering – ofte i tett samarbeid med næringslivet. Myndigheten støtter forskning og utvikling som er tilpasset områder der Singapore har konkurransefortrinn og nasjonale behov.

Singapore rangeres som et av verdens mest attraktive land for internasjonal kompetanse, med andreplass i Global Talent Competitiveness Index 2023. Ifølge IMD World Talent Ranking 2025 har landet imidlertid falt til syvende plass (fra andreplass i 2024),²⁴⁰ men den langsiktige trenden er likevel tydelig positiv sammenlignet med plass 16 i 2014.²⁴¹ Landet får høye vurderinger for sitt utdanningsnivå og evne til å matche kompetanse med arbeidsmarkedets behov. Attraktiviteten skyldes også to verdensledende universiteter – National University of Singapore (NUS) og Nanyang Technological University (NTU), rangert som henholdsvis nummer 8 og 12 globalt.²⁴² I tillegg har Singapore et sterkt forskningsmiljø, effektiv samhandling mellom stat og næringsliv, samt raske og forutsigbare visumprosesser. Landet kjennetegnes dessuten av en høy andel internasjonal arbeidskraft og lav grad av diskriminering på arbeidsmarkedet.

Strategi og pågående initiativer

Singapore, som lenge var et ressursfattig land, vedtok i 1991 en ny strategi for å bryte avhengigheten av begrensede naturressurser og i stedet bygge fremtiden på kunnskap og talent. Ved å internasjonalisere høyere utdanning, heve kvaliteten til verdensledende standarder, etablere engelsk som felles språk, innføre målrettede talentprogrammer og effektivisere visumprosesser, har landet målbevisst tiltrukket seg kvalifiserte forskere og studenter. I løpet av litt over tre tiår har Singapore dermed utviklet seg fra et land med knappe ressurser til en av verdens mest konkurransedyktige innovasjonsnoder.

Landets flerårige strategi Research, Innovation and Enterprise 2025 (RIE2025) omfatter investeringer på totalt 28 milliarder SGD (2021–2025), inkludert ekstra tilskudd for 2024. Strategien har som mål å koble forskning og innovasjon til nasjonens langsiktige utfordringer og muligheter, deriblant helse og beredskap mot epidemier, handel og logistikk, urban bærekraft, digitalisering og avansert produksjon.²⁴³

En sentral del av RIE2025-strategien er satsingen på talentutvikling, der 2,2 milliarder SGD er avsatt for å bygge fremtidens forskerbase gjennom utdanning, forskerskoler og stipendprogrammer i tett samarbeid med næringslivet.²⁴⁴ Et av de mest fremtredende initiativene er Singapore International Graduate Award (SINGA), et godt finansiert doktorgradsprogram som drives av A*STAR i samarbeid med flere universiteter. Programmet dekker hele studieavgiften og tilbyr et månedlig stipend på 2 700–3 200 SGD (omtrent 20 000–25 000 NOK), sammen med engangsbeløp for reise og

²³⁸ NRF Singapore (u.å.). RIE Ecosystem. Tilgjengelig [her](#).

²³⁹ FI Group (2024). Budget 2024: Advancing R&D, Driving Innovation and Growth. Tilgjengelig [her](#).

²⁴⁰ IMD (u.å.). IMD World Talent Ranking 2025. Tilgjengelig [her](#).

²⁴¹ IMD (2014). IMD World Talent Report 2014. Tilgjengelig [her](#).

²⁴² QS (2025). IMD World Talent Report 2014. Tilgjengelig [her](#).

²⁴³ CNRS (u.å.). Singapore to invest S\$25 billion in next 5-year plan for R&D, including new programme to prepare for future epidemics. Tilgjengelig [her](#).

²⁴⁴ The Strait Times (2020). Bigger allocation of \$2.2b to train scientists, researchers. Tilgjengelig [her](#).

etablering.²⁴⁵ I tillegg til SINGA tilbyr A*STAR Graduate Academy flere doktorgrads- og postdoktorstipender, både nasjonalt og internasjonalt. Universitetene supplerer med egne ordninger, som for eksempel NTU Research Scholarship, som gir internasjonale master- og doktorgradsstudenter innen STEM-fag et månedlig stipend på 2 600–2 700 SGD i opptil to år.²⁴⁶ For yrkesaktive midt i karrieren finnes også Innovation & Enterprise Fellowship Programme, et 12–18 måneders praksis- og opplæringsprogram som styrker deep tech-kompetanse og fremmer kommersialisering av forskningsresultater. Deltakerne plasseres hos utvalgte partnere og mottar månedlige stipender gjennom hele programperioden.

