



# STYRK UiB

Styrket eksternfinansiering ved UiB

FU - 05.03.25

Ragna Aarli



# Anbefalinger

## **Utvikle og bevare god søknadskultur**

Enheter på alle nivåer i organisasjonen anbefales å sette arbeidet med søknadskultur på dagsorden og tilrettelegge for diskusjoner om hva som kjennetegner en søknadskultur som er «god».

## **Økt mobilisering**

Enheter på alle nivåer i organisasjonen anbefales å vurdere behovet for strategiske tiltak for målrettet mobilisering av nye søkere og erfarne søknadsskrivere.

## **Trefferikkelig bruk av insentiver**

Enheter på alle nivåer i organisasjonen anbefales å overvåke behovet for bruk av insentiver og til å vurdere langtidseffektene av de insentivene som er i bruk.

## **Tilstrekkelig administrativ støtte i søknads- og driftsfase**

Enheter på ulike nivåer i organisasjonen anbefales å vurdere om tilbud om fagnær administrativ støtte kan utvides eller effektiviseres og om det bør oppstilles kriterier for å få slik støtte.

## **Strategisk og langsiktig planlegging**

Det anbefales å benytte dialogmøter mellom ledere på ulike nivåer i organisasjonen aktivt som arena for diskusjon og planlegging av hvordan arbeidet med eksternfinansiering best kan innrettes ved den enkelte enhet.



# Forskerperspektiver

*«Når man søker eksterne midler, må man gå høyt opp og ta risiko.»*

Elisabeth Flo-Groeneboom

*«Senterfinansieringen skaper nye muligheter ved at det bidrar til nye prosjekt, basert på forskningsfunn, nettverk og infrastruktur.»*

Clive Bramham

*«Erfaring peker på behov for en tydelig arbeidsfordeling, som ikke krever at alle faglig ansatte er med i alle prosesser. En kan sammenligne organiseringen med et fotballag, der man er tydelig på hvem som er midtbanespiller, keeper og angriper.»*

Viggo Krüger

*«Å utvikle prosjekter er faglig stimulerende, og å jobbe på prosjekt med andre og ha midler til å gjøre felles ting er en stor motivasjon.»*

Marry-Anne Karlsen

*«Mulighetene til å forske på høyt nivå handler ved dette instituttet ofte mer om tid enn om penger.[...] Det er akkurat nok ressurser til at undervisningen går rundt. Ideelt skulle instituttet hatt en «bufferpost» slik at det kunne gitt frikjøp på et par måneder til eksempelvis ERC-søkere.»*

Steinar Bøyum

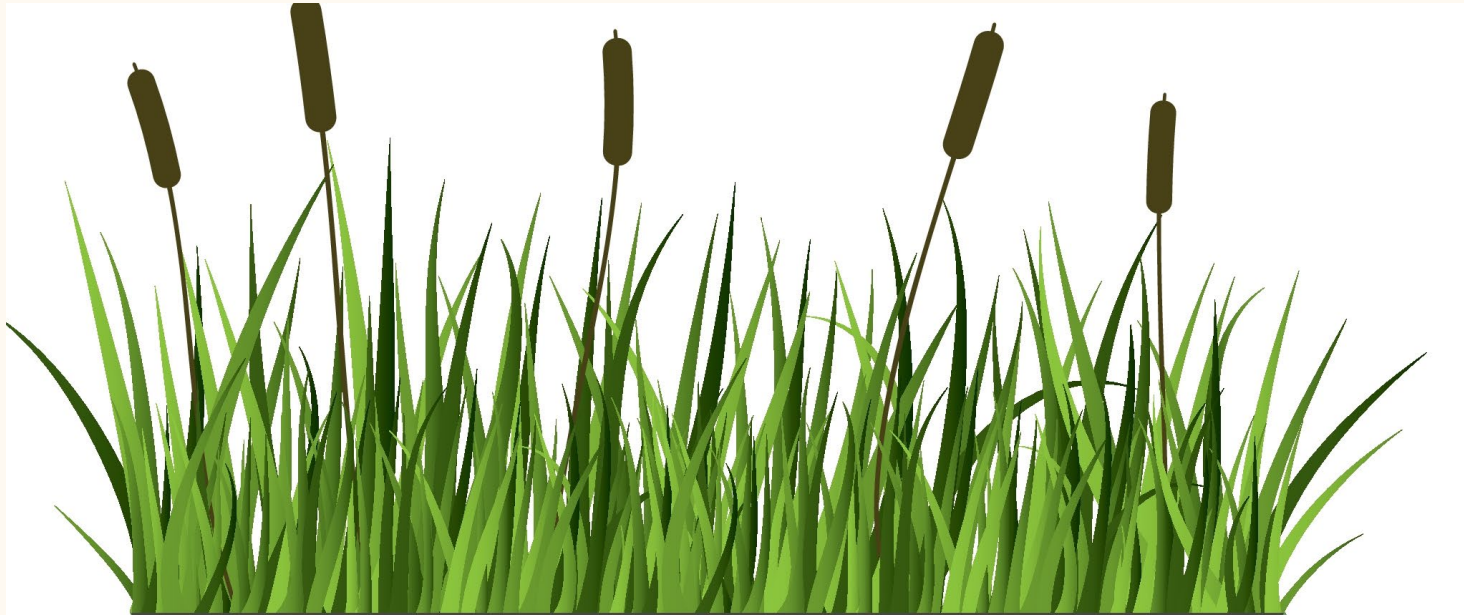
*«Drift og prosjektledelse er de mest utfordrende oppgavene. Det er ikke alltid administrative ressurser kan yte hjelp fra instituttene. Enkle ting kan være utslagsgivende for suksess i prosjektene.»*

