

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 22.01.2025
FU-sak: 01/25		Arkivsaknr.:

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 høsten 2024, senest i møte 11. desember.

En vesentlig del av arbeidet har vært å etablere et kunnskapsgrunnlag som skal skissere utfordringer og handlingsrom for å styrke eksternfinansiering ved UiB. Den faglige arbeidsgruppen, som ble utnevnt av universitetsledelsen, har hatt en sentral funksjon i arbeidet og har delt sine personlige erfaringer med å søke og gjennomføre eksternfinansierte prosjekter. Eksternfinansiering har også vært tema i etablerte fora med instituttlederne, direktørgruppen, administrasjonssjefene og forskningsrådgivere ved UiB, og det er gjennomført samtaler med utvalgte fagmiljø ved UiO, NTNU og Aarhus Universitet. Prosjektet har i tillegg brukt kunnskap fra det empiriske faktagrunnlaget fra UiB FRAM. Til sammen har de ulike kildene delt av sin praksis og pekt på noen forutsetninger som de erfarer bør være til stede for å styrke eksternfinansiering.

Det er avholdt fire fysiske og et digitalt møte i arbeidsgruppen i perioden juni - desember. I tillegg er det gjennomført intervjuer med hvert enkelt medlem, som vil brukes som eksempler på sterke miljø i sluttrapporten. Våren 2025 skal prosjektet utarbeide og konkretisere anbefalinger til universitetsstyret og fakultetene. Forskningsutvalget er styringsgruppe for prosjektet og er ansvarlig for endelige rammer for råd og anbefalinger til universitetsledelsen. Leder for arbeidsgruppen og sekretariatet mener Forskningsutvalget dermed må avgjøre hvilken form anbefalingene skal ha og hvilke nivåer i organisasjonen anbefalingene skal rettes mot. Arbeidsgruppen er følgelig blitt fristilt, og det er ikke planlagt ytterligere felles møter. Alle medlemmer har imidlertid vært positive til å bidra ytterligere på forespørsel og vil få anledning til å komme med innspill og kommentarer til et utkast til hovedleveranse fra prosjektet før denne legges fram for Forskningsutvalget og sendes videre til Universitetsstyret.

Denne saken vil bygge videre på momentene som ble presentert i FU-sak [47/24](#) og utkast til kunnskapsgrunnlag (sak [41/24](#)), og vil gi en forenklet oppstilling over noen av funnene fra kunnskapsgrunnlaget. Som en del av saken bes Forskningsutvalget gi innspill på tema, format og innfallsvinkler som bør videreutvikles i saken til Universitetsstyret. Vi ber Forskningsutvalget særlig å ta stilling til hvordan anbefalingene bør presenteres i styresaken.

Premisser i kunnskapsgrunnlaget

Kunnskapsgrunnlaget peker på noen hovedutfordringer framover:

- Regjeringen signaliserer ingen vekst i basisbevilgninger til UH-sektoren i årene som kommer. Bortfall av forskningsindikatorer gjør at grunnbevilgningen heller ikke vil påvirkes av forskningsresultater, ut over antall disputaser.

