

STYRK UiB

Sluttrapport fra prosjektet for styrket eksternfinansiert forskning

28. februar 2025

Sammendrag	5
Innledning.....	7
Mandat og arbeidsprosess	8
Del 1: Utviklingstrekk og status	10
Breddeuniversiteter i en ny tid	10
Dagens UH-landskap	10
Betydningen av ekstern finansiering.....	12
UiBs utvikling i ekstern finansiering.....	15
Status	15
Hvor kommer midlene fra?.....	15
Utvikling i forskningsrådsfinansiert aktivitet	16
Horisont Europa.....	18
Nasjonal uttelling.....	20
Drivkrefter i BOA-arbeidet. Innsikter fra UiB FRAM.....	21
UiBs rammer for kvalitet i forskning	21
Instituttledernes vurderinger.....	22
Rammer som påvirker instituttene's resultat.....	22
Del 2: Forskerperspektiver	26
Sju fakultet, sju forskererfaringer.....	26
Motivasjon for søknadsarbeid	26
Søknadskultur og støtte.....	29
Læring av avslag	29
Frikjøp og belønningstiltak	30
Variable søknadsmuligheter	31
Del 3: Søknadsarbeid ved UiB og andre institusjoner.....	32
Støtte til søknadsarbeid ved UiB.....	32
Grunnenhetenes rolle	32
Organisering av forskningsarbeidet	32
God praksis 1: Institutt for global helse og samfunnsmedisin (IGS).....	33
God praksis 2: Geofysisk institutt.....	33

God praksis 3: Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	33
Store variasjoner	34
Søknadsarbeid ved andre norske universitet	34
Universitetet i Oslo	35
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.....	37
Nordisk utsyn	39
Universitetet med andre rammebetingelser	39
Aarhus Universitet	39
Gøteborgs universitet	41
Del 4: Tiltak og anbefalinger	43
Arbeidet for styrket forskningsfinansiering.....	43
Fem utviklingsområder	43
1. Utvikle og bevare god søknadskultur	43
Anbefaling 1 Utvikle og bevare god søknadskultur	46
2. Økt mobilisering.....	46
Anbefaling 2 Økt mobilisering:	48
3. Treffsikker bruk av insentiver	48
Anbefaling 3 Treffsikker bruk av insentiver:.....	50
4. Tilstrekkelig administrativ støtte i søknads- og driftsfase av prosjekter	50
Anbefaling 4 Tilstrekkelig administrativ støtte:.....	52
5. Strategisk og langsiktig arbeid	52
Anbefaling 5 Strategisk og langsiktig arbeid:.....	54
Vedlegg	55
Vedlegg 1: mandat for FU og arbeidsgruppen	56
Vedlegg 2: Frikjøpsordninger ved UiB. Utredning fra HR-avdelingen.....	60
Vedlegg 3: Intervjuer med forskere i arbeidsgruppen og på fakultetene.....	64
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier (FOF)	64
Søknadsaktivitet.....	64
Organisering og kultur	65
Computational Biology Unit (CBU)	66
Søknadsaktivitet.....	66

Organisering og drift	67
Contested Knowledges in and through Asylum Litigation (ASYKNOW) – ERC Starting grant.....	68
Søknadsaktivitet.....	69
Organisering.....	69
Mohn Research Center for the Brain.....	70
Clive Bramham, Institutt for biomedisin.....	70
Søknadsaktivitet.....	70
Organisering.....	71
Det juridiske fakultet.....	71
Individet og kollektivet	72
Forskerlinje som rekrutteringsbase	72
Reorganisering av forskergrupper.....	72
Utvidete søknadsmuligheter.....	73
Forskernær støtte	73
Fakultetets prioriteringer	73
GAMUT – Griegakademiets senter for musikkterapiforskning	74
Viggo Krüger, Griegakademiet	74
Om senteret	74
Søknadsaktivitet.....	74
Organisering.....	75
Human Light Lab og “Bergen Research group for Innovation, Growth, Health and Technology” (BRIGHT).....	76
Om forskningen	76
Søknadsaktivitet.....	76
Organisering.....	77

Sammendrag

Denne rapporten er utarbeidet på oppdrag fra universitetsledelsen for å danne grunnlag for råd og anbefalinger om tiltak for styrket eksternfinansiering. Oppdraget må ses i lys av at UiB i 2023 opplevde et fall på over 85 prosent i nye, tildelte forskningsmidler fra Forskningsrådet og endrede økonomiske rammebetingelser for universitetene.

Historisk har norske universiteter hatt en høy andel av virksomheten finansiert over offentlige rammebevilgninger. I regjeringens langtidsplan for forskning og høyere utdanning, perspektivmeldingen 2024 og sektorens budsjettprosesser er det signalisert at det er et stort behov for forskningsbasert kunnskap for å løse de store samfunnsutfordringene. Samtidig er det gitt uttrykk for at tiden for vekst i offentlige bevilgninger til universiteter og høyskoler er over. Sektoren må innrette seg på å løse sine oppgaver innenfor dagens bevilgningsnivå. For å kunne opprettholde og styrke forskningsaktiviteten og nå mål om forskning på et høyt internasjonalt nivå, blir det viktigere å hente finansiering fra eksterne kilder.

Rapporten består av fire deler.

Del 1 gir en oversikt over utviklingstrekk nasjonalt og beskriver utvikling og status for ekstern finansiering ved UiB i lys av denne konteksten. Fremstillingen bygger videre på kunnskap innhentet i forbindelse med prosjektet FRAM – rammer for kvalitet ved UiB (2021), og gir omfattende oppdatert dokumentasjon om betydningen av eksternfinansiert forskning som er relevant for vurderinger av tiltak og anbefalinger om dette.

Del 2 belyser betydningen av eksternfinansiert forskning sett fra ulike forskerperspektiver i organisasjonen. Representanter fra de sju fakultetene ved UiB har gitt innsikt i drivkrefter, erfaringer og utfordringer med ekstern finansiering. De sju forskerne hører til ulike fagtradisjoner og har ulike roller i organisasjonen. Samlet sett bidrar forskerperspektivene til å illustrere bredden i forskningsaktiviteter ved UiB og den kollektive innsatsen som kreves for å oppnå resultater på høyt faglig nivå.

Del 3 gir innblikk i hvordan søknadsarbeidet for å oppnå ekstern finansiering av forskning er organisert ved UiB og ved andre institusjoner som det er nærliggende å sammenlikne oss med. Her gis det flere beskrivelser av hvordan enheter som har oppnådd særlig styrking av eksternfinansiert forskning over tid har innrettet søknadsarbeidet. Fremstillingen bygger på informasjon fra instituttledere, administrasjonssjefer, forskningsrådgivere, Økonomiavdelingen og HR-avdelingen innhentet i forbindelse med rapporten. Det er også innhentet informasjon fra UiO, NTNU, Aarhus Universitet og Göteborg Universitet.

Del 4 inneholder råd om tiltak og anbefalinger. Et sentralt premiss i denne delen er at behovet for eksterne forskningsmidler for å kunne drive forskning på høyt nivå varierer.

All forskning er innsatskrevende, men ikke all forskning krever store ressurser i form av utstyr eller kapital. Dette innebærer at ikke alle erfarer at søknadsarbeid er en naturlig del av arbeidshverdagen. Det er dessuten stor variasjon i behovet for å øke porteføljen av bidrags- og oppdragsfinansierte prosjekter (BOA). Ved noen enheter utgjør eksterne midler allerede en stor del av grunnlaget for forskningsaktiviteten.

Rapporten identifiserer fem områder der det er gode muligheter for utvikling på tvers av ulike fagtradisjoner. Disse fem områdene handler om 1) søknadskultur, 2) mobilisering, 3) bruk av insentiver, 3) administrativ støtte og 5) strategisk arbeid. Dette er områder det anbefales å utvikle innenfor de ulike rammebetingelsene som fins for forskningsaktivitet i organisasjonen. Rapporten belyser også en rekke tiltak som er i bruk innenfor de ulike utviklingsområdene, ved UiB eller ved andre organisasjoner. Listene over tiltak under de enkelte områdene kan gi inspirasjon utvikling av området innenfor det enkelte fagmiljø. Spørsmålet om et tiltak er nødvendig og egnet til å styrke arbeidet for eksternfinansiert forskning må vurderes i lys av søknadskulturen og ressursituasjonen i fagmiljøet det skal virke i.

Rapporten konkluderer med at alle fakulteter og institutter ved UiB bør vurdere følgende fem områdespesifikke anbefalinger opp mot de behov, utfordringer og muligheter enheten har for å kunne utvikle seg videre:

Anbefalinger:

1. 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».

2. Økt mobilisering

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

3. Treffsikker 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.

4. 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.

5. 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.

Innledning

I 2023 opplevde UiB et fall på over 85 prosent i forskningsmidler til nye prosjekt fra Forskningsrådet. Nedgangen hadde først og fremst sammenheng med krise i

Forskningsrådet og reduksjon i utlyste midler, særlig bortfall av FRIPRO som er virkemidlet UiB har søkt mest på. Men samtidig gjorde UiB det betydelig dårligere enn normalt i

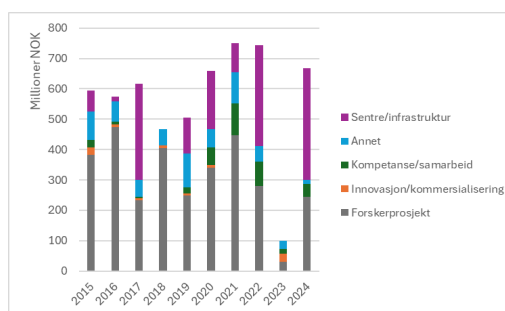
utlysningene som ble gjennomført. Fallet har stor betydning, siden Forskningsrådet står for

ca 45 prosent av UiBs eksterne forskningsfinansiering. I 2024 har gjennomslaget i forskningsrådets utlysninger forbedret seg betydelig, og totalt sett er nivået på tildelte midler til koordinatorprosjekt i underkant av resultatene fra toppårene i 2021-2022. Samtidig har UiB hatt betydelig økt tilslag på midler fra EU de siste to årene.

EU-midlene er imidlertid ikke tilstrekkelig for å kompensere for bortfallet fra andre kilder, og i 2024 hadde UiB for andre år på rad realnedgang i regnskapsførte inntekter til forskning. Rundt halvparten av de nye midlene fra Forskningsrådet i 2024 er rettet mot investeringer i utstyr og infrastruktur. Med unntak av 2023 er omfanget av nye forskerprosjekt det laveste på mer enn ti år. Konkurransen om forskningsmidler er hardere etter endring i forskningslandskapet både nasjonalt og internasjonalt, og myndighetene har over flere år signalisert nullvekst i grunnfinansiering for universitetene.

Forskningsmiljøene er avhengig av å oppnå tilfredsstillende finansiering av prosjekter og sentre, for at UiB skal kunne nærme seg et mål om å være blant de beste universitetene i Europa. Utviklingen i 2023 var bakgrunnen for at universitetsledelsen i 2024 ga Universitetets forskningsutvalg i oppdrag å utrede mulige tiltak og strategier for styrket ekstern finansiering ved UiB. For å bistå i oppgaven ble det oppnevnt en arbeidsgruppe bestående av framstående forskere fra ulike fagtradisjoner, med bred erfaring fra prosjektutvikling og -drift.

Dette dokumentet danner Forskningsutvalgets sluttrapport, og omfatter en beskrivelse av utviklingen i eksternt finansierte virksomhet ved UiB, et kunnskapsgrunnlag basert på innspill fra arbeidsgruppen og andre interessenter, samt anbefalinger om fem områder som det på ulike nivåer av organisasjonen bør arbeides med å utvikle for å sikre tilfredsstillende rammer for UiB som en ledende forskningsinstitusjon.



Figur 1 Tildelinger fra forskningsrådet til koordinatorsøknader etter årstall for vedtak, UiB. Kilde: NFR/UiB

Mandat og arbeidsprosess

I brev 13. juni 2024 fra universitetsledelsen til fakultetene ble det pekt på at flere forhold hadde skapt et behov for oppmerksomhet om behovet for å sikre tilfredsstillende vilkår for forskningen ved UiB: reformer i sektoren, endret finansieringsmodell for UH-sektoren, signaler om svakere vekst i grunnbevilgningen og endringer i Forskningsrådets finansieringsordninger. Det ble også pekt på at det var observert betydelig nasjonal og lokal nedgang i søknadsaktiviteten til forskerprosjekt i Forskningsrådet.

Universitetsledelsen ønsket derfor å få utarbeidet en rapport med anbefalinger av tiltak og virkemidler for styrket eksterntfinansiert forskning. Formålet med rapporten var å vise frem gode praksiser og få fremlagt anbefalinger som kan legges fram for Universitetsstyret våren 2025.

Ansvar for prosjektet ble lagt til Universitetets forskningsutvalg, som har fungert som styringsgruppe, med Forsknings- og innovasjonsavdelingen som koordinator. Det ble samtidig oppnevnt en faglig arbeidsgruppe som skulle bistå og rådggi i arbeidsprosessen. Arbeidsgruppen har bestått av følgende medlemmer:

- Ragna Aarli, prodekan, Det juridiske fakultet (leder)
- Steinar Bøyum, instituttleder, Institutt for filosofi og førstesemesterstudier
- Nathalie Reuter, Institutt for Informatikk/kjemisk institutt, direktør Computational Biology Unit (CBU)
- Marry-Anne Karlsen, Institutt for sosialantropologi, prosjektleder ERC starting grant ANYKNOW
- Clive Bramham, Institutt for biomedisin, leder Mohn Center for the Brain

Brevet til fakultetene med mandat og krav til organisering og leveranser er gjengitt i sin helhet i vedlegg 1.

Forskningsutvalgets mandat gjengis her:

- Gi råd og anbefalinger til ledelse og universitetsstyre av tiltak for å nå UiBs strategiske mål om å styrke oss som internasjonalt forskningsuniversitet, gjennom å øke den eksterne forskningsfinansiering. Konkret skal utvalget vurdere tiltak for å mobilisere og øke tilslaget til følgende forskningsarenaer:
 1. Fremragende forskning på frie forskerdrevne arenaer. Pilar 1 i Horisont Europa, FRIPRO og forskerprosjekt for tidlig karriere-forskere.
 2. Arbeid for økt tilslag i tematiske og utfordringsdrevne utlysninger/finansieringsordninger. Pilar 2 i Horisont Europa.
- Utforme et kunnskapsgrunnlag der praksis hos sammenlignbare institusjoner inngår

- Foreslå leveranser og tidsplan

Prosjektet har benyttet flere kilder til kunnskapsinnhenting. Arbeidsgruppen har hatt fem møter og innspill og kommentarer fra medlemmer i gruppen har vært særlig vesentlige. Arbeidsgruppen har vært sentral for å belyse forskerperspektiver i del 2, men har også bidratt til å belyse bredden i organisasjonskulturen for ekstern finansiering som beskrives i del 3 og til å gi premissgrunnlaget for anbefalingene som gis i del 4.

Det psykologiske fakultet og fakultetet for kunst, musikk og design (KMD) var ikke representert i arbeidsgruppen. Forskningsdekanene ved disse fakultetene har bistått prosjektet med å skaffe faglige kontaktpersoner som kan representere forskningstradisjoner som ikke var tilgjengelige i arbeidsgruppen. Dette har sikret tilstrekkelig faglig bredde i de synspunktene som prosjektet har bygget på. Arbeidsgruppens leder og sekretariat har gjennomført supplerende intervjuer med professor Viggo Krüger, (GAMUT/Griegakademiet) og Det psykologiske fakultet (professor Elisabeth Flo-Groeneboom, Institutt for klinisk psykologi) som ledd i arbeidsprosessen.

Videre har det vært arrangert workshops og seminarer med faglige ledere og administrativt personale, det er gjennomført intervjuer med flere institutter og fagmiljø som har oppnådd gode resultater innen konkurransearenaer for forskningsmidler og det har vært presentasjoner og diskusjoner om prosjektet på samling for dekaner og direktører. Prosjektet har vært diskutert på en rekke møter i Forskningsutvalget. Som bakgrunnsmateriale er det hentet inn data fra Forskningsrådet, EU, Kunnskapsdepartementets databaser og offisiell FoU-statistikk, samt interne driftssystemer og kartlegginger. Prosjektet har også bygget på resultater fra tidligere, relaterte undersøkelser og evalueringer, spesielt UiB FRAM-prosjektet som ble gjennomført ved UiB i 2020-2021.

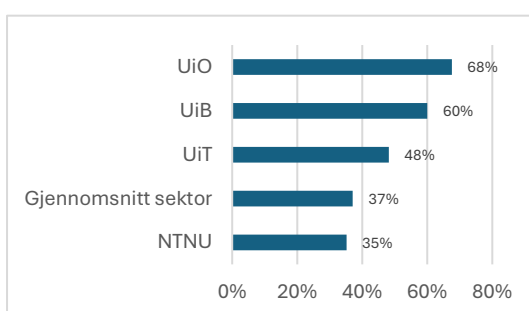
Del 1: Utviklingstrekk og status

Breddeuniversiteter i en ny tid

Dagens UH-landskap

UiB er en sentral aktør i et offentlig norsk institusjonslandskap som i 2025 fordeler forskningsmidler på elleve universiteter, fem statlige vitenskapelige høyskoler og fire høyskoler, trettitre forskningsinstitutter med grunnbevilgning, samt helseforetak og private aktører. I departementets analyser av sektoren skiller UiB, NTNU og UiO seg ut som en egen «klynge» av forskningsintensive universiteter¹ med stor faglig bredde.

UiB og UiO skiller seg spesielt ut i det nasjonale UH-landskapet med en større vekt på grunnforskning, og mindre vekt på anvendt forskning og utvikling. I UiBs strategi er høy kvalitet det viktigste målet. Universitetet har de siste ti årene tidvis scoret høyest i Norge på forskningskvalitet i sentrale internasjonale universitetsrangeringer, og vært på et høyt nivå i Norden. Det er særlig gjennomslag for forskning i form av siteringer av vitenskapelige publikasjoner, og sterk internasjonal profil, som har vært styrken til UiB i slike målinger². De siste årene har UiBs bidrag i høyt siterte vitenskapelige artikler, hatt en viss nedgang.



Figur 2 Grunnforskning som andel av total FoU, snitt 2019-2023. Kilde: SSB

Gjennomslag i konkurransearenaer for forskningsfinansiering har stor betydning for fagmiljøenes forskningsresultater og UiBs posisjon som internasjonalt forskningsuniversitet. Det er ingen tvil om at endringsprosesser nasjonalt og internasjonalt har sterk påvirkning på fagmiljøenes vilkår for å nå opp i slike arenaer.

Høsten 2024 er det publisert flere rapporter som understreker svakheter i forskningssystemet på europeisk nivå og betydningen av økt satsing på banebrytende forskning og innovasjon.³ Rapportene har til felles at de peker på Europas utfordringer i konkurranse med USA og voksende økonomier i Asia. Den raske framveksten av nye ledende forskningsmiljø særlig i Asia endrer forutsetninger for finansiering av store prosjekter, rekruttering av talenter og deltakelse i verdensledende konsortier.

¹ HK-DIR: Tilstandsrapport for høyere utdanning 2022, s. 94.

² UiB: [UiB FRAM – Rammevilkår for å fremme forskning ved UiB](#), s 37

³ Mario Draghi, [The future of European competitiveness](#); Enrico Letta, [Much more than a market](#), Expert Group Report on the Interim Evaluation of Horizon Europe (16. Oktober).

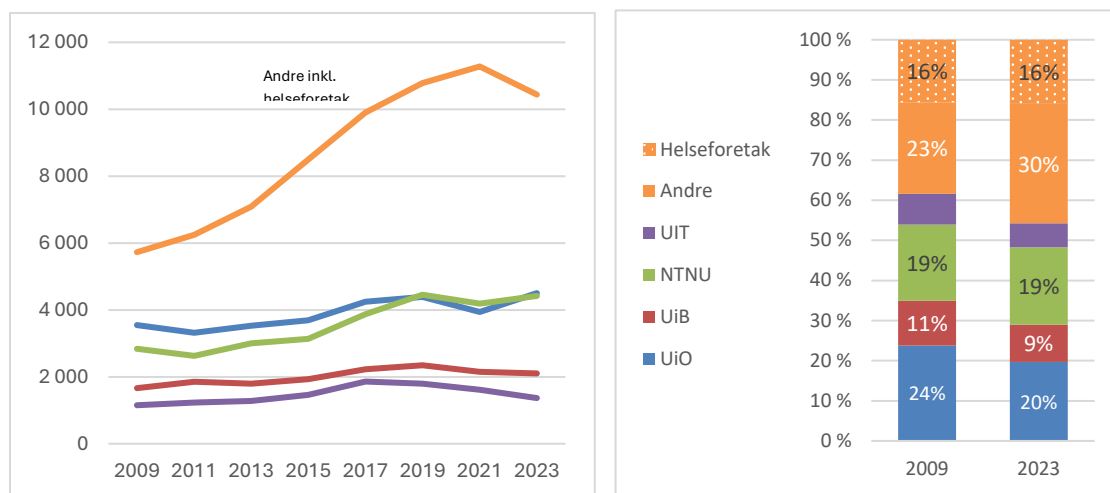
Endringer i det nasjonale forskningssystemet er også med på å danne nye rammer for tradisjonelle breddeuniversitet i Norge. Kvalitetsreformen som ble implementert i studieåret 2003/2004 og premisset om utdanningsinstitusjonenes regionale samfunnsmessig betydning som lå til grunn for universitets- og høyskoleloven vedtatt i 2005,⁴ la til rette for etablering av nye universitet basert på fastsatte kriterier knyttet til kapasitet i forskning og utdanning. Reformen innebar målstyring og finansiering knyttet til forskning, som ikke skilte mellom universiteter og høyskoler. De tidligere høyskolene har dermed hatt økonomiske insentiv til å styrke forskningsvirksomheten, og organisasjonsmessige insentiv for å oppnå prestisje og større muligheter til å forvalte egen portefølje i utdanningsvirksomheten gjennom universitetsstatus.

Siden 2005 er det etablert seks nye universitet. Etter revisjon av UH-loven i 2024⁵ er lovens krav om kapasitet i forskning (førstestillinger, doktorgradsprogram) senket og det er åpnet for ytterligere universitetsetableringer. Innen kort tid vil det kunne bli over 20 universitet i Norge. For høyskolene som har søkt og søker universitetsakkreditering er fellesnevneren krav til en viss forskningstynde i form av doktorgradsprogram, forskningsproduksjon og førstestillinger i forskningslinjen (ansatte i professor- og førsteamanuensisstillinger). Dette innebærer større konkurranse om tilgjengelige eksterne forskningsmidler.

