



Sak 31/25

Møteinnkalling

I samsvar med møteplan holdes det møte i forskningsutvalget ved Det juridiske fakultet

26. August 2025 kl. 12.15

Møtet finner sted i møterom 448

Innkalling er sendt til:

Jørn Jacobsen, Eirik Holmøyvik, Liliia Oprysk, Monica Naime, Daniel Nygård, Brage Fossum, Lina Tonheim

Innkalling er også sendt alle varamedlemmer

Saksliste og sakspapirer følger vedlagt i elektronisk form.

Eventuelle forfall bes meldt snarest til varamedlem og sekretær ved
Ingrid.muftuoglu@uib.no

Jørn Jacobsen
leder

Ingrid Birce Müftüoglu
sekretær

21.08.2025



Utvalg: Forskningsutvalget ved Det juridiske fakultet
Sak: 31/25
Møtedato: 26.08.2025
Journalnummer:

SAKSLISTE

Sak	Saker til behandling
S 31/25	<u>Godkjenning av innkalling og saksliste</u> Saksforelegg følger vedlagt
S 32/25	<u>Rammer for arbeidet i forskningsutvalget</u> Saksforelegg følger vedlagt
S 33/25	<u>Tilråding om tilsetting som stipendiat i prosjektet</u> <u>LEXplain</u> Saksforelegg følger vedlagt
S 34/25	<u>Møteplan FU høsten 2025 og våren 2026</u> Saksforelegg følger vedlagt



Utvalg: Forskningsutvalget ved Det juridiske fakultet
Sak: 32/25
Møtedato: 26.08.2025
Journalnummer:

Rammer for arbeidet i forskningsutvalget

Bakgrunn

Forskningsutvalget (FU) har ansvar for organiseringen av forskningsaktiviteten inkludert ph.d.-programmet ved fakultetet. Forskningsutvalget er også rådgivende organ for fakultetsstyret i saker som gjelder forskning og forskerutdanning.

Parallelt med ny dekanperiode på fire år fra og med 1. august 2025 med Sigrid Eskeland Schütz som dekan og leder for fakultetsstyret og Jørn Jacobsen som forskningsdekan og leder for forskningsutvalget, velges også nye representanter til styret og underutvalg. Representanter til FU for fast vitenskapelig ansatte og teknisk-administrativt ansatte (gruppe A og C) velges for hele dekanperioden, mens representanter for midlertidig ansatte og studenter (gruppe B og D) velges for ett år av gangen.

Plattformen til ny faglig ledelse vil være en viktig ramme for arbeidet i FU kommende fireårsperiode (vedlegg 1). På forskningsfronten vil dekanatet styrke fakultetets "posisjon som eit rettsvitenskapleg kunnskapssentrum, sikre aktivt og engasjert internasjonalt forskningssamarbeid og arbeide målretta for rekruttering av studentar og forskarar med ulike erfaringar og perspektiv. I eit forskingslandskap prega av større konkurranse om knappe ressursar vert kvalitet avgjerande, særleg for viktig eksternfinansiering. Vi vil arbeide for erfaringsoverføring i forskingsorganisering og forskingsarbeid og for fortsatt systematisk arbeid for kvalitetsutvikling."

Forskningsutvalgets oppgaver

[Forskningsutvalgets myndighet og oppgaver](#) er beskrevet i reglementet for Det juridiske fakultet. Overordnet skal FU konkretisere og gjennomføre universitetets og fakultetets forskningsstrategi (vedlegg 2), samt utarbeide og følge opp handlingsplan for forskning (vedlegg 3). Nåværende handlingsplan er for perioden 2024-2025. En sentral oppgave for FU i høst blir derfor å revidere og utarbeide ny handlingsplan for perioden 2026-2028. FU skal også følge opp forskningspolitikk i tråd med vedtak fattet av universitetsstyret. *STYRK UiB-rapporten* (vedlegg 4) med tiltak for styrket eksternfinansiering er per nå det viktigste styringsdokumentet fra sentralt hold som FU må ta stiling til og konkretisere.

FU sine oppgaver er ellers å:

- Bidra til å utvikle forskningsaktiviteten ved fakultetet
- Følge opp fakultetets behov for rekruttering av forskere
- Arbeide med forskningsetiske spørsmål i tilknytning til forskningsvirksomheten
- Forberede forskningssaker til fakultetsstyret
- Forberede fakultetsuttalelser i forskningspolitiske spørsmål
- Vurdere ressursbehov for forskningsaktiviteten til fakultetet

- Fordele reise- og forskningsstøtte innenfor rammen av fakultetsstyrets bevilgning til slike formål
- Gi anbefaling til ansettelsesutvalget ved tilsetting i stipendiat- og postdoktorstillinger

I tillegg er FU programutvalg for ph.d.-programmet. FU skal

- Trekke opp rammene for og ha ansvar for driften av ph.d.-programmet
- Avgjøre søknader om opptak til ph.d.-programmet, oppnevne veiledere og ha ansvar for oppsigelse av avtaler om ph.d.-utdanningen'

Den årlige ph.d.-utdanningsmeldingen for UiB (vedlegg 5) sammenfatter arbeidet på tvers av fakultet med videreutvikling av ph.d.-utdanningen og styrking av gjennomføringen. FU skal ta stilling til og drøfte det som trekkes fram i rapporten som utgangspunkt for arbeidet med gode rammer for eget program.

Forskningsutvalgets arbeidsmåte

Siden høsten 2023 har saksgangen vært organisert i et årshjul for faste saker. Dette er for å samle sentrale saker knyttet til vilkår for forskning, forskerrekruttering og forskerutdanning på faste tidspunkt (vedlegg 6). Hensikten har vært å ha færre små saker om samme tema i løpet av året og løfte viktige saker for forskningsaktiviteten på et strategisk nivå til videre diskusjon i fakultetsstyret og i dialog med UiB sentralt.

En av de faste sakene i FU-årshjulet er implementering og evaluering av handlingsplan for forskning. Status for oppfølging av handlingsplanen ble sist gjort i august 2024 (vedlegg 7).

I tillegg til de faste sakene har det vært løpende saker knyttet til ansettelser, høringsinnspill og bestillinger fra fakultetsledelsen/universitetsledelsen

Forskningsutvalget framover

Med bakgrunn i vedlagte materiale bes forskningsutvalget drøfte rollen til FU og veien videre for arbeidet med rammer for forskning ved fakultetet

1. Hvordan kan og bør forskningsutvalget arbeide for å realisere UiB og Det juridiske fakultet sine målsetninger og strategier for forskning i den kommende perioden?
2. Er det særlige forskningssaker utvalget bør jobbe med i år og langsiktig i den kommende perioden?
3. Er det saker som bør tas opp årlig i utvalget som faste saker som bør gå videre til fakultetsstyret?
4. Hvilke forventninger og ønsker har medlemmene i forskningsutvalget til arbeidet i utvalget den kommende perioden?

forslag til vedtak:

Forskningsutvalget vil kontinuerlig arbeide med oppfølging av strategiene fra UiB og Det juridiske fakultetet for forskning gjennom perioden.

Jørn Jacobsen
leder

Ingrid Birce Müftüoglu
sekretær

Vedlegg:

1. Program det nye dekanatet
2. Strategi Det juridiske fakultet 2023-2030
3. Handlingsplan for forskning 2024-2025
4. STYRK-rapporten
5. Ph.d.-utdanningsmelding 2024
6. Årshjul forskningsutvalget 2024-2025
7. Status handlingsplan for forskning 2024

21.08.2025

INMU



Plattform for det nye dekanatet ved Det juridiske fakultet, Universitetet i Bergen

Dekanatet

Som dekan stiller professor **Sigrid Eskeland Schütz**. Ho har lang erfaring frå undervisning og forskingsleiing innan særleg EØS- og miljørett, og har hatt ei rad verv ved fakultetet og UIB sentralt. Ho er i dag visedekan for forskingsleiing og innovasjon, og har for tida verv som nestleiar i Miljøklagenemnda og som medlem av Kjernekraftutvalet.

Som prodekan for forskning stiller professor **Jørn Jacobsen**, med lang erfaring som forskargruppeleiar og leiar for forskarutdanninga ved fakultetet. Jacobsen er ein internasjonalt anerkjend rettsvitar har leia forskingsprosjekt og forska innan strafferett og med rettsteori og metodologiske grunnlag for rettsvitskap. Han har over ti års erfaring med PhD-opplæring og rettleiing av PhD- og masterstudentar. Han har vore redaktør for Bergen Journal of Criminal Law and Criminal Justice sidan oppstarten i 2013, og har vunne ei rad prisar for forskinga si. Han vart teken opp som medlem av Det Norske Videnskaps-Akademi i 2017.

Som visedekan for undervisning stiller professor **Magne Strandberg**, emneansvarleg i Rettergang frå 2012, og med tidlegare erfaring som visedekan for undervisning 2019 - 2021. Han er også leiar av Personskadeforbundets Rettssikkerhetsfond og er medlem av Diskrimineringsnemnda.

Professor **Miriam Skag** er tiltenkt vervet som visedekan for organisasjon og innovasjon, med personalansvar for stipendiatar og post.dok. Skag har vore tilsett ved fakultetet frå 2002, men har også arbeidd som ting-, og lagmannsrettsdommar og advokat. Ho har hatt fagansvar for Pengekravsrett, og frå 2023 for Obligasjonsrett, og vore nestleiar i Forbrukarklageutvalet og sekretær for Takstlovutvalet.

Organisering

Fakultetet har relativt nyleg hatt organiseringa av leiing og forskning til grundig diskusjon. Vi held i hovudsak fram med organiseringa som ein kom fram til i desse prosessane, med fire dekanar, men flytter personalansvaret for Phd og post.dok bort frå posten som visedekan for forskning. Målet med endringa er å sikre nok ressursar både til strategisk arbeid som understøttar og fremjar fagmiljøa og kvaliteten til desse, men også til tett oppfølging av mellombels tilsette, vår viktigaste rekrutteringsbase og grunnlag for framifrå forskning. Den nye organiseringa i Forskargruppe 5 og 2, og etablerte og nye senter, som BECCLE, CENTENOL og COASTLAW, vert sentrale i arbeidet med innovativt forskingsarbeid og godt arbeidsmiljø, men også med oppfølging av mellombels tilsette ved sentra. Det er eit mål å sikre vidare tett samhandling mellom fagleg og administrativt tilsette, og å skape rom for å utvikle gode løysingar saman, både innan forskning og utdanning.