- Fagmiljøene har behov for styrket finansiering for å nå faglige og strategiske mål. I mange fag er kostnadene knyttet til utstyr, datatilgang og drift økende, og alle fag har behov for internasjonalt samarbeid. Det er en klar sammenheng mellom ekstern finansiering og dokumenterte resultater i form av vitenskapelig publisering.
- UiBs strategi har som visjon at UiB skal være et ledende europeisk forskningsuniversitet, og utvikle nye, framragende forskningsmiljø. Utviklingsavtalen med KD sier at vi skal øke ekstern finansiering både innenfor frie og tematiske utlysninger.
- Konkurransen om eksterne forskningsmidler øker både nasjonalt og internasjonalt ved framveksten av nye aktører, og dels også gjennom vridning av satsinger mot sterkere fokus på økonomisk vekst og sikkerhet.
- Tross vekst over tid har UiB betydelig lavere deltakelse i EUs nåværende rammeprogram enn UiO og NTNU. Dette er en ny utvikling. UiOs styrke er særlig innen ERC, mens NTNUs styrke er i tematiske utlysninger. Begge har betydelig større aktivitet mot internasjonal rekruttering gjennom mobilitetsprogrammet for postdoktorer (MSCA PF), enn UiB.
- Utviklingen mot Forskningsrådets virkemidler er blandet. I 2024 kan UiB vise til gode resultat i den nasjonale konkurransen, med store tildelinger til forskningsinfrastruktur, den største tildelingen av tematiske forskerprosjekt nasjonalt, og den nest største tildelingen av FRIPRO-prosjekt etter UiO. Suksessraten i FRIPRO har økt dramatisk. Til tross for dette er antallet innvilgede forskerprosjekt (23) det laveste på minst ti år, og deltakelse i FRIPRO-utlysningene er redusert fra et snitt på 215 årlige søknader i perioden 2018-2022, til 83 søknader i 2024, som resulterte i 14 finansierte prosjekt.
- Regnskapstallene viser en økning i inntekter fra EU i 2024, denne kompenserer for en nedgang i inntekter fra NFR og andre kilder, men ikke tilstrekkelig til å unngå realnedgang i den totale BOA-økonomien i 2024.

Resultatene for 2024 viser at det tross stor forbedring fra 2023, fremdeles er behov for tiltak for å styrke fagmiljøenes deltakelse på arenaer for ekstern finansiering.

I lys av kunnskapsgrunnlaget peker vi i denne saken ut seks ulike satsingsområder for anbefalinger om tiltak for styrket eksternfinansiering. Det bes om innspill på utvalget og ambisjonene som er formulert for hvert av disse satsingsområdene, rekkefølge og eventuell prioritering samt synspunkter på hvordan tiltak for de ulike satsingsområdene nærmere bør utformes.

Seks tematiske satsingsområder

1. God søknadskultur

Ambisjon: Utvikle god kultur for deltakelse og kvalitet i prosjektutvikling

I samtaler med arbeidsgruppen og interessentene som har gitt innspill i prosjektet, er begrepet søknadskultur kanskje det hyppigest forekommende. Begrepet spiller i denne sammenhengen på arbeid med utvikling av prosjektforslag og deltakelse i konkurransearenaer som en naturlig og forventet del av det kollegiale forskningsarbeidet. Det kan også innebære at forskere og forskergrupper har en delt oppfatning av ambisjoner og gode prosesser for kvalitet, for å kunne skape ny vitenskapelig innsikt.

I kunnskapsgrunnlaget er det pekt på innsikter fra UiB FRAM for å understreke viktigheten av god kultur: i spørreundersøkelsen blant ansatte er det en sterk, målbar sammenheng mellom ambisjoner, intern kultur og gjennomslag i ekstern finansiering på instituttnivå. Kulturdimensjonen er i spørreundersøkelsen sammensatt av scorer på mål for samarbeid,

møteplasser, delingskultur, tverrfaglighet, mangfold og gode faglige diskusjoner. Intervjuer med instituttledere viser en stor spennvidde på universitetet – omtrent like mange peker på kultur og miljø som en styrke for instituttet, som det motsatte.

Både i UiB FRAM og i innspillene til dette prosjektet er det listet en rekke tiltak på instituttnivå og i fagmiljø, for å styrke kultur for forskning og deltakelse i konkurransearenaer for ekstern finansiering.