Effekten av universitetssatsingene kommer tydelig fram i offisiell statistikk over ressursbruk på forskning og utvikling (FoU) i universitets- og høyskolesektoren, illustrert i figur 3.

Mellom 2009 og 2023 ble ressursbruken på forskning (FoU-utgifter) i UH-sektoren mer

enn



Figur 3 Totale FoU-utgifter i universitets- og høyskolesektoren 2009-2023, beløp i 2015-kroner, og andel av sektorens utgifter. Kilde: Statistisk sentralbyrå. Vekst i FoU-utgifter på NTNU og UiT er delvis knyttet til fusjoner i 2015

⁴ Se NOU 2003:25 Ny lov om universiteter og høyskoler pkt 4.2.4

⁵ Jmf [lov om universiter og høyskoler](#)

doblet i rene kronebeløp⁶. Justert for inflasjon har veksten vært på 53 % samlet. Figur 3 viser at den klart sterkeste veksten i FoU-utgifter har skjedd ved institusjoner utenom de tradisjonelle BOTT-universitetene (UiB, UiO, NTNU, UiT). Samlet ble BOTT-universitetenes andel av FoU-aktiviteten redusert fra 62 prosent i 2009 til 54 prosent i 2023. NTNUs andel er tilnærmet uforandret delvis etter fusjon med høyskoler i 2015, mens forskning på UiO, UiB og UiT utgjør henholdsvis 4 og 2 prosent lavere andel av total aktivitet i sektoren⁷. I «andre»-kategorien i figur 3 inngår også helseforetak med universitetsfunksjoner. Disse har hatt en fortsatt realvekst fra 2021 til 2023, mens øvrige institusjoner har hatt en nedgang mellom de to årene.

På nasjonalt nivå skaper endringene i institusjonslandskapet en ny situasjon for de etablerte universitetene. Universitetene er helt avhengige av tilstrekkelig finansiering for å kunne gjennomføre forskning på høyt internasjonalt nivå. Forskningsrådet er den største kilden til ekstern prosjektf finansiering i Norge. Konkurransen om midler til forskerprosjekt og sentre blir sterkere ettersom rådets midler ikke øker i takt med institusjonenes vekst og kapasitet. For UiB innebærer det et sterkere behov for å sikre og forbedre kvalitet i prosjektforslag, hvis en skal oppnå resultat som kan styrke vår evne til å beholde ledende forskergrupper og dyrke fram flere miljø på et høyt internasjonalt nivå. Det innebærer også et sterkere behov for å søke forskningsmidler ut over basisfinansiering og prosjektmidler i forskningsrådet.

Med virkning fra 2025 er den resultatbaserte finansieringen i departementets finansieringsmodell omlagt. Indikatorer knyttet til forskning er tatt ut, og all finansiering er knyttet til utdanning, i tillegg til fullførte doktorgrader. UiBs finansieringsmodell er lagt om for å reflektere departementets modell. For fakultetene og instituttene kan dette gi økonomiske insentiv til å legge større vekt på utdanningsvirksomheten. For universitetet som helhet kan det innebære en risiko for at forskningen nedprioriteres, og at rammene for å kunne bidra i avansert forskning på nasjonale og internasjonale arenaer, svekkes.

Betydningen av ekstern finansiering

Endringer i rammevilkår har medført press på universitetets økonomi, og flere fakultet har opplevd budsjettunderskudd og redusert aktivitet i 2024. Mål om styrket ekstern forskningsfinansiering er imidlertid i liten grad et svar på kortsiktige økonomiske utfordringer. Formålet er å skape rom for mer god forskning i fagmiljøene, og utvikle universitetsfellesskapet med sterke forskergrupper, institutt og fakultet. Omdømme som

⁶ FoU-utgifter er estimat på utgifter til drift og investering i forskning og utvikling i offisiell statistikk, beregnet på grunnlag av institusjonenes regnskap og innrapportert aktivitet. Se dokumentasjon på ssb.no. Data er hentet fra SSB statistikkbank [tabell 13512](#). Nominelle beløp er omregnet til 2015-verdier ved hjelp av SSBs priskalulator. I FoU-statistikken for UH-sektoren inkluderes forskning ved universitetssykehusene.

⁷ De BOTT-tilknyttede universitetssykehusenes kommer i tillegg og inngikk tidligere i universitetenes statistikk, men deres andel har vært tilnærmet uforandret.

et sterkt forskningsuniversitet gir også ringvirkninger på studenttilstrømming og rekrutteringsstillinger. I den grad fagmiljøene har utnyttet potensiale for økt gjennomslag i konkurransearenaer, kan ekstern finansiering gi mulighet for videre vekst til tross for svekket grunnfinansiering.

Tall fra Universitetsbiblioteket demonstrerer den sterke betydningen av ekstern finansiering både for bredde og kvalitet i forskningen ved UiB⁸. Eksempelvis oppgir 30 prosent av UiBs publikasjoner finansiering fra Forskningsrådet, mens bare 20 prosent av UiBs forskning (FoU-virksomhet) er finansiert fra denne kilden, i følge [SSBs FoU-statistikk](#). Tilsvarende utgjør EU-finansiert forskning 6 prosent av FoU-virksomheten, men 14 prosent av UiBs publikasjoner. 28 prosent av UiBs publisering (forfatterandeler) er utgitt i de mest prestisjefylte internasjonale tidsskrift og forlag (nivå 2 i den norske publiseringsindikatoren). For forskningsrådsfinansierte publikasjoner er denne andelen 36 prosent, mens det tilsvarende tallet for EU-finansiert forskning er hele 45 prosent. Ekstern finansiering har med andre ord særlig stor betydning for synlighet i ledende kanaler for fagområder.

Ekstern finansiering styrker UiB, dels ved å øke den faglige aktiviteten, og dels ved å avlaste økonomi finansiert over grunnbevilgningen (GB).

I 2023 fikk UiB 1.3 milliarder kroner i eksterne midler fra bidragsytere. Til dette ble det knyttet 554 millioner i egenfinansiering fra UiB, som skaper en samlet finansiering på 1.904 mil. kroner som stilles til rådighet for forskningsprosjekt. av dette gikk nesten halvparten til å utvide UiBs aktivitet ved å bruke 874 mill. kroner til lønn og drift på nye områder, mens resten gikk til å dekke kostnader som allerede finnes i UiB-økonomien. Prosjektenes betaling for indirekte kostnader (husleie, administrasjon, utstyr mm) var netto på 245 mill. kroner i 2023. Leiestedsinntekter (leie for bruk av laboratorier mv) ga netto 79 mill. kroner. Eksternt finansierte prosjekter dekket også investeringskostnader som føres på GB med 17 mill. kroner i 2023. Frikjøp av tiden til fast vitenskapelig ansatte som arbeider i prosjektene ga netto over 100 mill. kroner.

For mange er mulighet for frikjøp en viktig motivasjonsfaktor for å søke ekstern finansiering. HR-avdelingen har dokumentert at det er til dels stor variasjon i hvordan frikjøp/kompensasjonsmidler for arbeidstid i BOA-prosjekt praktiseres (se vedlegg 1). 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. Mange fakultet har gitt tilbakemeldinger om behov for fleksibilitet i bruk av

egeninnsats og frikjøp. Enkelte har også ordninger for fristilling under utarbeiding av store søknader (ERC, sentre).

Ekstern finansiering gir muligheter, men kan også innebære risiko. Faglig kan en avhengighet av programfinansiering med sterke føringer innebære en uønsket styring av forskningen og et tap av faglig autonomi. Høy andel ekstern finansiering kan også gjøre institutter og fakultet sårbare for svingninger i utlysninger og suksessrate i søknader. Ansatte i rekrutteringsstillinger og midlertidige stillinger kan ha særlig motivasjon for å søke ekstern finansiering, mens fakultet og institutt kan være tilbakeholdne med å støtte søknader fra slike grupper blant annet for å unngå for sterke framtidige forpliktelser i ansettelse og annet.

Ekstern prosjektf finansiering innebærer også administrative kostnader, som varierer mellom typer prosjekt. De mest krevende utlysningene, som ERC-stipender, har ofte stort behov for støtte i selve søknadsfasen. Store samarbeidsprosjekt og sentre kan ha særlig store kostnader knyttet til drift og administrasjon. Finansieringskilder varierer etter hvor stor andel av administrasjonskostnader som kan dekkes i prosjektene. Utenom forskningsrådet og EU er dekningen av slike kostnader ofte lav eller tillates ikke. For de faglige enhetene er det nødvendig å legge inn tilstrekkelige drifts- og administrasjonskostnader i søknadene der det er mulig, og sikre at ekstern finansiering totalt sett gir en balansert økonomi.

Universitetsstyret vedtok i 2024 nye rammer for forskningsinsentiver i inntektsfordelingsmodellen (sak [29/24](#)). Forskningsinsentivene gir toppfinansiering til de viktigste senterordningene (SFF, SFI, forskningssentre for klinisk behandling) samt alle EU-prosjekt. Ordningen fordeler midler både til fakultet og de enkelte prosjekt ut fra regnskapsført aktivitet, og fakultetene får dobbelt så mye som prosjektene. ERC får en høyere dekning enn andre EU-prosjekt.

Tabell 1 Forskningsinsentiv - Støtte fra UiB felles til fakultet og prosjekt per regnskapsført krone (styresak 29/24)

	Prosjekt	Fakultet	SUM
ERC	0,2	0,4	0,6
Annen EU	0,075	0,15	0,225
SFF	0,125	0,25	0,375
SFI/FME/FKB/SFU	0,1	0,2	0,3

Eksempelvis vil et ERC starting grant med tildeling på 17 millioner kroner utløse til sammen ytterligere syv millioner til fakultetet, og 3,5 millioner til selve prosjektet, over prosjektperioden på fire år. Et toårig MSCA postdoktorstipend med bevilgning på 3,1 millioner vil gi fakultetet kr 234 000 årlig, og kr 117 000 til selve prosjektet. Forskningsinsentivene reduserer fakultetenes og instituttens risiko og gir muligheter for ytterligere styrking og bygging av fagmiljø rundt prosjektene og sentrene.

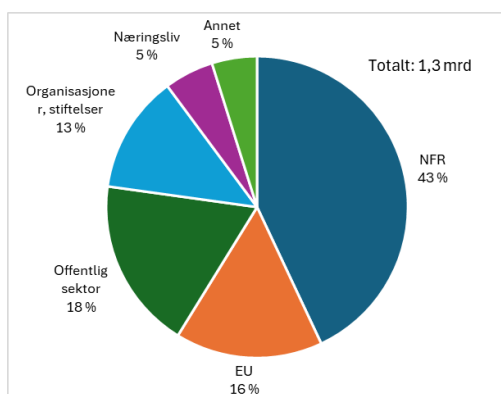
UiBs utvikling i ekstern finansiering

Status

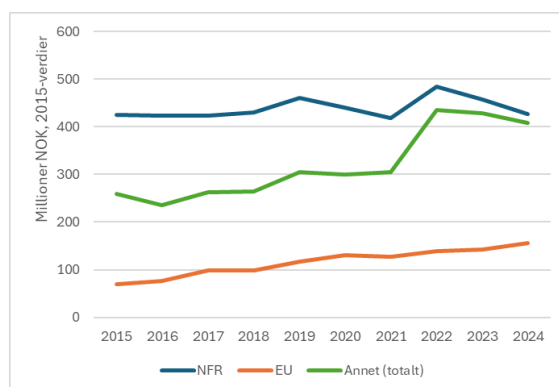
Grunnbevilgningen utgjør rundt 75 % av UiBs totale inntekter (årsregnskap 2024). I 2024 var grunnbevilgningen på kr 4,6 milliarder av inntekter på totalt seks milliarder. SSBs FoU-undersøkelse anslår at ca 64 % av forskningen ved UiB er finansiert over grunnbevilgningen⁹. Internasjonalt er dette en svært høy andel, og gir et relativt handlingsrom som kan være et fortrinn. Regjeringen har signalisert at det ikke vil bli vekst i universitetenes grunnbevilgning i årene framover, ut over det en kan oppnå ved økt gjennomstrømming, studiepoengproduksjon og phd-kandidater. Eventuell styrking av forskningsvirksomheten må derfor skje gjennom intern omfordeling og/eller økt eksternfinansiering gjennom ekstern finansiering (bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet, BOA).

Hvor kommer midlene fra?

Figur 4 og 5 under viser ekstern finansiering (BOA-inntekter) fra ulike finansieringskilder. Forskningsrådet er den klart største enkeltkilden til ekstern finansiering av forskning ved UiB. Verdien i faste kronebeløp har imidlertid blitt redusert over femårs-perioden 2020-2024 (-3 %), mens EU-finansiert aktivitet har økt med 20 % og alle andre kilder samlet har økt med 37 %. I «andre» kategorien har det vært vekst både fra offentlig sektor organisasjoner og stiftelser og «annet» (i hovedsak internasjonale partnere utenom EU), med en særlig markant økning fra 2021 til 2022. Til sammen lister regnskapet nærmere 450 bidragsyttere utenom NFR og EU i 2024, der Mohn-stiftelsen, Helsedirektoratet, DIKU, NORAD og Kreftforeningen er de største.



Figur 4 Regnskapsførte BOA-inntekter 2024, etter kilde. DBH.



Figur 5 Regnskapsførte BOA-inntekter utenom gaver 2014-2024 etter hovedkilde. Faste 2015 kroneverdier. DBH.

Figur 5 viser at både forskningsrådsfinansiert virksomhet og finansiering fra andre kilder hadde en reduksjon i realverdier i 2024 fra et toppnivå i 2022, med henholdsvis 12 og

⁹ SSB Statistikkbank [tabell 13512](#)

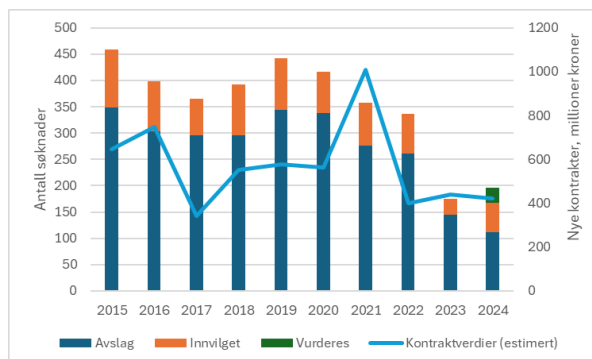
seks prosent målt i 2022-priser. EU-finansiert virksomhet steg med 12 prosent i samme periode.

Utvikling i forskningsrådsfinansiert aktivitet

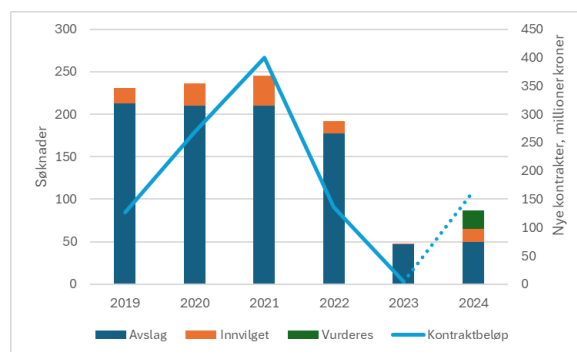
UiBs realnedgang i finansiering fra NFR de siste årene kan delvis komme av redusert aktivitet i SFF, med utfasing av tre sentre og etablering av to. En del av forklaringen kan også være en betydelig reduksjon i utlyste midler til forskerprosjekt disse årene, særlig FRIPRO-ordningen som skal understøtte fri og banebrytende forskning, og som har vært det mest søkte virkemidlet for UiB. FRIPRO-ordningen er i omlagt fra 2023 med formål å redusere søknadsmengden og øke innvilgelsesprosenten.

Virkningen av forskningsrådets tiltak vises tydelig i utviklingen i søknadsaktivitet og innvilgede prosjekt de siste tre årene, særlig ved en betydelig nedgang i søknader.

I 2023 ble det kun behandlet FRIPRO-søknader til utlysning for tidlig karriereforskere. UiB oppnådde ingen stipend i utlysningen. I 2024 ble det sendt 82 søknader til løpende frist. I kalenderåret ble det gitt tilsagn på fjorten prosjekt. Ytterligere ni forskerprosjekt er tildelt gjennom tematiske utlysninger av forskerprosjekt, og fire forskningsmiljø fikk midler til kompetanse- og samarbeidsprosjekt med partnere i offentlig sektor og næringsliv. Til sammen ble UiB tildelt midler til forskerprosjekt og kompetanse- og samarbeidsprosjekt på ca 290 millioner kroner. Nasjonalt har UiB hatt et relativt godt gjennomslag for prosjektforslag i forskerprosjekt. Bare UiO har flere tildelinger i FRIPRO, og ingen fikk flere tematiske tilslag. Nivået på tildelinger ligger likevel betydelig under snittet av femårsperioden før 2023 (35 nye forskerprosjekt årlig, med budsjetterte midler på i gjennomsnitt 340 millioner). På den positive siden er innvilgelsesprosenten økt betydelig, fra 11 prosent i perioden 2018-2022, til over 25 prosent i 2024 basert på de søknadene som er vurdert per 25. februar 2025. 22 FRIPRO-søknader fra 2024 er ikke ferdig behandlet. Hørere suksessrate kan være et uttrykk for at nivået på innsendte søknader er forbedret, men må også ses i lys av at omlegginger i FRIPRO kan ha gjort at



Figur 6 Søknad, gjennomslag og bevilget beløp til nye koordinatorprosjekt i Forskningsrådet etter årstall for søknad. Kilde: NFR



Figur 7 FRIPRO deltakelse 2020-2024. Kilde: NFR

flere bruker mere tid på søknadsarbeidet, og at flere ikke ønsker å ta risikoen ved å delta knyttet til nye karantenereregler.

Tabell 2 under viser at det er store forskjeller i omfang og utvikling av søknadsaktivitet og gjennomslag på fakultetsnivå. De fleste fakultet har hatt betydelig nedgang i tilslag på forskerprosjekt (herunder FRIPRO) de siste to årene sammenlignet med treårsperioden før. NT og MED har de klart største prosjektporteføljene. NT og MED har hatt en reduksjon på henholdsvis 33 og 25 prosent fra perioden 2020-2022 (gjennomsnittet for verdien av tilslagene) til 2024, mens SV og HF har en nedgang på rundt 50 %. Juss er et klart unntak – fakultetet har økning i tildelinger til forskerprosjekt og totalt for alle virkemidler. For den totale bevilgningen til nye prosjekt ligger NT over nivået fra 2020-2022. Dette skyldes bevilgningene til forskningsinfrastruktur, der fire av tiltakene ligger på NT og et på SV. Samlet kan utviklingen i søknadsaktivitet og gjennomslag indikere at UiB kan få en videre nedgang i forskningsrådsfinansiert aktivitet de kommende to årene, særlig dersom søknadsaktivitet i forskerprosjekt videreføres på et relativt lavt nivå.

Tabell 2 Bevilgninger fra Forskningsrådet: nye finansierte koordinatorprosjekt etter årstall for vedtak, for forskerprosjekt og totalt. Gjennomsnitt for 2020-2022 sammenlignet med 2023 og 2024, tall i 100 kr, nominelle kroneverdier. Kilde: NFR

	Forskerprosjekt			Totalt		
	Gj.sn 2020-2022	2023	2024	Gj.sn 2020-2022	2023	2024
HF	33	0	17	87	3	17
JUSS	12	0	31	22	0	31
KMD	4	0	0	4	0	0
MED	91	23	68	191	39	76
NT	159	8	107	303	37	457
Museum/andre	4	0	0	12	20	2
PSYK	7	0	0	9	0	0
SV	45	0	22	99	0	90
Totalt	356	31	244	726	98 261	679

Nasjonal uttelling

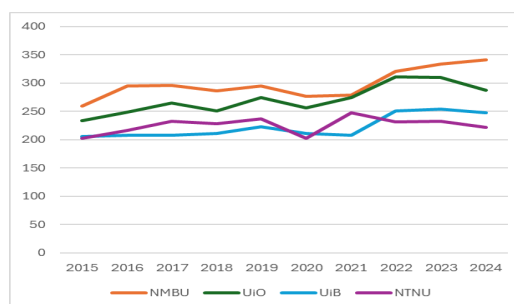
Sammenligninger med de øvrige universitetene viser at UiB kan ha potensiale for økt deltakelse i flere av Forskningsrådets utlysninger. Tabell 3 viser tall for søknadsaktivitet og tilslag i NFR, for de største universitetene i perioden 2021-2023 (søknadsstatistikk for 2024 foreligger ikke). UiB er konsistent på et nivå mellom UiO og NTNU. Hver ansatt søker mindre enn UiO-ansatte, men mer enn NTNU, og oppnår færre prosjekt enn UiO men flere enn NTNU. Suksessraten er også lavere enn UiO, men høyere enn NTNU.

Tabell 3 Søknader og gjennomslag forskningsrådet 2021-2023, UiB, UiO, NTNU . Kilde: NFR

	Søknad			Tilslag			Suksessrate		
	UiB	UiO	NTNU	UiB	UiO	NTNU	UiB	UiO	NTNU
Forskerprosjekt	638	1136	851	68	147	60	11 %	13 %	7 %
Tematiske utlysninger	155	209	218	18	35	18	12 %	17 %	8 %
FRIPRO	483	927	633	50	112	42	10 %	12 %	7 %
Sentre/infrastruktur	30	44	36	9	11	9	30 %	25 %	25 %
Kompetanse/samarbeid	50	61	195	14	11	39	28 %	18 %	20 %
Koordinering, annet	102	167	216	58	98	117	57 %	59 %	54 %
Innovasjon/kommersialisering	5	19	16	4	6	5	80 %	32 %	31 %
Totalt	825	1427	1314	153	273	230	19 %	19 %	18 %
Per 100 årsverk	17,9	19,5	16,7	3,3	3,7	2,9			

Figur 8 viser de største mottakerne av forskningsrådsfinansiering i UH-sektoren, målt i forhold til institusjonsstørrelse¹⁰. NMBU er inkludert her som universitetet med høyest andel forskningsrådsfinansiering. UiB hadde i 2024 tredje største uttelling i UH-sektoren i midler per forskerårsverk, ca 15 prosent lavere enn UiO og 30 prosent lavere enn NMBU. NTNU ligger omtrent på nivå med UiB over tid. Med unntak av NMBU har alle de store

institusjonene en viss nedgang i 2024, også i nominelle verdier (ikke justert for inflasjon). Endringene i virkemidler og søknadsrutiner påvirker spesielt universitetene som er mest avhengig av frie forskningsmidler.