Strategi og visjon

UiB har som strategi at vi skal vere blant Europas fremste universitet, internasjonalt kjende for høg kvalitet i forsking og utdanning, og som samfunnsinstitusjon bidra til berekraftig og demokratisk utvikling og vere ein attraktiv og inkluderande studie- og lærestad. Vi vil som dekanat arbeide for høg kvalitet, fagleg integritet og langsiktigheit. Eit godt arbeidsmiljø for alle er avgjerande for å nå desse måla. Vi ønskjer ein levande campus med inkluderande arbeidsmiljø, rausheit og med rom for å lære av kvarandre, og med fleksibilitet i arbeidsmetodar og prosessar. Dei nye økonomiske rammene for drifta vert sentrale å studere verknadane av, og justere drifta for fortsatt god og føreseieleg økonomistyring.

Forskning for framtida

Vi legg til grunn strategien til Det juridisk fakultet, som byggjer på at vi skal styrke vår posisjon som eit rettsvitenskapleg kunnskapssentrum, sikre aktivt og engasjert internasjonalt forskingssamarbeid og arbeide målretta for rekruttering av studentar og forskarar med ulike erfaringar og perspektiv. I eit forskingslandskap prega av større konkurranse om knappe ressursar vert kvalitet avgjerande, særleg for viktig eksternfinansiering. Vi vil arbeide for erfaringsoverføring i forskingsorganisering og forskingsarbeid og for fortsatt systematisk arbeid for kvalitetsutvikling.

Utdanning for framtida

Fakultetet har som strategi å utdanne sjølvstendige og kritiske juristar som har inngåande kjennskap til samtidas rettssystem og kan møte nye utfordringar og ukjende problemstillingar, og slik sett utvikle retten. Vi skal vere det leiande rettsvitenskaplege utdanningstilbodet i Noreg gjennom å vidareutvikle Bergensmodellen med studentane si læring i sentrum. Etter endringar i studiet der m.a. KI er integrert i undervisninga, er det no viktig å sikre god gjennomføring av vedtekne endringar. Vi skal sikre at dei vi utdannar er oppdaterte på bruk av digitale verktøy til å løyse rettslege problemstillingar. Ei god gjennomføring av det nye 5. studieåret vert sentralt, saman med fortsatt arbeid for å sikre god progresjon i studiet, og å følgje opp prosjekt og utviklingsarbeid innan fagdidaktikk og problembasert læring.



RETTSVITSKAP I FRONT

Strategi for Det juridiske fakultet 2023–2030



UNIVERSITETET I BERGEN



INNLEIING	5
LANGSIKTIG OG NYSKAPANDE FORSKING	7
UTDANNING FOR FRAMTIDA	9
FORMIDLING OG SAMFUNNSDIALOG	11



EIN ORGANISASJON I UTVIKLING

13

INNLEIING

Det juridiske fakultet skal mot 2030 styrke sin posisjon som eit rettsvitenskapleg kunnskapssentrum. Fakultetet skal bygge vidare på forskingsmiljøa vi har utvikla for å utdanne juristar som kan ta rettssamfunnet vidare.

Rettssystemet er ein avgjerande infrastruktur for eit demokratisk samfunn tufta på menneskerettane. Ei hovudoppgåve for rettsvitenskapen er å utforske og analysere dei reglane som er vedtekne. Ei anna hovudoppgåve er å utvikle rettssystemet for å kunne møte framtidige utfordringar. Dette må skje med grunnlag i ein sterk fagleg-kritisk kultur og dialog med andre vitenskapsdisiplinar. Med aktivt og engasjert internasjonalt forskningssamarbeid skal vi fremje vilje, evne og mot til å gå i front for nye perspektiv og rettslege løysingar på problem og konflikhtar som oppstår i tida.

Den sentrale rolla juristane har i samfunnet, og den makta dei utøver, gjer det viktig å arbeide målretta for rekruttering av studentar og forskarar med ulike erfaringar og perspektiv.



EOS-RETT

Grønning / Husabø / Jacobsen

Frihet, forbrytelse og straff

FABRIKFORLAGET



LANGSIKTIG OG NYSKAPANDE FORSKING

Forskarane og forskingsmiljøa våre bidreg til utvikling av den rettsvitenskaplege forskingsfronten.

Berekraftig utvikling av samfunnet og ny teknologi krev nye rettslege løysingar. Vi skal styrke forskinga på grunnleggjande utfordringar i rettssystemet og tidsaktuelle problemstillingar. Forskinga skal vere orientert mot den internasjonale forskingsfronten, skje over tradisjonelle disiplingrenser i rettsvitenskapen og i dialog med andre vitkapsdisiplinar.

Vi forskar på dei sentrale rettsområda som inngår i det femårige masterprogrammet i rettsvitenskap, for slik å sikre forskingsbasert utdanning innan så vel privatrettslege som offentligrettslege emne. Vi skal samstundes styrke forskinga på fagområde som peikar seg ut som særleg viktige både for rettsvitenskapen og i eit samfunnsperspektiv.

Med **tre faglege tyngdepunkt** skal vi utvikle kvaliteten på forskingsaktiviteten generelt, og gje grunnlag for å løyse viktige samfunnsutfordringar. Dei faglege tyngdepunkta er område som det skal leggjast særleg vekt på å utvikle, og dei skal vere instrument i oppbygginga av og rekrutteringa til det samla forskingsmiljøet.

Det faglege tyngdepunktet **Klima- og energirett** vil ta utgangspunkt i det sterke tverrfaglege miljøet som er utvikla i samarbeid med UiB si satsing på klima og energiomstilling. Dette er eit felt som på ein særskilt måte svarer på sentrale samfunnsutfordringar som klimautfordringa og trongen for kunnskap og regelutvikling for å sikre ei berekraftig utvikling. Det er eit mål at fagmiljøet skal utvikle seg til eit senter i løpet av strategiperioden.

Det faglege tyngdepunktet **Rettsstat og internasjonalt rettssamarbeid** skal løfte dei prinsipielle perspektiva i styrking av rettsstaten aleine og i samarbeid med andre statar. Utviklinga i Europa der rettsstatar blir nedbygt og avtalar sagt opp, har skapt etterspurnad etter rettsstatleg grunnforskning og gode modellar for rettssamarbeid. Det veletablerte fagmiljøet på feltet skal ta sikte på å bli eit nordisk kunnskapssentrum for forskning og forskarutdanning i løpet av strategiperioden.

Det faglege tyngdepunktet **Rammevilkår for næringsverksemd og nyskaping** skal vidareutvikle samarbeidet med økonomiske og teknologiske forskingsmiljø. For å utvikle eit teknologi- og kunnskapsbasert samfunn som kan bere kostnadane med rettsstaten og velferdssamfunnet og gjennomføre det grønne skiftet, er det nødvendig å skape gode rettslege rammevilkår for nyskaping og initiativ. Kunnskap om komplekse nasjonale og internasjonale regelverk er avgjerande for å kunne realisere dette. Det fleirfaglege samarbeidet på feltet dannar grunnlaget for å finne gode og framtidsretta løysingar for regulering av ny og sjølvlærande teknologi.

Ambisjonar mot 2030

- Vi skal ha ein akademisk kultur for fri fagleg samtale og kritikk, og vere del av den internasjonale forskingsfronten
- Vi skal dyrke ein nyskapande og samfunnsrelevant rettsvitenskap, og ha god dialog med omverda og andre vitenskapar
- Vi skal både publisere på norsk og i kanalar på høgt internasjonalt nivå
- Vi skal auke vår kompetanse om teknologiutvikling og digitalisering på tvers av rettsdisiplinar og faglege tyngdepunkt
- Vi skal ha ei forskarutdanning på høgt internasjonalt nivå som bygger rettsvitenskapleg kjernekompetanse og inviterer til å utforske teoretisk og metodologisk mangfald
- Vi skal auke eksterntfinansieringa for å utvide forskingskapasiteten til fagmiljøa
- Vi skal fremje kunnskapen om, og forståinga av, forskningsetikk og fagleg integritet
- Vi skal synleggjere verdien av rettsvitenskapleg forskning for samfunnet gjennom målretta kommunikasjon av og om forskinga ved fakultetet

UTDANNING FOR FRAMTIDA

Vi utdannar sjølvstendige og kritiske juristar som har inngåande kjennskap til samtidas rettssystem og kan møte nye utfordringar og ukjende problemstillingar, og slik sett utvikle retten.

Eit samfunn i omstilling med rask teknologisk utvikling treng juristar som evnar å sjå dei nye rettsspørsmåla som oppstår og finne gode løysingar på desse. Bergensmodellen med problembasert og studentaktiv læring, tett oppfølging av studentane i gruppeundervising dei første åra og målretta skrivetrening, skal være berebjelke i studieordninga. Vi bygger juridisk kompetanse gjennom ein idé om at *korleis* du lærer er nøkkelen til kva du lærer. Vi skal fortsette kvalitetsutviklinga av studiemodellen slik at studentane våre er førebudde på morgondagens arbeidsliv og aktivt kan bidra til samfunnsutviklinga.

Gjennom forskingsbasert undervising og varierte læringsformer skal vi utdanne juristar med fagleg tryggleik, sterkt metodisk medvit og høg etisk standard. Studentane skal sjå rettslege problemstillingar i eit heilskapleg bilete og retten i eit samfunnsperspektiv. Den overordna læringsutbytteskildringa for studieprogrammet dannar grunnlaget for alt vi gjer i utdanninga.

Studieprogrammet skal ha god indre samanheng og progresjon der internasjonal erfaring er integrert i løpet. Dragefjellet skal vere ein studentaktiv campus med eit inkluderande læringsmiljø gjennom heile studieløpet.

Ambisjoner mot 2030

- Vi skal vere det leiande rettsvitenskaplege utdanningstilbodet i Noreg gjennom å vidareutvikle Bergensmodellen med studentanes læring i sentrum
- Vi skal utvikle metodisk medvit om, og interesse for, sentrale dilemma i retten og stimulere til livslang læring
- Vi skal la studentane ta del i den akademiske fellesskapen og gje dei innsikt i vitenskapleg arbeidsmåte og i forskarkvardagen
- Vi skal sikre at dei vi utdannar er oppdaterte på bruk av digitale verktøy til å løyse rettslege problemstillingar
- Vi skal vere attraktive for studentar med ulike erfaringar og perspektiv, og gjere bruk av dette mangfaldet i studiet
- Vi skal synleggjere behovet for, og verdien av, dialog med andre vitenskapar for å kunne
- løyse rettslege og samfunnsmessige problemstillingar
- Vi skal gjere studentane i stand til å samarbeide med juristar frå andre land, og til å kunne forstå og gjere seg nytte av deira perspektiv på felles rettslege utfordringar og sjølv bidra med norske perspektiv
- Vi skal stimulere til utforsking av regionale problemstillingar i lys av internasjonal rettsutvikling, i samarbeid med aktørar i Vestlandsregionen
- Vi skal utvikle forskartalent og rekruttere sterke kandidatar til ph.d.-programmet mellom anna ved hjelp av forskarlinja

FORMIDLING OG SAMFUNNSDIALOG

God formidling av rettsvitenskapleg kunnskap skal bidra til utviklinga av demokratiet, og legitimiteten og tilliten til retten i samfunnet.