- Det store flertallet av av de 33 instituttene som deltok i FRAM-undersøkelsen i 2020 hadde strategiske mål knyttet til forskning . Styrket ekstern finansiering var det hyppigst forekommende målet, men det omfattet likevel bare en tredjedel av instituttene. For å unngå rapportering er det ikke gjennomført en ny kartlegging på instituttnivå i denne runden.
- Bare åtte institutt i UIB Fram hadde uttrykte mål om å være internasjonalt ledende eller holde et høyt internasjonalt nivå.
- 15 institutter i UiB FRAM-undersøkelsen rapporterte om spesifikke tiltak knyttet til økt volum eller bedre gjennomslag i søknader
- Gjennom arbeidsgruppen og i møter med faglig ledelse og administrasjon på instituttene er betydningen av faglige møteplasser særlig trukket fram. Flere peker på jevnlige lunchseminarer som lavterskelarenaer for kollegial samhandling, faglig formidling og debatt. Kultur for åpenhet nevnes som et viktig premiss for å skape rammer for kvalitet.
- Noen trekker også fram at dette har særlig stor betydning for å trekke forskere i rekrutteringsstillinger tettere inn i fagmiljøene. Flere fakultet og fagmiljø har opprettet møteplasser for yngre forskere på tvers av institutter og forskergrupper
- Mange fagmiljø arrangerer årlige workshops med formål å stimulere til deling og samarbeid, og presentere nye forskningsideer som kan utvikles til prosjektforslag.
- De fleste søknader gir avslag. Flere fagmiljø 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.
- Flere fakultet har etablert seminarer og workshops der forskere som ønsker å søke forskningsmidler, kan samarbeide om søknadsutvikling innenfor organiserte rammer.
- Noen rapporterer også at det stilles krav om at nye prosjektforslag skal legges fram i et åpent forum for å kunne få støtte fra instituttet.
- Sentralt har universitetet etablert et eget seminar for yngre forskere som ønsker å søke ERC Starting Grants. Utvikling av søknadskompetanse er også sentralt i karriereutviklingsprogrammet Momentum.
- Enkelte fakultet og institutt har deltakelse i eksternt finansierte prosjekt som fast tema i medarbeidersamtaler.
- Enkelte institutt har identifisert behov for forbedret arbeidsmiljø, og truffet tiltak for dette.

God søknadskultur oppstår sjeldent spontant, men er ofte resultat av systematisk organisasjonsarbeid på alle nivå. Ledelse har en særlig sentral betydning for å skape god kultur og motivasjon, men også for en rekke andre funksjoner som strategi, fordeling av forskningstid og interne midler, praktisk tilrettelegging, rekruttering mm, avhengig av organisasjonsnivå. God ledelse krever både kompetanse og tilstrekkelig kapasitet.

På institusjonsnivå er det etablert seminar for instituttledere, som tilbys til alle nye ansatte i denne lederkategorien. I 2024 ble det også etablert et program for forskningsledere, primært

rettet mot forskningsgruppeledere og prosjektledere. Dette er et breddetilbud som alle i prinsippet skal kunne delta i.

Organisering av ledelse på instituttnivå varierer mellom fakultetene. Ved enkelte fakultet har instituttleder faglig ansvar for oppfølging av forskningsfeltet.. På mange større institutter er det egne nestledere for forskning. Intervjuer viser at dette er vanlig på andre større institusjoner. For at dette skal være nyttig kan det være viktig at rollen har klart definerte funksjoner og ansvarsområder.

Enkelte informanter trekker fram at involvert og synlig instituttledelse kan være viktig for kulturutvikling i selve forskerprosjektene, særlig ved oppstart og avslutning.

Universitetet har flere samfunnsoppdrag. Utdanningsvirksomheten kan fort ta hoveddelen av oppmerksomheten i ledelse og administrasjon blant annet fordi den er administrativt krevende, og gir forutsigbar økonomisk gevinst gjennom resultatbasert finansiering. Ledelse på alle nivå må være bevisst på betydningen av kontinuerlig tematisering og fokus på forskningsoppgavene. Forslag til innretning av anbefalinger/tiltak: Kunnskap om behov for å arbeide med å utvikle god søknadskultur og mulighetene til å skape eierskap til kulturbygging som prosjekt, hører hjemme i fagmiljøene. Det foreslås å beskrive satsingsområde som et mulighetsrom som gir det enkelte fagmiljø anledning til å se hva andre gjør og hva andre har gode erfaringer med.

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. Ambisjonen bør være å ligge på samme nivå som UiO og NTNU.