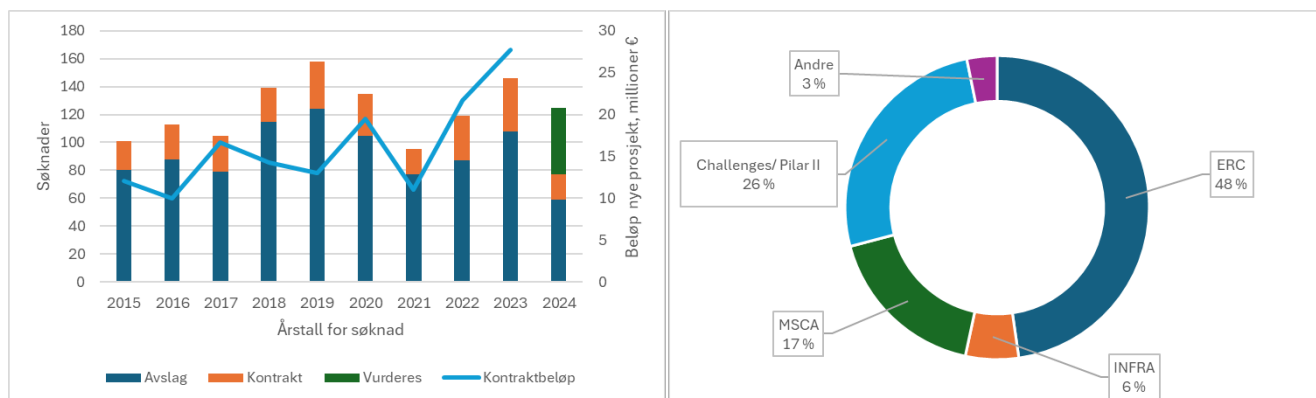


Figur 8 Inntekter fra Forskningsrådet per årsverk i vitenskapelige stillinger. Nominelle kronebeløp. Kilde: DBH

Horisont Europa

En eventuell nedgang i forskningsrådsfinansiert aktivitet på kort sikt, kan kompenseres ved økt deltakelse på andre arenaer. Figur 5 foran viser en jevn økning i EU-finansiert forskning over tid ved UiB, med mer enn doubling av det nominelle tilskuddet til UiB over ti år. Økt deltakelse i EU-finansierte prosjekt har vært en nasjonal politisk prioritering over mange år, og har også vært prioritert av alle de store universitetene, inkludert UiB.

¹⁰ Nøkkeltall fra DBH, <https://dbh-data.dataporten-api.no/Tabeller/bulk-csv?rptNr=750>



Figur 9 Søknader, innvilgede prosjekt og kontraktbeløp, og fordeling av tildelte beløp på virkemidler, Horisont Europa 2015-2024. Kilde: UiB

Søknad til virkemidlene i Horisont-programmet varierer med innretningen på utlysninger og prioriteringer i fagmiljøene. De siste seks årene har det ikke vært en entydig trend mot større deltakelse i søknadsprosessene, men de siste årene har likevel vist en økning i tildelte forskningsmidler. Over en tiårsperiode har ERC stått for en fjerdedel av søknadene og nærmere halvparten av innvilgede forskningsmidler, og søknad til ERC ligger nå på et høyere nivå enn tidligere rammeprogram. Historisk har søknader til mobilitetsprogrammet Marie Skłodowska-Curie Actions (MSCA) utgjort en stor del av søknadene, særlig delen av programmet som retter seg mot personlige postdoktorstipend (MSCA-PF, og Individual Fellowships-ordningen i tidligere rammeprogram). Søknader til MSCA-PF har imidlertid gått betydelig ned siden topppunktet i 2019, og dette er hovedgrunnen til at totaltall for søknad til rammeprogrammene ikke har økt. Flere fakultet har uttrykt skepsis mot deltakelse i dette programmet, på grunn av bekymringer for økonomi i prosjektene. Samtidig har søknad til ERC hatt en stigende tendens. I 2024 sendte UiB 40 søknader til ERC, det er rundt halvparten av søknadene til FRIPRO samme år.

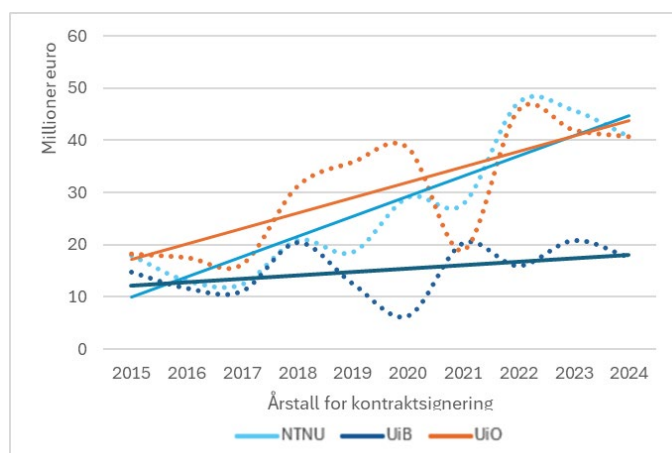
Tabell 4 Aktivitet i Horisont Europa etter fakultet per 27.2.2025. Kilde: UiB

	Søknader	Innvilgede	Innvilgelsesprosent	Beløp, €1000
NT	211	50	24 %	29 025
MED	110	21	19 %	12 543
SV	63	13	20 %	8 200
HF	59	13	21 %	11 999
PSYK	31	3	10 %	1 972
MUSEUM	7	0	0 %	0
JUSS	5	1	20 %	2 000
KMD	5	3	60 %	1 152
Total	494	106	21 %	67 059

Tabell 4 viser at fakultetene følger noenlunde samme mønster for EU-deltakelse som for NFR, med MED og NT som de klart største søkermiljøene. Dette er naturlig ut fra

fordelingen av forskerårsverk ved fakultetene. NT-fakultetet har den klart største andelen innvilgede prosjekt. KMD utmerker seg ved å ha få, men sterke søknader.

Nasjonal uttelling



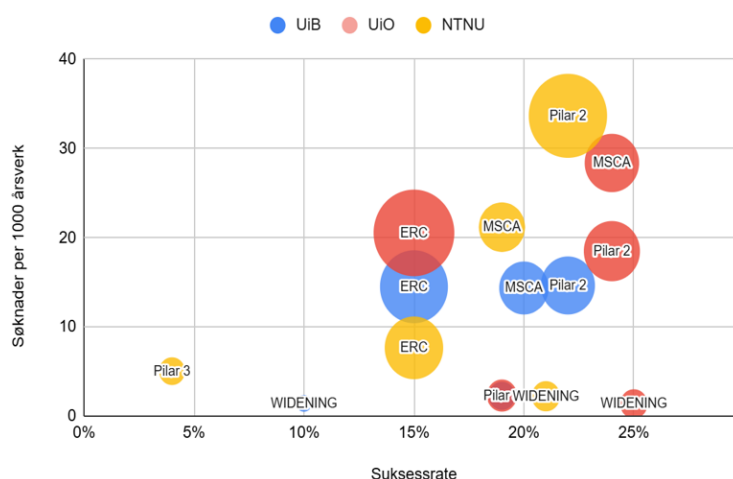
Figur 10 EU-deltakelse, UiO, NTNU, UiB. Totalt innvilget beløp til nye prosjekt 2015-2024 (årstall for kontraktsignering). Kilde: Cordis

Figur 10 viser at UiB skiller seg fra de øvrige norske toppuniversitetene ved å ha hatt noe lavere vekst i deltakelse og økonomisk uttelling fra EUs rammeprogram over tid. Tall fra forskningsrådet viser at UiB midtveis i Horisont Europa-rammeprogrammet her sendt 50 søknader per 1000 årsverk i faglige stillinger (forsker, førsteamanuensis, professor, postdoktor), mot 73 fra UiO og 71 fra NTNU. Dersom fagmiljøene har behov for sterkere

forskningsfinansiering, er det grunn til å se hen til hvordan UiO og NTNU har skapt rom for større deltakelse i EUs rammeprogram. Samtidig er det god grunn til å ta lærdom av kvalitetsarbeidet med søknadsskriving som har vært gjort i fagmiljøer med suksess i vår egen institusjon.

Bakgrunnstallene viser klare forskjeller i profil mellom universitetene. Mens UiO har hatt betydelig gjennomslag i ERC, har NTNU hatt tilsvarende stort gjennomslag i utfordringsdrevne programmer (pilar 2 i horisont Europa. Felles for UiO og NTNU er den sterke satsingen på rekruttering gjennom MSCA-PF. I EUs prosjektdatabase (Cordis) er UiO registrert med 56 slike

stipend i løpet av rammeprogrammet, NTNU 31 og UiB 11 (signerte kontrakter registrert av Cordis ved utgangen av februar 2025). UiB har vært mer aktiv i konkurransen om doktorgradsnettverk (MSCA DN) med 19 slike prosjekt registrert i Cordis, men her deltar



Figur 11 Søknad og gjennomslag i Horisont Europa - UiB, UiO, NTNU. Kilde: NFR, DBH

UiO i 73 og NTNU i 57. Også universitetet i Tromsø er markert mer aktiv i disse programmene.

UiBs søknader har suksessrate på 22 %, på linje med UiO og over NTNU (19 %). UiB sender med andre ord betydelig færre, men svært gode søknader, særlig sammenliknet med NTNU som har hatt den sterkeste veksten i EU-finansiert virksomhet.

Innledningsvis ble det referert til flere nylige rapporter som peker på behov for å øke satsingen på grunnleggende og banebrytende forskning i Europa. Universitetene er sentrale i å utvikle og dele ny kunnskap og kompetanse. Som breddeuniversitet kan UiB spille en viktig rolle i å forme morgendagens samfunn. Gitt utviklingen i nasjonale rammevilkår er UiB avhengig av å sikre større og bredere økonomisk grunnlag både for å opprettholde dagens nivå, men særlig for å løfte flere fagmiljøer til et ledende internasjonalt nivå. Da er økt og bedre deltakelse i konkurransearenaer ikke til å unngå. Erfaringer fra øvrige norske universitet tilsier at det kan være potensiale for økt deltakelse i EUs rammeprogram.

Drivkrefter i BOA-arbeidet. Innsikter fra UiB FRAM.

UiBs rammer for kvalitet i forskning

Målet med styrket eksternfinansiering er å skape økonomiske betingelser som gjør det mulig for fagmiljøene å nå høye ambisjoner for det vitenskapelige arbeidet. På konkurransearenaer for forskningsmidler er høy kvalitet i forskning og prosjektforslag en forutsetning for å nå opp. Prosjektet FRAM – rammer for kvalitet ved UiB, evaluerte rammene for forskningskvalitet ved UiB i 2021 (styresak [74/21](#) og [UiBs nettsider](#)). Prosjektet fokuserte både på ansattes og faglig ledelses erfaringer og vurderinger. Analysefirmaet Ideas2evidence gjennomførte datainnsamling og sammenstilte resultatene fra de empiriske undersøkelsene¹¹. Rapportene fra prosjektet viser variasjoner i utfordringsbildet ved ulike enheter og kan gi pekepinn på mulige retninger for fagmiljøene.

¹¹ Ryssevik m. flere (2021): Rammer for kvalitet - Undersøkelse om rammebetingelser for kvalitet i forskning ved UiB. Ideas2Evidence rapport 2:2021

Instituttledernes vurderinger

I undersøkelsen ble lederne for alle instituttene ved universitetet bedt om å angi styrker, svakheter, muligheter og trusler for forskningen ved eget institutt. Svarene illustrerer både fellestrekk og forskjeller mellom enhetene. Et klart flertall pekte på kompetente og motiverte ansatte som en styrke, mens fagmiljø og kultur ble vurdert som en svakhet og en styrke av like mange. Ekstern finansiering, økonomiske betingelser og økt konkurranse utgjorde en trusselvurdering for et flertall, som reflekterer utviklingen vis til i avsnittene foran.

Tabell 5 UiB FRAM - instituttledernes vurderinger

Styrker	Svakheter
Kompetente og motiverte ansatte Fagmiljø/kultur Forskningens relevans, kvalitet og bredde	Tidspress Fagmiljø/kultur Begrensede ressurser
Forskningens relevans Samarbeid og nettverk Finansieringskilder	Begrensede muligheter for eksternfinansiering Dårligere økonomiske betingelser Økt konkurranse
Muligheter	Trusler

Instituttlederne ble også spurt om instituttet hadde egne strategiske mål for forskning. Hele 28 av 33 institutter oppga at de hadde dette. Det hyppigst forekommende målet var å styrke eksternfinansiering og øke antall søknader. På spørsmål om instituttene hadde lokale tiltak for å fremme forskning av høy kvalitet, kom det fram eksempler som; *«bedre informasjonsflyt om muligheter til å søke om eksternfinansiering, seminarer og workshops om søknadsskriving, arbeid med å fremme en delings- og samarbeidskultur rundt søknader, og at arbeid med å utvikle søknader skal bli prioritert»*. Alle fakulteter er representert blant instituttene som trekker frem tiltak i denne kategorien¹².

Undersøkelsen bekrefter dermed at ekstern finansiering er en prioritet ved mange institutt. Nesten halvparten hadde strategiske tiltak for dette, men det tilsier også at en stor del *ikke* har det.

Rammer som påvirker instituttens resultat

Hva må til for at instituttene skal oppnå gode resultat innen forskning? I FRAM-prosjektet ble det også gjennomført en spørreundersøkelse, der nærmere halvparten av alle universitetets faglige ansatte svarte. UiBs ansatte ga mest positive vurderinger av fagmiljøenes faglige ambisjoner, forskningsetikk og akademisk frihet som rammer for kvalitet. De minst positive vurderingene gjaldt tid til forskning og økonomiske ressurser. Fagmiljøenes vurderinger ble sammenstilt med instituttens forskningsresultater, i form av nivå på ekstern finansiering og vitenskapelig publisering (publikasjonspoeng)¹³.

¹² Ibid, s 32

¹³ Ibid, s. 62

Analysene viser at de faktorene som samvarierer mest både med gjennomslag i forskningsfinansiering og publisering, er søknadskapasitet og fagmiljøets ambisjoner. Det er naturlig at søknadskapasitet spiller en stor rolle for gjennomslag i ekstern finansiering, og også at høye målsetninger i fagmiljøene henger sammen med deltakelse i søknadsprosesser og resultater i form av publisering.

Også intern kultur spiller en sentral rolle, og er sterkt korrelert med gjennomslag i ekstern finansiering på instituttnivå. Intern kultur har mer å si enn forskningsstøtte og forskningstid.

Tabell 6 Holdningsdimensjoner (vurdering av rammer) som henger sammen med nivå av ekstern finansiering og publisering på instituttnivå. Det juridiske fakultet er utelatt fra korrelasjonsanalysene fordi det ikke har institutter. Uthevet skrift indikerer signifikans med $p \leq 0,05$, kursiv $p \leq 0,10$. Kilde: Ideas2evidence, UiB FRAM ku

Ekstern finansiering		Vitenskapelig publisering	
Rammer	Korrelasjon	Rammer	Korrelasjon
Søknadskapasitet	0,603	Faglige ambisjoner	0,451
Faglige ambisjoner	0,589	Søknadskapasitet	0,451
Intern kultur	0,585	Forskningsstøttefunksjoner	<i>0,401</i>
Forskningsstøttefunksjoner	0,524	Økonomiske rammer	<i>0,384</i>
Forskningstid	0,491		
Akademisk frihet	<i>0,400</i>		

Intern kultur er i datamodellen basert på scorer på vurdering av samhandling mellom kollegaer, møteplasser, delingskultur og samarbeid, mangfold og faglig debatt. Det å skape gode kollegiale miljø og ha en kultur for samhandling, deling og faglige diskusjoner ser altså ut til å ha en direkte påvirkning på instituttenes gjennomslag i eksterne konkurransearenaer.

Undersøkelsen spurte også om hvilke områder fagmiljøene mente det var størst behov for endring ved UiB. Mens forskningstid, økonomi og ressurser var de enkeltfaktorene som flest pekte på, ga også en fjerdedel uttrykk for behov for endring i fagmiljø og intern kultur. Her trekker forskerne fram behov for møteplasser og arenaer for akademiske samtaler, samt generasjonsproblematikk særlig med hensyn på hvordan unge forskere blir integrert i fagmiljøene.

Forskningsstøtte har også tydelig sammenheng med ekstern finansiering og publisering. Dette dreier seg om tilgang til forskningsinfrastruktur, teknisk støtte og støtte i drift av prosjekt. Betydningen av forskningsstøtte går igjen i samtaler i STYRK UIB-prosjektet med fagmiljø som har gjort det sterkt i utlysninger i EU og forskningsrådet. Dette blir nærmere belyst i del 2, 3 og 4 i rapporten. Det er verdt å nevne at forskningsstøtte også er den eneste dimensjonen i UiB FRAM der det er synlige forskjeller mellom stillingsgrupper: analysene viser at professorer og førsteamanuenser vurderer dette mer negativt enn stipendiater og postdoktorer

Forskningstid er den faktoren som nest flest (58 prosent) oppga som behov for endring, og det er også den dimensjonen flest oppfatter som negativ i vurdering av egne rammevilkår. Det er særlig ansatte i delte stillinger som peker på dette.

Forskernes frie kommentarer til spørsmålet knytter seg i stor grad til undervisning. UiB FRAM er fulgt opp i delprosjektet, «FRAMTid», som ser på instituttenes arbeid med å tilrettelegge for mer sammenhengende tid til forskning.

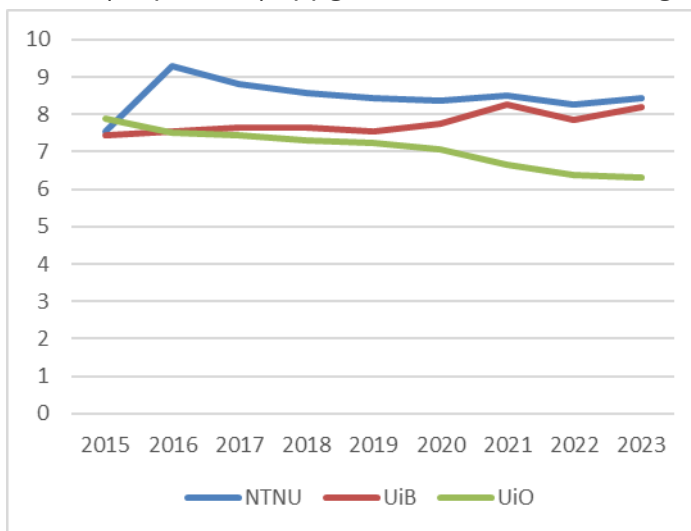
Flere av de involverte instituttene har særlig tatt for seg organisering av undervisning. Sluttrapporten i UiB FRAM-prosjektet pekte på at studenttallet ved UiB hadde økt betydelig over en tiårs periode, uten at faglige årsverk hadde økt tilsvarende. Utviklingen har vedvart etter at FRAM-rapporten ble publisert (våren 2021). Det innebærer at undervisningsoppgavene for den enkelte ansatte faktisk kan ha økt. Økningen i forholdstallet siden 2015 er størst på HF, men også MED, SV og NT har fått flere studenter per faglig ansatt over en tiårsperiode.

Tilsvarende som for undervisning, er administrative funksjoner ofte oppgitt som “tidstyv” fra forskning i forskernes kommentarer til spørsmålet. Mye tid går med til å løse ikke-faglige oppgaver som kunne ivaretas av administrative funksjoner. Særlig gjelder dette ansatte med prosjektlederansvar og andre faglige ledere, og det er stor forskjell mellom ulike typer prosjekt.

Tid til søknadsskriving nevnes i mindre grad som en tidstyv. I Norge finnes det ikke gode tall på dette. I den svenske FoU-statistikken, som gjennomfører tidsbrukundersøkelser som ligner på den norske, anslås det at ca 5 prosent av FoU-tiden går med til søknadsskriving. Ettersom søknadsskriving i større grad er en forutsetning for forskningstid i Sverige, er det ikke klart at dette tallet gir noen god indikasjon for Norge.

Nærmere halvparten ga uttrykk for behov for bedre søknadskompetanse. Fritekstsvaret peker på behov for kurs og workshops særlig rettet mot yngre forskere, administrativ støtte fra forskningsrådgivere, bedre kvalitet i søknadsstøtte, hjelp til å finne informasjon, utlysninger med mer.

FRAM-undersøkelsen dokumenterer forskjeller og likheter i hvordan instituttledelse og ansatte vurderer UiBs rammevilkår. Bekymringer knyttet til konkurransevilkår, økonomi og ekstern finansiering er utbredt både i ledelse og blant ansatte, mens mulighetene for fagmiljøene ligger i høy kompetanse, ambisjoner og faglig nivå. Det strategiske fokuset



Figur 12 Studenter per faglig årsverk, UiB, UiO, NTNU. Kilde: DBH

på forskning varierer på instituttene. Det gjør også intern kultur og miljø, og på et overordnet nivå indikerer undersøkelsen dette som en viktig faktor som påvirker resultater i form av ekstern finansiering, sammen med forhold som motivasjon, støttefunksjoner og tid til forskning. Også i STYRK UiB-prosjektet har dette blitt sentrale tema, som utdypes i arbeidsgruppens og forskermiljøenes innspill.

Del 2: Forskerperspektiver

Sju fakultet, sju forskererfaringer

Til arbeidet med rapporten oppnevnte universitetsledelsen en arbeidsgruppe for å sikre at faglige perspektiv ble retningsgivende for råd om styrket ekstern forskningsfinansiering. Arbeidsgruppen er sammensatt slik at den reflekterer at UiB er et breddeuniversitet der forskning kan være mer eller mindre utstyrskreven og dermed mer eller mindre avhengig av ekstern finansiering. Medlemmer i arbeidsgruppen representerer også fagmiljø med sterke resultat, muliggjort blant annet ved å oppnå finansiering fra flere kilder. Arbeidsgruppen er også sammensatt av aktører som har, og har hatt, ulike roller i organisasjonen. Den samlede erfaringen i arbeidsgruppen har gitt et godt grunnlag for å kunne belyse den kollektive innsatsen som kreves for å oppnå forskningsresultater på høyt faglig nivå.

Arbeidsgruppen har bestått av Ragna Aarli, prodekan, Det juridiske fakultet (leder), Steinar Bøyum, instituttleder, Institutt for filosofi og førstesemesterstudier, Nathalie Reuter, Institutt for Informatikk/kjemisk institutt, direktør Computational Biology Unit (CBU), Marry-Anne Karlsen, Institutt for sosialantropologi, prosjektleder ERC starting grant ANYKNOW, Clive Bramham, Institutt for biomedisin, leder Mohn Center for the Brain.