Våre vitenskapleg tilsette er tydeleg til stades som kunnskapsressursar i samfunnet, driv formidling med høg kvalitet og når breitt ut. Gjennom dialog med politiske og rettslege institusjonar skal vi bidra til betre avgjerder om korleis rettssystemet skal utviklast.

Med nyskapande formidling skal vi synleggjere fakultetet som ein forskings- og utdanningsinstitusjon med høg kvalitet og som ein attraktiv arbeids- og studiestad.

Ambisjonar mot 2030

- Vi skal bidra til opplysning og saklege debattar om retten i samfunnet med engasjement og klokskap, og synleggjere kva rolle rettsvitenskapen kan spele for samfunnsutviklinga
- Vi skal ha eit godt ytringsklima og oppmuntre forskarar på alle nivå til formidling av vitenskapleg innsikt for fagellar og allmennheita
- Vi skal vidareutvikle den gode formidlingskulturen internt og arbeide nyskapande for å nå ut nasjonalt og internasjonalt
- Vi skal særleg arbeide med å synleggjere dei tre faglege tyngdepunkta
- Vi skal formidle innsikt i fagdidaktikk og ta initiativ til deling av erfaringar om kunnskapsutvikling innan og på tvers av det juridiske fagmiljøet



EIN ORGANISASJON I UTVIKLING

Vi er ein attraktiv, inkluderande og engasjerande arbeids- og studiestad med godt samvirke mellom tilsettegrupper som saman løyser fakultetet sitt samfunnsoppdrag.

Fakultet skal verne om universitetsdemokratiet og bidra aktivt for at Universitetet i Bergen skal nå ambisjonane som er sett ut i strategien for 2023–2030. Vi skal utvikle ein organisasjon som kan møte den aukande etterspurnaden etter rettsvitenskapleg forskning og utdanning.

Alle i organisasjonen skal bidra til eit inkluderande arbeids- og studiemiljø. Ved å vere til stades og ta initiativ til fagleg-kritisk kulturbygging, skal vi utvikle gode møtestader mellom studentar og tilsette.

Ambisjoner mot 2030

- Vi skal arbeide for ein organisasjon med ein inkluderande kollegial kultur og eit arbeidsmiljø som speglar mangfaldet i samfunnet
- Vi skal utvikle ein organisasjon med berekraftig fagleg leiarskap og kultur for deltaking og nærvære i organisasjonen
- Vi skal tiltrekke oss fagleg sterke og engasjerte kandidatar som vil bidra til å bygge fagmiljøa og utvikle fakultetet
- Vi skal fortsette med, og vidareutvikle det tette og gode samarbeidet mellom tilsettegruppene, og gjennom dette samarbeidet effektivisere og forenkle arbeidsprosessar og rutinar
- Vi skal styrke tiltaka for karriereoppfølging og rettleiing, særleg for å bygge opp forskarar som er tidleg i karriera
- Vi skal støtte opp om engasjerte undervisarar som set studentane si læring i sentrum
- Vi skal arbeide for å styrke studentdemokratiet ved fakultetet



FOTOKREDITERING

Alle foto: Eivind Senneset



uib.no

Universitetet i Bergen / Postboks 7800, 5020 Bergen
post@uib.no / 55 58 00 00



Handlingsplan for forskning 2024-2025

Overordna mål: Langsiktig og nyskapande forskning

Fakultetet skal i strategiperioden 2023-2030 styrke forskinga på grunnleggjande utfordringar i rettssystemet og tidsaktuelle problemstillingar i samfunnet. Forskinga skal vere orientert mot den internasjonale forskingsfronten, skje over tradisjonelle disiplingrenser i rettsvitenskapen og i dialog med andre vitenskapsdisiplinar og samfunnssektorar.

Handlingsplanen for forskning er eit verkemiddel for å nå fakultetet sine strategiske mål. Planen er forankra i strategien *Rettsvitenskap i front*, vedteken av fakultetsstyret 13.06.2023 (styresak 59/23). Handlingsplanen presenterer delmål og aktivitetar som skal sikre høg kvalitet i forskning, forskingsformidling og rekruttering til vitenskaplege stillingar i perioden 2024-2025. Synleggjering av rettsvitenskapen sin posisjon som bidragsytar til dei globale berekraftsmåla (SDG) skal vere sentralt i dette arbeidet.

Korleis lese handlingsplanen

Delmåla og aktivitetane som er identifiserte i handlingsplanen skal vere dei første stega mot å nå det overordna strategiske målet om å utvikle langsiktig og nyskapande rettsvitenskap i den internasjonale forskingsfronten. Fakultetet vil ikkje utvikle eigne handlingsplanar for internasjonalisering, rekruttering, mangfald- og likestilling og formidling for perioden 2024-2025. Delmål og aktivitetar i handlingsplanen for forskning skal såleis også sikre strategisk framdrift på desse felta. Satsingsområda A-F i handlingsplanen reflekterer det samansette siktemålet:

- A: Solide miljø for framifrå forskning
- B: Målretta rekruttering
- C: Sterk kopling mellom forskning og utdanning
- D: Internasjonalt samarbeid og posisjonering
- E: Mangfald i perspektiv og personale
- F: Vitenskapleg publisering og samfunnsdialog

Handlingsplan for forskning 2024-2025

A: Solide miljø for framifrå forskning

Delmål	Aktivitet	Ansvarleg
Utvikle dei tre faglege tyngdepunkta i strategien:	Forskningsadministrativ støtte til etablering, nettverksbygging og organisering av sterke fagmiljø	Prodekan for forskning/ forskningsadministrasjonen
<i>Klima- og energirett</i>	Sikre tilgang på stipend for forskarlinjekandidatar og ph.d.-kandidatar innan tyngdepunkta	Prodekan for forskning
<i>Rettsstat og internasjonalt rettssamarbeid</i>	Samarbeide med klyngene og dei strategiske satsingsområda ved UiB	Visedekan for forskningsleiing og innovasjon
<i>Rammevilkår for næringsverksemd og nyskaping</i>	Sikre grunnlaget for utviklinga av eit senter i Klima- og energirett	Prodekan for forskning



UNIVERSITETET I BERGEN

Det juridiske fakultet

Styrke sårbare rettsvitenskaplege miljø	Identifisere sårbare fagmiljø og nytte økonomiske og institusjonelle verkemiddel for å sikre rekruttering til desse miljøa Kartlegge korleis forskargruppestrukturen frå 2022 tener desse fagmiljøa og om det er behov for strukturelle endringar Vektlegge juridiske grunnproblem i nye satsingar Forskningsadministrativ støtte til nettverksbygging	Prodekan for forskning/ forskningsadministrasjonen Prodekan for forskning/ forskningsadministrasjonen Prodekan for forskning Forskningsadministrasjonen
Styrke kompetansen i forskings- og prosjektleiing	Klargjere og styrke rolla som forskargruppeleiar Arbeide systematisk med rolleforståing og samhandling mellom leiing og ulike grupper i organisasjonen Sikre fakultetets tilsette eit tilbod om opplæring i prosjektleiing	Visedekan for forskingsleiing og innovasjon
Auke kvaliteten og tilslag på søknadar om eksternfinansiering	Årvisse kurs i søknadsutvikling med fokus på kvalitet i søknadsteksten Starte arbeidet med søknadar om eksternfinansiering innanfor dei fem nettverksprosjekta Utvikle og auke kompetanse på karriereutvikling og CV-bygging Inkludere forskarar som er tidleg i karrieren i søknadsutvikling Vidareutvikle kompetanse og kvalitetsheving i BOA-teamet Arbeide strategisk for å sikre det rettsvitenskaplege perspektivet i rammeprogram, porteføljar og utlysingar	Prodekan for forskning/ forskningsadministrasjonen Forskningsadministrasjonen Forskningsadministrasjonen Forskargruppe- og prosjektleiarar/ forskningsadministrasjonen Fakultetsdirektør Dekanatet
Styrke høg internasjonal kvalitet på forskarutdanninga	Styrke innslag av og undervising knytt til rettsvitenskapens vitenskapsteori i opplæringsdelen av forskarutdanninga Samarbeide med institusjonar nasjonalt og i Norden om kvalitetsutvikling i ph.d.-utdanninga Vidareutvikle faglege møteplassar for å sikre høg kvalitet i rettleiing av ph.d.-kandidatar Støtte opp under utviklinga av nasjonale ph.d.-kurs i nettverksprosjekta	Ph.d.-programleiar Ph.d.-programleiar Ph.d.-programleiar Prodekan for forskning
Auke forståinga for rettsvitenskapens sentrale rolle for innovasjon	Synleggjere juridisk innovasjon og rettsvitenskapens samfunnsbidrag Styrke forskingsmiljøet og -innsatsen på dei regulatoriske utfordringane og moglegheitene knytt til utvikling og bruk av KI	Visedekan for forskingsleiing og innovasjon Prodekan for forskning



UNIVERSITETET I BERGEN

Det juridiske fakultet

	Styrke samarbeidet mellom aktuelle forskingsmiljø og studentorganisasjonen Innorett	Visedekan for forskingsleiing og innovasjon
Sikre samanhengande tid til forskning	Ta opp tid til forskning og bruk av forskningstermin i medarbeidersamtalane Utarbeide utdanningsplan for postdoktorane Etablere undervisningsplan ved oppstart av ph.d.- og postdoktorprosjekt Opplæring og bruk av vitenskaplege assistentar til avlastning for forskarane	Dekan Visedekan for forskingsleiing og innovasjon Prodekan for forskning/ visedekan for utdanning Forskningsadministrasjonen