Flere institutt ved UiB arbeider strategisk og langsiktig med å identifisere relevante utlysninger og koble disse med aktuelle forskere. Instituttledelsen har en tydelig rolle i mobiliseringsarbeidet ved disse instituttene, og det er også forskningsrådgivere på institutt- eller fakultetsnivå som bidrar sammen med instituttledelsen i arbeidet. Flere kilder peker på at det gir større gevinst å oppsøke aktuelle forskere direkte, i stedet for å basere seg på å sende ut generell informasjon om ulike typer utlysninger i nyhetsbrev o.l. .

UiO har satt i gang en pilot for å undersøke hvordan de 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» [Access Specialist Research Funding For Research Organisations \(myresearchconnect.com\)](https://myresearchconnect.com). NTNU har hatt en lisens på dette i flere år.

Arbeidsgruppen trekker fram egen søknadsmotivasjon som en vesentlig faktor for å søke eksterntfinansiering. Prosjektutvikling og teamarbeid er sentrale komponenter i dette arbeidet. Det er flere eksempler på at avslag kan brukes som en positiv del av læringsprosessen, og kan bidra til ny mobilisering i fagmiljøene. Flere fagmiljø har utviklet en kultur for å gjennomgå avslag og se på forbedringer sammen.

Også flere av institusjonene som har blitt intervjuet peker det på at forskernes egenmotivasjon for å søke eksterne midler er sterk, og at det ikke er nødvendig med spesielle mobiliseringsstrategier.

Forslag til innretning av anbefalinger/tiltak: Satsingsområdet omfatter oppgaver som dels handler om kunnskapsutvikling og tilgjengeliggjøring av ressurser som er et institusjonelt

anliggende. Dette kan det gis konkrete anbefalinger om. Oppgaver knyttet til egenmotivasjon overlapper med søknadskultur og bør behandles i tråd med anbefaling/tiltak under pkt. 1

3. Treffsikker bruk av økonomiske og andre incentiv

Ambisjon: Bruk av incentiver skal gi et positivt sluttregnskap

Arbeidsgruppen har vært tydelig på at motivasjonen for å utvikle nye prosjektideer vanligvis kommer naturlig av faglig arbeid, interesse og engasjement hos den enkelte forsker og forskergruppe. I mange fag er det nødvendig å søke ekstern finansiering for å realisere forskningsideer. Likevel kan beslutningen om å delta i utlysninger også være påvirket av betingelser og arbeidsvilkår og hva man kan oppnå ved gjennomslag.

Frikjøp er en viktig motivasjonsfaktor for mange, som ser behov for å bruke en større del av arbeidstiden til forskning enn det som gis av stillingsbetegnelsen. En utredning fra HR-avdelingen (Vedlegg 1) dokumenterer at det er til dels stor variasjon i hvordan frikjøp/kompensasjonsmidler for arbeidstid i BOA-prosjekt praktiseres. Noen frikjøper/belaster kompensasjonsmidler kun for forskningstid, noen kun for undervisningstid, mens andre igjen fra begge deler. Noen fakultet har laget felles policy, men det er også mange eksempler på instituttregler for frikjøpsordninger. Ellers diskuteres frikjøp fra sak til sak, og det er i hovedsak opp til instituttene hvordan frikjøp praktiseres. I tilbakemeldingene fra mange fakultet pekes det på et behov for fleksibilitet i bruk av egeninnsats og frikjøp. Enkelte har også ordninger for fristilling under utarbeiding av store søknader (ERC, sentre).

Universitetsstyret vedtok i sak [29/24](#) (inntektsfordelingsutvalget) sentrale ordninger for toppfinansiering av EU-finansierte prosjekt og bestemte senter-ordninger. Midlene er ikke øremerket, men går delvis til instituttene og delvis til prosjektene. Toppfinansieringen gjør det mulig å dekke egenbidrag og bygge større forskergrupper rundt prosjektene. Dette kan være en stor styrke for søknadene. Flere fakulteter har også egne ordninger for å støtte større prosjekter med rekrutteringsstillinger. Muligheter for å bygge forskergrupper kan være motiverende for mange. For ERC utgjør toppfinansieringen så mye som 60 prosent av tildelte midler. For andre EU-prosjekt går 15 prosent til fakultetene og 8 prosent til prosjektene.