Samtidig bygges det et sterkt økosystem for samarbeid mellom akademia og industri. Gjennom A*STAR og landets ledende universiteter har Singapore etablert en rekke felles forsknings- og innovasjonssentre innen høyteknologiske områder. Innen halvlederindustrien har man for eksempel opprettet National Semiconductor Translation and Innovation Centre og verdens første åpne FoU-linje for silisiumkarbid (SiC), samt etablert avanserte pakkeringsentre i samarbeid med globale industripartnere som Applied Materials. Innen bioteknologi, medisinteknologi og kunstig intelligens driver man initiativer som DxD Hub for diagnostikk, Singapore Biodesign for medtech og flere AI-sentre som knytter forskning tettere til industrielle behov.

Gjennom kombinasjonen av langsiktig finansiering, attraktive stipender og tettsamarbeid mellom akademia, næringsliv og stat har Singapore utviklet en helhetlig strategi som både tiltrekker og beholder spisskompetanse. Dette har gjort landet til et internasjonalt forbilde for hvordan små, ressursbegrensede økonomier kan posisjonere seg som ledende forsknings- og innovasjonshuber på den globale arenaen.

Visumordningen i Singapore er tydelig utformet for å fremme mobilitet og tiltrekke seg spesielt talenter med høy kompetanse. Internasjonale studenter søker Student Pass, som dekker ulike utdanningsnivåer, inkludert master- og doktorgradsstudier.

Etter endt utdanning finnes det flere muligheter til å bli værende i Singapore, for eksempel gjennom Long Term Visit Pass (LTVP), som gir nyutdannede rett til å oppholde seg i landet i opptil ett år for å søke arbeid.

For doktorgradsstudenter innen STEM-feltene er det vanlig å gå over til arbeidsvisum, som Employment Pass – for kvalifiserte arbeidstakere med universitetsutdanning og tilbud om lønn på minst 5 600 SGD per måned – eller Overseas Networks & Expertise Pass (ONE Pass) for topptalenter innen akademia, teknologi eller næringsliv, med krav om dokumentert spisskompetanse og inntekt på minst 30 000 SGD per måned.²⁴⁷ ²⁴⁸ ONE Pass er et femårig visum som kan fornyes uten begrensninger og gir også medfølgende partner rett til å arbeide. Singapore har en digitalisert, rask og transparent visumprosess – for eksempel gis beslutning om Employment Pass vanligvis innen ti virkedager.²⁴⁹

Til tross for godt finansierte doktorgradsprogrammer og smidige visumprosesser har Singapore vanskeligheter med å beholde internasjonale forskere, doktorgradsstudenter og masterstudenter på lang sikt. Mulighetene for permanent oppholdstillatelse (PR) er begrensede, og prosessen oppleves som

²⁴⁵ Scholarwaka (2025). Singapore International Graduate Award (SINGA) 2025/2026. Tilgjengelig [her](#).

²⁴⁶ NTU (u.å.). NTU Research Scholarship. Tilgjengelig [her](#).

²⁴⁷ Pacific Prime (2025). Your Guide to Singapore Work Permits, S Pass, and Employment Pass. Tilgjengelig [her](#).

²⁴⁸ Ministry of Manpower (u.å.). Key facts on Overseas Networks & Expertise Pass. Tilgjengelig [her](#).

²⁴⁹ EDB Singapore, (u.å.). Hiring Talent in Singapore. Tilgjengelig [her](#).

både uforutsigbar og lite gjennomsliktig. Av over 100 000 årlige søknader innvilges kun om lag en tredjedel, noe som gjør at mange lever i usikkerhet om sin langsiktige framtid i landet.²⁵⁰

Høye levekostnader utgjør en annen sentral utfordring, særlig for yngre forskere. Singapore rangeres som en av verdens dyreste byer for utenlandsboende, hovedsakelig på grunn av høye husleier og boligpriser. Uten PR mangler internasjonale akademikere tilgang til statlig subsidierte boliger og henvises i stedet til dyrere private alternativer. Også kostnader for barns skolegang ved internasjonale skoler bidrar til presset. Ifølge både IMD World Talent Ranking 2025 og studien Sticky and Slippery Destinations for Academic Mobility²⁵¹ fremstår de høye levekostnadene som en tydelig svakhet i landets attraktivitet.

En ytterligere utfordring er at visumkategoriene varierer i fleksibilitet for medfølgende familiemedlemmer. Mens det nyere ONE Pass tillater partner å arbeide, mangler mange andre tillatelser denne muligheten, noe som reduserer insentivene til å etablere seg langsiktig i Singapore.