Arbeidsgruppen har gjennom en serie møter drøftet sentrale problemstillinger knyttet til ekstern forskningsfinansiering, og bidratt ved å dele erfaringer og innsikt rundt bygging av fagmiljø, deltakelse i konkurransearenaer og gjennomføring av prosjekt og sentre. Arbeidsgruppen har blant annet drøftet problemstillinger rundt motivasjon for å delta i søknadsprosesser, om gjennomføring av forskningsprosjekt og fagenhetenes rolle.

To av fakultetene var ikke representert i arbeidsgruppen. Dette gjaldt Det psykologiske fakultet og Fakultet for kunst, musikk og design (KMD). Spørsmålene som la grunnlag for samtalen i arbeidsgruppen er i slutfasen av prosjektet diskutert i et eget møte med professor Elisabeth Flo-Groeneboom, Institutt for klinisk psykologi og professor Viggo Krüger, GAMUT/Griegakademiet. Synspunktene her i del 2 reflekterer dermed forskerperspektiver fra alle de sju fakultetene ved UiB.

De sju forskerne som har bidratt med innsikter har delt egne erfaringer og synspunkter og representerer kun seg selv, ikke det fakultet de er utpekt fra eller av. Nedenfor gjengis det noen hovedpunkter fra diskusjonene. En mer omfattende beskrivelse av den enkelte forskers erfaringer med ekstern finansiering er gjengitt i vedlegg 3.

Motivasjon for søknadsarbeid

Motivasjonen for å arbeide med søknader om ekstern finansiering henger sammen med de grunnleggende behovene forskerne har i sin forskningsaktivitet. Behovene varierer

mellom fagfelt, og behovet for ekstern finansiering er mest fundamentalt i kapitalintensive og utstyrstunge fag innen livsvitenskap, naturvitenskap og teknologi. Innenfor alle fagområder er det likevel behov for finansiering for å styrke forskningskapasiteten, skaffe rekrutteringsstillinger som kan sikre faglig ettervekst, videreutvikle internasjonalt samarbeid og spissing av forskningsinnsats. Forskerne peker generelt på at arbeid med prosjektutvikling for å oppnå ekstern finansiering i seg selv bidrar til økt kvalitet i forskningen.

Motivasjonen for å søke ekstern finansiering er ofte individuell, med et ønske om å skaffe midler til egen forskning og rekrutteringsstillinger. Personlig forskertrang og behov for finansiering for å gjennomføre forskningsideer blir fremhevet som de

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

Elisabeth Flo-Groeneboom

viktigste driverne i søknadsarbeidet blant medlemmene i arbeidsgruppen. Samtidig peker gruppen på at ulike fagtradisjoner og disipliner har ulike syn på betydning av eksternfinansiering. For mange av fagmiljøene innen medisin og naturvitenskap blir finansiering vurdert som en nødvendig forutsetning for å kunne utføre forskning og dette gjør søknadsarbeid til en selvsagt del av arbeidshverdagen. I fagmiljøene innenfor humaniora, samfunnsvitenskap og juss) anses betydningen av eksternfinansiering i noe mindre grad som avgjørende for å få gjennomført forskningsaktiviteten til ansatte i faste stillinger, så lenge det er mulig å frigjøre nok tid til forskning.

Ansatte i midlertidige stillinger har generelt en sterkere motivasjon til å søke ekstern finansiering. Det handler om å sikre egen stilling. Mangel på utsikt til faste stillinger kan føre til tap av motivasjon. Mange institutter har hatt en økning i faste forskerstillinger som det kan være krevende å opprettholde på sikt og som skaper ubalanse i en organisasjon som er tuftet på at vitenskapelig virksomhet har et sammensatt oppdrag knyttet til både forskning og undervisning. Det er pekt på at flere institutter har funnet det nødvendig å styre søknadsaktiviteten for forskere i midlertidige stillinger på en annen måte enn når det gjelder faste ansatte.

En viktig motivasjonsfaktor for å arbeide med søknader om ekstern finansiering handler ellers om teamarbeid, både i søknads- og driftsfase av prosjekter. Finansiering gjør det mulig å knytte rekrutteringsstillinger til prosjektene, og teamarbeid bidrar både til større tankekraft og skaper samhørighet på tvers av stillingskategorier.

«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

Forskergrupper og team som har tydelige mandat om å styrke ekstern finansiering, kan skape en felles kultur som bidrar positivt til utvikling av forskningsideer og prosjektsøknader. Gode samarbeidsarenaer åpner også opp for åpenhet og diskusjoner i

faglige spørsmål, og legger gode rammer for faglige tilbakemeldinger og anerkjennelse. Dette er faktorer som er særlig viktige for yngre forskere.

Mulighet for skjermet forskningstid og fleksibilitet i forhold til andre arbeidsoppgaver i stillingen blir også trukket frem viktige faktorer for å kunne utvikle forskningsideer og utarbeide søknader. Omfanget av undervisningsoppgaver kan enkelte steder fylle hele stillingen. Dette kan gjøre det krevende å finne tid til å utvikle prosjektideer og til å delta på konkurransearenaer som er styrt av frister.

Et gjenkjennelig trekk i flere fagmiljøer er at forskere som er rekruttert internasjonalt, kan ha en annen kultur og lavere terskel for å delta i utlysninger. Slike forskere har ofte også særlig gode forutsetninger for bygge de internasjonale nettverkene som trengs for å være konkurransedyktig.

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

Clive Bramham

Oppmuntring, tilrettelegging og klart uttrykte forventninger om søknadsarbeid ved grunnenheten er også fremhevet som viktig for motivasjonen til å søke. Det ble gitt eksempel på et fagmiljø som arrangerer seminar en til to ganger i året, der unge forskere kan teste ideer for erfarne forskere. Ved ett institutt forventes det at alle forskergrupper skal være aktive innen søknadsarbeid, og forskergruppeledere har ansvar for å levere planer for hvem som skal søke hva over en treårs periode.

Gjennomføring av prosjekter kan være krevende. I arbeidsgruppens diskusjoner ble det pekt på at oppgaver knyttet til gjennomføringen av et prosjekt, faktisk kan være demotiverende for nye initiativ. Begrunnelsen for dette er at prosjektledelse ofte medfører betydelig administrativt merarbeid ut over selve forskningsprosessen. Særlig i samarbeidsprosjekter (eksempelvis EU pilar 2) kan den administrative byrden være stor og belastende for prosjektleder. God administrativ støtte kan veie opp for dette. Samtlige fagmiljøer fremhever betydningen av å ha tilgjengelige forskningsrådgivere, HR og prosjektøkonomer for å opprettholde motivasjonen til å søke om og drifte nye prosjekter.

«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

Det er også pekt på at lav suksessrate kan virke demotiverende, særlig i fagmiljøer som ikke har etablert en god kultur for læring av avslag og gjenbruk av søknader. I kapitalintensive disipliner er det dessuten påpekt at Forskningsrådets utlysninger har for lave støttebeløp til å være motiverende. Satsene har vært uendret over en lengre periode, samtidig som beløpet skal dekke flere utgifter, bl.a. til infrastruktur, som kan være gratis dersom en ikke har ekstern finansiering.

Forskningsrådets nye rutiner med karanteneordning og løpende frister i FRIPRO er trukket fram som hemmende for fremdriften i søknadsarbeidet: en blir redd for at søknader ikke holder tilstrekkelig mål, og mangel på frister gjør at en trekker ut arbeidet med søknadene.

Søknadskultur og støtte

Arbeid med utvikling av prosjektforslag og deltakelse i konkurransearenaer er generelt sett på som en naturlig og forventet del av det kollegiale forskningsarbeidet. I hvilken grad selve søknadsarbeidet er et kollektivt eller individuelt ansvar, varierer likevel mellom fagmiljø og søknadstyper.

«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

Sentersøknader er avhengig av at det arbeides i større grupper. Kvaliteten på søknaden vil i slike tilfeller gjerne avspeile om de kollektive forutsetningene for å realisere prosjektideen er til stede.

FRIPRO-søknader og ERC-søknader blir ofte drevet frem på mer individuell basis. Ved ERC- og andre EU-søknader er det vanlig å få bistand, og forskningsrådgivere blir trukket fram som sentrale ressurser av flere. Erfaring med å kjøpe tjenester varierer. Hjelp med språk, sjargong og særlige krav i søknadene (eksempelvis beskrivelser av impact/virkninger) er eksempler på områder hvor forskningsrådgivere eller andre kan bidra. Noen fakultet arrangerer søknadsseminar der søkere utvikler prosjektforslag sammen, noe som gjør oppgaven mer kollektiv og gjerne oppfattes som mer attraktiv.

Forskningsstøtten oppfattes jevnt over som god. På fakultetene med størst omfang av ekstern finansiering gir forskerne imidlertid uttrykk for at det er behov for forskningsrådgivere på alle institutter for å ivareta tilstrekkelig fagnær støtte.

På flere fakultet er det praksis at nye finansierte prosjekter arrangerer oppstartmøter med alle interessenter. Det blir ansett som viktig med god støtte fra økonomi- og HR-gjennom hele driftsfasen av et prosjekt.

Læring av avslag

Forskerne er samstemte i at avslag er en naturlig del av arbeidet for ekstern finansiering og at det er viktig å lære av avslagene. Det å ha en kultur for å arbeide med avslag, lære av tilbakemeldinger og ikke miste motivasjonen til å videreutvikle prosjektidéen, blir fremhevet som sentralt for å lykkes.

Ved avslag går enkelte forskergrupper gjennom evalueringene for å justere og forbedre videre arbeid med prosjektforslag. Åpenhet om avslag og en felles mentalitet om at det

er en del av spillet, bidrar til å redusere følelsen av personlig nederlag. Det er også viktig å ha støtte fra kolleger og ledere, som kan oppmuntre til å prøve igjen og bidra til å utvikle nye ideer. Håndtering av avslag er en viktig del av kulturbygging og utvikling for kvalitet, og det er viktig å skape en kultur for å utvikle nye ideer selv om man får et nederlag.

Egen deltakelse i vurderingspanel er trukket fram som en særlig verdifull erfaring, da det gir førstehånds innsikt i hvordan søknader blir behandlet og hva evaluatorene reagerer på. Erfaringer med dette blir i noen fagmiljø delt i søkerseminaret.

Frikjøp og belønningstiltak

Frikjøp benyttes som virkemiddel ved de fleste fakultet, og ved mange institutt, men i svært varierende grad, og med ulike kriterier. Det er ingen felles regler rundt frikjøp på universitetsnivå, og mange institutter unngår frikjøp helt eller delvis, ut over forskningsterminer, se kapittel 1. Andre steder er regler om frikjøp standardisert slik at det er etablert faste satser for frikjøp av undervisningstimer for ulike søknadstyper.

Ikke alle forskere er interessert i fullt frikjøp, selv om instituttene tilbyr det. Det ble kommentert at en heller ville hatt frikjøp fra administrative oppgaver enn fra undervisning, dersom dette var mulig.

Rekrutteringsstillinger kan også benyttes som belønningstiltak og være knyttet til frikjøp. Et fakultet gir eksempelvis frikjøp bare til finansierte prosjekt der rekrutteringsstillinger inngår. Noen steder gir fakultetene basisfinansierte rekrutteringsstillinger til finansierte prosjekt. Andre steder er det instituttene som allokere rekrutteringsstillinger som belønningstiltak. På grunn av at det totale støttebeløpet i FRIPRO og tematiske forskerprosjekt-utlysninger har stått stille de siste seks årene, er verdien av finansieringen redusert. Det er eksempler på at slike ordninger er faset ut for forskerprosjekt.

Til ERC gir flere miljø undervisningsfri i søknadsfasen, eksempelvis semesteret før fristen eller godskriver søknadsarbeidet som undervisningstimer i fakultetets regnskap. Flere fakultet har også ordninger for fast ansettelse knyttet til ERC-finansiering. Et annet belønningstiltak som benyttes er muligheten for å etablere et eget undervisningsemne/ forskningsseminar på masternivå knyttet til prosjektets tema.

«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

Variable søknadsmuligheter

Det blir pekt på at det innen enkelte fagfelt sjelden er utlysninger som treffer fagfeltet. Mulighetene for å søke om ekstern finansiering vil da knytte seg til grunnforskningsprogrammer som FRIPRO og ERC der det er vanskelig å nå frem. Det er en kjensgjerning at mulighetene til å oppnå eksterne forskningsmidler til enhver tid vil variere med fagområde og at noen fagmiljøer har færre søkemuligheter enn andre. Samtidig er det erfaringer i organisasjonen med at det er mulig å

påvirke hvilken forskning som etterspørres gjennom innspill i høringsprosesser til porteføljeplaner og utlysninger. Det kan være tidkrevende å få forklart hvorfor og hvordan kunnskapsutviklingen innenfor et bestemt fagfelt faktisk kan være av betydning for å forstå fenomener og utviklingstrekk som eksterne forskningsmidler kanaliseres mot å løse. For breddeuniversitetene er det likevel en viktig oppgave å arbeide nettopp for dette.

“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

Del 3: Søknadsarbeid ved UiB og andre institusjoner

Hvordan tilrettelegger institusjoner, fakultet og institutter for prosjektutvikling og gjennomslag i utlysninger? I det følgende vil vi vise eksempler på organisering og virkemiddel internt på UiB, og også illustrere hvordan arbeid med ekstern finansiering gjøres på ulike nivå ved de mest forskningsintensive breddeuniversitetene i Norge, samt ved universitetene i Göteborg og Aarhus. Göteborg og Aarhus ble valgt som eksempler på gode nordiske breddeuniversiteter fordi de på mange måter er i en lik situasjon som UiB, ved at de er lokalisert i landets nest største by og konkurrerer med større universiteter nasjonalt.

Støtte til søknadsarbeid ved UiB

Ved UiB er støtten til eksternfinansiert virksomhet organisert på flere nivå. Den sentrale Forsknings- og innovasjonsavdelingen (FIA) gir søknadsstøtte til forskere som søker midler fra EUs programmer og Forskningsrådets senterordninger¹⁴ samt forskningsinfrastruktur. Støtte til andre virkemidler følges som hovedregel opp fra fakultet og institutt. Ikke alle grunnenhetene har egne forskningsrådgivere, og FIA bistår fakultetene etter behov og kapasitet. Prosjektøkonomer bidrar med budsjettering i søknadene, og gir bistand til prosjektledere i driftsfasen. Ved noen fakultet er prosjektøkonomene tilsatt på fakultetsnivå, mens ved andre er de ved instituttene. Administrasjonssjefer og HR-rådgivere har også roller inn i søknad og drift av prosjekter. Det sentrale BOA-teamet¹⁵ tilbyr kurs og kompetanseheving til fagnært støtteapparat og forskere. Ved store, institusjonelle søknadsprosesser sørger BOA-teamet for at fagnært personell er oppdatert på alle aspekter av utlysningene, slik at de kan rådgi og støtte forskerne i søknadene. UiB er det eneste universitet nasjonalt som har opprettet et sentralt BOA-team med medlemmer fra alle de sentraladministrative avdelingene.

Grunnenhetenes rolle

Organisering av forskningsarbeidet

Organiseringen av forskningsarbeidet varierer mellom fakulteter og mellom institutter på de ulike fakultetene. De fleste fakultetene og mange institutter er organisert i forskergrupper og eventuelt videre i laboratorier og undergrupper. I tillegg til å organisere den faglige virksomheten kan forskergruppene ha en viktig sosial funksjon, spesielt for

¹⁴ Sentre for fremragende forskning (SFF), Sentre for forskningsdrevet innovasjon (SFI), Sentre for kunstig intelligens (KI).

¹⁵ BOA-teamet er en forskningsadministrativ matrise med medlemmer fra FIA, Økonomiavdelingen, HR-avdelingen, Kommunikasjonsavdelingen, Universitetsbiblioteket, IT-avdelingen, Studieveilingen og Eiendomsavdelingen. Temaet koordineres av BOA-teamleder fra FIA.

stipendiater og postdoktorer. Forskergruppene fungerer imidlertid ulikt, og forskning og arbeid med prosjektutvikling og søknader krever ofte individuelle drivere.

Mange institutter har jobbet systematisk med å øke deltakelsen i konkurransearenaer for ekstern finansiering. Dette inkluderer å utarbeide oversikter over mulige søkere og å motivere yngre forskere og internasjonalt rekrutterte til å delta i søknadsprosesser. Tre eksempler på dette er Institutt for global helse og samfunnsmedisin (IGS), Geofysisk institutt og Institutt for filosofi og førstesemesterstudier. Det redegjøres nærmere for de gode praksisene som er utviklet ved disse instituttene nedenfor.

God praksis 1: Institutt for global helse og samfunnsmedisin (IGS)

Ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin (IGS) er eksternfinansiering en kjerneoppgave og er over tid blitt en integrert del av forskningsaktiviteten. Alle prosjekter skal bidra til fellesskapet, og prosjektene inngår i en langsiktig plan for å styrke fagmiljøene. Om lag 20% av forskerne bidrar til 80% av de eksterne inntektene, og det arbeides strategisk med å øke søknadsvolumet og mobilisere i bredden av fagmiljøene. Instituttet har utviklet en struktur der forskningsrådgiver i samråd med instituttleder kartlegger relevante utlysninger og aktivt oppsøker forskere som har en profil som treffer utlysningen. Instituttet har valgt denne proaktive tilnærmingen i stedet for å sende informasjon om alle typer utlysninger bredt ut til forskerne. Ingen prosjektsøknader blir sendt uten at risiko- og økonomiske parametere i prosjektet er kartlagt i en sjekkliste sammen med prosjektøkonom, og gjennomgått og godkjent av instituttleder. Instituttet legger vekt på å ha god administrativ kapasitet til å støtte opp i eksternfinansierte prosjekter. Individuell søknadsrådgivning bidrar til høyere kvalitet på søknadene. Instituttet arrangeres søknadsskriveseminar for tidlig karriere forskere. Prosjektøkonomene er i hovedsak finansiert av eksternfinansierte midler. Siden stillingene er faste, er instituttet avhengig av at volumet på BOA opprettholdes for å kunne videreføre stillingene.

God praksis 2: Geofysisk institutt

Et annet eksempel på et fagmiljø som over lengre tid har bygget opp en sterk og strategisk søknadskultur er Geofysisk institutt. Instituttleder og forskningsrådgiver legger ved dette instituttet langsiktige og strategiske planer to til fire år fram i tid om hvilke program og utlysninger som er relevante for de ulike forskerne å søke på. Instituttleder oppfordrer aktivt forskerne til å søke, og forskningsrådgiver følger opp kandidatene med søknadsstøtte, utvikling av prosjektidé og kvalitetskontroll.

God praksis 3: Institutt for filosofi og førstesemesterstudier

Instituttet har de siste årene jobbet systematisk med å øke deltakelse i konkurransearenaer for ekstern finansiering. Instituttet utarbeider oversikter over hvem som kan være aktuelle for søknader i et treårsperspektiv. Yngre forskere, og

internasjonalt rekrutterte, er særlig aktive i søknadsprosesser, mens det kan være mer utfordrende å få de mest meritterte forskerne til å sette av tid til eksternfinansierte søknader.

Store variasjoner

Det er også andre institutt ved UiB som har kommet langt i langsiktig og strategisk mobilisering av forskere til eksternfinansiering slik som de to nevnte instituttene ovenfor. Det er også mange som, av ulike grunner, har mindre erfaring med eksterne prosjekter eller har en mindre strategisk tilnærming til spørsmålet om hvordan eksterne forskningsmidler kan benyttes til å øke forskningskapasitet på lenger sikt.

Noen fakulteter og institutter er særlig undervisningstunge slik at deltakelsen på konkurransearenaer for eksterne forskningsmidler er liten. Dette gjør det mindre naturlig å diskutere prosjektfinansiering på fellessamlinger og lignende arenaer. Det blir påpekt at undervisningen og studieprogrammene jevnlig blir diskutert, mens forskning og forskningsresultat gjerne i mindre grad er tema på felles møteplasser

Atter andre fagmiljøer har en så stor andel av driftsbudsjettet finansiert av BOA-midler at oppmerksomheten om prosjektfinansieringen for å kunne opprettholde og videreføre ansettelsesforhold er stort. Den langsiktige planleggingen kan by på særlige utfordringer. Det er et behov for at institutt og fakultet i større grad blir i stand til å drive porteføljestyling av den eksternt finansierte virksomheten.

Basert på ønske om å styrke den eksternt finansierte virksomheten, er det eksempelvis satt i gang et arbeid ved Institutt for geovitenskap. I likhet med Institutt for global helse og samfunnsmedisin (IGS) omtalt ovenfor, opplever også Institutt for geovitenskap at det er en mindre andel ansatte som står for en stor prosentandel av de eksterne inntektene. Instituttet har mål om at søknadsaktiviteten skal øke i bredden blant forskerne. Arbeidet inngår som en del av oppfølging av FRAM-arbeidet ved UiB. I overkant av 20 forskere fra bredden av instituttet er intervjuet om deres personlige erfaringer med eksternfinansiert forskning. De foreløpige resultatene identifiserer blant annet at ulike kulturelle faktorer fremmer og hemmer søknadsaktivitet. Resultatene skal presenteres i et instituttseminar i midten av mars 2025.

Søknadsarbeid ved andre norske universitet

UiBs forskere konkurrerer på søknadsarenaer som har fått deltakere fra en rekke nye universiteter. Som vist i del 1 plasserer UiB seg mellom UiO og NTNU når det gjelder total aktivitet mot NFR i perioden 2021-2023, men har lavere deltakelse og uttelling fra EUs rammeprogram i samme periode. Samtidig skiller UiB og UiO seg spesielt ut i det nasjonale UH-landskapet med en større vekt på grunnforskning, og mindre vekt på anvendt forskning og utvikling. I vurderingen av hvilke tiltak som kan være tjenlige for å styrke arbeidet med eksternfinansiert forskning, har det vært nærliggende å henvende

seg til UiO og NTNU. Prosjektet har gjennomført samtaler med den sentrale forskningsadministrative ledelsen ved Universitetet i Oslo (UiO) og ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU). Det er også gjennomført intervjuer med flere enheter som er kjent for god praksis for arbeid med eksterntfinansiert forskning ved disse institusjonene. Nedenfor redegjør vi for hvordan disse enhetene har organisert seg med støtteordninger for forskere som vil søke eksterne prosjekter og arbeidet strategisk for å oppnå en styrket posisjon på søknadsarenaen.

