

<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	<b>Dato: 11.12.2024</b>
<b>FU-sak: 48/24</b>		<b>Arkivsaknr.:</b>

---

## Styrket eksternfinansiering

---

### Bakgrunn

Forskningsutvalget tok våren 2024 initiativ til et prosjekt for styrking av forskningsfinansiering ved UiB. Utkast til mandat, oppnevning av arbeidsgruppe og aktiviteter i prosjektet har vært lagt fram for Forskningsutvalget i flere saker i løpet av året, senest på møte 6. november, sak [41/24](#).

Det arbeides fortsatt med å skaffe til veie et kunnskapsgrunnlag. Kunnskapsgrunnlaget vil danne basis for videre anbefalinger. Som en del av kunnskapsgrunnlaget er det gjennomført samtaler med ulike grupper av ansatte ved UiB og eksterne institusjoner. I samtalene er det blant annet identifisert flere ulike tilnærminger til strategi og ledelse, ressursinnsats og arbeidsmåter. I denne saken ønsker vi å løfte fram noen eksempler på slike tilnærminger som er kartlagt i arbeidet fram til nå, og invitere til en diskusjon i Forskningsutvalget om ulike faktorer som kan vektlegges i kunnskapsgrunnlaget og anbefalingene. Eksemplene er, sammen med andre moment, beskrevet videre i [utkastet til kunnskapsgrunnlag](#) som ble lagt fram i sak 41/24.

### Strategi og ledelse

Universitetene har relativt likeartede mål for forskningsvirksomheten, som uttrykkes i strategier og utviklingsavtaler med kunnskapsdepartementet. Institusjoner har likevel ulike måter å følge opp målsetninger, som kan ha følger for prioriteringer og arbeid i organisasjonene.

- UiO viderefører KDs system med utviklingsavtaler, med [egne utviklingsavtaler](#) på fakultetsnivå, basert på universitetets og fakultetenes strategier. Avtalene er rammen for den årlige styringsdialogen mellom rektoratet og fakultetene.
- NTNU utformer årlige [kvalitetsmeldinger](#) for forskning som grunnlaget for dialogmøter med fakultetene. Ved UiB utarbeides det årlige kvalitetsmeldinger for forskerutdanningen, som danner grunnlag for dialogmøter med fakultetene hvert andre år.
- UiB FRAM pekte på betydningen av forskningsledelse på alle nivå, med innvirkninger på ambisjoner og målsetninger i fagmiljøene, forventninger til medarbeidere og god kollegial kultur. Undersøkelsen dokumenterte klar sammenheng mellom slike faktorer og mål på forskningskvalitet på instituttene.
- Kapasitet i ledelse på instituttene kan følgelig ha stor betydning. UiO og NTNU har forskningsledere som del av ledergruppen på de fleste institutter. Ved HF og SV-fakultetene (UiO) er det forskningsledere på alle instituttene.
- Kunnskapsgrunnlaget viser at UiO og NTNU har hatt sterkere vekst i EU-finansiert virksomhet enn UiB.
  - Ved UiO er målsetningene for EU-finansiert forskning konkretisert i [handlingsplaner](#) siden 2017. Den siste løper fra 2022 til 2027.

- NTNU setter mål for EU-satsingen gjennom en bredere [internasjonal utviklingsplan](#), og har tidligere også hatt handlingsplan for ERC.

### **Ressurser i søknadsarbeid**

- Flere av institusjonene vi har snakket med trekker frem av forskningsrådgivere som jobber fagnært. Forskningsrådgiverne oppfattes å være sentrale i mobilisering og søknadsarbeid, og i å koordinere drift av prosjektene. Eksempelvis trekker SV og HF-fakultetene ved UiO frem hvordan dedikerte EU-rådgivere på fakultetet har vært drivkrefter for deltakelse i rammeprogrammene ved fakultetene.
- UiO har satt i gang en pilot for å undersøke hvordan man på en mer systematisk måte kan skaffe seg oversikter over relevante og søkbare virkemidler utenfor Europa, og tester nå bl.a. ut søkemotoren «Research Connect» ([myresearchconnect.com](http://myresearchconnect.com)). NTNU har hatt en lisens på dette i flere år. Flere av medlemsinstitusjonene i The Guild har medlemskap i Research Connect på fakultetsnivå.
- Mange institutt overvåker finansieringskilder og orienterer fagmiljøene om relevante tematiske utlysninger i EU gjennom nyhetsbrev og direkte kontakt.

### **Kultur, arbeidsmåter og praksis**

- Ved UiB har flere institutter, deriblant annet Institutt for global helse og samfunnsmedisin (IGS), Geofysisk institutt (GFI) systematisert opplegg for å oppfordre og følge opp forskere til å søke prosjekter. I tillegg til generell informasjon om nye program og søknadsfrister, drives det også målrettet oppsøkende virksomhet. Ved GFI kartlegges kandidater 2-4 år fram i tid, og listen gjennomgås av instituttleder og forskningsrådgiver 1-2 ganger pr år. Ved IGS gjennomføres det en proaktiv «match-making» til ulike utlysninger hver 6. uke. IGS har også utarbeidet et skjema for registrering av alle nye initiativ, der diverse informasjon om stillinger og planer skal fylles ut for videre gjennomgang og godkjenning av instituttleder og prosjektøkonom.
- Ved NTNU har Institutt for energi- og prosessteknikk ved Fakultetet for ingeniørvitenskap innført strukturerte kick-offmøter ved oppstart av alle nye prosjekttilslag. Her knyttes et administrativt team til prosjektlederen, og filosofien ved instituttet er at det samlede teamet skal bistå prosjektleder i gjennomføringen av prosjektet. Instituttleder deltar på alle kick-offmøtene.
- Senter for Computational Biology Unit (CBU) ved UiB arrangerer årlige workshops for å legge fram nye prosjektideer blant medarbeiderne. Senteret har en ukentlig seminarrekke der studenter og ansatte får presentere sin forskning. Det organiseres egne workshops for søkere i søknadsfasen. Senteret har en bevisst kultur for søknadsarbeid og vurdering. Erfaring fra arbeid i evalueringspaneler blir ansett som svært verdifullt. Ved Aarhus universitet er oppnådd prosjektfinansiering et viktig kriterium i ansettelser til professorat. På dette nivået er det forventet at medarbeidere skal ha kompetanse og suksess i eksternfinansiering, siden eksternfinansiering er en forutsetning for å kunne drive egen forskning.
- På grunnivå organiseres forskningen de fleste steder i forskergrupper. Det er stor variasjon i størrelse, ansvar og måten forskergrupper arbeider. Ved UiB har blant annet Det juridiske fakultet og institutt for Filosofi og førstesemesterstudier utarbeidet beskrivelser for forskningsgruppene med forventninger om planer for eksternfinansiering

- Forskningsgrupper og teams kan ha en stor rolle i oppfølging av søknadsprosesser. I tillegg til arbeidet med selve søknaden, kan en viktig funksjon være å gjennomgå avslag og søknadsevalueringer, med tanke på forbedring og videreutvikling av søknaden.
- Forskningsgrupper og ledelse har også en viktig rolle i å integrere og følge opp yngre forskere. Det trekkes frem at unge ansatte legger vekt på tydelige forventninger og deltakelse i forskningsfellesskap står sentralt.

Dette er eksempler på tiltak og praksisformer, og er ikke en uttømmende liste.

Forskningsutvalget bes gi innspill på områder som bør ha særlig vekt i det videre arbeidet.

Saken legges fram for forskningsutvalget til drøfting