Resultater og effekter

Singapore har etablert seg som et attraktivt land for internasjonale forskere, doktorgradsstudenter og masterstudenter innen STEM-fagene. Allerede i 2019 utgjorde utenlandske statsborgere omtrent en tredjedel av masterstudentene og to tredjedeler av doktorgrads- og postdoktorstipendiatene ved de autonome universitetene. Blant vitenskapelig ansatte (fra førsteamanuensis og oppover) var om lag 40 prosent internasjonale.²⁵² Singapore har mer enn doblet antallet forskere – fra rundt 20 000 i år 2000 til 46 000 i 2020 – noe som viser at landets satsinger for å tiltrekke målgruppen har gitt resultater. Det er imidlertid uklart hvor stor andel av disse forskerne som er internasjonale.²⁵³

Ifølge studien Strategies and Policy Effects in the Global Talent Race: Foreign Academics in Singapore fra University of Oxford bygger Singapores attraktivitet på høy forskningskvalitet, sterk forskningsfinansiering, gode karrieremuligheter og et internasjonalt tilgjengelig miljø med engelsk som arbeidsspråk.²⁵⁴ Samtidig fremtrer det tydelige hindringer for å beholde talenter på lang sikt. Høye levekostnader og manglende balanse mellom arbeid og fritid nevnes som avgjørende årsaker – blant postdoktorer oppgir opptil 60 prosent at kostnadene reduserer viljen til å bli værende. De samme konklusjonene bekreftes også i rapporten Sticky and Slippery Destinations for Academic Mobility: The Case of Singapore. Det bør bemerkes at begge studiene er noen år gamle, og at endringer kan ha funnet sted i senere tid. Likevel gir de et verdifullt bilde av den konteksten som har preget Singapore i den aktuelle perioden. I tillegg kommer begrenset tilgang til permanent oppholdstillatelse, noe som gjør at mange ser Singapore mer som et karrieresteg enn en endelig destinasjon.

I senere år har flere parlamentarikere løftet behovet for ikke bare å tiltrekke, men også å beholde internasjonale forskere og studenter i Singapore. For å følge utviklingen bedre har myndighetene derfor

²⁵⁰ The Immigration People (u.å.). Singapore Permanent Residence Application. Tilgjengelig [her](#).

²⁵¹ Meng-Hsuan Chou (2020). Sticky and slippery destinations for academic mobility: the case of Singapore. Tilgjengelig [her](#).

²⁵² Ministry of Education Singapore (2021). Proportion of international researchers in Aus. Tilgjengelig [her](#).

²⁵³ The Straits Time (2023). Govt should continue efforts to retain scholarship holders in research sector: Parliament committee. Tilgjengelig [her](#).

²⁵⁴ Oxford University (2017). Strategies and policy effects in the global talent race: foreign academics in Singapore. Tilgjengelig [her](#).

begynt å måle retensjon mer systematisk. Oppfølginger viser at mellom 2016 og 2020 ble rundt 50 prosent av SINGA-stipendiatene værende i landet etter endt utdanning.²⁵⁵

Også nyere satsinger, som praksisprogrammet I&E Fellowship, lansert i 2020 for å bygge deep tech-kompetanse, viser positive resultater: over 90 stipendiater er rekruttert, og 85 prosent har fått stillinger innen teknologi og kommersialisering etter avsluttet program.²⁵⁶ Disse initiativene viser at retensjon nå har blitt en del av den politiske agendaen, og anses som avgjørende for å styrke landets forsknings- og innovasjonssystem på lang sikt.

C.5 Canada

Canada som forskningsnasjon

Canada har en diversifisert økonomi med sterke naturressursbaserte sektorer som energi, gruvedrift og skogbruk, i tillegg til en betydelig tjenestesektor innen finans, handel og utdanning. Samtidig vokser landets teknologi- og innovasjonsindustri raskt, særlig innen kunstig intelligens (KI) og informasjonsteknologi (IT). De samlede FoU-utgiftene utgjorde 1,8 prosent av BNP i 2023,²⁵⁷ som er på linje med Norges FoU-investeringer, men lavere enn EU-gjennomsnittet på 2,2 prosent. Den offentlige sektoren i Canada står for 42 prosent av FoU-investeringene, mens den private sektoren bidrar med 40 prosent.²⁵⁸ Dette står i kontrast til Sverige og Norge, der næringslivet står for henholdsvis 72 og 70 prosent av investeringene. En sentral utfordring for Canada er å øke FoU-investeringer i privat sektor.