Universitetet i Oslo

UiO har bygget opp en modell der den fagnære søknadsstøtten er lagt til fakultetene og instituttene, mens den sentrale Forsknings- og innovasjonsadministrasjonen (FIADM) har et overordnet ansvar for sentrale forskningsadministrative tjenester. Den forskningsadministrative støtten er organisert i nettverket FANE-UiO. Den består av forskningskontaktene ved fakultetene, sentrene og museene, og koordineres av FIADM. Alle fakultetene har også lokale forskningsadministrative nettverk. Disse fungerer som samarbeidsnettverk for alle som har oppgaver knyttet til forskningsadministrasjon ved fakultetene.

UiO er medlem av The Guild, som består av 22 forskningsintensive medlemsinstitusjoner fra 16 ulike land <https://www.the-guild.eu/> UiO har satt i gang en pilot som skal 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://www.accessspecialistresearchfunding.com/). NTNU har hatt en lisens på dette i flere år. Flere av medlemsinstitusjonene i The Guild har medlemskap i Research Connect på fakultetsnivå.

Flere av fagmiljøene ved UiO har over tid bygget opp en sterk kultur for excellence, mens det fortsatt er potensiale innenfor de utfordringsdrevne virkemidler i Horizon Europe. UiO gjennomfører årlige, bilaterale møter med fakultetene om forskningsvirksomheten ved enhetene. I likhet med UiB legger UiO stor vekt på forskning i utviklingsavtalen med KD. UiO har videreført dette formatet til fakultetsnivå slik at fakultetene utarbeider egne utviklingsavtaler med universitetsledelsen. Avtalene tar hensyn til fakultetenes egne premisser, men fakultetene bes også å ta hensyn til universitetets strategi og utviklingsavtale med KD. Avtalene danner grunnlag for ledelsesdialog med fakultetene.

HF- og SV-fakultetene ved UiO kan vise til sterke resultat innen sine fagfelt, særlig innen excellence-pilaren i EU-finansiert forskning. Fakultetene har egne forskningsseksjoner. Den faglige ledelsen ved alle instituttene har egne forskningsledere. Arbeidsgruppen har derfor kartlagt arbeidet med forskningsfinansiering ved disse to fakultetene nærmere.

Ved HF-fakultetet har alle instituttene en eller flere forskningsrådgivere, som arbeider sammen med forskningslederne om å mobilisere søkere til eksterntfinansiering.

Forskningsrådgiverne bistår søkerne i søknadsprosesser. Rundt 2016 ble det tilsatt en EU-rådgiver på fakultetet. Stillingen ligger fortsatt på fakultetet. Det ble samtidig utviklet et karriereløpsprogram for unge, lovende forskere. Programmet trekkes fram som en vesentlig faktor i oppbygningen av en kultur for eksternfinansiering. Programmet er avviklet nå. Forskningsrådgiverne på instituttene bistår både i pre- og post-awardfasen av prosjekter. Noen er ansatt direkte på prosjektene. Fakultetet opplever selv å være på et annet nivå nå enn for ca 10 år tilbake, og fremhever at det målrettede arbeidet med å identifisere og mobilisere kandidater til ulike prosjekter går naturlig av seg selv. Alle instituttene har forskningsledere, som har ansvaret for den strategiske mobiliseringen av søkere. Forskningsrådgiverne bistår sammen med forskningslederne i dette arbeidet. Nærhet til forskerne oppgis som et suksesskriterium i dette arbeidet.

Fakultetet oppgir at det i større grad rekrutterer internasjonalt sammenlignet med få år tilbake. Dette har bidratt til høyere kompetanse på fakultetet, som i neste ledd utvikler sterke forskningsmiljø som tiltrekker gode kandidater.

Fakultetet har over tid gjort det godt på FRIPRO, og FRIPRO har blitt sett på som selve grunnfjellet i den eksternfinansierte virksomheten. Unge forskertalenter under FRIPRO utgjør halvparten av tilslagene ved fakultetet. Fakultetet har også hatt god uttelling på Marie Skłodowska-Curie Actions - Postdoctoral Fellowships (MSCA-PF). Flere unge talenter springer ut fra MSCA-PF. Fakultetet opplever ikke at tilskuddsordningen fra EU er til hinder for å søke MSCA. HF har jobbet langsiktig med dette virkemiddelet og sett på det som en god rekrutteringsbase til både unge forskertalenter og ERC. Etter at Forskningsrådet innførte løpende søknadsfrister til FRIPRO, har HF sett en nedgang i søknadstall. Dette monitoreres fortløpende, og fakultetet mener det er for tidlig å trekke bastante konklusjoner. Flere av instituttene ved HF har innført interne søknadsfrister.

Prosjektøkonomene er plassert på fakultetsnivå, og drifter hvert sitt institutt. Disse bistår i driftsfasen av prosjektene. Per i dag er det ikke noen deling eller samordning av fakultetsøkonomer på tvers av instituttene.

HF har innført noen insentivordninger knyttet til ERC. For hvert oppnådd ERC blir det allokert en stipendiat.

SV-fakultetet ved UiO har over tid oppnådd høy suksess på ERC. Fakultetet rekrutterte rundt 2016 en EU-rådgiver for å mobilisere og intensivere søknadsvolumet til ERC. Dette var en ny stilling og fakultetet peker selv på at dette har vært et suksesskriterium for å bygge en kultur for ERC. ERC-prosjektledere brukes som gode ambassadører internt. Avslag følges opp med lokal ledelse og oppfølging fra lokale forskningsrådgivere.

Som ved HF-fakultetet har hvert institutt en eller flere forskningsrådgivere. Sammen med nestleder for forskning mobiliserer de søkere til utlysninger og støtter i prosjektsøknader. Støtte i driftsfasen gis lokalt fra instituttene. Forskningsrådgivere på instituttnivå og fakultetsnivå samarbeider om søknadsstøtte ut fra behov.

Søknadstallene til FRIPRO er redusert etter Forskningsrådets omlegging til løpende frister, og fakultetet teller for tiden flere søkere til ERC enn til FRIPRO. Tallene monitoreres jevnlig, og fakultetet følger med på utviklingen. Fakultetet ser på ulike ordninger for hvordan man kan følge prosjekter i driftsfasen, og et opplegg som er under vurdering er blant annet å samle ERC-prosjektledere i et eget forum der man kan dele erfaringer på tvers. Fakultetet har øremerket en lokal pott til såkornsmidler.

Søknader til MSCA-PF har ligget på ca. 10-15 pr år. Interessen har blitt mindre i år etter ny UH-lov som blant annet medfører at man må ansatte stipendmottakere i forskerstillinger heller enn i postdoktor-stillinger.

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Ved **NTNU** er den forskningsadministrative støtten samlet i den sentrale avdelingen for forskning, innovasjon og eksterne relasjoner (FIE). FIE koordinerer og utvikler støttetjenester for forskning og innovasjon for ansatte og studenter, f.eks. Horizon Europe. Det utformes sentrale prosesser rundt store initiativ som SFF, SFI mm, men hovedstøtten i søknadsprosesser gis lokalt. Et eksempel er støtte til ERC-søkere som gis fra fakultetene. Mobilisering av fagmiljøene er et uttalt lederansvar, og alle institutter har en nestleder for forskning. Det gjennomføres årlige dialogmøter om forskning med fakultetene, og det utarbeides årlige kvalitetsmeldinger for forskning. Alle fakultet skal lage strategiske planer for ERC-søknader på kort og lang sikt, og skal oppdateres årlig. NTNU har utviklet en internasjonal utviklingsplan for 2022-2025, og et av utviklingsmålene er å øke utnyttelsen av EUs virkemidler for forskning, innovasjon og utdanning. NTNU har som mål å doble sin portefølje av ERC sammenlignet med forrige rammeprogram. Videre har det mål om å være blant de 20 universitetene i Horisont Europa, og *det* universitetet i Norge som gjør det best i tildeling fra prosjekter i Pilar II (globale utfordringer og konkurransedyktig næringsliv.).

Prosjektene støttes lokalt i driftsfasen. Arbeidsgruppen har kartlagt arbeidet med forskningsfinansiering ved to utvalgte fagmiljøer ved NTNU nærmere. Begge er nevnt av NTNU sentralt som eksempler på fagmiljø som har oppnådd gode resultater fra EUs programmer.

Ved NTNU har **Institutt for energi- og prosessteknikk** ved Fakultetet for ingeniørvitenskap, oppnådd flere store EU-koordinatorprosjekter. Instituttet er et av NTNUs største og teller over 300 ansatte. Instituttet har over tid arbeidet for en kulturendring på søknadsaktivitet, og instituttledelsen har aktivt oppmuntret sine forskere til å søke koordinatorprosjekt i stedet for å inngå som partner. Ledergruppen ved instituttet, som består av instituttleder, nestleder for forskning og fagledere for forskning inntar en samlet og koordinert mobilisering av nye søkere, og oppfordrer forskere til å søke. Fokuset er at dette skal man få til sammen uten bekymring for det merarbeidet som et koordinatorprosjekt vil gi. Det å lede et prosjekt skal være en naturlig del av

forskningsaktiviteten. Når man får et nytt tilslag, deles de gode eksemplene, og det gir motivasjon for andre.

Ved nye prosjekttilslag gjennomføres det kick-off-møter, som oftest koordinert av en forskningsrådgiver. Det er en bevisst strategi at det skal bygges administrativ støtte rundt prosjektlederen, og det skal være et samlet administrativt team knyttet til prosjektleder. Teamet består av fagnære funksjoner som økonomi, HR, kommunikasjon, forskningsrådgivere mm, som har bygget opp høy kompetanse etter hvert. Prosjektene sees på som et felleseie, der alle funksjonene er essensielle for god prosjektoppfølgning. Teamet eier de gode historiene og suksessene sammen. Instituttleder prøver selv å delta på kick-off-møtene. Det samlede teamet sees på som en suksessfaktor for at prosjektet skal lykkes, og at det er nærhet til prosjektleder. Hele det administrative temaet skal kjenne til eventuelle forsinkelser i prosjektet, og sammen løse utfordringene for å sikre god og helhetlig drift.

Økonomifunksjonene var tidligere samlet sentralt, men er flyttet til fakultetsnivå. Dette ble naturlig på grunn av stort volum i EU-prosjekter og behov for nærhet til prosjektlederen. Økonomer på nivå 1 er oppfordret til å hospitere på instituttet. Nærhet til forskeren anses som en viktig suksessfaktor.

Faggruppeledere har en stor rolle i mobilisering. Det er til sammen fire faggrupper som jobber strukturert og målrettet innenfor rammen av faglig frihet. Noen institutt ved NTNU har formalisert et nivå 4, men dette er ikke gjennomført på Institutt for energi- og prosessteknikk. Her er det en samlet ledergruppe som arbeider tett.

I tillegg til stor uttelling på EU-prosjekter, er også FRIPRO et sentralt virkemiddel for flere fagmiljø ved instituttet. Instituttet orienterer seg mot hele viften av virkemidler, nasjonalt og internasjonalt. Nestleder for forskning og faglederne har selv lang og tung prosjekterfaring og driver målrettet mobilisering mot ulike virkemidler. Unge forskere dras aktivt med.

Instituttet rekrutterer i stor grad internasjonalt og disse forskerne er vant til å søke EU og ser på det som en naturlig del av forskningsarbeidet. Instituttet har samarbeid med SINTEF i flere prosjekter, og har bevisst arbeidet med å ta koordinatorrollen i flere prosjekt.

Ved **Fakultetet for arkitektur og design (NTNU)**, har gruppen «**Smart Sustainable Cities**» vunnet flere store, prestisjefylte EU-prosjekter.

<https://www.ntnu.edu/smartcities>

Denne gruppen ble i sin tid utpekt som et satsningsområde under «gullkortordningen,» og ble tildelt midler fra NTNU sentralt. Forutsetningen var blant annet at gruppen måtte fremvise at det var flere relevante topics i H2020 som gruppen kunne søke midler fra. Gruppen fikk tildelt midler til å ansette en prosjektleder som jobbet med

søknadsutvikling. Gruppen er liten kjernegruppe der leder for gruppen har vært synlig på den europeiske arena, og hatt betydningsfylle EU-verv. Synlighet og omdømme i Brussel trekkes fram som fortrinn for å lykkes i EU.

Det første, store prosjekttilslaget som gruppen fikk var under Smart Cities Lighthouse-utlysningen. Gruppen fikk tilslag på et prosjekt med 35 partnere etter å ha søkt midler tre ganger. Etter dette begynte ballen å rulle og gruppen har fått tilslag på store EU-prosjekter i samarbeid med både Stavanger og Ålesund kommune. I 2024 ble gruppen partner i et nytt European Bauhaus initiativ <https://nyheter.ntnu.no/en/ntnu-becomes-partner-to-the-new-european-bauhaus-initiative/>

Gruppen har fått midler fra The Onsager Fellowship Programme ved NTNU, som er utviklet for å rekruttere unge, internasjonale anerkjente forskere i tenure track stillinger for å styrke NTNUs fagmiljøer <https://www.ntnu.edu/onsager-fellowship/>. En fellow fra programmet søker nå ERC.

Nordisk utsyn

Universitetet med andre rammebetingelser

Både Sverige og Danmark har sterke systemer for offentlig forskningsfinansiering som likner på det norske systemet. Eksterne finansieringskilder utgjør likevel en betydelig større andel av finansieringsgrunnlaget for forskningsvirksomheten i disse landene enn i Norge. Samtidig har Sverige og Danmark flere tilgjengelige private kilder til å finansiere forskning, i form av fonds og stiftelser. Rammebetingelsene for universitetene i Skandinavia er dermed ikke direkte sammenliknbare. Samtidig er de kulturelle og politiske likhetene i UH-sektoren større innenfor Skandinavia enn utenfor.

Prosjektet har kontaktet Aarhus Universitet i Danmark og Gøteborgs universitet i Sverige for å undersøke hvordan disse institusjonene organiserer sin eksternfinansierte forskning. Begge disse institusjonene er forskningsintensive breddeuniversiteter som ble etablert i samme periode som UiB (første halvdel av 1900-tallet), og er i likhet med UiB nasjonale satsinger for å bygge kapasitet ut over de «tradisjonelle» universitetene (Uppsala, Lund og København og Oslo).

Aarhus Universitet

Århus Universitet er et sterkt forskningsuniversitet, med høy rangering og internasjonal anseelse innen en rekke fagfelt. Universitetet har over 8000 ansatte og 32 000 studenter. Det danske forskningssystemet skiller seg fra det norske ved å gi lavere grunnbevilgning, samtidig som Danmark har store private og offentlige forskningsfond. Universitetet har siden 2007 oppnådd 93 ERC-tildelinger, og er høsten 2024 registrert med finansiering til

270 prosjekt innenfor dagens rammeprogram i EU, Horisont Europa¹⁶. Av dette kommer 42 prosent av midlene innenfor pilaren for fremragende forskning, 55 prosent fra utfordringsdrevne samarbeidsprosjekt og 3 prosent fra øvrige programmer.

Århus oppgir at de nasjonale forskningsfondene har hatt størst finansiell vekt, og Novo Nordisk-fondet er trukket fram som en viktig kilde. EU-finansiert virksomhet utgjør 14 prosent av BOA-virksomheten, og den strategiske betydningen av å få EU-finansiering trekkes fram som vesentlig. Verdien av å inngå og lede konsortier og nettverk i internasjonale forskningssatsinger framheves i denne sammenheng som stor.

Universitetets grunnbevilgning er lav etter norsk målestokk. Dette forklarer blant annet at forskernes motivasjon for deltakelse i konkurransearenaer er sterk. Ekstern prosjektfinansiering er et viktig kriterium i ansettelse i professorat. Det forventes at medarbeidere på dette nivået skal ha kompetanse og erfaring med suksess i søknadsprosesser, noe som er ansett for en forutsetning for å kunne drive egen forskning.

Universitetet har fire fakultet: Arts, Science and technology, Business and social Science og Health. Det er store forskjeller innad på universitetet i deltakelse i EUs rammeprogram. Særlig teknologimiljøene gjør det sterkt, men også humaniora og samfunnsvitenskap har godt gjennomslag, særlig i pillaren for globale samfunnsutfordringer. Helsefakultetet har mindre aktivitet, men dette kan være knyttet til lav terskel for finansiering fra andre kilder (bl.a. Novo Nordisk-fondet).

Mobilisering til deltakelse i rammeprogrammet skjer i hovedsak på lavere organisasjonsnivå. Det er ikke formulert en egen strategi som fakultetene blir målt særskilt på. Det er heller ikke en egen strategi for gjennomslag i ERC, og det er ikke universitetsledelsen som prioriterer dette. Det pekes på at forskernes egenmotivasjon for deltakelse er sterk, og at det ikke anses som nødvendig med særskilte insitament. Den sentrale forskningsstøtten har primært fokus på rådgiving for komplekse virkemidler. Det er også forskningsstøtte på instituttnivå, som tar seg av det meste av søknadsstøtten og støtte til drift.

De siste to årene har den sentrale forskningsstøtten arrangert workshops for rundt 25 potensielle søkere. Forutsetningen for å kunne delta er å sende en presentasjon (pitch). Enheten tilbyr øvelsesintervju, og oppfordrer fakultetene til å foreta fagfellevurderinger av søknader. Målet er å løfte flere opp på b- og a-nivå i karaktervurderingene fra ERC-evaluatorene. I tillegg analyserer enheten avslag for å identifisere forbedringspotensial.

Den sentrale forskningsstøtten tilbyr også felles tiltak rettet mot søkere til pillaren globale samfunnsutfordringer. Det er forsøkt med felles kursprogram for søkere, i form av webinar. Opplegget ble ikke vurdert som tilfredsstillende, og er utfaset. Lærdommen

¹⁶ Signerte kontrakter publisert i EUs Horizon dashboard oktober 2024

har vært at en må tilby individuell oppfølging av konkrete søknader, men det gjennomføres også mer fagnære opplegg på instituttene.

Universitetet mottar utkast til nye arbeidsprogram fra Uddannelses- og Forskningsministeriet på et tidlig stadium. Dette sendes til forskningsmiljøene. Det gjør at forskningsmiljøene tidlig kan planlegge deltakelse i utlysninger. Det gir også forskningsmiljøene mulighet til å gi innspill for å påvirke arbeidsprogrammene. Universitetet har et eget kontor i Brussel, som blant annet bistår i å tolke relevante tematikker (topics) i arbeidsprogrammene.

Gøteborgs universitet

Gøteborg har rundt 53 000 studenter og 6 700 ansatte. Universitetet er organisert i syv fakultet, som spenner over en bredde fra samfunnsvitenskap, utdanningsvitenskap, humanistisk, naturvitenskap og helse, kunst og handelshøyskole. Det svenske Vetenskapsrådet finansierer 35-40% av den eksternfinansierte virksomheten, og andre svenske aktører bidrar med like mye. Det er med andre ord et større marked av eksterne finansieringskilder enn i Norge. Det har vært en vekst i EU-inntekter, og Gøteborg opplever at flere fakultetene enn tidligere søker midler fra EU, samtidig som det fortsatt pågår en jobb med å mobilisere flere fagmiljø til å orientere seg mot mulighetene til å søke finansiering fra EU. Særlig er det et stort potensial for økt deltakelse fra Det medisinske fakultet. Siden 2021 har forskere mottatt finansiering fra EU til over 100 prosjekt. I tillegg er det gitt bidrag til over 20 prosjekt fra Knut og Alice Wallenbergs stiftelse, som er en av de største private forskningsfinansierer i Europa. Gøteborg har sitt hovedfokus på de excellente programmene i EU, som ERC og Marie Curie. Siden oppstart av ERC, har Gøteborg mottatt 57 ERC Grants, mot 55 til UiB.

Det sentrale Forsknings- og innovasjonskontoret har forskningsrådgivere som gir støtte til forskere som skal søke eksternfinansiering. Det gis ingen individuell søknadsstøtte fra denne avdelingen, og fakultetene har heller ikke tilsatt egne forskningsrådgivere. I stedet for individuell søknadsstøtte inviterer kontoret søkere til åpne kurs, seminarer i mindre grupper og ulike workshops knyttet til tematikker i utlysninger. Erfaringene med å gå bort fra individuell søknadsstøtte oppgis som gode. Det anses som viktigere at fakultetene selv tar et aktivt ansvar for hvem som søker, og at fagfeller veileder (coacher) hverandre. Det pekes på at det viktigste for å få opp søknadsaktiviteten, er å bygge kultur i fagmiljøene og styrke forskningsmiljøene rundt prosjektene. Det er utviklet et program for fremtidens forskningsledere, REAL¹⁷, som strekker seg over et år, og fakultetene nominerer kandidater til programmet. Eksternfinansiering er et av temaene i programmet. Programmet tar opp rundt 24 deltakere, og tilbakemeldingene fra

¹⁷ Research Leader Initiative <https://akademiliv.se/2023/04/91268/index.html>

deltakerne er gode. Størrelsen på gruppen bidrar til god gruppetilhørighet og intern nettverksbygging.

Fakultetene lager virksomhetsplaner for hvordan de skal følge opp strategien, og de har årlig styringsdialog med rektor.

Del 4: Tiltak og anbefalinger

Arbeidet for styrket forskningsfinansiering

Universitetsledelsen har i mandatet for oppdraget bedt om råd om tiltak for å nå UiBs strategiske mål om styrket posisjon som internasjonalt forskningsuniversitet. Så langt har rapporten vist at behovet for eksterne forskningsmidler for å kunne drive forskning på høyt nivå varierer mellom fagmiljø. En naturlig følge av dette er at erfaringene med søknadsarbeid er forskjellig i de ulike fagmiljøene. Det er dessuten stor variasjon i behovet for å øke den eksterne prosjektporteføljen i ulike fagmiljø. Ved enkelte enheter utgjør eksterne forskningsmidler allerede en stor andel av finansieringsgrunnlaget, så innsatsen dreier seg først og fremst om å opprettholde nivået

Prosjektet har identifisert fem ulike områder der det er gode muligheter for utvikling på hele UiB og som enheter på alle nivåer bør rette oppmerksomheten mot. Disse områdene er 1) søknadskultur, 2) mobilisering, 3) insentivbruk, 4) administrativ støtte og 5) strategiutvikling. Nedenfor er det forklart hva disse fem ulike utviklingsområdene nærmere består i.

Innenfor de fem ulike områdene er det gitt en rekke eksempler på tiltak som prosjektet har identifisert er i bruk ved UiB eller andre læresteder. Listene over tiltak kan gi inspirasjon til hvordan ulike områder kan utvikles og kan betraktes som en idébank. Tiltak som har vist seg virksomme i ett fagmiljø kan være urealistiske, uaktuelle eller virke utjenlige i et annet fagmiljø. Tjenligheten av de ulike tiltakene må vurderes i lys av den konkrete søknadskulturen og ressurssituasjonen i fagmiljøet tiltakene skal virke i.