Universitetet i Bergen skiller seg ut ved lav interesse for å rekruttere postdoktorer/forskere gjennom EUs mobilitetsprogram MSCA PF. Enkelte fakultet melder at de ikke ønsker å delta i ordningen fordi den anses som dyr. Toppfinansiering kan lette på kostnadene til fakultetene og kan gjøre det mer aktuelt å delta. Andre institusjoner bruker EUs ordning mer strategisk for å rekruttere høyt kvalifiserte yngre forskere., for eksempel bruker både NTNU og UiO KD-rekrutteringsstillinger for å delfinansiere MSCA PF Forslag til innretning av anbefalinger/tiltak: Satsingsområdet omfatter oppgaver som i det vesentlige vil belaste fakultetenes/instituttenes økonomi og det må ligge på fagmiljøene å vurdere handlingsrommet for bruk av ulike typer incentiver. Det kan gis anbefalinger om tiltak som det er klart at det bør gjelde et likebehandlingsprinsipp for ved UiB.

4. Gode støttefunksjoner i søknads- og driftsfase av prosjekter

Ambisjon: Opprettholde forskerens egenmotivasjon for å søke og drifte prosjekter, og legge til rette for god administrativ støtte for å avlaste de faglige ressursene.

Arbeidsgruppen trekker fram betydningen av å ha fagnære forskningsrådgivere på institutt-/fakultetsnivå. Disse kjenner fagmiljøene og bistår med målrettet støtte i søknadsarbeidet. Disse bidrar også med å holde fagmiljø og enkeltforskere orientert om aktuelle utlysninger innen sine felt.

Den fagnære støtten oppleves som særlig viktig ved oppstart og driftsfasen av nye prosjekter. Her har HR- og Økonomiseksjonene sentrale roller. Det har tidvis og i en del miljø vært stor turnover av økonomer og dette kan være utfordrende i forhold til oppfølging av prosjektene og prosjektlederne. I tverrfaglige prosjekter er det viktig at HR-regler utøves på samme måter på forskjellige institutt. Manglende støttepersonell fører ofte til at prosjektledere selv må bruke tid på administrativt arbeid. God administrativ støtte kan være utslagsgivende for suksess og fremdrift i prosjektet, og også for prosjektleders motivasjon til å søke nye prosjektmidler.

Ved HF og SV ved UiO har for eksempel alle instituttene tilsatt en eller flere forskningsrådgivere, Forslag til innretning av anbefalinger/tiltak: Muligheten til å styrke fagnær støtte er et ressurs spørsmål som det enkelte fakultet/institutt må vurdere. Kompetanse om søknadsarbeid og drift av prosjekter må imidlertid være tilgjengelig ved institusjonen og ansvaret for opplæring ligger i stor grad hos de sentrale avdelingen.

5. God utnyttelse av administrative ressurser

Ambisjon: Å legge til rette for at søkere og fagmiljø med stort faglig potensiale får tilstrekkelig administrativ bistand i søknadsfasen til å utvikle søknader av høy kvalitet.

UiB skal øke gjennomslag i europeiske og nasjonale konkurransearenaer i virkemidlene for fremragende forskning, og innen tematiske og utfordringsdrevne utlysninger. Å oppnå flere sentre for fremragende forskning og tildelinger fra Det europeiske forskningsrådet er særlig høyt prioritert. UiB har de siste årene hatt et særlig fokus på å øke antall søknader innen det fremragende segmentet, og ved inngangen til 2025 er antall initiativ rekordstor. Dette skjer i en tid der ressurs situasjonen innen faglig og administrativt personell skjerpes,

Fra kunnskapsgrunnlaget er det reist spørsmål om hvordan UiB i krevende, økonomiske tider kan bestrebe en bedre ressursutnyttelse og sikre at søknader med størst potensiale for gjennomslag får tilstrekkelig administrativ støtte. På den ene siden er det svært positivt at den økte mobiliseringen har ført til at flere vil utvikle eksternfinansierte prosjekter. Samtidig kan det medføre at den administrative støtten blir prioritert til søknader som trenger lengre modningsgrad, og slik at søknader med et høyere potensiale for gjennomslag ikke får tilstrekkelig støtte. . Med knappe ressurser til administrativ støtte, må det vurderes om et søknadsinitiativ er tilstrekkelig modent til at det kan prioriteres å benytte administrative ressurser til å få ferdigstilt søknaden.