Canada ligger på 13. plass i Global Talent Competitiveness Index 2023 og har klatret fra 19. til 11. plass i IMD World Talent Ranking 2025. Denne fremgangen knyttes hovedsakelig til økt attraktivitet som følge av høy levestandard, konkurransedyktige vilkår og tilgang på motivert og høyt kvalifisert arbeidskraft. Landets åpne innvandringssystem og satsinger på å tiltrekke og beholde internasjonale eksperter har styrket dets internasjonale profil. Canada tilbyr utdanning av høy kvalitet. I landet finnes fire universiteter som er rangert blant de 100 beste i henhold til QS World University Ranking 2026: McGill University (27), University of Toronto (29), University of British Columbia (40) og University of Alberta (94).

Canadas forskningssystem bygger delvis på de såkalte Tri-Council Agencies, de tre nasjonale forskningsrådene Social Sciences and Humanities Research Council (SSHRC), Natural Sciences and Engineering Research Council (NSERC) og Canadian Institutes of Health Research (CIHR), som fordeler statlige midler til universiteter, forskere og studenter innen humaniora, naturvitenskap, teknologi og medisin. Deres oppdrag er å støtte høykvalitetsforskning, og de administrerer også større programmer som Canada Research Chairs.

Strategi og pågående initiativer

Canada har de siste tiårene utviklet en helhetlig strategi for å styrke sin posisjon som en global kunnskaps- og innovasjonsdestinasjon. Canada's International Education Strategy, utarbeidet av regjeringen i 2014, har som mål å gjøre landet mer attraktivt som studie- og karrieredestinasjon og å

²⁵⁵ The Straits Times (2023). Govt should continue efforts to retain scholarship holders in research sector: Parliament committee. Tilgjengelig [her](#).

²⁵⁶ Ministry of Trade and Industry (2023). Expansion of the Innovation and Enterprise Fellowship Programme (IFP) Factsheet.

²⁵⁷ OECD (2023). Gross domestic spending on R&D. Tilgjengelig [her](#).

²⁵⁸ Checkpoint Research (2025). Canada's R&D Crisis: Bridging the Innovation Gap to Stay Competitive. Tilgjengelig [her](#).

øke tilstrømmingen av internasjonale studenter. Den kompletteres av Global Skills Strategy (lansert i 2017), som gjør det mulig for bedrifter og universiteter å raskt rekruttere høyt kvalifiserte eksperter gjennom raskere og mer fleksible visum- og arbeidstillatelsesprosesser. I 2023 ble også den mer målrettede Tech Talent Strategy lansert, med fokus på å tiltrekke internasjonale talenter innen STEM og teknologi. Et sentralt element er de nye kategoribaserte uttakene i Express Entry-systemet, der personer med etterspurt STEM-kompetanse kan inviteres til å søke om permanent oppholdstillatelse.

På føderalt nivå spiller de tre nasjonale forskningsrådene SSHRC, NSERC og CIHR, en nøkkelrolle i finansieringen av forskningsprogrammer. Et av de mest sentrale programmene er Canada Research Chairs (CRC), som siden år 2000 har investert om lag 311 millioner CAD (2,2 milliarder NOK) årlig for å finansiere over 2 000 forskerstillinger.²⁵⁹ Programmet tilbyr to nivåer av stillinger, både for etablerte forskningsledere og yngre talenter, men bare 6,5 prosent av stillingsinnehaverne rekrutteres internasjonalt.²⁶⁰ Som supplement finnes Canada Excellence Research Chairs (CERC), som retter seg mot verdensledende forskere med finansiering på opptil 1 million CAD (7,2 millioner NOK) per år i åtte år,²⁶¹ med mål om å styrke Canadas attraktivitet for toppforskere og bygge spisskompetanse innen prioriterte områder.

Selv om forskningsfinansieringen fra de tre nasjonale forskningsrådene er omfattende og bidrar til å posisjonere Canada som en sterk kunnskaps- og innovasjonsnasjon, har den frem til nylig hatt begrenset effekt på å tiltrekke internasjonal kompetanse. Tidligere var stipendene nemlig kun tilgjengelige for personer med permanent oppholdstillatelse. I 2024 ble reglene endret, slik at også internasjonale studenter kunne søke om disse stipendene. Samtidig besluttet de tre forskningsrådene å øke finansieringsnivåene betydelig – til om lag 193 000 NOK for masterstudenter, 285 000 NOK for doktorgradsstudenter og 500 000 NOK for postdoktorer per år.²⁶² I tillegg ble det innført et felles system der alle tre forskningsrådene anvender en enhetlig finansieringsstruktur. Målet med reformen er å øke Canadas attraktivitet og globale konkurranseevne som studie- og forskningsnasjon – både gjennom økt økonomisk støtte og en mer oversiktlig og rettferdig søknadsprosess. Utover de nasjonale programmene tilbyr også flere universiteter og akademiske institusjoner i landets ulike provinser egne stipender og støtteordninger.