Til hvert utviklingsområde er det gitt en generell anbefaling som kan legge til rette for å styrke det strategiske arbeidet for eksternfinansiert forskning ved UiB. Overordnet sett har disse anbefalingene knyttet til utviklingsområdene som mål å øke bevisstheten i organisasjonen om den kollektive innsatsen som kreves for å sikre gode rammevilkår for å kunne drive forskning på høyt internasjonalt nivå.

Prosjektet konkluderer med at alle fakulteter og institutter ved UiB bør vurdere hver av de fem anbefalingene opp mot de behov, utfordringer og muligheter enheten har for å kunne utvikle seg videre.

Fem utviklingsområder

1. Utvikle og bevare god søknadskultur

Ambisjon: *Utvikle god kultur for deltakelse og kvalitet i prosjektutvikling*

Behovet for å bygge en “god søknadskultur” har vært et sentralt gjennomgangstema i samtaler med arbeidsgruppen og de mange ulike interessentene som har gitt innspill til prosjektet. Uttrykket “god søknadskultur” sikter i denne sammenhengen til arbeid med utvikling av prosjektforslag og deltakelse i konkurransearenaer som en naturlig og forventet del av det kollegiale forskningsarbeidet. Det kan også sikte til at hvilken søknadskultur som er “god” er diskutabel. Det er kommet frem at forskere og forskergrupper kan ha delte oppfatninger av hva som er gode prosesser for kvalitet for å kunne skape ny vitenskapelig innsikt. Det er også ulike oppfatninger om hvor mange og hvilke søknadsarenaer man til enhver tid bør være til stede på. Hva som nærmere gjør en søknadskultur «god» vil også kunne variere med fagmiljø og søknadstype. Det gjelder for eksempel i spørsmålet om søknadsprosessen bør være kollektivt eller individuelt drevet. Ett fellestrekk ved de sterke fagmiljøene som prosjektet har vært i kontakt med, er det likevel grunn til å merke seg: En urokkelig vilje og evne til å bruke avslag til læring og inngang til nye søknader.

Det er naturligvis sammenhenger mellom “god søknadskultur” og det å ha god kultur eller godt arbeidsmiljø mer generelt. I del 1 av rapporten er det pekt på innsikter fra UiB FRAM for å understreke betydningen av god kultur. En spørreundersøkelse blant ansatte gjennomført i forbindelse med UiB FRAM viste en sterk, målbar sammenheng mellom ambisjoner, intern kultur og gjennomslag i ekstern finansiering på instituttnivå. Kulturdimensjonen var i spørreundersøkelsen sammensatt av mål for samarbeid, møteplasser, delingskultur, tverrfaglighet, mangfold og gode faglige diskusjoner. Faglige møteplasser slik som frokost- eller lunsjseminarer som lavterskelarenaer for kollegial samhandling, faglig formidling og debatt, og åpenhet for kritikk har vært trukket frem som en premiss for utvikling av en god arbeidskultur, og premiss for god søknadskultur.

God søknadskultur oppstår sjeldent spontant, men er ofte resultat av systematisk arbeid i organisasjonen.. Ledelse har en særlig sentral betydning for å skape god kultur og motivasjon blant ansatte. God ledelse har også betydning for, men også for strategiarbeid, fordeling av forskningstid og interne midler, praktisk tilrettelegging, rekruttering mm. God ledelse krever både kompetanse og tilstrekkelig kapasitet. Det varierer fra fakultet til fakultet hvordan ansvaret for oppfølging av forskningsfeltet er organisert. Ved enkelte fakultet har instituttleder faglig ansvar for oppfølging av forskningsfeltet. På mange større institutter er det egne nestledere for forskning. Dette er også vanlig på andre større institusjoner. For at dette skal være nyttig kan det være viktig at rollen har klart definerte funksjoner og ansvarsområder.

Tiltak som er blitt belyst når det gjelder god søknadskultur som utviklingsområde handler om opplæring, møteplasser for faglig aktivitet, kollegialitet og synliggjøring av prosjektarbeid:

- **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. TMF¹⁸-UiB Karriereprogram er et tilbud for mottakere av stipendet TMF Starting Grant¹⁹, 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 forskerledere 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 fagmiljø har også etablert tradisjoner for å markere oppstart av nye prosjekter i fagmiljøet.
- **Markering av prosjektaktivitet:** Feiring av prosjekresultater benyttes i mange prosjektgrupper til å styrke samhold og samarbeid om prosjektet
- **Gjenbruk av avslag:** 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.
- **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 fagmiljø har opprettet møteplasser for yngre forskere på tvers av institutter og forskergrupper for å stimulere til prosjektutvikling.

¹⁸ Trond Mohn forskningsstiftelse

¹⁹ <https://www.uib.no/forskning/115550/trond-mohn-stiftelse-tms-stipender>

- **Lavterskelarenaer for fagdebatt:** Frokost- og lunsjseminarer for å bygge fellesskap, teste prosjektidéer og oppnå samhandling på tvers.

Anbefaling 1 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».

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.

De fleste fakultetene har en mindre gruppe av vitenskapelig ansatte med stor avslags- og tilslagserfaring. Ved de fleste fakultetene er det også vitenskapelig ansatte som ikke deltar i konkurranser om ekstern forskningsfinansiering. Det ligger et åpenbart potensial for vekst i å mobilisere en større andel av de vitenskapelig ansatte til å søke enn dem som er aktive søkere i dag. Strategisk arbeid for å mobilisere nye søkere må imidlertid innrettes i lys av kunnskap om hva som er drivkreftene for å søke og søknadskulturen i det enkelte fagmiljø. Økt mobilisering handler heller ikke bare om å oppmuntre søkere som ikke har søkt før til å utvikle og sende inn sin første søknad, for eksempel fordi de har en særlig kompetanse som er etterspurt i utlysninger, men også om å styrke muligheten til gjennomslag for erfarne søkere ved å bistå med å identifisere utlysninger som etterspør den spesialkompetansen som den erfarne søkeren har. Endelig handler økt mobilisering om kontinuerlig oppdatering av kildene til eksterne forskningsmidler, og kartlegging av relevante utlysninger som er tilgjengelige for søkere fra UiB.

I fagmiljøer der forskernes egenmotivasjon for å søke eksterne midler for å etablere prosjektgrupper med yngre forskere er sterk, er det gjerne hevdet at det ikke er nødvendig med spesielle mobiliseringsstrategier. En innarbeidet og god søknadskultur vil i seg selv sikre videreføring av kunnskap om søknadsutvikling og gjenbruk av avslag til nye og bedre søknader til nye medlemmer i prosjektgruppen. Utvikling av en god søknadskultur er dermed langt på vei også et svar på hvordan man kan oppnå kontinuitet i arbeidet for styrket forskningsfinansiering.

For å kunne mobilisere til søknadsinnsats må man ha kunnskap om utlysninger som oppfattes som relevante å søke på. Det kan være krevende å holde oversikt over dette. Flere kilder har pekt 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. Prosjektet har erfart at fagmiljøer som har god søknadskultur ofte også arbeider strategisk og langsiktig med å identifisere relevante utlysninger og koble disse

med aktuelle forskere. Instituttledelsen har i de tilfellene prosjektet er kjent med, hatt en tydelig rolle i det strategiske arbeidet. Det kan også være forskningsrådgivere på institutt- eller fakultetsnivå som bidrar sammen med instituttledelsen i arbeidet.

Omfanget av mulige og relevante finansieringskilder kan være krevende å skaffe seg oversikt over, også for instituttledere og forskningsrådgivere. Ved flere andre læresteder er det tatt strategiske grep på mer overordnet nivå for å bistå fagmiljøene. Som nevnt i del 3 har UiO iverksatt 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 databasetjenesten «Research Connect» [Access Specialist Research Funding For Research Organisations \(myresearchconnect.com\)](https://myresearchconnect.com). NTNU har hatt en lisens på tjenesten i flere år.

Tiltak som er blitt belyst når det gjelder området for økt mobilisering, handler om å øke muligheter for å kunne søke og få tilslag og om å oppfordre til eller stille krav om at det søkes mer:

- **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.

Anbefaling 2 Økt mobilisering:

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

3. Treffsikker bruk av insentiver

Ambisjon: Bruk av insentiver gir uttelling i prosjekttilslag og god prosjektdrift og kommer forskerfellesskapet til gode

I arbeidet med denne rapporten er det gitt entydige signaler fra alle fagområder om at motivasjonen for å utvikle nye prosjektideer vanligvis kommer naturlig av faglig arbeid, interesse og engasjement hos den enkelte forsker og forskergruppe. Likevel kan beslutningen om å delta i utlysninger om forskningsmidler også være påvirket av betingelser og arbeidsvilkår og hva man kan oppnå ved å få tilslag på en søknad. Med “treffsikker bruk” av insentiver for å øke ekstern finansiering av forskningsaktivitet siktes det her til at ressursbruk som skal stimulere til søknadsvekst må være gjennomtenkt og forankret i fagmiljøene de skal virke i. I praksis innebærer dette gjerne at det må være aksept i fagmiljøet for at innsats for å utvide forskningskapasiteten på et bestemt felt kan begrunne fordelaktige vilkår for noen og kanskje også mindre fordelaktige vilkår for andre.

Et av de vanligste tiltakene for å stimulere til å søke om eksterne forskningsmidler er midlertidige lettelser i arbeidsoppgaver knyttet til andre ansvarsområder. Det gjelder ikke bare for ansatte som står i en krevende søknadsprosess, men også for driftsfasen av større prosjekter. Frikjøp fra undervisning er en viktig motivasjonsfaktor for mange, særlig i fagmiljøer der forskningskapasitet i større grad handler om å frigjøre tid enn om penger. En utredning fra HR-avdelingen (Vedlegg 7) dokumenterer at det er til dels stor variasjon i hvordan frikjøp/kompensasjonsmidler for arbeidstid i BOA-prosjekt praktiseres ved UiB. Noen frikjøper/belaster kompensasjonsmidler kun for forskningstid, noen kun for undervisningstid, mens andre fordeler kompensasjon for særlig innsats i eksternfinansierte prosjekter likt på forskning og undervisning. Noen fakultet har laget felles policy, men det er også mange eksempler på at institutter kan ha egne frikjøpsordninger eller ikke tillater frikjøp. Mange steder diskuteres frikjøp fra sak til sak, og det synes i hovedsak å være 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) og særlig kompensasjon for førstegangssøkere. Flere forskere har gitt uttrykk for at de opplever frikjøp på egne vegne som problematisk fordi det er få som har overlappende kompetanse slik at frikjøp innebærer merbelastning på kolleger.

I diskusjonen om bruk av insentiver, trekker også mange ledere fram betydningen av at det er lagt opp til en sunn økonomi i prosjektene man søker finansiering til. Prosjektene

bør være av strategisk betydning og ha en merverdi for instituttet eller fakultetet som helhet. For de faglige enhetene er det nødvendig å legge inn tilstrekkelige drifts- og administrasjonskostnader i søknadene der det er mulig, og sikre at ekstern finansiering totalt sett bidrar til å opprettholde en robust og sunn økonomi ved UiB.

På nasjonalt nivå er det etablert flere økonomiske ordninger som skal maksimere Norges retur fra EUs rammeprogram Horisont Europa, herunder PES-ordningen som gir økonomisk bidrag til prosjektetablering for koordinatore og arbeidspakkeledere i EU-prosjekter. Universitetsstyret vedtok i sak [29/24](#) (inntektsfordelingsutvalget) sentrale ordninger for toppfinansiering av EU-finansierte prosjekt og bestemte senter-ordninger (SFF, SFI, SFU, FME og FKB). 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. 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. Den nye toppfinansieringsordningen kan gjøre det mer attraktivt for fagmiljøene å rekruttere postdoktorer/forskere gjennom EUs mobilitetsprogram MSCA PF som hittil har vært relativt lite benyttet ved UiB.

Flere fakulteter har også egne ordninger for å støtte større prosjekter med rekrutteringsstillinger. Muligheter for å bygge forskergrupper og sikre ettervekst i faget kan være motiverende for mange.

Det kan være grunn til å peke på at erfaringen med bruk av insentiver er at det kan være utilsiktede kostnader knyttet til tiltakene. Det kan for eksempel handle om at tung merbelastning av undervisningsoppgaver for kolleger kan skape misnøye og om utilstrekkelig rekruttering til fagfeltmiljøer som ivaretar undervisningen som tilbys.

Tiltak som er blitt belyst når det gjelder bruk av insentiver som utviklingsområde handler om å gi lettelse i plikter, tilby ekstra ressurser til søknadsarbeid og drift eller premiere gode resultater:

- **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 allokterer stipendiatstillinger som belønning til fagmiljøer som oppnår tilslag på eksternfinansierte prosjekter.
- **Undervisning om prosjekttema:** Adgang til å utvikle et emne eller seminar innenfor rammen av prosjektet som undervisningstilbud til masterstudenter.

Anbefaling 3 Treffsikker 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.

4. Tilstrekkelig administrativ støtte i søknads- og driftsfasen av prosjekter

Ambisjon: Tilby søkere og fagmiljø med stort faglig potensiale tilstrekkelig administrativ bistand i søknads- og driftsfasen av prosjekter

I prosjektet er det gitt en rekke innspill på at det å skrive søknader oppfattes som en arbeidskrevende og stadig mer spesialisert oppgave slik at økonomisk og administrativ støtte er nødvendig både for å komme i mål med søknaden og for å sikre forsvarlig drift i prosjekter som får tilslag. Dette gjelder særlig de mest prestisjefylte søknadstypene som kan gi stor uttelling. Økonomiavdelingen har også rapportert om at budsjett- og regnskapsarbeidet knyttet til BOA-andelen av UiBs økonomi er arbeidskrevende fordi det er mange særegne og detaljerte spesifiseringskrav knyttet til de mange ulike typene finansieringsordninger. Det å finne et ytelsesnivå som gir søkere "tilstrekkelig administrativ støtte" er et utviklingsområde for ulike nivåer av organisasjonen og som gjelder både søknadsfasen og driftsfasen i prosjektene.

Forsknings- og Innovasjonsavdelingen (FIA) oppfattes som en velfungerende fellestjeneste med høyt tjenestenivå som benyttes av alle fakultetene. Avdelingen leder et sentraladministrativt BOA-team som tilbyr støtte til fagnær administrasjon og forskere ved fakultet. Det er etablert flere faste møtepunkter for forskningsrådgivere i form av rådgiversamlinger og et utvidet rådgiverforum med mer enn 130 interessenter som

adressater. BOA-teamet har som ambisjon å gi god og helhetlig søknadsstøtte til prioriterte program og støtte fagnær administrasjon i oppstart og drift av BOA prosjekt.

Hva som ellers anses som “tilstrekkelig” støtte avhenger både av søknadstype og søkerens erfaringer med søknadsarbeid. I praksis handler også tilstrekkelig støtte om tilgjengelige ressurser. Ved økt mobilisering av både nye og erfarne søkere, må det vurderes om de administrative tjenestene kan effektiviseres, om det vil lønne seg å ansette flere folk for å oppnå flere prosjekttildslag eller om det må etableres mekanismer for å prioritere støtte på en måte som fakultetet eller instituttet er tjent med. Det kan for eksempel oppstilles kriterier for hvilke prosjekttyper eller søknader som er prioritert for administrativ støtte. Det kan også oppstilles frister eller særlige rutiner for innmelding av prosjektidéer for å oppnå støtte fra fakultet/institutt eller settes tak for antall søknader som kan få støtte ved en bestemt søknadsrunde.

Eksempler på slike prioriteringskriterier er retningslinjene for støtte ved søknader om eksterntfinansierte prosjekter som ble vedtatt av fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet 7. februar 2023.²⁰ Ved knapphet på administrative ressurser er det vedtatt å prioritere visse prosjekter og visse utlysninger. Prosjektene som er prioritert er der fakultetet er koordinator, prosjekter med høy budsjettandel og/eller rekrutteringsstillinger til fakultetet, prosjekter som ledes av eller støttes opp under unge forskere ved fakultetet, prosjekter som støttes opp under fakultetets strategiske mål og faglige profil, prosjekter som utvikler internasjonalt ledende forskningsmiljøer eller ivaretar faglig bredde og prosjekter med sterk kopling til fakultetets master- og doktorgradsutdanning. Utlysningene som er prioritert er EUs rammeprogram (ERC Grant) og Forskerprosjekt og Kompetanse- og samarbeidsprosjekt ved NFR.

Et særlig spørsmål knytter seg til hvor “fagnær” støtten trenger å være for å være “tilstrekkelig” og hva det betyr at støtten er fagnær. Prosjektet har fått mange innspill om at lokalisering av forskningsrådgivere i fagmiljøene gir fagnær støtte og at dette oppleves som positivt. Arbeidsgruppen har for eksempel vist til at fagnære forskningsrådgivere på institutt-/fakultetsnivå kjenner fagmiljøene og kan bistå mer målrettet med støtte i søknadsarbeidet. Disse bidrar også med å holde fagmiljø og enkeltforskere orientert om aktuelle utlysninger innen sine felt. Prosjektet har merket seg at alle instituttene ved HF- og SV-fakultetene ved UiO har ansatt en eller flere forskningsrådgivere.

Fagnær administrativ støtte kan også handle om å ha forskningsrådgivere med forskningskompetanse. Prosjektet har fått innspill om at dette kan være betydningsfullt for å kunne bistå søkere i søknadsutvikling på en kompetent og tillitvekkende måte.

Den fagnære støtten oppleves som særlig viktig ved oppstart og driftsfasen av nye prosjekter. Her har HR- og Økonomiseksjonene sentrale roller. Det nevnes at det ofte er

²⁰ Styresak 7/23 tilgjengelig her: https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/7-23_rammebetingelser_for_eksterntfinansierte_forskningsprosjekter_.pdf

knapphet på støtte fra prosjektøkonomer i driftsfasen av prosjekter, og at denne støtten er kritisk. I tverrfaglige prosjekter er det viktig at HR-regler utøves på samme måter på tvers av fagmiljøene. God administrativ støtte i driftsfasen kan være utslagsgivende for suksess og fremdrift i prosjektet, og også for prosjektleders motivasjon til å søke nye prosjektmidler.

Tiltak som er blitt belyst når det gjelder tilstrekkelig administrativ støtte i søknads- og driftsfasen som utviklingsområde handler om å utvide eller effektivisere ordninger for administrativ støtte på ulike nivåer i organisasjonen.

- **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.

Anbefaling 4 Tilstrekkelig administrativ støtte:

- 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

5. Strategisk og langsiktig arbeid

Ambisjon: Formulere og oppnå høye strategiske institusjonsmål for ekstern finansiering

UiBs strategi 2023-2030 inneholder ambisjoner for forskningsvirksomheten som forutsetter at forskere ved UiB vil lykkes i å oppnå eksternfinansiering for forskningsprosjekter i årene som kommer. Dette kommer særlig tydelig til uttrykk i ambisjonen om «å oppnå flere sentre for fremragende forskning (SFF) og tildelinger fra Det europeiske forskningsrådet (ERC). Gitt de økonomiske rammebetingelsene som er beskrevet i Del 1, vil også flere av de andre ambisjonene i strategien kreve ekstern finansiering. Det gjelder for eksempel ambisjonen om å «utvikle våre fremragende forskningsmiljøer og bygge flere miljøer som er internasjonalt ledende» og ambisjonen om å styrke «rekrutteringen av framtidens forskere». I prosjektet har vi i lys av dette identifisert strategisk og langsiktig arbeid som et femte felles utviklingsområde for ulike nivåer og fagmiljøer i organisasjonen. Med strategisk og langsiktig arbeid siktes det både til at det må settes mål, utarbeides planer for å nå målene og arbeides langsiktig med å realisere planene.

Flere av fagmiljøene som har lyktes spesielt godt med å få eksterne forskningsmidler til forskningsprosjekter og sentre, har gitt innspill til prosjektet om at dette skaper en sårbarhet for svikt i finansieringsgrunnlaget med påfølgende fare for tap av kompetanse som er bygget opp. Dette er det grunn til å være oppmerksom på og ha en plan for å forebygge. Ansattes erfaring med at det settes mål som det er åpenhet om og at ekstra ressurser settes inn i samsvar med prioriteringer som er fastsatt på forhånd for å nå disse målene, legger et grunnlag for tillit og trivsel i organisasjonen, også der man ikke lykkes i å nå målene.

I prosjektet har vi observert at etablering og oppfølging av strategiske mål når det gjelder ekstern finansiering gjøres på ulike måter ved ulike institusjoner og på ulike nivåer i institusjonene. 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 ingen forpliktende dialog med fakultetene knyttet til universitetets mål om det samme. 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.

Tiltak som er blitt belyst når det gjelder strategisk og langsiktig arbeid som utviklingsområde handler både om å bygge opp egne forskertalenter fra grunnen av og

om å etablere arenaer for strategisk dialog om mulige vekstområder for eksternfinansiert forskning.

- **Studentaktiv forskning:** Flere fagmiljøer involverer studentmedarbeidere i forskingsprosjekter 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.

Anbefaling 5 Strategisk og langsiktig arbeid:

- 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.

Vedlegg

Vedlegg 1: mandat for FU og arbeidsgruppen

Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
Det medisinske fakultet
Det humanistiske fakultet
Det juridiske fakultet
Det psykologiske fakultet
Fakultet for kunst, musikk og design
Universitetsmuseet

Referanse

2024/7650-BJUB

Dato

13.06.2024

Tiltak for styrket deltakelse på eksterntfinansierte forskningsarenaer - Mandat og oppnevning av arbeidsgruppe

UiB skal flytte kunnskapsgrensene og bidra til en bærekraftig og demokratisk framtid gjennom sterk forskning i og på tvers av disiplinene over en stor faglig bredde. Våre strategiske ambisjoner frem mot 2030 innebærer at vi skal styrke oss som internasjonalt forsknings universitet med langsiktig og nysgjerrighets drevet forskning, utvikle fremragende forskningsmiljøer og bygge flere miljøer som er internasjonalt ledende. Den grunnleggende forskningen i fagmiljøene danner basis for vår forskningsaktivitet og samfunnets kunnskapsberedskap.