Forslag til innretning av anbefalinger/tiltak: Alminnelig bevisstgjøring om at det ikke er selvsagt at fakultetsledelse/UiB vil kunne bistå med fagnær eller institusjonell støtte til utvikling av søknader av høy kvalitet er en oppgave som ligger på ledelsesnivå i ulike ledd av organisasjonen.

6. Ambisiøs og tillitvekkende organisasjon

Ambisjon: Formulere og oppnå høye strategiske institusjonsmål for ekstern finansiering

Foran er det referert til universitetets strategi, visjoner og mål i KDs utviklingsavtale. For at slike overordnede strategiske mål skal ha innvirkning, må de følges opp i organisasjonen. Ansattes

erfaring med at målsetninger blir fulgt opp og at ekstra ressurser settes inn i samsvar med prioriteringer som er fastsatt på forhånd, legger også et godt grunnlag for tillit og trivsel i organisasjonen. Oppfølging av strategiske mål når det gjelder ekstern finansiering gjøres på ulike måter ved ulike institusjoner og enheter.

Handlingsplaner er ofte brukt for å følge opp særlig viktige strategiske prioriteringer. UiO og NTNU har hatt økt deltakelse i EU-finansierte prosjekt som særlige strategiske satsinger. UiO har en egen handlingsplan for EU-finansiert virksomhet, mens NTNU har en bredere orientert handlingsplan for internasjonal virksomhet. Begge institusjonene har hatt sterk vekst i EU-prosjekter i det gjeldende rammeprogrammet.

Gjennom KDs utviklingsavtale har UiB forpliktet seg til å rapportere årlig om måloppnåelse knyttet til styrket ekstern finansiering. Det finnes imidlertid ingen forpliktende dialog med fakultetene knyttet til universitetets mål. Ved UiO er departementets ordning videreført med egne utviklingsavtaler mellom universitetsledelsen og fakultetene. Dette kan bidra til å styrke gjennomføringen av strategiske prioriteringer i organisasjonen, samtidig som fakultetenes egenart ivaretas.

Forslag til innretnings av anbefalinger/tiltak: Det anbefales at universitetsledelsen vurderer om man skal utvide dialogmøtene med fakultetsledelsene til å inkludere mål for eksternfinansiering.

Avslutning

Forskningsutvalget bes gi innspill på tema, format og innfallsvinkler som bør videreutvikles i den endelige hovedleveransen til universitetsstyret. Vi ber Forskningsutvalget særlig å ta stilling til hvordan anbefalingene bør presenteres i styresaken.

Saken legges fram til drøfting i Forskningsutvalget.

Frikjøpsordninger ved UiB 2024

Med bakgrunn i et ønske fra møte i Forhandlingsutvalget (FU) våren 2024, er praksis og eventuelle lokale retningslinjer for frikjøp i forbindelse med eksternfinansierte prosjekt ved UiB kartlagt. Det er gjennomført samtaler med fakultetsdirektør og HR-sjef/økonomisjef (eller andre relevante) ved hvert fakultet og Universitetsmuseet (UM).

Oppsummering dagens praksis og innspill fra fakultetene og UM

Det er til dels stor variasjon i hvordan frikjøp/kompensasjonsmidler for arbeidstid i BOA-prosjekt praktiseres. Noen frikjøper/belaster kompensasjonsmidler kun for forskningstid, noen kun for undervisningstid, mens andre igjen fra begge deler. Noen fakultet har laget felles policy, men det er også mange eksempler på instituttregler for frikjøpsordninger. Ellers diskuteres frikjøp fra sak til sak, og det er i hovedsak opp til instituttene hvordan frikjøp praktiseres.