Nathalie Reuter

*“Forskningsrådgivere ved fakultetet har arbeidet langsiktig med NFR og andre finansiører. I dag blir rettsvitenskapelig kompetanse i større grad enn før etterspurt i utlysningstekstene. Vi har også lyktes med å få rettsvitere inn i porteføljestyrene.»*

Ragna Aarli

# Fem utviklingsområder



# 1: Utvikle og bevare god søknadskultur

- **Ambisjon:** Utvikle god kultur for deltakelse og kvalitet i prosjektutvikling.
- **Anbefaling:** Enheter på alle nivåer i organisasjonen anbefales å sette arbeidet med søknadskultur på dagsorden og tilrettelegge for diskusjoner om hva som kjennetegner en søknadskultur som er «god».

- **UiBs lederopplæringstilbud:** På overordnet nivå har UiB instituttlederprogrammet som har forskningsledelse som en av sine programposter. I 2024 ble det også etablert et program for forskningsledelse som skal styrke deltakernes utvikling som gruppeledere, gi inspirasjon til å bygge gode forskningsmiljø og sikre gode rammevilkår for forskning og forskningssamarbeid.
- **UiBs opplæringstilbud til yngre forskere:** UiBs karriereutviklingsprogram Momentum har stort fokus på utvikling av søknadskompetanse. TMF<sup>18</sup>-UiB Karriereprogram er et tilbud for mottakere av stipendet TMF Starting Grant<sup>19</sup>, og skal bidra til å bygge en god forskerkarriere ved UiB. Fra 2024 har Forsknings- og innovasjonsavdelingen satt i gang et eget tilbud for søkere til ERC Starting Grant, «ERC Development Programme.»
- **Fagspesifikke program for yngre forskere:** De psykologiske fagmiljøene ved UiO, UiB, NTNU og UiT har etablert et mer fagnært fellesprogram for yngre forskere der ekstern finansiering er et sentralt tema. Mange av fakultetene har etablert egne karriereutviklingsprogram for postdoktorer der opplæring knyttet til ekstern finansiering inngår.
- **Seminarer og workshops:** Mange fakultet arrangerer egne seminarer og workshops der forskere som ønsker å søke forskningsmidler, kan samarbeide og får innspill til søknadsutvikling innenfor organiserte rammer.
- **Oppstartsmøter** for nye prosjekter: De fleste fagmiljøer har rutiner for formelle oppstartsmøter for nye prosjekter. Noen fagmiljøer har også etablert tradisjoner for å markere oppstart av nye prosjekter i fagmiljøet.
- **Markering av prosjektaktivitet:** Feiring av prosjekterresultater benyttes i mange prosjektgrupper til å styrke samhold og samarbeid om prosjektet
- **Gjenbruk av avslag:** De fleste søknader gir avslag. Flere fagmiljøer har rutiner for å gjennomgå evalueringer i forskergruppene med siktemål å bruke tilbakemeldinger konstruktivt for å videreutvikle prosjektforslagene, og for å redusere den negative opplevelsen for den enkelte.
- **Obligatorisk idétesting:** Noen institutter rapporterer om at det stilles krav om at nye prosjektforslag skal legges fram i et åpent forum for å kunne få støtte.
- **Kollegialitet:** Sterke fagmiljøer for eksternfinansiering er kjennetegnet av at kolleger stiller opp som veiledere, fagfeller og utfordrer søkere i testintervjuer.
- **Fokus i medarbeidersamtaler:** Enkelte fakultet og institutt har deltakelse i eksternt finansierte prosjekt som fast tema i medarbeidersamtaler.
- **Møteplasser for yngre:** Flere fakultet og fagmiljøer har opprettet møteplasser for yngre forskere på tvers av institutter og forskergrupper for å stimulere til prosjektutvikling.