Universitetets fagmiljøer er avhengig av god finansiering og internasjonalt samarbeid for å ivareta strategiens mål om forskning på høyt, internasjonalt nivå. Flere forhold gjør at det nå er behov for særlig oppmerksomhet for å kunne oppnå tilfredsstillende vilkår for forskningen ved UiB: reformer i sektoren, endret finansieringsmodell for UH-sektoren, signaler om svakere vekst i grunnbevilgningen og endringer i Forskningsrådets finansieringsordninger. Det er observert betydelig nasjonal og lokal nedgang i søknadsaktiviteten til forskerprosjekt i Forskningsrådet.

Universitetsledelsen ønsker derfor å få utarbeidet en rapport med anbefalinger av tiltak og virkemidler for styrket eksterntfinansiert forskning. Formålet med rapporten er å vise frem gode praksiser og legge fram anbefalinger for universitetsstyret. Ansvar for prosjektet legges til Universitetets forskningsutvalg, som vil fungere som styringsgruppe. Prosjektet koordineres av Forsknings- og innovasjonsavdelingen. Det oppnevnes en faglig arbeidsgruppe som skal bidra og gi faglige råd i prosessen.

Arbeidsgruppen består av følgende::

- Ragna Aarli, prodekan, Det juridiske fakultet (leder)
- Clive Bramham, Leder, Mohn Centre for the Brain, Institutt for biomedisin
- Marry-Anne Karlsen, førstemamanuensis, (ERC StG), Institutt for sosialantropologi
- Nathalie Reuter, direktør, Computational Biology Unit (CBU), Kjemisk institutt
- Steinar Bøyum, instituttleder, Filosofi og førstesemesterstudier

Sekretariat: seksjonsleder Birgit Falch og seniorrådgiver Bjørg Bøyum

Det forventes at sak med anbefalinger kan legges fram for Universitetsstyret våren 2025.
Mandat for Forskningsutvalget og arbeidsgruppens arbeid er vedlagt.

Vennlig hilsen

Margareth Hagen

rektor

Tore Tungodden

universitetsdirektør

Vedlegg: Mandat for forskningsutvalgets arbeid med styrket forskningsfinansiering

Forskningsutvalget har som oppgave å fremme råd til universitetsledelsen,.

Forskningsutvalget bes derfor foreslå tiltak knyttet til styrket eksternfinansiert forskning for universitetsstyret. Kvalitet skal være den viktigste rettesnoren for arbeidet.

Universitetet gjennomførte i 2021 UiB FRAM som en evaluering av universitetets rammevilkår for forskning. Sammen med universitetets og fakultetenes strategier, og styrevedtak i forbindelse med inntektsfordelingsutvalget, vil dette arbeidet danne viktige rammer for arbeidet. Utvalget bør se til erfaringer fra andre universitet som har oppnådd særlig styrking av eksternfinansiert forskning over tid.

Universitetsledelsen gir derfor følgende mandat til Forskningsutvalget:

- Gi råd og anbefalinger til ledelse og universitetsstyre av tiltak for å nå UiBs strategiske mål om å styrke oss som internasjonalt forskningsuniversitet, gjennom å øke den eksterne forskningsfinansiering. Konkret skal utvalget vurdere tiltak for å mobilisere og øke tilslaget til følgende forskningsareaner:
 1. Fremragende forskning på frie forskerdrevne arenaer. Pilar 1 i Horisont Europa, FRIPRO og forskerprosjekt for tidlig karriere-forskere.
 2. Arbeid for økt tilslag i tematiske og utfordringsdrevne utlysninger/finansieringsordninger. Pilar 2 i Horisont Europa.
- Utforme et kunnskapsgrunnlag der praksis hos sammenlignbare institusjoner inngår.
- Foreslå leveranser og tidsplan

Organisering, leveranser og tidsplan

Universitetsledelsen oppretter en egen arbeidsgruppe for prosjektet, med sekretariat i FIA. Forskningsutvalget opptrer som styringsgruppe og er ansvarlig for fremdrift, kunnskapsgrunnlag og endelige rammer for råd og anbefalinger til universitetsledelsen.

- Hovedleveranse
 - Anbefalinger av tiltak på institusjons- og fakultetsnivå for styrket eksternfinansiert forskningsaktivitet 2025-2030
 - Sak til Universitetsstyret vår 2025
- Delleveranser
 - Tre saker for FU; del 1, 2 og så helheten til styresaken.
 - Løypemeldinger til universitetsledelsen
- Tidsplan:
 - Universitetsledelsen utformer mandat mai 2024
 - Konstituering av arbeidsgruppe juni 2024
 - Kunnskapsgrunnlag oktober 2024
 - Del 1 november, del 2 januar og helheten i februar (styresaken)
 - Første utkast til plan februar 2025

- Sak i universitetsstyret før sommeren 2025
- Organisering:
 - Sekretariat: FIA
 - Arbeidsgruppe
 - Tre erfarne forskningsledere; HUMSAM, NATTEK, Livsvitenskap, herunder en instituttleder.
 - En ung forsker
 - Leder av arbeidsgruppen utnevnes fra FU
 - Leder av arbeidsgruppen presenterer gruppens arbeid i FU
 - Styringsgruppe: Forskningsutvalget i plenum
- Arbeidsform:
 - Arbeidsgruppen forbereder saker til hvert FU etter en overordnet plan
 - FU gir innspill til analyser og tiltak og beslutter oppfølging etter hvert møte
 - FU godkjenner delleranser og endelig hovedleveranse.

Vedlegg 2: Frikjøpsordninger ved UiB. Utredning fra HR-avdelingen

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/belastet 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 prinsipp knyttet til frikjøp. Det formidles tydelig internt av 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 skjerme undervisning fra frikjøp der det er nødvendig. Frikjøpsmidler tilfaller instituttet. Peker 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 eksterntfinansierte 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

Vedlegg 3: Intervjuer med forskere i arbeidsgruppen og på fakultetene

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier (FOF)

<https://www.uib.no/fof>

Steinar Bøyum

Om instituttet

FOF er det eneste «rene» filosofi-instituttet i Norge, og er med ca. 60 ansatte i 2024 det minste instituttet ved det Humanistiske fakultet. I likhet med de fleste humaniorafag er forskningen i hovedsak lite kapitalkrevende, og virksomheten er totalt sett relativt undervisningstung. For FOF sin del er dette spesielt knyttet til examen philosophicum, samt førstesemesteremner ved HF. Instituttet har følgelig flere ansatte i undervisningsstillinger enn de fleste andre på universitetet (nær halvparten av instituttets faste faglige årsverk). Virksomheten ellers er karakterisert ved en stor andel internasjonalt rekrutterte forskere.

Mulighetene til å forske på høyt nivå handler ved dette instituttet ofte mer om tid enn om penger. Instituttet huser sju ulike forskergrupper, og har i snitt over siste fem årene hatt en høyere andel publisering i de fremste internasjonale tidsskriftene (nivå 2 i den nasjonale publiseringsindikatoren), enn fakultetet for øvrig og UiB totalt.

Forskningsrådets humanioraevaluering (2017) beskrev forskningens kvalitet som «very good across a large range of fields»²¹.

Søknadsaktivitet

Organisering i forskergrupper er en relativt ny modell ved instituttet og fakultetet. Selv om instituttet er organisert i forskergrupper, er forskningen i stor grad et individuelt anliggende. Det er vedtatt prinsipp for forskergruppene i instituttrådet, men det er stor variasjon i hvordan gruppene fungerer. Gruppene har en viktig sosial funksjon, ikke minst for stipendiater og postdocs.

Instituttet har de siste årene jobbet systematisk med å øke deltakelse i konkurransearenaer for ekstern finansiering. Instituttet utarbeider oversikter over hvem som kan være aktuelle for søknader i et treårsperspektiv. Yngre forskere, og internasjonalt rekrutterte, er særlig aktive i søknadsprosesser. Det kan være en utfordring å få de mest meritterte forskerne til å sette av tid til søknad om ekstern finansiering. Motivasjon for deltakelse er ofte individuell, med ønske om å skaffe midler til egen virksomhet, og til å skaffe rekrutteringsstillinger til eget fagfelt. Et paradoks som også gjelder andre faggrupper er at ansatte i rekrutteringsstillinger ofte er sterkt motiverte til å søke ekstern finansiering, men søknader fra midlertidig ansatte kan være

²¹ [Norges forskningsråd \(2017\)](#): Evaluation of the Humanities in Norway. Report from Panel 6 – Philosophy and Studies in Science and Technology.

utfordrende når det ikke er utsikt til faste stillingshjemler. Det har vært en økning i «faste» forskerstillinger, men det er ikke ønskelig med mange slike stillinger. De siste årene har instituttet fått flere veldig dyktige postdocer, som vil kunne konkurrere både om både NFR- og ERC-prosjekt. På HF er lønnsbudsjettet forvaltet sentralt på fakultetet, og det hadde vært ønskelig med en strategi på fakultetsnivå om bruk av faste forskerstillinger. Det er vanskelig å si opp ansatte, og som leder blir en nødt til å vurdere om en kan bruke kompetansen til ansatte i forskerstillinger i andre prosjekt. Instituttledelsen har en årlig runde med forskningsgruppene for mer langsiktig planlegging.

Det meste av søknadsaktiviteten er knyttet til FRIPRO og ERC. Det lyses sjelden ut tematiske midler i fagfeltet, men her er det forbedringspotensiale, siden forskningsrådet i enkelte utlysninger nå tilrettelegger spesielt for humanioraperspektiv. Instituttet søkte infrastrukturmidler til Wittgensteinarkivet, som instituttet forvalter. Det er også sendt søknad til ERC Synergy Grant fra instituttet. Flere tematiske program burde kunne passe for forskere ved instituttet. Instituttleder prøver selv å holde seg orientert om virkemidler og utlysninger.

Organisering og kultur

En ganske stor andel av driftsbudsjettet er finansiert av BOA. Midlene går til fellesskapet.

Instituttet legger inn en ekstra stipendiat i NFR-prosjekter ved behov. Fakultetet legger inn en ekstra stipendiat i ERC-prosjekter.

For faste vitenskapelige stillinger er frikjøp fra undervisning en klar motivasjonsfaktor. SPIRE er universitetets strategiske program for internasjonalt forskningssamarbeid, som gir såkornsmidler som kan brukes til å tilrettelegge for ERC og samarbeidsprosjekt i Horisont Europa. Midlene kan brukes til frikjøp, og dette oppfattes som særlig verdifullt.

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 mnd til eksempelvis ERC-søkere.

Instituttet får støtte fra sentralt BOA-team. Det er månedlige møter med instituttledelsen. Samarbeidet fungerer fint.

Instituttets ansatte deltar i fakultetets seminarer om prosjektutvikling, som nå gjennomføres i samarbeid med Det samfunnsvitenskapelige fakultet.

Det humanistiske fakultet har faglig ansatte på alle institutter med lederansvar for forskningsvirksomheten. Ved HF er disse kalt forskningskoordinatorer. Forskningsstøtte er i stor grad på fakultetsnivå, både rådgiving og økonomi. Forskningsstøtten oppfattes som god, men det er utfordrende at lønnsbudsjettet ligger på fakultetet, mens andre funksjoner ligger på instituttnivå.

Computational Biology Unit (CBU)

Nathalie Reuter, Institutt for Informatikk/kjemisk institutt

<https://cbu.w.uib.no/>

Om senteret

CBU er et tverrfakultært senter for forskning og utdanning innen beregningsbiologi. Senteret utvikler nye metoder for å besvare grunnleggende spørsmål innen livsvitenskap. CBU utfører teoretisk og anvendt forskning innen biomolekulær modellering, matematisk modellering, RNA-biologi, marin systembiologi, presisjonsmedisin og kvinnehelse, og koordinerer den norske noden av forskningsinfrastrukturen ELIXIR, et europeisk samarbeid med global anerkjennelse. I Norge har ELIXIR finansiering gjennom Forskningsrådets midler til forskningsinfrastruktur av nasjonal viktighet. I Forskningsrådets fagevaluering av biovitenskap i 2024 fikk CBU høyest mulig vurdering.

Senteret fikk sin nåværende form etter en større investering i samarbeid mellom Trond Mohn forskningsstiftelse (TMF), Haukeland universitetssykehus og UiB, der målet var å styrke fagmiljøet ved å etablere fem nye forskningsledere. Med en slik satsing var det mulig å tiltrekke seg sterke søkere internasjonalt, og skape et miljø som kan opprettholde den nødvendige finansieringen for forskning og infrastruktur på et høyt internasjonalt nivå.

Søknadsaktivitet

Senteret har prosjektf finansiering fra et bredt utvalg av nasjonale kilder, herunder fripro, innovasjon og utlysninger for muliggjørende teknologier. Senterleder har i tillegg til FRIPRO-midler også oppgaver tilknyttet satsingen Digitalt liv Norge og den nasjonale forskerskolen NORBIS som nettopp er avsluttet.

Forskergruppene står samlet bak søknader til større utlysninger. Søknader til FRIPRO er i større grad individuelt arbeid, men fagpersonalet hjelper hverandre i prosessen. Å utvikle en god søknad til FRIPRO tar fra en til to måneder. Søknad til ERC oppfattes som tidkrevende. Erfaringen er at avslag ikke alltid grunngis konstruktivt, og kan være demotiverende for nye søknader. Fagmiljøet tar sikte på å fremme forslag til neste utlysning av SFF i samarbeid med andre fagmiljøer.

CBU stimulerer til åpen kollegial dialog gjennom en ukentlig seminarserie, der studenter og ansatte får presentere sin forskning. Personalet er i stor grad internasjonalt, med stor variasjon i kultur for presentasjon, tilbakemeldinger og krav til forskningen. Det er et godt og konstruktivt arbeidsmiljø. Det settes felles mål om hva man ønsker med seminarserien. Alle blir involvert og lyttet ut om hva de mener seminarserien skal være.

Det organiseres egne workshops for søkere i søknadsfasen. Senteret har god kultur for søknadsarbeid og vurdering. Det er viktig å planlegge langsiktig og ikke bare søke midler for å søke. Man bør heller bruke et år eller to for å få god kvalitet i søknadene.

Erfaringer fra arbeid i evalueringspaneler blir trukket fram som særlig verdifullt for å kunne utvikle prosjektforslag med høy kvalitet. Det gjør at en i større grad forstår hvordan fagpaneler tenker og hva en ser etter i søknader, og hva en bør unngå i prosjektforslagene.

Organisering og drift

I dag er 65 personer tilknyttet senteret. Forskningen på senteret er tverrfaglig og tverrfakultær. Ansvar for lønn og HR ligger på instituttene som bidrar, som omfatter Institutt for biomedisin, Klinisk institutt 2, Institutt for kjemi, Institutt for informatikk og Institutt for Biovitenskap. Halvparten av de ansatte er tilknyttet Institutt for informatikk. Organiseringen oppfattes som positiv og med få barrierer mot samarbeid.

Senterorganiseringen skaper enkelte utfordringer knyttet til gruppetilhørighet og identitet. Den tverrfaglige profilen betyr også at ulike fagkulturer møtes. Likevel oppfattes arbeidsmiljøet som godt, og at møteplassene er konstruktive for deltakerne.

Flere av fagmiljøene har god støtte av forskningskoordinatorer/rådgivere i søknadsprosesser. I tillegg til rådgivning i søknadsfasen, bidrar forskningskoordinatorer med å holde fagmiljø og enkeltforskere orientert om aktuelle utlysninger innen sine felt. Som tverrfaglig og tverrfakultært senter blir forskjellene mellom institutter med og uten slike ressurser, svært synlig. Det er en klar oppfatning om at det er nødvendig med forskningsrådgivere på alle institutt for å kunne ivareta tilstrekkelig fagnær støtte.

Ved avslag på søknader går forskergruppene gjennom evalueringene. Dette oppfattes som nyttig, og gjør det enklere å justere videre arbeid med prosjektforslag.

Nye finansierte prosjekt arrangerer oppstartmøter med alle interessenter. Økonomi og HR ligger på fakultets- og instituttnivå. Forskningsledere ved CBU jobber under fem forskjellige institutt, og det synliggjør hvor utfordrende det kan være for de som ikke har fagnær støtte på HR og økonomi. Noen henvendelser blir fulgt opp med en gang, mens andre tar lang tid før det kommer et svar. De det gjelder bruker mye tid på administrative oppgaver, og må ofte selv prøve å finne ut av ting. Det har vært stor utskifting på økonomer, og det er krevende å forholde seg til nye personer hver gang. Det tar lang tid å bygge ekspertkompetanse innen et fagfelt, og stor utskifting gjør at administrative prosesser er mindre effektive enn ønskelig. Det er også eksempler på at f.eks. HR følger egne rutiner, og at reglene utøves på ulike måter mellom instituttene. I rekrutteringsprosesser kan eksempelvis et institutt være rigide på regler, mens et annet i større grad ønsker å bidra til å finne gode løsninger. Det hjelper når ØK og HR er til stede en gang i uken. 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.

Contested Knowledges in and through Asylum Litigation (ASYKNOW) – ERC Starting grant

Marry-Anne Karlsen, Institutt for sosialantropologi

<https://www.uib.no/skok/158208/kva-rolle-spelar-ekspertkunnskap-i-asylsaker>
nettside: <https://www.uib.no/asyknow>

Om prosjektet

ERC starting grants (ERC StG) er et finansieringsinstrument for yngre forskere som stiller svært høye vitenskapelige krav, og er karakterisert ved sterk konkurranse om tildelingene fra alle ERCs medlemsland. Til gjengjeld gir stipendet store muligheter for dem som oppnår det. Det gir anledning til å etablere egne forskergrupper og jobbe langsiktig og med gode finansielle rammer. UiB mottar ett til to slike stipend årlig. Ved UiB har søknad til ordningen vært mye lavere enn tilsvarende utlysninger i Forskningsrådet (FRIPRO unge forskertalent/tidlig karriere), men suksessraten har vært til dels betydelig større – 15 % i perioden 2018-2023, mot ca 5 % for FRIPRO i samme periode. Støttebeløpet kan være mer enn dobbelt så stort og varer i fem år.

I 2022 ble UiB, ved førsteamanuensis Marry-Anne Karlsen (da forsker), innstilt til finansiering for ERC StG-prosjektet ASYKNOW, der hun nå er prosjektleder. Bakgrunnen for ASYKNOW er den økende polariseringen innen asylfeltet og et påfølgende behov for å tenke nytt om rollen som ekspertkunnskap spiller på dette området ([uib.no](https://www.uib.no)). Prosjektet er tverrfaglig og sammenligner rettsprosesser i fire land, og forskningsmidlene muliggjør blant annet innsamling og bearbeiding av omfattende etnografiske data over tid.

Prosjektet har vokst frem i et sterkt tverrfaglig fagmiljø innen migrasjonsforskning organisert gjennom nettverket [IMER Bergen](#) (International Migration and Ethnic Relations) etablert i 1994. Migrasjon var et av tre tematiske fokus for satsingsområdet «globale utfordringer», vedtatt av universitetsstyret i 2016. Selv om nettverket har vært del av et satsingsområde, har aktiviteten i overveiende grad vært finansiert og organisert gjennom forskergruppene.

Marry-Anne Karlsen har vært leder og er medlem i styret for IMER Bergen, og peker på nettverket som viktig for karriereveien fram mot ERC og fast vitenskapelig stilling. Arbeid i forskerteam og utvikling av nye prosjektideer har vært en stor motivasjonsfaktor for å delta i utlysninger. Nettverket og tidligere arbeidssted ved forskningscentre (Rokkansenteret ved NORCE og SKOK ved UiB) har gitt verdifulle muligheter til å arbeide som del av større, tverrfaglige miljø. Tverrfaglighet regnes vanligvis som en styrke, men oppleves samtidig som krevende i faglige prioriteringsprosesser på fakultetene.

Søknadsaktivitet

Ansettelse i forskerstilling i tidlig karriere har krevd finansiering gjennom eksterne midler, og har ført til tidlig erfaring med å svare på utlysninger fra finansiører. Fram mot ERC har stillingene blitt finansiert gjennom prosjekt fra forskningsrådet og EU.

En viktig forskjell mellom instituttsektoren (NORCE) og universitetet har vært at UiB har mindre muligheter for bufferperioder mellom finansierte prosjekter, som gjør midlertidighet mer utfordrende. Fast forskerstilling har ikke blitt oppfattet som et mer stabilt arbeidsforhold enn midlertidige forskerstillinger.

Prosjektleder har erfaring med deltakelse i tematisk samarbeidsprosjekt i EUs åttende rammeprogram H2020. Disse prosjektene organiseres i store konsortier, i dette tilfellet ti partnere, ledet av UiB. Denne prosjektformen har vært opplevd som administrativt krevende, og preget av omfattende rapportering til finansiør, noe som går på bekostning av det faglige utbyttet og motivasjon for å delta. Under covid-pandemien måtte man for eksempel rapportere om feltarbeid selv om det ikke var muligheter med feltarbeid på grunn av nedstenging. Erfaringen har vært at modellen med store konsortier ikke er så godt tilpasset selve fagfeltet (antropologi) og dets arbeidsmetoder.

Å utvikle prosjekt oppfattes som faglig stimulerende, og det å jobbe på prosjekt med andre er og ha midler til å gjøre felles ting er en stor motivasjon.. Å få avslag på søknader er en del av gamet. Man bør heller tenke at man kan lære av dette, og at avslag er normalt. Avslag får man også i andre sammenhenger som forsker (f.eks på artikler) - det gjelder ikke bare innen eksternfinansiering. Framover vil nok også frikjøp fra undervisning en motivasjon for videre søknadsarbeid.

Arbeidet med søknad om ERC-stipend ble startet etter oppfordring om å søke.

Organisert søkerseminar ble ikke oppfattet som nyttig, fordi det ikke var fagnært, men orientert mot eksempler fra livsvitenskap. Lesedag i regi av NFR var likevel nyttig, her fikk en erfaring med å se eksempler fra andres arbeid. Søknadsarbeid ble muliggjort ved å få avsatt tid over tre måneder til å utvikle prosjektforslag. Karlsen forhandlet med HF og SV om fast stilling, og det ble naturlig å velge SV på grunn av den faglige innretningen på prosjektet.

ERC-prosjektet er finansiert over 5 år, og prosjektet var vart i ca 1,5 år. Det er ansatt en ekstern finansiert forsker på prosjektet, og en langsiktig plan er at vedkommende skal søke ERC.

Organisering

I prosjektfasen er prosjektadministrasjon særlig utfordrende. Det er lite støttefunksjoner ved fakultetet. Instituttet har ansatt prosjektøkonom, og dette er et stort gode. Det finnes imidlertid ikke forskningsrådgiver på instituttet, og ressursene på fakultetet er svært begrenset. Det gjør at det mangler støttefunksjoner som ikke faller inn under økonomi,

og mye tid går med til å løse oppgaver der en selv ikke har rutine eller kunnskap. På SKOK var det en forskningsrådgiver som var tett på og kjente prosjektet. Et eksempel er data management plan (DMP) som blir krevd av finansiører, og som kan være et omfattende dokument der det forventes at innholdet oppdateres gjennom prosjektperioden.