En viktig del av Canadas strategi handler om migrasjonspolitik og tilgang til arbeidsmarkedet. Study Permit gir internasjonale studenter rett til å arbeide deltid under studiene og fulltid i ferier, samt mulighet til å søke om Post-Graduation Work Permit (PGWP), som kan forlenge oppholdet med opptil tre år. For forskere og høyt kvalifiserte eksperter tilbyr Temporary Foreign Worker Program en vei inn på det kanadiske arbeidsmarkedet. Innenfor rammen av dette fungerer Global Talent Stream (GTS) som en hurtigordning med saksbehandlingstid på omtrent to uker.²⁶³ Programmet styrker bedriftenes konkurranseevne ved raskt å gi tilgang til etterspurt spisskompetanse, særlig innen teknologi og innovasjon, og inkluderer også arbeidstillatelse for medfølgende familiemedlemmer. På tilsvarende måte tilbyr Global Skills Strategy (GSS), en kanadisk regjeringssatsing lansert i 2017, raske prosesser som gjør det enklere for arbeidsgivere å rekruttere internasjonale toppforskere og spesialister. I tillegg tilbyr Express Entry-systemet en meritbasert vei til permanent oppholdstillatelse i Canada. Kandidater vurderes ut fra faktorer som alder, utdanning, arbeidserfaring, språkkunnskaper og i noen tilfeller også partnerens kvalifikasjoner. De med høyest poengsum inviteres jevnlig til å søke om oppholdstillatelse.

²⁵⁹ Government of Canada (2022). Canada Research Chairs. About us. Tilgjengelig [her](#).

²⁶⁰ Government of Canada (2025). Canada Research Chairs. Program representation statistics. Tilgjengelig [her](#).

²⁶¹ Government of Canada (2025). 2026 Canada Excellence Research Chairs Competition CERC. Tilgjengelig [her](#).

²⁶² Government of Canada (2024). [Chapter 4. Economic Growth for Every Generation](#)

²⁶³ Canadaic, Applying for Global Talent Stream - 2 Weeks Processing to Hire Workers. Tilgjengelig [her](#).

Provinsene kan også nominere særskilt etterspurte kandidater innenfor sine egne programmer, noe som gir et betydelig poengtillegg og i praksis nesten garanterer opptak. Prosessen tar ofte rundt seks måneder, noe som gjør Express Entry til et effektivt system for å tiltrekke og beholde internasjonal spisskompetanse.²⁶⁴

En av Canadas største utfordringer når det gjelder å beholde internasjonale studenter og forskere, er mangelen på tydelige karriereveier etter fullførte studier. De akademiske institusjonene har begrensede ressurser til å tilby ansettelse og konkurransedyktige lønninger, ettersom den provinsielle finansieringen har vært svak i flere år. Situasjonen har blitt forverret etter at regjeringen i 2024 innførte et tak på antall studietillatelse, noe som har redusert inntektene fra internasjonale studieavgifter – en viktig finansieringskilde for universitetene. Også privat sektor tilbyr begrensede muligheter for forskere, siden bedriftenes investeringer i forskning og utvikling (FoU) er relativt lave – rundt 40 prosent av den totale FoU-finansieringen, sammenlignet med over 70 prosent i land som Sverige og Norge. Dette fører til færre forskningsintensive arbeidsplasser og begrensede muligheter for personer med forskerutdanning til å fortsette karrieren utenfor akademien.

For å redusere gapet mellom akademien og næringsliv har Canada etablert Mitacs, en nasjonal, ideell organisasjon som finansieres i fellesskap av staten, provinsene, universitetene og næringslivet. Mitacs fungerer som en bro mellom forskning og industri ved å tilby praksis- og samarbeidsprogrammer for masterstudenter, doktorgradsstudenter og postdoktorer. Mitacs Accelerate er et eksempel på et praksisprogram som vanligvis varer mellom fire og seks måneder. Deltakerne arbeider med forskningsprosjekter som utvikles i samarbeid mellom universitet og bedrift, der omtrent halvparten av tiden tilbringes i bedriften og resten ved universitetet. Programmet gir deltakerne praktisk erfaring med å anvende sin forskning i en kommersiell kontekst, under veiledning av både en akademisk og en industriell mentor, med et stipend på minst 10 000 CAD (70 000 NOK) per praksisperiode.²⁶⁵ Gjennom Mitacs' ulike programmer skapes sterkere koblinger mellom akademien og næringsliv. Studenter og forskere får tilgang til arbeidserfaring, nettverk og kompetanseutvikling, samtidig som bedrifter får tilgang til spissforskning og talent.