## 2: Økt mobilisering

- **Ambisjon:** Mobilisere flere forskere ved UiB til å søke eksterne midler der det er faglig potensiale for å utvikle forskningsfeltet, og der eksterne midler kan bidra til dette.
- **Anbefaling:** Enheter på alle nivå i organisasjonen anbefales å vurdere behovet for strategiske tiltak for målrettet mobilisering av nye søkere og erfarne søknadsskrivere.

- **Egne mobiliseringsseminar:** Forsknings- og Innovasjonsavdelingen inviterer jevnlig til mobiliseringsseminar for å øke kunnskapen om spesielle utlysninger (EU, SFF, senter mv.).
- **Bruk av fellesarenaer:** Flere fakulteter og institutter har jevnlig fokus på mulighetene til å øke forskningskapasiteten gjennom ekstern forskningsfinansiering på faglige fellesarenaer.
- **Proaktiv kobling av utlysninger med fageksperter:** Instituttledere/forskningsrådgivere med oversikt over nye utlysninger sørger flere steder for å oppfordre ansatte med riktig kompetanse til å benytte søknadsmuligheter i kjernen av eget kompetansefelt.
- **Seminar i søknadsskriving:** Flere fakultet tilrettelegger for at nye søkere kan få veiledning i søknadsarbeid og kommentarer på prosjektskisser fra erfarne søkere.
- **Innspill til porteføljeplaner:** Noen fagmiljø jobber aktivt med å gi innspill til porteføljeplaner og arbeidsprogram for å sikre at fagområdets kompetanse er etterspurt i utlysninger som kommer.
- **Nominering til evalueringspaneler:** Flere fagmiljø er arbeider aktivt med å nominere personer med kunnskap fra deres fagområde inn i evalueringspaneler
- **Digitale verktøy:** Det finnes digitale tjenester som på en effektiv måte kan kartlegge finansieringsmuligheter og som kan testes ut. Ett eksempel er Research Connect som NTNU har lisens på og UiO tester ut.
- **Krav om søknadsaktivitet:** Krav om søknadsaktivitet er ved noen enheter satt som betingelse for at forskergrupper skal motta små driftsmidler.



# 3: Treffsikker bruk av insentiver

- **Ambisjon:** Bruk av insentiver gir uttelling i prosjekttilslag og god prosjektdrift og kommer forskerfellesskapet til gode.
- **Anbefaling:** Enheter på alle nivåer i organisasjonen anbefales å overvåke behovet for bruk av insentiver og til å vurdere langtidseffektene av de insentivene som er i bruk.