B: Målbretta rekruttering

Delmål	Aktivitet	Ansvarleg
Etablere attraktive og effektive tilsettingsprosessar og eit transparent system for opprykk i vitenskaplege stillingar	Nye rutinar for tilsetjing i ph.d.- og postdoktorstillingar Oppdatere og synleggjere kriteria for vitenskaplege karrierar innan rettsvitenskap	Prodekan for forskning Dekanatet
Fylle plassane i forskarlinja med dei best kvalifiserte studentane	Ny marknadsføringsstrategi for forskarlinja Evaluerer og vidareutvikle forskarlinjeprogrammet	Dekanatet/ studieseksjonen Forskarlinjeansvarleg/forskningsadministrasjonen
Styrke kompetanseprofilen til dei midlertidig tilsette	Sikre karrierereutvikling i medarbeidersamtalar og i rettleiinga Vere i dialog med, og syte for at, dei sentrale kompetansehevingstiltaka ved UiB er relevante for fakultetets tilsette, og vurdere behovet for eigne tiltak på fakultetet	Visedekan for forskingsleiing og innovasjon/prodekan for forskning/rettleiarar Forskningsadministrasjonen
Sikre god integrering av midlertidig vitenskapleg tilsette i fagmiljøa	Personalansvaret for ph.d.-kandidatane og postdoktorane delast mellom prodekan og visedekan for betre oppfølging Etablere gode rutinar for mottak av nye vitenskaplege medarbeidarar Prøveordning med «fadder» for ph.d.-kandidatar i oppstartsfasen Engasjere fagleg mentor for postdoktorar Vurdere bruk av eittårig undervisningsengasjement før eventuell stipendiatstilling	Prodekan for forskning/ visedekan for forskingsleiing og innovasjon Visedekan for forskingsleiing og innovasjon Ph.d.-koordinator Visedekan for forskingsleiing og innovasjon Prodekan for forskning/ visedekan for utdanning



UNIVERSITETET I BERGEN

Det juridiske fakultet

C: Kopling mellom forskning og utdanning

Delmål	Aktivitet	Ansvarleg
Inkludere studentane i forskarfellesskapet og gje dei innsikt i vitenskapleg arbeidsmåte og i forskarkvardagen	Vidareutvikle samarbeidet mellom forskarlinja og forskargruppene Greie ut nytt valemne på 3. studieår for å byggje forskarkompetanse knytt til pågåande forskingsprosjekt ved fakultetet ("forskarlinje light") Prøveordning med bruk av studentar på 2. studieår som vitenskapelig assistentar over lengre periodar	Forskargruppeleiarar / forskarlinjeleiar Prodekan for forskning / visedekan for utdanning Forskningsadministrasjonen
Nytte utdanningsaktiviteten for å styrke forskingsmiljøa	Trekke vekslar på det internasjonale nettverket på utdanningssida i oppbygginga av forskingsnettverk Utvikle rutine for å identifisere undervisningsrelevans i prosjektsøknadar	Prodekan for forskning / visedekan for utdanning Forskningsadministrasjonen
Fremje forståinga av forskingsetikk og fagleg integritet	Informere om og iverksette veileder om institusjonen sitt ansvar for studentar og tilsette Oppstart for det nye redelighetsutvalget ved fakultetet	Prodekan for forskning / visedekan for utdanning Prodekan for forskning

D: Internasjonalt samarbeid og posisjonering

Delmål	Aktivitet	Ansvarleg
Utvikle internasjonale nettverk	Gjennomføre aktivitetar og reiser i dei innvilga nettverksprosjekta Legge til rette for forskingsopphald for ph.d.-kandidatar og postdoktorar Auke deltaking på internasjonale konferansar med presentasjon, særleg for forskarar tidleg i karrieren	Prodekan for forskning / nettverksprosjektleiarar Prodekan for forskning Prodekan for forskning / visedekan for forskingsleiing og innovasjon
Styrke fakultetet som internasjonal arena	Utvikle rutine for mottak av vitenskapelig tilsette utan eit skandinavisk språk som morsmål Strategisk tilknytning av internasjonale forskarar i II-stilling Inkludere internasjonale medarbeidarar og gjesteforskarar i fagmiljøa Etablere faste faglege møteplassar der det blir nytta engelsk Utvikle nettside for internasjonale forskarar og samarbeidspartnarar	Visedekan for forskingsleiing og innovasjon Prodekan for forskning Forskargruppeleiarar/prosjektleiarar Forskargruppeleiarar/prosjektleiarar Forskningsadministrasjonen



UNIVERSITETET I BERGEN

Det juridiske fakultet

E: Mangfold i perspektiv og personale

Delmål	Aktivitet	Ansvarleg
Følgje opp UiB sin handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling 2023 - 2025	Planmessig arbeid for kjønnsbalanse og inkludering av grupper omfatta av diskrimineringslovverket innanfor personale generelt og forskingsleiing spesielt	Dekanatet
	Sette mangfold på agendaen blant studentar og tilsette	Dekanatet
Kunnskapsutvikling om mangfold i rettsvitenskapelig forskning	Internprodusert kunnskapsrapport for å identifisere korleis vi kan forstå og auke mangfold i rettsvitenskapen	Prodekan for forskning/ forskningsadministrasjonen

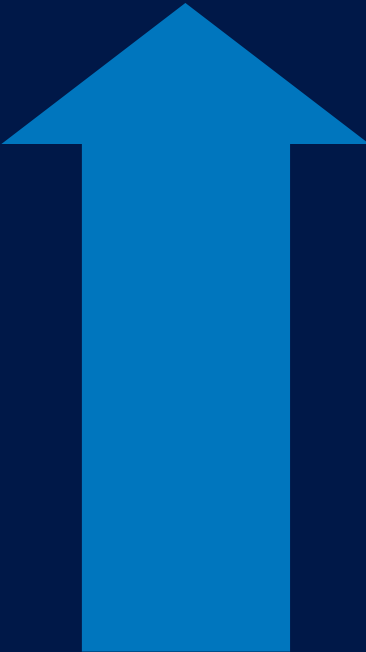
F: Vitskapleg publisering og samfunnsdialog

Delmål	Aktivitet	Ansvarleg
Auke internasjonale publikasjonar	Kartlegge og gjere informasjon om relevante internasjonale tidsskrift tilgjengeleg for forskarane	Prodekan for forskning/ forskningsadministrasjonen
	Nytte spesialutgåver i anerkjente internasjonale tidsskrift som erstatning for antologiar	Prodekan for forskning
	Greie ut moglegheita for ein brei ope tilgjengeleg publiseringskanal frå fakultetet som blant anna kanskape større merksemd om masteroppgåver av høg kvalitet	Forskningsadministrasjonen
	Etablere samarbeid med biblioteket for støtte i publiseringsfasen	Forskningsadministrasjonen
	Vidareføre gode ordningar for språkvask	Forskningsadministrasjonen
Auke kunnskapen om ulike publiseringsformer og -moglegheiter	Kartlegge aktuelle vitskaplege tidsskrift med open tilgang med og utan publiseringsstøtte og gjere lista tilgjengeleg på wikisida	Forskningsadministrasjonen
	Vurdere ordning for publiseringsstøtte som også dekker tidsskrifta som er mest aktuelle for open publisering i rettsvitenskap	Prodekan for forskning
	Sikre open tilgang til ph.d.-avhandlingar frå fakultetet	Prodekan for forskning
	Gje vitskapleg tilsette opplæring i ulike formidlingsformer og teknikkar	Kommunikasjonsrådgjevar
Styrke dialogen med politiske og rettslege institusjonar og med allmenta	Utvikle den strategiske kommunikasjonen med vekt på korleis rettsvitenskapen bidrar til samfunnsutviklinga	Prodekan for forskning
	Vere til stades på sentrale arenaer for forskningsformidling	Forskargruppeleiarar/ prosjektleiarar
	Utvikle rutine for samarbeid mellom ny kommunikationsrådgjevar og forskarane om innsalg til media om arrangement og publikasjonar	Kommunikasjonsrådgjevar
	Innføre rutine med årleg rapport om medieinnslag og årsplan for forskningskommunikasjon på eit overordna nivå	Kommunikasjonsrådgjevar



UNIVERSITETET I BERGEN
Det juridiske fakultet

Utvikle Dragefjellet lærings- og formidlingssenter (DLF) som ressurs for forskingsformidling	Inkludere Dragefjellet lærings- og formidlingssenter i søknadsutvikling og prosjektfase for bedre integrering av innovativ forskingsformidling i forskingsprosjekta	Prodekan for forskning
--	---	------------------------



STYRK UiB

STYRKET EKSTERN FINANSIERING VED UiB

*RAPPORT FRA UNIVERSITETETS
FORSKNINGSUTVALG 2025*



UNIVERSITETET I BERGEN

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	5
Innledning	7
Mandat og arbeidsprosess	7
Del 1: Utviklingstrekk og status	10
<i>Breddeuniversiteter i en ny tid - dagens UH-landskap.....</i>	<i>10</i>
<i>Betydningen av ekstern finansiering.....</i>	<i>12</i>
<i>UiBs utvikling i ekstern finansiering.....</i>	<i>14</i>
Status.....	14
Hvor kommer midlene fra?	14
Utvikling i forskningsrådsfinansiert aktivitet.....	15
Horisont Europa	17
<i>Drivkrefter i BOA-arbeidet. Innsikter fra UiB FRAM.....</i>	<i>20</i>
UiBs rammer for kvalitet i forskning.....	20
Instituttledernes vurderinger	20
Rammer som påvirker instituttenes resultat	21
Del 2: Forskerperspektiver	24
<i>Sju fakultet, sju forskererfaringer</i>	<i>24</i>
<i>Motivasjon for søknadsarbeid</i>	<i>24</i>
<i>Søknadskultur og støtte.....</i>	<i>26</i>
<i>Læring av avslag</i>	<i>27</i>
<i>Frikjøp og belønningstiltak</i>	<i>27</i>
<i>Variable søknadsmuligheter</i>	<i>28</i>
Del 3: Søknadsarbeid ved UiB og andre institusjoner	29
<i>Støtte til søknadsarbeid ved UiB.....</i>	<i>29</i>
<i>Grunnenhetenes rolle</i>	<i>29</i>
Organisering av forskningsarbeidet	29
God praksis 1: Institutt for global helse og samfunnsmedisin (IGS).....	30
God praksis 2: Geofysisk institutt.....	30
God praksis 3: Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	30
Store variasjoner	31
<i>Søknadsarbeid ved andre norske universitet.....</i>	<i>31</i>
Universitetet i Oslo.....	32
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.....	33
<i>Nordisk utsyn</i>	<i>35</i>

Universitetet med andre rammebetingelser.....	35
Aarhus Universitet.....	35
Gøteborgs universitet.....	37
Del 4: Tiltak og anbefalinger.....	38
Arbeidet for styrket forskningsfinansiering.....	38
Fem utviklingsområder	38
1. Utvikle og bevare god søknadskultur.....	38
2. Økt mobilisering.....	40
3. Treffsikker bruk av insentiver.....	42
4. Tilstrekkelig administrativ støtte i søknads- og driftsfase av prosjekter	44
5. Strategisk og langsiktig arbeid	46
Vedlegg	49
Vedlegg 1: mandat for FU og arbeidsgruppen.....	50
Vedlegg 2: Frikjøpsordninger ved UiB. Utredning fra HR-avdelingen.....	54
Vedlegg 3: Intervjuer med forskere i arbeidsgruppen og på fakultetene	57
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier (FOF)	57
Computational Biology Unit (CBU)	58
Contested Knowledges in and through Asylum Litigation (ASYKNOW) – ERC Starting grant	60
Mohn Research Center for the Brain	62
Det juridiske fakultet	63
GAMUT – Griegakademiets senter for musikkterapiforskning	65
Human Light Lab og “Bergen Research group for Innovation, Growth, Health and Technology” (BRIGHT)	67

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. 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.