I tilbakemeldingene fra mange fakultet pekes det på et behov for fleksibilitet i bruk av egeninnsats og frikjøp. Instituttene har ulik sammensetning av prosjektportefølje og ulik mulighet til å stille med egeninnsats. De ulike finansieringskildene setter også forskjellige begrensninger på hva som kan belastes på prosjektmidlene. Enkelte ønsket likevel en retningslinje blant annet for å påse at undervisningen ikke blir skadelidende. Det ble stilt spørsmål om det er mulig å definere en minimumsforventning til inntekt fra/frikjøp på BOA-prosjekt, der dette tillates. Det ble samtidig understreket at det eventuelt ikke må bli for stramt.

Fakultetene gav uttrykk for ulike syn på spørsmålet, men hovedinntrykket er at en ikke ønsker dette regulert på annen måte i dag. HR støtter dette og ser at det vil være krevende med felles retningslinjer.

Under følger mer detaljerte tilbakemeldinger fra fakultetene

Tilbakemelding fra fakultetene/UM

SV

På SV hadde de undersøkt med administrasjonssjefene ved sine institutt i forkant av møtet. Det er ingen fakultetsretningslinjer, og instituttene har ulik praksis. Et par institutt har nedfelte regler som har vært behandlet i instituttråd, mens andre vurderer sak-for-sak. Et institutt har ikke BOA-aktivitet. Der frikjøp praktiseres har de fleste frikjøp fra undervisning (noen opererer med maksimalt 25% frikjøp), mens noen skjærer undervisningen (trenger undervisningsressursene) og kun har frikjøp av forskningstiden. Enkelte frikjøper fra både forskning- og undervisningstid, men med en maksimalgrense for omfang av frikjøp.

KMD

Har ikke skriftlig rutine eller nedfelte prinsipper knyttet til frikjøp. Det formidles tydelig internt at det skal sikres et nettobidrag fra BOA til grunnbevilgningen. Frikjøp vurderes fra sak til sak i budsjetteringsarbeidet for prosjektsøknader. Normalt frikjøpes 5% eller mindre for vitenskapelig ansatte, mens det kan settes opp 5-10% frikjøp for administrativ ressurs der relevant. For NFR/EU indikeres 20-30% mulig frikjøp for faglige stillinger. Fakultetet ønsker å skjære

undervisning fra frikjøp der det er nødvendig. Frikjøpsmidler tilfaller instituttet. Peger på at ulike fagmiljø/fakultet har ulik evne til å stille med egenandeler til prosjekt.

MN

Har ikke skriftlig rutine på fakultetsnivå, men anser det viktig at de har en fleksibilitet i forhold til frikjøp. Et institutt har en rutine for budsjettering av BOA-prosjekt som inkluderer formuleringer om frikjøp. Beslutning om frikjøp avgjøres lokalt ved instituttene, og det frikjøpes i alle stillingskategorier. Det er en uttalt forventning om frikjøp av T/A-ansatte og eventuelt prosjektledertid (senterledere frikjøpes vanligvis helt fra undervisning). For vitenskapelige dimensjoneres eventuelle frikjøp i forhold til BOA-portefølje. Fakultetet er avhengig av frikjøp/leiested/dekningsbidrag for å drive den store BOA-aktiviteten (jmf. at noen institutt har større utgifter enn inntektene fra grunnbevilgningen). Litt ulik praksis mellom instituttene begrunnet i ulike rammebetingelser. Frikjøpsmidlene tilfaller instituttet.

JUSS

Har hatt en rutine for frikjøp gjennom mange år. Denne sier at de vitenskapelige først skal bruke sin egen forskningstid til BOA-prosjekt. Hvis dette ikke er tilstrekkelig, kan prosjektledere/ arbeidspakkeledere søke om frikjøp fra undervisning. Nytt forslag til retningslinjer nå i juni 2024 viderefører dette, og sier blant annet at maksimalt frikjøp er 100 timer pr år, med unntak av dem som har lederoppgaver i BOA-prosjekt der det kan frikjøpes inntil 250 timer pr år. Totalt omfang av frikjøp for en vitenskapelig ansatt kan ikke overstige 400 timer pr år. Eventuelle unntak skal godkjennes av dekan. Frikjøpsmidlene er ikke øremerket og siden JUSS ikke har institutt, går midlene til fakultetet.