- **Insentivmidler (toppfinansiering):** Premiering til institutter og prosjekter for alle EU-finansierte prosjekter og senterordningene SFF, SFI, SFU, FME og FKB.
- **Særavtale om lønnsvilkår:** Lønnstillegg ved tilslag på særlig prestisjefylte prosjekter (ERC, SFF, SFI, SFU, FME mv).
- **SPIRE-midler:** Sentrale såkornsmidler for initiering og utvikling av nye internasjonale forskningssamarbeid som grunnlag for prosjektsøknader til blant annet Horisont Europa.
- **Faglig mentor:** sentralt, allokerte midler til ERC Starting Grant-søkere som vil knytte til seg en faglig mentor. |
- **Lokale såkornsmidler** i form av små driftsmidler etc. for å stimulere til søknadsarbeid.
- **Lokal bruk av mentor** i søknadsprosesser: Bistand og sparring, særlig i prosesser som krever intervju.
- **Frikjøp til søknadsskriving:** Lettelse i andre arbeidsplikter ved særlig krevende søknadsarbeid
- **Frikjøp til prosjektdrift:** Lettelser i andre arbeidsplikter i driftsfasen av et prosjekt.
- **Allokering av rekrutteringsstilling:** Flere fakultet og fagmiljøer allokere stipendiatstillinger som belønning til fagmiljøer som oppnår tilslag på eksterntfinansierte prosjekter.
- **Undervisning om prosjekttema:** Adgang til å utvikle et emne eller seminar innenfor rammen av prosjektet som undervisningstilbud til masterstudenter.

## 4: Tilstrekkelig administrativ støtte i søknads- og driftsfase

- **Ambisjon:** Tilby søkere og fagmiljø med stort faglig potensiale tilstrekkelig administrativ bistand i søknads- og driftsfasen av prosjekter.
- **Anbefaling:** Enheter på ulike nivåer i organisasjonen anbefales å vurdere om tilbud om fagnær administrativ støtte kan utvides eller effektiviseres og om det bør oppstilles kriterier for å få slik støtte.

- **Sikre ekstern finansiering av administrativ støtte:** I større prosjekter budsjetterer flere miljøer med midler til prosjektkoordinator og prosjektøkonom.
- **Fagnære forskningsrådgivere:** Flere fakultet og noen institutter har ansatt egne forskningsrådgivere for å gi tettere oppfølging av søkere. Ved andre læresteder har flere fakulteter også ansatt egne EU-rådgivere for å bistå søknader til EUs rammeprogram.
- **Krav til prosjektinnmelding:** Et institutt har utviklet digitalt skjema for innmelding av søknadsinitiativ der det må redegjøres for hvilke rekrutteringsstilling prosjektet vil kunne gi og som må godkjennes av instituttleder.
- **Prioritering av utlysninger:** Vedtatte kriterier for hvilke utlysninger som har prioritet dersom det er knapphet på administrative ressurser.
- **Prioritering av prosjekter:** Vedtatte kriterier for hvilke prosjekter som har prioritet dersom det er knapphet på administrative ressurser.
- **Gruppebasert rådgiving** av søkere som deltar i samme utlysning.
- **Interne frister** for ferdigstilling av tekst for å få godkjenning til innsending av søknad
- **Driftsfasen i prosjekter:** bistand fra erfarne prosjektøkonomer og HR-personell er kritisk kompetanse for fremdrift, effektivitet og suksess i gjennomføring av prosjektene.



# 5: Strategisk og langsiktig arbeid

- **Ambisjon:** Formulere og oppnå høye strategiske institusjonsmål for ekstern finansiering.
- **Anbefaling:** Det anbefales å benytte dialogmøter mellom ledere på ulike nivåer i organisasjonen aktivt som arena for diskusjon og planlegging av hvordan arbeidet med eksternfinansiering best kan innrettes ved den enkelte enhet.

- **Studentaktiv forskning:** Flere fagmiljøer involverer studentmedarbeidere i forskningsprosjekter for å utvikle forskningsferdigheter som kan danne grunnlag for en forskerkarriere på sikt.
- **Forskerlinje for studenter:** Både det medisinske og det juridiske fakultet har etablert forskerlinje for studenter for å gi tidlig erfaring med utvikling av forskerprosjekter og forberede til en karriere innenfor forskning.
- **Dialogmøter** mellom fakultets-/instituttledelse og forskergruppeledere der initiativ og ambisjoner for ekstern finansiering står på agendaen.
- **Handlingsplaner** for særlig satsinger på eksternfinansiering, som for eksempel EU-finansiering.
- **Treårsplaner for forskningsaktivitet:** Noen forskergrupper må regelmessig redegjøre for hvem som skal søke og hva det skal søkes på de neste tre årene.
- **Utviklingssamtaler** mellom universitetsledelsen og fakultetene der ambisjoner for ekstern finansiering står på dagsorden.
- **Medarbeidersamtaler** benyttes ved flere enheter som arena for dialog om ekstern finansiering.



[uib.no](http://uib.no)