Jørgen Carling (migrasjonsforsker ved PRIO) har skrevet en tekst om å søke en ERC . Denne gir mange gode, praktiske eksempler og anbefales til alle som skal søke ERC:

<https://www.prio.org/publications/12141>

Mohn Research Center for the Brain

Clive Bramham, Institutt for biomedisin

<https://www.uib.no/mrcb>

Om senteret:

Senteret forsker på plastisitet og dynamikk i nevralt kretsløp i hjernen. Senteret ble etablert i 2021. Etter initiativ fra Det medisinske fakultet gikk Trond Mohn forskningsstiftelse (TMF) inn med en bevilgning over fem år for å etablere et samarbeid mellom UiB og Kavli-institutt for nevrovitenskap ved NTNU. Forskningen fokuserer på hvordan hjernen tilpasser seg og endrer seg gjennom erfaring, og undersøker også hvordan disse prosessene påvirkes ved nevrologiske sykdommer som Alzheimers. UiB og NTNU har komplementære ressurser og kompetanser innen feltet, men dette er det første organiserte samarbeidet mellom de to fagmiljøene. Prosjektmidlene finansierer stipendiater og forskerstillinger, mens faste stillinger lønnes av fakultetet.

Senterfinansieringen skaper nye muligheter ved at det bidrar til nye prosjekt, basert på forskningsfunn, nettverk og infrastruktur. Senteret har en tverrfaglig profil, og teknologisk kompetanse, metodeutvikling og engineering gjør samarbeidet interessant for andre parter. Kontinuitet i tekniske stillinger er imidlertid en særlig utfordring. Fagmiljøene er avhengige av stabile, tekniske fagmiljø, men slik kompetanse er høyt etterspurt i arbeidsmarkedet.

Søknadsaktivitet

Forskningsfeltet er avhengig av avansert forskningsinfrastruktur for å bidra på høyt internasjonalt nivå. I utgangspunktet ønsket fagmiljøet midler til utstyr. Det ble utarbeidet søknad til forskningsrådets infrastrukturutlysning, uten å nå opp. TMF gir ikke lenger rene infrastrukturmidler, men kunne støtte et forskningssenter.

Det utlyses generelt lite tematiske forskningsmidler på feltet, og fordeles også lite gjennom frie forskningsmidler. Nasjonalt har det ikke vært utlysninger gjennom forskningsrådets tematiske forskerprosjekt de senere årene. Fagfeltet har heller ingen nasjonale interesseorganisasjoner i ryggen, slik som Kreftforeningen. Senteret er medlem i Hjerterådet, og arbeider politisk for å få tildelt flere midler. Innenfor ERC – Life

Sciences - tildeles det normalt 4-5 prosjekt innen nevrobiologi årlig, få av disse innenfor molekylær cellebiologi, som er UiBs primære kompetanseområde innenfor senteret. Giulia Q (italiensk forsker ved senteret) har søkt ERC og vært på MOC-intervju.

Søknad til ERC oppfattes som arbeidskrevende. Clive har søkt ERC tidligere, og har planer om å søke ERC Advanced Grant ved en senere anledning. Erfaringen er at avslag ikke grunnleggs konstruktivt, og kan derfor oppleves som litt demotiverende med tanke på å skrive nye søknader. I fjor ble det søkt om et Marie Curie Doctoral Network, men søknaden nådde ikke opp. Senteret planlegger å søke igjen.

Det er en oppfatning at det tidligere var enklere å oppnå midler til å danne konsortier gjennom EUs finansieringsordninger. Fagmiljøet har blant annet hatt finansiering for samarbeid med Polen og Estland gjennom EØS-midler.

Omleggingen av FRIPRO-ordningen har ført til større barrierer mot deltakelse, ved at søknader blir mer kritisk bearbeidet enn før. Det tar lengre tid før en anser søknadene som modne. Mange velger å la være å søke. På plussiden frigir dette tid til annet arbeid.

Organisering

Det arbeides systematisk med mobilisering mot utlysninger på flere nivå på fakultetet. Instituttet sender jevnlig ut nyhetsbrev med lister over aktuelle utlysninger, publikasjoner, symposier osv. Fakultetet tilbyr søknadsstøtte og rådgiving. Det er også anledning til å benytte eksterne konsulenter til NFR- og EU-søknader. Fagstøtten oppfattes som god.

Forskergruppen arrangerer månedlige og ukentlige seminarrekker, med bidrag fra faglige og studenter. Fagmiljøene på instituttet er organisert i få og store forskergrupper som møtes månedlig, men det meste av den faglige aktiviteten skjer innenfor mindre team knyttet til de enkelte laboratoriene. Utdanningsoppgaven blir sett på som viktig, men oppleves ikke som et hinder for forskningsvirksomheten. Undervisningen er hovedsakelig konsentrert til høstsemesteret.

Det juridiske fakultet

Prodekan Ragna Aarli

Utvikling av søknadskultur

Høsten 2024 mottok forskere fra Det juridiske fakultet tilslag på 4 av 5 innsendte søknader til utlyste midler fra tematiske satsinger og mottok finansiering av prosjekter til samlet verdi av 36 millioner kroner fra NFR og Akademiaavtalen. Samtidig mottok en av fakultetets professorer et ERC Consolidator Grant på 23 millioner, det første av denne typen som har gått til en rettsvitenskapelig forsker i Norge. Det nominelle tilskuddet på 59 millioner til styrket forskningsaktivitet de neste fire årene er kanskje for småpenger å regne ved større og mer forskningstunge fakultet. For Det juridiske fakultet er det et bevis

på at et langsiktig og systematisk arbeid for å utvikle en kultur for søknadsarbeid og forskningssamarbeid gir resultater.

Det juridiske fakultet uteksaminerte over 450 studenter i 2024 og var dermed landets største «juristfabrikk». Med ca 50 faste vitenskapelig ansatte er undervisningsbelastningen høy. Det sendes ikke mange søknader fra dette miljøet hvert år, men tendensen er at de blir flere og bedre. Høsten 2024 var ikke bare en milepæl for tilslag på eksterne forskningsmidler. Det ble også for første gang disputert på en artikkelbasert ph.d.-avhandling ved fakultetet. Både tilslagene på eksterne midler og disputasen på en artikkelbasert avhandling vitner om en forskningstradisjon som er under utvikling.

Individet og kollektivet

Den tradisjonelle oppskriften for juridisk forskning ble spissformulert av tidligere dekan Nils Nygaard i doktoravhandling fra 1974 som å «gå i kloster med Norsk Retstidende». Et uforstyrret individuelt arbeid med rettskildene var det som skulle til for å komme frem til nyskapende standpunkt om gjeldende rett. Denne tilnærmingen er ikke særnorsk, og preger rettsvitenskap både i Europa og resten av verden. Mange foretrekker fortsatt denne arbeidsmåten, men på 2000-tallet har det vært en betydelig vekst i samforfatterskap, tverrfaglig samarbeid og internasjonalt rettet forskning. Den rettsvitenskapelige forskningen er uansett lite utstyrskreven. Motivasjonen for ekstern finansiering handler ikke om å bygge infrastruktur som muliggjør forskning, men om tid til å forske og om å utvide kapasiteten i fagmiljøene ved å få inn flere hoder som kan tenke bedre sammen og sørge for fagets ettervekst. Vi ser at både søknadsprosessene og forskningsprosjektene bidrar til å bygge en mer kollektiv forskningskultur på fakultetet.

Forskerlinje som rekrutteringsbase

Tilgang på forskertalenter er en forutsetning for å lykkes med prosjektutvikling. Fakultetet opprettet i 2017 en egen forskerlinje for å identifisere og utvikle forskertalenter. Studenter på forskerlinjen skriver masteroppgave samtidig som de deltar på i obligatoriske undervisningsaktiviteter som skal gi forskningserfaring. Dette er et av fakultetets viktigste tiltak for å rekruttere kandidater til ph.d.-stilling, noe som er usedvanlig krevende med et godt arbeidsmarked for jurister utenfor akademien.

Reorganisering av forskergrupper

Ved NFRs evaluering av juridiske forskning i 2021, ble fakultetet anbefalt å redusere antallet forskergrupper for å konsolidere forskningskapasiteten. Fra 1. januar 2025 er forskergruppene ved Det juridiske fakultet reorganisert på to ulike nivåer med ulik oppnevningssperiode, aktivitetskrav og driftsmiddelfinansiering fra fakultetet. Det er nå 10 forskergrupper som er oppnevnt for 5 år. Disse gruppene må ha et internasjonalt nettverk, møtes regelmessig og er forpliktet til å søke om eksterne forskningsmidler.

Fakultetet har også 6 forskergrupper som er oppnevnt for 2 år, med lavere krav til aktivitet og uten krav om søknadsinnsending.

Utvidete søknadsmuligheter

Fakultetet har jobbet strategisk for å synliggjøre behovet for rettsvitenskapelig forskning, dels i samarbeid med de to andre juridiske fakultetene. Et viktig grep var å styrke den administrative staben. Forskningsrådgivere ved fakultetet har arbeidet langsiktig med å synliggjøre overfor NFR og andre finansiører at det innenfor ulike tematiske satsingsområder finnes en rekke utpreget rettsvitenskapelige problemstillinger som må utforskes som ledd i kunnskapsutviklingen. I dag blir rettsvitenskapelig kompetanse i større grad enn før etterspurt i utlysningstekstene, og dette har utvidet mulighetsrommet for rettsvitenskapelige forskere. Vi har også lyktes i å få rettsvitere inn i porteføljestyrene.

Forskernær støtte

Fakultetet har arrangert flere søkerseminarer for nye søkere der ansatte ved fakultetet med erfaringer fra evaluering av søknader har veiledet i søknadsarbeid og gitt konstruktive kommentarer til prosjektskisser. Fakultetet har fast ansatte forskningsrådgivere med forskningskompetanse som bistår forskerne svært aktivt på alle trinn i prosessen, også med tekstutforming som kan kommunisere til et panel der et fåtall personer kan forventes å ha juridiskfaglig kompetanse.

Fakultetets prioriteringer

I lys av det gode, men tidkrevende arbeidet med støtte til søknader om eksternfinansiering, vedtok fakultetsstyret 7. februar 2023 (sak 7/23) rammebetingelser for eksternfinansierte forskningsprosjekter som ga følgende føringer for prioritering av innsats til prosjekter og utlysninger:

Fakultetet vil særlig prioritere følgende prosjekter:

- Prosjekter der fakultetet er koordinator
- Prosjekter med høy budsjettandel og /eller rekrutteringsstillinger til fakultetet
- Prosjekter som ledes av eller støtter opp om unge forskere på fakultetet
- Prosjekter i samsvar med fakultetets strategiske mål og faglige profil
- Prosjekter som utvikler internasjonalt ledende forskningsmiljøer eller ivaretar faglig bredde
- Prosjekter med sterk kopling til fakultetets master- og doktorgradsutdanning

Fakultetet vil særlig prioritere følgende utlysninger:

- EUs rammeprogram – European Research Council Grant (ERC Grant)
- Norges forskningsråd – Forskerprosjekt og Kompetanse- og samarbeidsprosjekt

Det vil også legges vekt på fakultetets kapasitet til å delta i prosjektet og på sannsynlighet for tilslag, herunder kvalitet og modenhet av prosjektidé, relevans av

utlysningen, prosjektgruppens sammensetning og konkurransesituasjonen. For søknader som legger opp til frikjøp fra undervisningsplikter for fakultetets ansatte, vil det bli lagt vekt på fakultetets mulighet til å få dekket inn undervisningsbehovet som vil kunne oppstå.

GAMUT – Griegakademiets senter for musikkterapiforskning

Viggo Krüger, Griegakademiet

<https://www.uib.no/gamut>

Om senteret

Musikkterapiforskningen ved Griegakademiet er samlet i GAMUT-senteret, og har fokus på humanistisk helseforskning (health humanities). Forskningen omfatter randomiserte kliniske forsøk (randomized controlled trial, RCT), kvalitative studier, teoretisk forskning og kunstbasert forskning. I samarbeid med NORCE har Universitetet i Bergen ambisjoner om å utvikle et internasjonalt anerkjent miljø for utdanning og forskning innen musikkterapi. Viggo Krüger leder forskningssenteret og har samtidig 20 % stilling i NORCE.

Forskningsfeltet har vært aktivt i over 20 år, og senteret skiller seg fra den øvrige aktiviteten ved Fakultet for kunst, musikk og design, som har hovedfokus på utøvende disipliner og kunstnerisk utforskning. GAMUT er et senter, men det er også flere forskningsgrupper under senteret.

Søknadsaktivitet

Over tid har senteret søkt og fått midler fra NFR, Kavli, og Horizon Europe. EU-prosjektet FALCO startet i 2024, og har et samlet budsjett på ni millioner euro. Prosjektet skal utforske musikkterapi i rusbehandling og er et pilar 2 (RIA) samarbeidsprosjekt som koordineres av Norce, med tre arbeidspakker på KMD. FALCO, og er et konsortium av 19 institusjoner i syv land. KMD har også fått en FRIPRO. Det er ikke kjent om karanteneregler har skremt bort noen fra å søke. Fagmiljøet har gått mer mot EU, og har oppnådd MSCA-stipend i tillegg til RIA-prosjektet. BAHAUS har åpnet flere muligheter for søknader i EU. Fagmiljøet har også deltatt i en KI-søknad. Samtidig er muligheter i Kavli-fondet mistet på grunn av overhead (fondet dekker ikke administrasjonskostnader).

Det arbeides nå med en NFR-søknad som skal inn i mars 2025, også dette i samarbeid med NORCE.

Erfaring peker på behov for en tydelig arbeidsdeling, som ikke krever at alle faglig ansatte er med i alle prosesser. Det er viktig å anerkjenne at noen er spisset på søknadsskriving, og skal drive med dette. Andre har fokus eksempelvis på praksisarbeid og utvikling, som er nødvendig for å fylle andre funksjoner. En kan sammenligne organiseringen med fotballag, der man er tydelig på hvem som er midtbanespiller, keeper eller angriper.

Noen må følge litt mer med enn andre, og gi litt mer direkte oppfølging. Noen som ser, anerkjenner, og kan være med å korrigere. Man må oppmuntre nei-mennesker og skjerme ja-mennesker. Alt dette ansvaret kan ikke ligge på en instituttleder. Disse problemstillingene må eies av fagmiljøene selv. På NORCE løser man dette ved å ha mange interne møter i fagmiljøene innad i forskergruppene, der man samlet eier samme problemstillinger. Man må jobbe med mennesker slik at de blir hørt og sett.

Kulturutvikling er viktig. Man kan ikke drive top down på eierskap, ting må utvikle seg bottom up. Det er behov for langsiktighet i arbeidet. Fra Norce er lærdommen anerkjennelse av at man ikke får den første tildelingen, men man må kanskje søke fire-fem ganger. Dette er en naturlig prosess, og avslag må ikke ses på som et personlig nederlag og ydmykende. Det bør være en felles mentalitet om at «så bra at du har søkt, og så flott at du vil prøve igjen.» I all konkurranse er det sentralt å tåle tap. Fagmiljøene må ha en kultur for å jobbe med avslag, å trekke fram positive tilbakemeldinger og bygge videre på arbeidet. Søknader er kunnskap og håndtverk som man lærer seg. Man øker kompetansen og blir bedre på det.

For å få flere til å utvikle prosjektforslag og søknader må man synliggjøre resultater, prosesser, og øke bevissthet. Det er ønskelig at flere bidrar. På KMD er det organisert egne forskningsdager. Dette har blitt kritisert fra de som underviser mye. De viser til at de bruker mye forskning i undervisning, og at det ikke trenger å være en motsetning. Utdanningsforskning og spydspiss-forskning kan gå hånd i hånd, og det trengs en sterkere bevissthet om dette. KMD hadde ikke hatt et horison prosjekt hvis man ikke hadde hatt en god utdanning og en kunnskapsklynge.

Organisering

Forskningsstøtte fra fakultetet er svært god og har blitt vesentlig bedre over tid. Administrasjonen bidrar positivt i prosjektplanlegging, budsjettering og rådgiving. Slike personer er avgjørende for å få til gode søknader. Det er mye større potensiale for å jobbe tverrfaglig, tverrsektorielt og internasjonalt.

Forskningsformidling er viktig. Dersom lykkes i å få prosjekt er man bare halvveis. Forskningen må ut i verden. Man går glipp av mye hvis man bare tenker vitenskapelig publisering. Fakultetets forsknings- og forskerutdanningsutvalg (UFF) støtter dette. NORCE er flinkere til forskningsformidling enn UiB. Formidling vil gi mer synergi, og deretter bringe tilbake ressurser til forskningsmiljøet.

Det er ikke gitt personlig frikjøp til prosjektarbeid utover en ressurs som er knyttet til sin lederfunksjon.

Fagmiljøet ved GAMUT har hatt tillit over 20 år, og hatt ledere med visjoner. Det mest kritiske punktet er studenter. Dersom det ikke er sterkt forskningsmiljø så får man heller ikke rekruttert studenter. Det er tro på ledelse som bygger, men som ikke kontrollerer -

ledere som har grunnleggende menneskekunnskap. Studentene fanger veldig raskt opp dersom det er dårlig ledelse.

Human Light Lab og “Bergen Research group for Innovation, Growth, Health and Technology” (BRIGHT)

Elisabeth Flo-Groeneboom, Institutt for klinisk psykologi

Om forskningen

Forskningen er rettet mot ikke-farmakologiske intervensjoner, søvn og døgnrytmer, psykiske helseutfordringer gjennom livet, og funksjon hos eldre og personer med demens. Aktuell forskning har et klinisk anvendt fokus, med en bredde fra eksperimenter i lyslaboratoriet til implementering av komplekse intervensjoner i Randomiserte kontrollerte studier (RCT). Arbeidet har de siste fem årene vært finansiert gjennom FRIPRO-midler fra forskningsrådet.

Forskningen springer ut fra tidlig karriere i forskergruppene for aldring og demens ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin (IGS), som karakteriseres ved en «fryktløs» tilnærming. Forskningen har dratt nytte og lærdom av mentorering fra erfarne forskere ved IGS og Det psykologiske fakultet. Det er viktig å ha seniorer som støtter og bygger opp yngre forskere, noe som ikke er en selvfølge i alle miljøer.

Søknadsaktivitet

Personlig forskertrang er driveren for å søke ekstern finansiering, og gruppen har lenge tenkt at et senter er nødvendig for å drive med forskning. Det holder ikke med en forskningsgruppe med flat struktur der noen søker, mens andre ikke gjør det. Når man søker eksterne midler, må man gå høyt opp og ta risiko. Forskningsrådets mange krav i utlysningene kan være problematiske.

Den første søknaden om FRIPRO-midler ble levert i 2017, og prosjektet fikk tilslag etter andre gangs søknad. Tilbakemeldingene fra første runde ble brukt aktivt, og prosjektet fikk i tillegg finansiering for en offentlig-sektor PhD. Dette ga mer momentum til å søke FRIPRO igjen, noe som åpnet dører for videre samarbeid i en Horizon-søknad. Målet er å sikte videre og ha gode ideer.

EU-prosjekter er mer sårbare enn prosjekter finansiert av Forskningsrådet, og det trengs mer støtte, for eksempel ekspertkompetanse fra FIA. Det er essensielt å bruke kompetanse fra de som har søkt før.

Å tenke strategisk rundt målene for forskningen er viktig for å få opp deltakelse i utlysninger. Noen klarer seg med små midler, og tenker ikke eksternfinansiering, men klarer seg med noen masterstudenter og småmidler. Noen mener at det ikke finnes midler innen sitt område, men dette er ikke helt riktig. Fagfeltet behandlingspsykologi har falt litt mellom flere stoler, og dette kan lett bli en unnskyldning. Det finnes

muligheter også utenfor de mest konkurransebaserte verktøyene, eksempelvis prosjektmidler fra Stiftelsen Damm. Alle kan ikke sikte like høyt, men det må være noe bygget opp rundt de personene som skal søke. Det er et ønske at flere prøver på søknader om prosjektmidler. Dette ville kanskje være enklere i et senter.

Mentoring og oppmuntring fra seniorforskere og administrasjon har stor betydning. Arbeid med prosjektutvikling har hatt stor nytte av forskningsrådgiver på fakultetet, som har gitt ærlig og tydelig tilbakemelding. Økonomioppfølging er også viktig, og god støtte fra prosjektøkonomer er essensielt.

Tilbakemelding på prosjekter er viktig, og det er lært mye av tilbakemeldinger fra NFR. Håndtering av avslag er en viktig del av kulturbygging og utvikling, og det er viktig å skape en kultur for å utvikle nye ideer selv om man får et nederlag. Håndtering av avslag er en viktig del av kulturbygging og utvikling for kvalitet. Åpenhet er et paradoks: det er stor åpenhet om å levere på undervisning, men ingen åpenhet for eksempel om hvor mye den enkelte publiserer. Det er viktig å skape en kultur for at man jobber med flere ideer og utvikler nye ting selv om man får et nederlag. Det å jobbe med en søknad bidrar til å spisse ideen. For å få mengdetrening i avslag er det viktig å ha miljøer som søker mye.

Organisering

Instituttet har hatt mye prosesser rundt forskergruppene. I 2011 fikk instituttet kritikk i Forskningsrådets evaluering av psykologifagene, der små grupper ble pekt på som en sårbarhet. Som en følge av det ble instituttet som helhet definert som én forskergruppe. Nå er det valgt en løsning med laboratorier under forskergruppen og et knippe gode kollegaer og PhD-kandidater knyttet til samme forskning. Et slikt spisset fellesskap er nødvendig for å forstå hverandre.

Instituttets ansatte har mange timer undervisning, og alle må bidra for å få undervisningen til å gå rundt. Det ble forespeilet 30% frikjøp ved oppnådd FRIPRO-finansiering, men dette har ikke blitt gjennomført.

Gruppen har god erfaring med å få med seg kommune og offentlig forvaltning i sine prosjekter. Evidensbasert kunnskap som fører til god praksis i kommunen er viktig, og Kunnskapskommunen på Alrek er svært betydningsfull.

Oppfølging fra instituttleder er svært viktig i gjennomføring av prosjekter, spesielt for den nye generasjonen PhD-kandidater som har høyere forventninger og krav. Gode ledere er avgjørende dersom det oppstår personalsaker.

?