HF

Fakultetet har jobbet med frikjøpspolicy/kompensasjonsmidler over mange år. Det tillates frikjøp/kompensasjon både fra forskning og undervisningsdel av stillinger. I en [fakultetsstyresak desember 2022](#) heter det at:

- Forskere skal som hovedregel søke kompensasjon fra ekstern bidragsyter lik den tiden de totalt skal bruke i prosjektet pr år
- Arbeidstid brukt i prosjektet bør fortrinnsvis komme fra forskningsdelen av stillingen, subsidiært like mye fra undervisnings- og forskningsdelen

Hovedregel:

- All tid skal budsjetteres inn i prosjektet
- Minimum halvparten av total tid skal komme fra forskningsdelen av stillingen

Instituttene har lokale tilpassinger av retningslinjene. Budsjettering av kompensasjonsmidler avklares med instituttleder og har hittil tilfalt instituttet i sin helhet. Det diskuteres nå om noe kompensasjonsmidler bør tilfalle fakultetsnivået der lønnsbudsjettene/utgiftene ligger. Det er stor forskjell mellom instituttene, hvor SVT har størst BOA-aktivitet og mye bruk av kompensasjonsmidler. I HF sin handlingsplan for midlertidighet heter det at kompensasjonsmidler (maksimalt 20% av undervisningsforpliktelsene) brukes normalt til bistillinger. Frikjøpsmidler kan eventuelt vurderes brukt til et 4.rde år for eksternfinansierte stipendiater, eller som brofinansiering for nye faste stillinger.

PSYK

Har hatt policysak i fakultetsstyret (ephorte sak 19/3483). Det frikjøpes fra forskningstid, mens det tillates frikjøp inntil 50% av undervisningstiden i 1 år for prosjektledere der dette er budsjettert for og det regnskapsføres minimum 6 mill på fakultetet. Ellers er det opp til instituttene å avklare eventuelt frikjøp. Frikjøpsmidler går til institutt, men det er lite omfang av dette. Et institutt har fastsatt regler i instituttrådssak hvor frikjøpsmidlene deles mellom institutt og driftsmidler til forsker.

MED

MED har foreløpig ikke hatt en fakultetsstyresak om felles rutiner, og det er derfor ulik praksis for frikjøp ved instituttene. Et institutt har rutine som peker på at frikjøp legges inn der det er mulig. Det frikjøpes både for administrative og vitenskapelige ansatte. Over tid er det flere som er ansatt fast som finansieres av frikjøpsmidler. Ellers avklares frikjøp fra sak til sak ved de ulike instituttene. Det er ingen policy for maksimal % frikjøp. Det frikjøpes både fra forskning- og undervisningstid. Frikjøpsmidler øremerkes ikke, men tilfaller instituttene. I [fakultetsstyresak 41/24](#) (junimøte) foreslås det at instituttene skal ha minimum 25% av kostnadene ved et prosjekt dekket av de eksterne midlene (tidligere 20%).

UM

UM har ikke felles rutiner, men avgjør frikjøp fra sak til sak. Spesielt for UM er at de ansatte ikke har undervisningsplikt, men formidling og samlingsforvaltning i sine vitenskapelige stillinger, i tillegg til forskning. Storpartene av BOA prosjektene er utgraving. Riksantikvaren bestiller oppdrag (lovpålagt), som knyttes til en egen seksjon (arkeologer) finansiert av disse BOA-inntektene. Her skal de ansatte frikjøpes for sin deltakelse i oppdragene/prosjektene. Det er stor forskjell på innretning i de øvrige prosjektene med ulike finansieringskilder. Det er et uttalt mål om mer frikjøp også i disse prosjektene.

Heidi A. Espedal, HR-avdelingen

26.6.2024