Et annet initiativ som kan bidra til å lette overgangen til arbeidslivet etter endt utdanning, er det føderale programmet Tuition Tax Credit. Programmet gir studenter mulighet til å redusere inntektsskatten ved å få skattefradrag for studieavgiftene sine. Fradraget utgjør 15 prosent av de kvalifiserte avgiftene, noe som gjør det mulig for både kanadiske og internasjonale studenter å redusere skattebyrden etter fullførte studier.²⁶⁶ Programmet fungerer dermed som et økonomisk insentiv for nyutdannede til å bli værende og arbeide i Canada.

Ettersom migrasjonspolitikken deles mellom føderale myndigheter og provinsene, har både regionale regjeringer og de større byene en avgjørende rolle i å tiltrekke, ta imot og beholde internasjonale talenter. I for eksempel Quebec, en av de mest internasjonalt aktive provinsene, er det regionale investerings- og utviklingsrådet Québec International (QI) en nøkkelaktør. I tett samarbeid med Departementet for innvandring, fransk språk og integrering (MIFI), Quebec by, provinsregjeringen, staten, universiteter og næringsliv har QI utviklet en helhetlig modell som kombinerer rekruttering, mottak og langsiktig etablering.

²⁶⁴ Government of Canada (2025). Apply for permanent residence through Express Entry: Check your application status online. Tilgjengelig [her](#).

²⁶⁵ Mitacs (u.å.). Accelerate. Tilgjengelig [her](#).

²⁶⁶ TurboTax Canada (2025). Understanding the Tuition Tax Credit in Canada: All You Need to Know. Tilgjengelig [her](#).

Dette økosystemet kjennetegnes av sterke partnerskap og brede støttestrukturer: felles finansiering fra flere nivåer, bistand til arbeidsgivere ved rekruttering, internasjonal markedsføring av jobbmuligheter, rådgivning om arbeidstillatelser samt praktisk støtte til nyankomne innen bolig, bank, skole og integrering. Den digitale plattformen Quebec First fungerer som en sentral inngangsportale for studenter og forskere og suppleres av et dedikert team som bistår med jobbsøking, godkjenning av utenlandske grader, informasjonsmøter, nettverksaktiviteter og sosiale arrangementer.

QI organiserer også internasjonale rekrutteringsdelegasjoner der arbeidsgivere møter kandidater med etterspurt kompetanse, samt målrettede tiltak som kobler utdanningsinstitusjoner til potensielle internasjonale studenter gjennom digitale intervjuer. For å styrke disse innsatsene avsetter provinsen tilsvarende over 1,6 milliarder NOK i perioden 2021–2024.²⁶⁷

Resultater og effekter

Canada har i mange år ført en aktiv strategi for å tiltrekke internasjonalt høyt kvalifisert kompetanse, inkludert forskere og studenter. Landet er i dag en av verdens fremste destinasjoner for studier og forskning, og står sammen med USA, Storbritannia og Australia for 44 prosent av verdens internasjonale studenter.²⁶⁸ I 2024 var det om lag én million internasjonale studenter i Canada,²⁶⁹ hvorav nærmere 400 000 på master- og doktorgradsnivå.²⁷⁰ Den internasjonale tilstedeværelsen innen forskning er også betydelig – rundt 37 prosent av forskerne i landet er utenlandsfødte, et nivå som er sammenlignbart med Norge.²⁷¹

Etter pandemien økte den kanadiske regjeringen ambisjonen om å tiltrekke internasjonale talenter som en del av landets økonomiske gjenreisning. Kvoten for antall permanente oppholdstillatelser ble økt med 28 prosent fra 2019 til 2022.²⁷² Den økte tilstrømmingen har imidlertid skapt politisk debatt, ettersom den raske befolkningsveksten har bidratt til press på boligmarkedet, helsevesenet og infrastrukturen. Dette førte til at regjeringen i 2024 innførte et tak på antall studietillatelser. Som følge av dette falt antallet nye internasjonale studenter med om lag 70 prosent i første halvår av 2025.²⁷³ For 2025–2026 er det også besluttet at studenter på master- og doktorgradsnivå skal omfattes av dette taket, noe som forventes å påvirke tilstrømmingen av høyere akademisk kompetanse ytterligere.