Totalt sett er nivået på tildelte midler til koordinatorprosjekt i underkant av resultatene fra toppårene i 2021-2022 og UiB har dessuten hatt betydelig økt tilslag på midler fra EU de siste to årene.

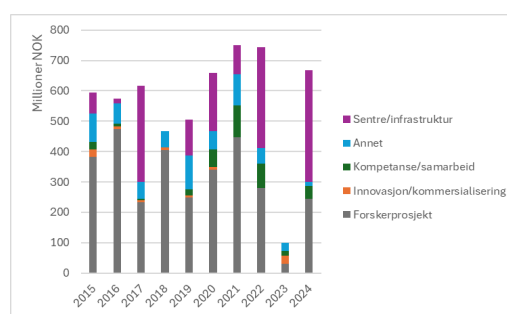
EU-midlene er ikke tilstrekkelige for å kompensere for bortfallet fra andre kilder. I 2024 hadde UiB for andre år på rad realnedgang i regnskapsførte inntekter til forskning. Rundt halvparten av de nye midlene fra Forskningsrådet i 2024 er rettet mot investeringer i utstyr og infrastruktur. Med unntak 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 finansiert 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.

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.



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

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. 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 ASYKNOW
- Clive Bramham, Institutt for biomedisin, leder Mohn Center for the Brain

FIA, ved seksjonsleder Birgit Falch og seniorrådgiver Bjug Bøyum, har vært koordinator og sekretariat for prosjektet, og har fungert som skrivegruppe sammen med utvalgsleder. 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:
 - Fremragende forskning på frie forskerdrevne arenaer. Pilar 1 i Horisont Europa, FRIPRO og forskerprosjekt for tidlig karriere-forskere.
 - 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 eksternt finansiering som beskrives i del 3 og til å gi premissgrunnlaget for anbefalingene som gis i del 4.

Det psykologiske fakultet og fakultet 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

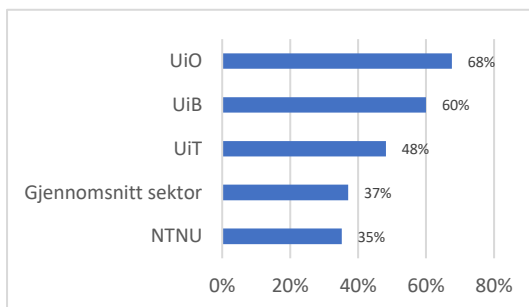
resultater innen konkurransearenaer for forskningsmidler og det har vært presentasjoner og diskusjoner om prosjektet på samling for dekaner og direktører. Prosjektet har vært diskutert på en rekke møter i Forskningsutvalget. Som bakgrunnsmateriale er det hentet inn data fra Forskningsrådet, EU, Kunnskapsdepartementets 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, trettitru 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 forskningsmiljøer særlig i Asia endrer forutsetninger for finansiering av store prosjekter, rekruttering av talenter og deltakelse i verdensledende konsortier.

Endringer i det nasjonale forskningssystemet er også med på å danne nye rammer for tradisjonelle breddeuniversiteter i Norge. Kvalitetsreformen som ble implementert i studieåret 2003/2004 og premisset om utdanningsinstitusjonenes regionale samfunnsmessige betydning som lå til grunn for universitets- og høyskoleloven vedtatt i 2005,⁴ la til rette for etablering av nye universiteter 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

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

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

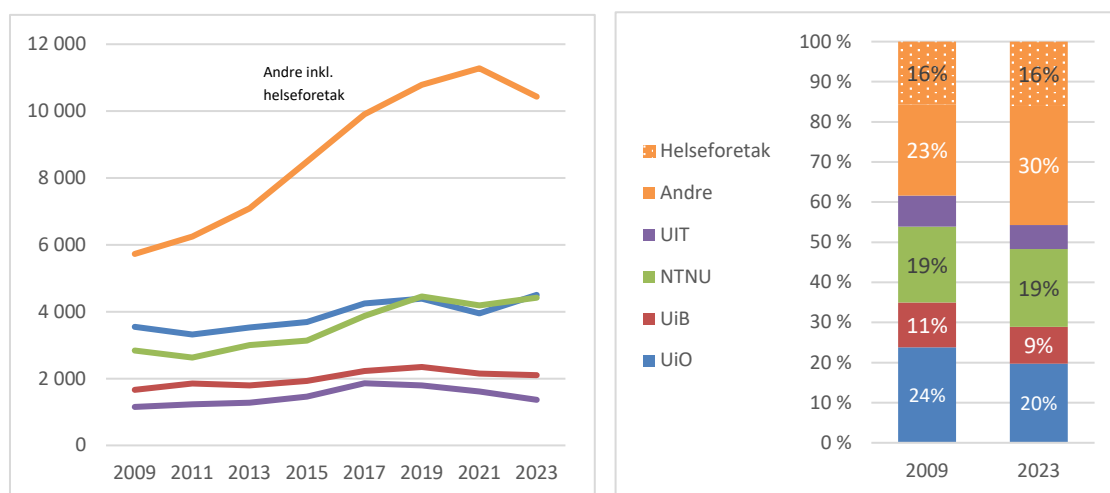
³ Mario Draghi, [The future of European competitiveness](#); Enrico Letta, [Much more than a market](#), Expert Group Report on the Interim Evaluation of Horizon Europe (16. Oktober).

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

organisasjonsmessige insentiv for å oppnå prestisje og større muligheter til å forvalte egen portefølje i utdanningsvirksomheten gjennom universitetsstatus.

Siden 2005 er det etablert sju 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 forskningstynende 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 høgskolesektoren, illustrert i figur 3.



Figur 3 Totale FoU-utgifter i universitets- og høgskolesektoren 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

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

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

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.

forskning på høyt internasjonalt nivå. Forskningsrådet er den største kilden til ekstern prosjektfinsiering 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, for å kunne 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 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 UiB.⁸ Eksempelvis oppgir 30 prosent av UiBs publikasjoner finansiering fra Forskningsrådet, mens bare 20 prosent av UiBs forskning er finansiert fra denne kilden, ifølge [SSBs FoU-statistikk](#). Tilsvarende utgjør EU-finansiert forskning 6 prosent av FoU-virksomheten, mens 14 prosent av UiBs publikasjoner oppgir EU som finansieringskilde. 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 millioner kroner som stilles til rådighet for forskningsprosjekt. Av dette gikk nesten halvparten til å utvide UiBs aktivitet. 874 millioner ble benyttet 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 millioner i 2023. Leiestedsinntekter (leie for bruk av laboratorier mv) ga netto 79 millioner kroner. Eksternt finansierte prosjekter dekket også investeringskostnader som føres på grunnbevilgningen med 17 millioner i 2023. Frikjøp av arbeidstiden til fast vitenskapelig ansatte som arbeider i prosjektene ga netto over 100 millioner kroner til UiB.

For mange er mulighet for lettelser i andre arbeidsoppgaver en viktig motivasjonsfaktor for å søke ekstern finansiering til forskning. HR-avdelingen har dokumentert at det er til dels stor variasjon i hvordan såkalt «frikjøp» eller kompensasjonsmidler for arbeidstid i BOA-prosjekt praktiseres (se vedlegg 1). Noen belaster kompensasjonsmidler kun for forskningstid, noen kun for undervisningstid, mens andre belaster begge deler. Noen fakultet har laget felles policy, men det er også mange eksempler på instituttregler for frikjøpsordninger. Ellers diskuteres frikjøp gjerne 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 eksternfinansiering 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 til ansettelse i faste stillinger. Faste forskerstillinger er den faglige stillingskategorien som har hatt sterkest vekst ved UiB de siste fem årene, med en økning på 85 % mellom 2019 og 2024. Selv om stillingene ikke regnes som midlertidige, er de avhengige av ekstern finansiering for å opprettholdes.

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. Hvor stor andel av administrasjonskostnader som kan dekkes i prosjektene varierer med finansieringskilde. 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 instituttene risiko og gir muligheter for ytterligere styrking og bygging av fagmiljø rundt prosjektene og sentrene.

UiBs utvikling i ekstern finansiering

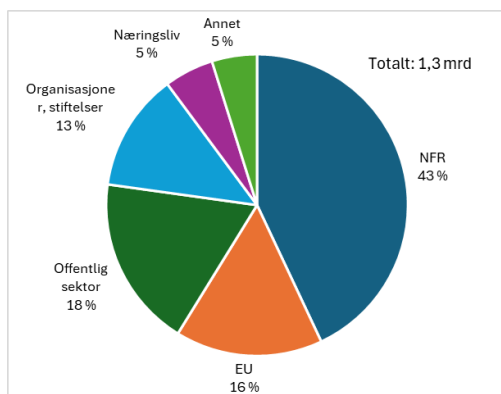
Status

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 grunnbevilgningen.⁹ 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 ph.d.-kandidater. Eventuell styrking av forskningsvirksomheten må derfor skje gjennom intern omfordeling og/eller økt ekstern finansiering.

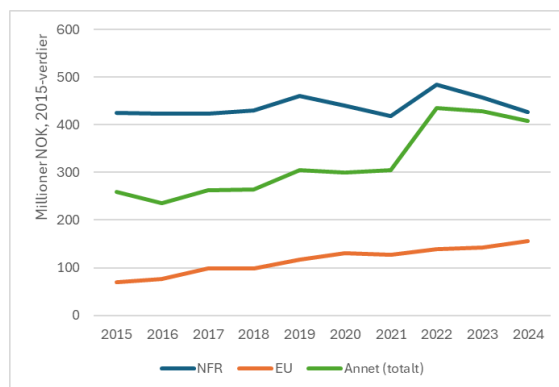
Hvor kommer midlene fra?

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 bidragsytere utenom NFR og EU i 2024, der Mohn-stiftelsen, Helsedirektoratet, DIKU, NORAD og Kreftforeningen er de største.

⁹ SSB Statistikkbank [tabell 13512](#)



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



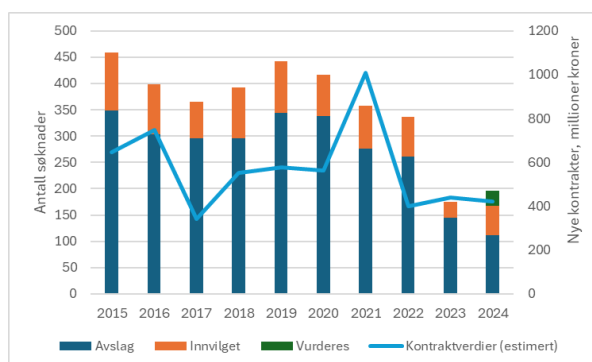
Figur 5 Regnskapsførte BOA-inntekter utenom gaver 2014-2024 etter hovedkilde. Faste 2015 kroneverdier. DBH.

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

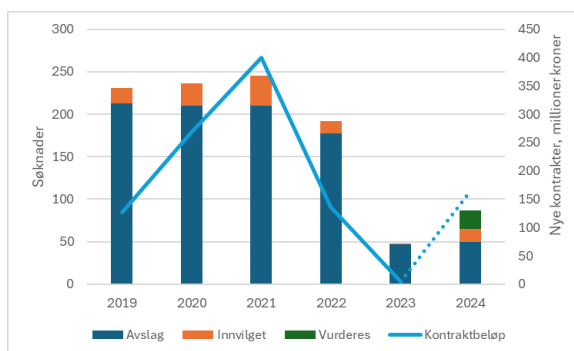
Utvikling i forskningsrådsfinansiert aktivitet

UiBs realnedgang i finansiering fra NFR de siste årene kan delvis komme av redusert aktivitet i sentre for fremragende forskning (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 omlagt fra 2023 for 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 karriere-forskere. 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 kr 290 millioner. Nasjonalt har UiB hatt et relativt godt



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

gjennomslag for prosjektforslag i forskerprosjekt. Bare UiO har flere tildelinger i FRIPRO i 2024, 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. Høyrere 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 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

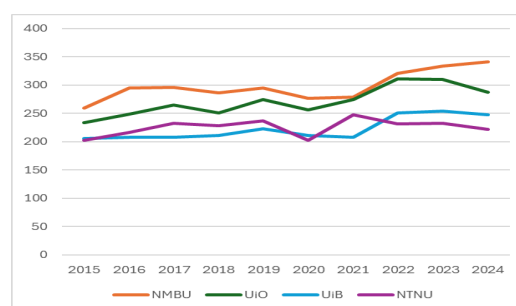
Sammenligninger med de øvrige universitetene viser at UiB kan ha potensiale for økt deltakelse i flere av Forskningsrådets utlysninger. Tabell 3 viser tall for søknadsaktivitet og tilslag i NFR, for de største universitetene i perioden 2021–2023 (søknadsstatistikk for 2024 foreligger ikke). UiB er konsistent 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 ved UiO, men høyere enn ved 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 institusjonsstørrelse.¹⁰ 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 avhengige av frie forskningsmidler.

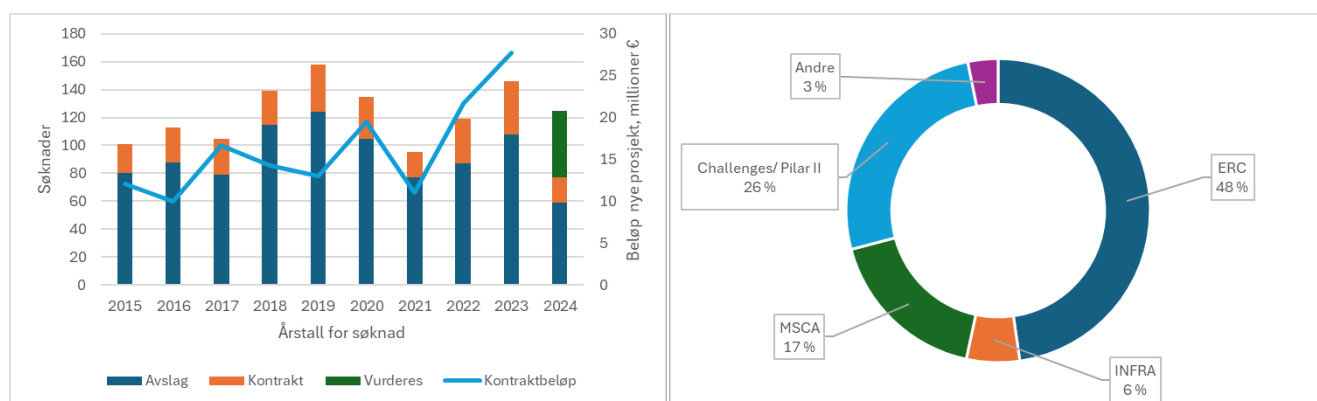


Figur 8 Inntekter fra Forskningsrådet per årsverk i vitenskapelige stillinger. Nominelle kronebeløp. Kilde: DBH

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 dobling 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

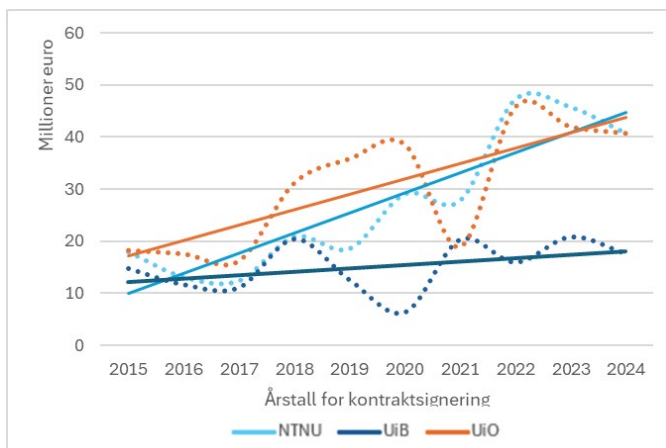
Søknad til virkemidlene i Horisont-programmet varierer med innretningen på utlysninger og prioriteringer i fagmiljøene. De siste seks årene har det ikke vært en entydig trend mot større deltakelse i søknadsprosessene, men de siste årene har det vært en økning i tildelte forskningsmidler. Over en tiårsperiode har ERC stått for en fjerdedel av søknadene og nærmere halvparten av innvilgede forskningsmidler. Søknad til ERC ligger nå på et høyere nivå enn i tidligere rammeprogram. Historisk har søknader til mobilitetsprogrammet Marie Skłodowska-Curie Actions (MSCA) utgjort en stor del av søknadene, særlig den delen av programmet som retter seg mot personlige postdoktor-stipend (MSCA-PF, og Individual Fellowships-ordningen i tidligere rammeprogram). Søknader til MSCA-PF har imidlertid gått betydelig ned siden topp-punktet i 2019. Dette er hovedgrunnen til at totaltallet for søknader 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 var rundt halvparten av tallet på søknader sendt 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

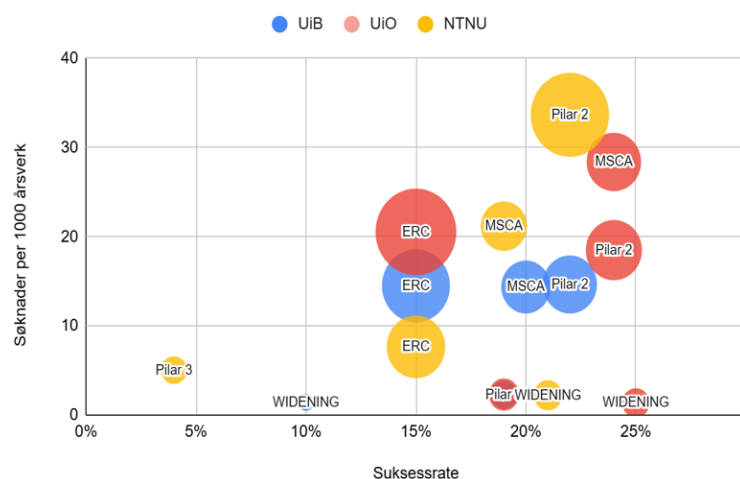


Figur 10 EU-deltakelse, UiO, NTNU, UiB. Totalt innvilget beløp til nye prosjekt 2015-2024 (årstall for kontraktsignering). Kilde: Cordis

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



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

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 eksterntfinansiering 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 undersøkelsene.¹¹ Rapportene fra prosjektet viser variasjoner i utfordringsbildet ved ulike enheter og kan gi pekepinn på mulige retninger for fagmiljøene.

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 det er vist til i avsnittene foran.

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 eksterntfinansiering 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 eksterntfinansiering, 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

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 eksterntfinansiering Dårligere økonomiske betingelser Økt konkurranse
Muligheter	Trusler

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

*instituttene som trekker frem tiltak i denne kategorien».*¹² 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 UiB FRAM-prosjektet ble det gjennomført en spørreundersøkelse der nærmere halvparten av alle universitetets faglige ansatte svarte. De 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

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, det vil si ressursene fagmiljøet har til å delta på konkurransearenaer om eksterne forskningsmidler, spiller en stor rolle for gjennomslag.. Det er også naturlig 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 instituttens gjennomslag i konkurransearenaer for ekstern finansiering.

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

¹² Ibid, s 32

¹³ Ibid, s. 62

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. Det er også den dimensjonen flest oppfattet som negativ i vurdering av egne rammevilkår. Det er særlig ansatte i delte stillinger som pekte på dette.

Forskernes frie kommentarer til spørsmålet knytter seg i stor grad til undervisning. UiB FRAM er fulgt opp i delprosjektet, «FRAMTid», som så 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.