De økonomiske insentivene for forskere og studenter har derimot vist positive effekter. Da de tre nasjonale forskningsrådene i 2024 harmoniserte sine stipendordninger og økte finansieringen kraftig, økte antallet søknader med 70 prosent.²⁷⁴ Også skattebaserte insentiver, som det føderale Tuition Tax Credit, har ifølge studier økt internasjonale studenters tilbøyelighet til å bli værende i landet.²⁷⁵

Ifølge tall fra Canadian Bureau for International Education (CBIE) planlegger 70 prosent av de internasjonale studentene å søke om arbeidstillatelse etter studiene, og 57 prosent oppgir at de har til hensikt å søke permanent oppholdstillatelse i Canada i fremtiden.²⁷⁶ Tallene er positive, men det finnes

²⁶⁷ Future Place Leadership (2022). Förstudie: Nationell samordningsmodell för attraktion och mottagande av internationell kompetens. Tilgjengelig [her](#).

²⁶⁸ Apply Board (2024). What Were the Top Destinations for International Students in 2023? Tilgjengelig [her](#).

²⁶⁹ Canadian Bureau for International Education (u.å.). International Students in Canada Infographics. Tilgjengelig [her](#).

²⁷⁰ BUIA (u.å.). How many international students are there in Canada? Tilgjengelig [her](#).

²⁷¹ Government of Canada (2025). Immigration matters in science and technology. Tilgjengelig [her](#).

²⁷² Migration Policy Institute (2025). Canada's Long-Standing Openness to Immigration Comes Under Pressure. Tilgjengelig [her](#).

²⁷³ Financial Express (2025). Canada's stricter visa rules behind steep drop in foreign students and workers. Tilgjengelig [her](#).

²⁷⁴ Intervju med Tim Wilson, SSHRC

²⁷⁵ Chen, Xin (2025). Determinants of International Student Retention in Canada. Tilgjengelig [her](#).

²⁷⁶ Canadian Bureau for International Education (2024). The Student Voice – National Results of the 2023 CBIE International Student Survey. Tilgjengelig [her](#).

samtidig utfordringer knyttet til å omsette utdanningsresultater til langsiktig etablering. Karrieremulighetene innen akademisk er begrensede, og den private sektorens lave investeringer i forskning og utvikling reduserer etterspørselen etter forskerutdannet arbeidskraft. Her har programmer som Mitacs spilt en viktig rolle ved å bygge broer mellom akademisk og næringsliv. Resultater fra tidligere undersøkelser viser at 82 prosent av bedriftene fortsetter samarbeidet med universiteter etter prosjektenes slutt, og at 95 prosent av deltakerne i Accelerate-programmet oppgir økt vilje til å bli værende i Canada – noe de fleste også gjør.²⁷⁷

Også Canada Research Chairs-programmet har hatt tydelige effekter: 90 prosent av universitetene oppgir at programmet har styrket deres evne til å tiltrekke og beholde internasjonale forskere.²⁷⁸

Til tross for fremgangen gjenstår det utfordringer. Bare rundt 20–30 prosent av internasjonale studenter får permanent oppholdstillatelse,²⁷⁹ selv om andelen er betydelig høyere (opptil 70 prosent) blant dem som deltar i arbeidstillatelsesprogrammer etter endt utdanning.²⁸⁰

Samlet sett viser resultatene at Canadas tiltak har hatt klare effekter på tilstrømming, attraktivitet og kortsiktig retensjon av internasjonale forskere og studenter. Landet har styrket sin globale posisjon som kunnskapsnasjon, men fremtidig suksess vil avhenge av evnen til å skape langsiktige karriereveier, øke private FoU-investeringer og sikre en stabil migrasjonspolitik som balanserer tilstrømming med bærekraftig integrering.

²⁷⁷ Innovation, Science and Economic Development Canada (2017). MITACS: Final Evaluation Report. Tilgjengelig [her](#).

²⁷⁸ Government of Canada (2023). Evaluation of the Canada Research Chairs Program (CRCP). Tilgjengelig [her](#).

²⁷⁹ Akbar, Marshia (2022). Ensuring the Success of International Students: A collaborative model between governments, post-secondary institutions and the settlement sector. Tilgjengelig [her](#).

²⁸⁰ Morris-Lange, Simon (2019). Retention of International Students/Graduates in Canada, Germany, and the Netherlands. Tilgjengelig [her](#).