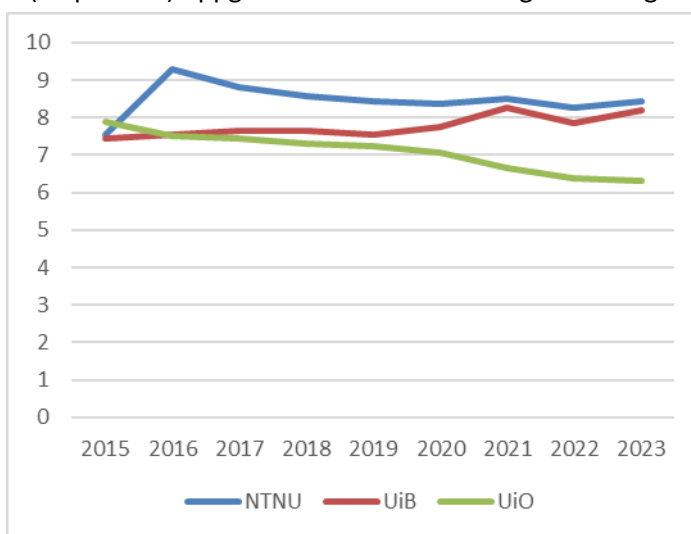
Sluttrapporten i UiB FRAM-prosjektet

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 faglig ansatte mener kunne ivaretas av administrative funksjoner. Særlig gjelder dette ansatte med prosjektlederansvar og andre faglige ledere, men 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 tidsbruksundersøkelser 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.



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

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 på forskning varierer på instituttene. Det gjør også intern kultur og miljø. På et overordnet nivå indikerer undersøkelsen at arbeidskultur er 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 ASYKNOW, 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 innsikter rundt bygging av fagmiljø, deltakelse i konkurransearenaer, gjennomføring av prosjekter og drift av forskningssentre. 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 samtalene 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 utstyrsstunge 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 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. 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. 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.

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

Elisabeth Flo-Groeneboom

«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

«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.

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.

«Administrativ drift og prosjektledelse er utfordrende oppgaver. Det er ikke alle institutter som har administrative funksjoner som kan yte hjelp. Enkle ting kan være utslagsgivende for suksess i prosjektene.»

Nathalie Reuter

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.

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

«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

(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 tilslag ved første eller andre forsøk.

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 søkerseminarer.

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 variasjonene omtalt i del 1 på s. 13. 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.

«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

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 godskrives 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.

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 lykket 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 eksterntfinansiert virksomhet organisert på flere nivå. Forsknings- og innovasjonsavdelingen (FIA) og andre avdelinger i fellesadministrasjonen 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. 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, kommunikasjons- og HR-medarbeidere 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 universitetet 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 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

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, Studieavdelingen og Eiendomsavdelingen. Temaet koordineres av BOA-teamleder fra FIA.

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)

Institutt for global helse og samfunnsmedisin (IGS) har høy grad av eksterntfinansiering, noe som gir mulighet for gjennomføring av et stort antall forskningsprosjekter på høyt nivå. Det er krevende å drifte en stor og kompleks prosjektportefølje. Instituttet legger derfor vekt på at alle prosjekter, i den grad det er mulig, skal gi bidrag i form av frikjøp for å opprettholde nødvendig administrativ kapasitet. 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 eksterntfinansierte prosjekter. Individuell søknadsrådgivning bidrar til høyere kvalitet på søknadene. Instituttet arrangerer søknadsskriveseminar for tidlig karriere forskere. Prosjektøkonomene er i hovedsak finansiert av eksterntfinansierte 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 forskerne å søke på, og de bidrar med høringsinnspill til nye arbeidsprogram og utlysninger for å påvirke tematikker i utlysninger. Forskningsrådgiver og erfarne forskere følger opp kandidatene med søknadsstøtte, utvikling av prosjektidé og kvalitetskontroll, og tilbyr regelmessige «proposal writing training¹⁶.»

God praksis 3: Institutt for filosofi og førstesemesterstudier

Instituttet har de siste årene jobbet systematisk med å øke deltakelse i konkurransearenaer for eksternt 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 eksterntfinansierte søknader.

¹⁶ [Bjerknes proposal writing... | Bjerknes Centre for Climate Research](#)

Store variasjoner

Det er også andre institutt ved UiB som arbeider langsiktig og strategisk med mobilisering av forskere til eksternfinansiering slik som de tre 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 forskningsresultater 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 i slike tilfeller by på særlige utfordringer. Det kan da være behov for en sterkere porteføljestyling av den eksternt finansierte virksomheten, og for å gjøre instituttene i stand til dette.

Variasjonene manifesterer seg også innad i fagmiljøene. Basert på ønske om å styrke den eksternt finansierte virksomheten, er det satt i gang et arbeid ved Institutt for geovitenskap. I likhet med Institutt for global helse og samfunnsmedisin (IGS) omtalt ovenfor, opplever 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. Omlag 20 forskere fra bredden av instituttet er intervjuet om personlige erfaringer med eksternfinansiert forskning. De foreløpige resultatene identifiserer blant annet at ulike kulturelle faktorer fremmer og hemmer søknadsaktivitet. Prosjektet avsluttes etter at STYRK UiB-rapporten er ferdigstilt.

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 eksternfinansiert 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». NTNU har hatt en lisens på dette i flere år. Flere av medlemsinstitusjonene i The Guild har medlemskap i Research Connect på fakultetsnivå. [Access Specialist Research Funding For Research Organisations \(myresearchconnect.com\)](https://myresearchconnect.com). NTNU har hatt en lisens på dette i flere år. Flere av medlemsinstitusjonene i The Guild har medlemskap i Research Connect på fakultetsnivå.

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. Disse avtalene tar hensyn til fakultetenes egne premisser, men fakultetene bes også om å ta hensyn til universitetets strategi og utviklingsavtale med KD. Avtalene danner grunnlag for ledelsesdialogen 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 eksternfinansiering. 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 å arbeide 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 seg 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. Fakultetet mener det er for tidlig å trekke bastante konklusjoner, men 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 en særlig utpekt nestleder for forskning ved hvert institutt 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. 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 postdoktorstillinger.

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, med utgangspunkt i årlige kvalitetsmeldinger for forskning. Universitetet har også innført stormøte om forskning, med alle nestledere med ansvar for forskning på instituttene. 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 over tid. 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 å ha et samlet teamet sees på som en viktig faktor for at prosjektet skal lykkes. Det samme gjør teamets 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 behovet 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 tema 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, med 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.¹⁷

Gruppen har fått midler fra The Onsager Fellowship Programme ved NTNU. Dette programmet er utviklet for å rekruttere unge, internasjonale anerkjente forskere i tenure track stillinger for å styrke NTNUs fagmiljøer.¹⁸ En fellow fra dette 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 var i likhet med UiB nasjonale satsinger for å bygge kapasitet ut over de «tradisjonelle» universitetene (Uppsala, Lund og København og Oslo).

Aarhus Universitet

Aarhus 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, men Danmark har på den annen side 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

¹⁷ <https://nyheter.ntnu.no/en/ntnu-becomes-partner-to-the-new-european-bauhaus-initiative>.

¹⁸ <https://www.ntnu.edu/onsager-fellowship/>

rammeprogram i EU, Horisont Europa¹⁹. Av dette kommer 42 prosent av midlene innenfor pilaren for fremragende forskning, 55 prosent fra utfordringsdrevne samarbeidsprosjekt og 3 prosent fra øvrige programmer.

Aarhus 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 fagfelle vurderinger 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 pilaren globale samfunnsutfordringer. Det er forsøkt med felles kursprogram for søkere, i form av webinar. Opplegget ble ikke vurdert som tilfredsstillende, og er utfaset. Lærdommen 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.

¹⁹ Signerte kontrakter publisert i EUs Horizon dashboard oktober 2024

Gøteborgs universitet

Gøteborg har rundt 53 000 studenter og 6 700 ansatte. Universitetet er organisert i syv fakultet, som spenner fra samfunnsvitenskap, utdanningsvitenskap, humanistisk, naturvitenskap og helse til 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 fakultetet enn tidligere søker midler fra EU. Samtidig pågår det fortsatt en jobb med å mobilisere flere fagmiljø til å orientere som 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 forskningsfinansièrene i Europa. Gøteborg har sitt hovedfokus på de excellent 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, REAL.²⁰ Programmet 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 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.

²⁰ Research Leader Initiative <https://akademiliv.se/2023/04/91268/index.html>

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 og bevare kompetanse.

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 ressursituasjonen 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 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. TMF²¹-UiB Karriereprogram er et tilbud for mottakere av stipendet TMF Starting Grant²², og skal bidra til å bygge en god forskerkarriere ved UiB. Fra 2024 har Forsknings- og innovasjonsavdelingen også satt i gang et eget tilbud for søkere til ERC Starting Grant, «ERC Development Programme».
- **Forskergruppeledelse:** Forskergruppene er den viktigste arenaen for internt samarbeid om forskning og utvikling av prosjekter, utenom de enkelte finansierte prosjektene. Organisering og formell status varierer sterkt. Enkelte fakultet har egne lederutviklingsprogram for forskergruppeledere.
- **UiBs brusselkontor** tilrettelegger for nettverksbygging og kontakter i EU. Mange fagmiljø har benyttet kontoret til å samles for utvikling av nye prosjekt og å lære om mulighetene i EUs rammeprogram.

²¹ Trond Mohn forskningsstiftelse

²² <https://www.uib.no/forskning/115550/trond-mohn-stiftelse-tms-stipender>

- **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 at de stiller 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, mentorer, fagfeller og utfordrere i testintervjuer.
- **Fokus i medarbeidersamtaler:** Enkelte fakultet og flere institutter 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.
- **Lavterskelarenaer for fagdebatt:** Frokost- og lunsjseminarer for å bygge fellesskap, teste prosjektidéer og oppnå samhandling på tvers.
- **Ledelsesforankring:** Søknader om finansiering kan få konsekvenser for aktivitet og må ha god forankring i ledelsen, som om nødvendig må prioritere mellom prosjektforslag.

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 innrettes i lys av kunnskap om hva som er drivkreftene for å søke og søknadskulturen i det enkelte fagmiljø. Økt mobilisering handler 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. Økt mobilisering handler 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 fagmiljøet. 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».²³ En tjeneste NTNU har hatt en lisens på 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 projektskisser fra erfarne søkere.

²³ [Access Specialist Research Funding For Research Organisations \(myresearchconnect.com\)](https://myresearchconnect.com).