Vedlegg D – Beregning av fordeling av utenlandske og norske personer med doktorgrad

Vi har estimert fordelingen av norske og utenlandske statsborgere med doktorgrad basert på eksisterende data. For det første bruker vi SSB sin forskerstatistikk, som gir et anslag på det totale antallet doktorgrader i Norge. For det andre finner vi i microdata registrerte doktorgrader fordelt på norske og utenlandske statsborgere. Differansen i doktorgrader mellom disse to kildene utgjør et kunnskapshull i statistikken, hvor vi ikke vet fordeling mellom norsk og utenlandsk. I dialog med oss oppgir SSB at de fleste norske statsborgere har registrert utdanningsnivået sitt, og at majoriteten av de uregistrerte derfor antas å være utenlandske statsborgere. Om lag 200 av de uregistrerte vurderes å være norske, mens resten trolig er utenlandske. På dette grunnlaget har vi beregnet estimatene som presenteres nedenfor.

Tabell Do-1: Anslag på utenlandske og norske statsborgere

År	Totalt antall doktorgrader*	Utenlandske statsborgere med doktorgrad**	Norske statsborgere med doktorgrad**	Ikke registrert, antatt norske	Ikke registrert, antatt utenlandske
2015	42 026	9 425	17 972	200	14 429
2016	43 777	10 636	18 978	200	13 963
2017	43 959	10 703	19 414	200	13 642
2018	44 746	10 851	20 521	200	13 174
2019	45 404	11 143	21 344	200	12 717
2020	46 307	11 372	22 139	200	12 596
2021	47 489	11 148	23 156	200	12 985
2022	49 364	10 389	25 058	200	13 717
2023	50 441	9 706	26 726	200	13 809

*Kilde: SSB tabell 14552 **Kilde: microdata.

Vedlegg E - Intervjuobjekter

På *arbeidsgiversiden* er det gjennomført til sammen 20 intervjuer, hovedsakelig med i personer HR- eller lederstillinger. Av disse er 13 intervjuer gjennomført med informanter fra privat næringsliv, fire med informanter fra instituttsektoren og tre med informanter fra universitets- og høyskolesektoren. Se tabellen under for flere detaljer.

Tabell D-0-1: Oversikt over intervjuer gjennomført med representanter for arbeidsgiversiden

Kategori	Antall intervjuer	Aktører
Akademia	3	• Universitetet i Oslo (UiO) • Universitetet i Bergen (UiB) • Norges teknisk-naturvitenskaplige universitet (NTNU)
Instituttsektoren	4	• SINTEF • NGI • Havforskningsinstituttet • Justervesenet
Privat næringsliv	13	• Hydro • Equinor • Borregaard • Cognite • Ulstein • Kongsberg Gruppen • Inven2 • VIS • Aleap • Valide • ÅKP • Proneo • Nykode

På *arbeidstakersiden* er det gjennomført åtte intervjuer med utenlandske forskere og to med tillitsvalgte. Seks av informantene har doktorgrad, mens to har mastergrad. I likhet med arbeidsgiversiden er det gjennomført flest intervjuer med arbeidstakere i privat næringsliv. Se tabellen under for flere detaljer.

Tabell 0-2: Oversikt over intervjuer gjennomført med representanter for arbeidsgiversiden

Kategori	Antall intervjuer	Aktører
Med p.h.d.	6	• Fem jobber i privat næringsliv • Én jobber i akademia

Med mastergrad	2	• Én jobber i privat næringsliv • Én jobber i instituttsektoren
Tillitsvalgte	2	Akademikerne

I tillegg er det gjennomført intervjuer med sentrale aktører i forskningssystemene i Norge, Sverige, Nederland, Finland, Singapore og Canada som del av de kvalitative casestudiene. Se tabellen under for mer detaljer.

Tabell 0-3: Oversikt over intervjuer gjennomført med representanter for arbeidsgiversiden

Land	Antall intervjuer	Aktører
Norge	5	• Osloregionen IPR • Oslo kommune • Invest in Rogaland • Universitetet i Oslo • Onboard Norway
Sverige	4	• National Contact Point/Handläggare ved Vinnova • Vetenskapsrådet • Svenska Institutet • Euraxess Sverige ved Linköpings Universitet
Nederland	6	• The Netherlands Point of Entry (Netherlands Enterprise Agency) • Erasmus University Rotterdam • Erasmus School of Social and Behavioural Sciences • Open Universiteit • Maastricht University • NUFFIC
Finland	5	• Business Finland • Sandra Slotte (uavhengig ekspert) • Centria University of Applied Sciences • Ministry of Economic Affairs and Employment (Finland) • International House Turku



Menon
Economics

Menon Economics

Sørkedalsveien 10 B, 0369 Oslo

+47 909 90 102

post@menon.no

menon.no