- **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 prosjekttildslag 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 tildslag 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 arbeidsvilkår i 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 2) 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 eksterntfinansierte 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 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, FME og FKB). Midlene er ikke øremerket, men går delvis til fakultetene 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 lettelser 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, FME og FKB.
- **Særavtale om lønnsvilkår:** Lønnstillegg ved tilslag på særlig prestisjefylte prosjekter (ERC, SFF, SFI, FME mv).
- **SPIRE-midler:** Sentrale såkornsmidler for initiering og utvikling av nye internasjonale forskningssamarbeid som grunnlag for prosjektsøknader til blant annet Horisont Europa.
- **Faglig mentor:** sentralt, allokerte midler til ERC Starting Grant-søkere som vil knytte til seg en faglig mentor.
- **Lokale såkornsmidler** i form av små driftsmidler etc. for å stimulere til søknadsarbeid.
- **Lokal bruk av mentor** i søknadsprosesser: Bistand og sparring, særlig i prosesser som krever intervju.
- **Frikjøp til søknadsskriving:** Lettelse i andre arbeidsplikter ved særlig krevende søknadsarbeid
- **Frikjøp til prosjektdrift:** Lettelser i andre arbeidsplikter i driftsfasen av et prosjekt.

- **Allokering av rekrutteringsstilling:** Flere fakultet og fagmiljøer allokere stipendiatstillinger som belønning til fagmiljøer som oppnår tilslag på 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 driftsfase 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 som benyttes av alle fakultetene. Avdelingen leder det sentraladministrative BOA-teamet som gir kompetanseheving og 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 på tvers av administrative roller 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 prosjekttilslag 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 vedtatt av fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet i 2023.²⁴ Ved knapphet på administrative ressurser skal visse prosjekter og visse utlysninger prioriteres. 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 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. «UiB FRAMdrift» er et arbeid som ble satt i gang som en oppfølging av UiB FRAM. Arbeidet har ført til forslag om konkrete tiltak for å sikre god prosjektdrift ved UiB.

Tiltak som er blitt belyst når det gjelder tilstrekkelig administrativ støtte i søknads- og driftsfase 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 driftsmidler til administrative funksjoner som kommunikasjonsrådgiver, 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.

²⁴ Styresak 7/23, tilgjengelig her: https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/7-23_rammebetingelser_for_eksterntfinansierte_forskningsprosjekter_.pdf

- **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 søknader:** Vedtatte kriterier for hvilke søknader som har prioritet dersom det er knapphet på administrative ressurser.
- **Gruppebasert rådgiving** av søkere som deltar i samme utlysning.
- **Interne frister** for ferdigstillelse 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. UiB FRAMdrift skisserer konkrete tiltak som skal bidra til bedre prosjektdrift.

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 lykkes spesielt godt med å få eksterne forskningsmidler til forskningsprosjekter og forskningssentre, 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-finansierte 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 utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet 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.

- **UiBs Brusselkontor** har en strategisk rolle i å sikre bidrag fra UiB i høringsinnspill til nye arbeidsprogram, utlysninger og policy som har betydning for UiBs fagmiljø. Mange fakulteter benytter anledninger til å spille inn i prosessene gjennom høringsrunder på universitetet.
-
- **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.
- **Synliggjøring og god formidling** av fagmiljø, sentre, prosjekter, forskere og forskningsresultater har stor betydning for omdømme og muligheter for samarbeid og nye prosjekt. Dette blir vektlagt i mange av de sterkeste fagmiljøene
- **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.

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 eksternfinansierte 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 eksternfinansiert 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, førsteamanuensis, (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 Bjug 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 forskningsarenaer:
 1. Fremragende forskning på frie forskerdrevne arenaer. Pilar I 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 opptretr 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 delleveranser 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/belaster kompensasjonsmidler kun for forskningstid, noen kun for undervisningstid, mens andre igjen fra begge deler. Noen fakultet har laget felles policy, men det er også mange eksempler på instituttregler for frikjøpsordninger. Ellers diskuteres frikjøp fra sak til sak, og det er i hovedsak opp til instituttene hvordan frikjøp praktiseres.

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

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

Under følger mer detaljerte tilbakemeldinger fra fakultetene

Tilbakemelding fra fakultetene/UM

SV

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

KMD

Har ikke skriftlig rutine eller nedfelte prinsipper knyttet til frikjøp. Det formidles tydelig internt 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 eksternfinansierte stipendiater, eller som brofinansiering for nye faste stillinger.

PSYK

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

MED

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

UM

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

Heidi A. Espedal, HR-avdelingen

26.6.2024

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»²⁵.

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 prinsipper 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 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.

²⁵ [Norges forskningsråd \(2017\)](#): Evaluation of the Humanities in Norway. Report from Panel 6 – Philosophy and Studies in Science and Technology.

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 prosjektfansiering 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](https://www.imerbergen.no) (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 forskningssentre (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 nevrale 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 partere. 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 Hjernerådet, 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 molekulær cellebiologi, som er UiBs primære kompetanseområde innenfor senteret.

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. Utdanningsoppdraget 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

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 academia.

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 håndverk 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 horizon 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.

Mentorering 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.

Versjon: 25.03.2025





Ph.d.-utdanningsmeldingen 2024

Forsknings- og innovasjonsavdelingen



UNIVERSITETET I BERGEN

Innhold

Viktige aktiviteter og resultat	3
Innledning.....	4
Nøkkeltall.....	4
Nye avtaler.....	4
Avlagte doktorgrader.....	5
Gjennomføring ved UiB	5
Avbrutte avtaler, mindre omarbeiding og underkjenninger.....	6
Analyse av fem årskull	6
Ph.d.-publisering.....	7
Strategiske vurderinger rundt ansettelse, opptak og kandidatenes bidrag til forskningen.....	9
Andre aktiviteter og trekk i den faglige utviklingen	9
Systematisk kvalitetsarbeid	10
Fremdriftsrapportering.....	10
Midtveisevaluering	11
Medarbeider- og oppfølgingssamtaler	11
Kvalitetssikring av opplæringsdelen	11
Ph.d.-programevaluering.....	12
Kandidatundersøkelsen 2024	12
Dialogmøter.....	14
Veilederopplæring	14
Utvidet ph.d.-koordinatorforum.....	15
Endring av doktorgradsforskriftene	15

Viktige aktiviteter og resultat

Ph.d.-utdanningsmeldingen viser at det arbeides systematisk med å videreutvikle ph.d.-utdanningen ved Universitetet i Bergen (UiB) og styrke gjennomføringen. Dette arbeidet har gitt flere positive resultater de siste årene, men her er fremdeles rom for forbedringer.

I sine meldinger trekker fakultetene frem fremdriftsrapportering og medarbeider- og oppfølgingssamtaler som gode elementer i kvalitetssystemet for ph.d.-utdanning for å følge opp kandidatene. Flere fakultet skriver at de har fått på plass mer detaljerte rutiner for midtveisevaluering, slik at dette tiltaket oppleves mer likt for kandidatene på tvers av grunnenhetene. Videre har opplæringsdelen fått større oppmerksomhet hos fakultetene de siste årene. Kravene til evaluering av emner og rammer for opplæringsdelen har blitt mer omfattende og presise, for å øke kvaliteten. Det arbeides godt med å tilby kandidatene flere og bedre emner.

Blant andre tiltak som ikke inngår i kvalitetssystem for ph.d.-utdanning, men som like fullt er en del av fakultetenes arbeid med å forbedre kvalitet og gjennomføring, nevnes forskerskoletilknytning, aktiv deltakelse i forskergrupper, sluttseminar, skriveworkshops, oppstartsmøter og faste rutiner for *onboarding*.

Ting kan tyde på at flere av kandidatene som hadde oppstart like før koronapandemien, har blitt forsinket underveis og levert først i 2024. Etter at disputastallet var lavt i 2023, er det oppe på et normalnivå med 229 disputaser i 2024.

For denne utgaven av ph.d.-utdanningsmeldingen har vi gjort en analyse av fem årskull 8 til 12 år tilbake i tid. Tallene viser at over 80 prosent fullfører utdanningen frem til oppnådd ph.d.-grad. Noen fakultet har en relativt høy andel som fremdeles er aktive. Selv så mange år etter oppstart er det flere i denne gruppen som leverer, takket være den store innsatsen til kandidaten og gjerne en veileder.

Ph.d.-kandidatene bidrar betydelig til UiB sin publisering, og 29 prosent av publikasjonene hadde i 2024 en eller flere ph.d.-kandidater som hoved- eller medforfatter. Av publikasjonene med ph.d.-forfatter, var 27 prosent på nivå 2 i 2024. Andelen åpne tidsskriftpublikasjoner er høy for publikasjoner med en ph.d.-forfatter, med en andel på 90 prosent i 2024. Den samlede trenden for åpne publiseringer er tydelig stigende over tid, der ph.d.-forfatterne alltid ligger noe høyere enn de publikasjoner der ph.d.-kandidater ikke har bidratt.

Fakultetene skriver i sine meldinger at ph.d.-kandidatene bidrar betydelig til nyskapende forskning, og at de er aktive bidragsytere til forskningsmiljøene ved fakultet og institutt. Det gjøres grundige strategiske vurderinger ved rekruttering basert på grunnenhetenes forskningsstrategi, forskningsportefølje og det som fremkommer i utlysninger fra aktuelle eksterne finansieringskilder. Flere fakultet fremholder at kandidater som er tatt opp i programmet, men ansatt av aktører i privat eller offentlig virksomhet, er viktige for samfunnskontakten til forskningsmiljøene.

Innledning

Ph.d.-utdanningsmeldingen 2024 er basert på nøkkeltall for 2024, samt instituttenes og fakultetenes meldinger, og oppsummerer aktivitetene i ph.d.-utdanningen ved UiB i 2024 og inn i vårsemesteret 2025. Ph.d.-utdanningsmeldingen danner et viktig grunnlag for kvalitetsarbeidet ved ph.d.-utdanningen ved UiB.

Nøkkeltall

Våren 2024 var det 1524 ph.d.-kandidater ved UiB. Av kandidatene er det 65 prosent som har eller har hatt UiB som arbeidsgiver under ph.d.-stipendiatperioden sin. Disse var ansatt ved UiBs syv fakultet og Universitetsmuseet. Av kandidatene som var ansatt ved UiB, var 72 prosent finansiert over UiBs grunnbevilgning. I kandidatgruppen som helhet hadde 41 prosent utenlandsk statsborgerskap og 56 prosent var kvinner. UiBs ph.d.-kandidater er tatt opp i et av de syv fakultetsvise ph.d.-programmene, deriblant et program i kunstnerisk utviklingsarbeid (KU). Øvrige nøkkeltall for 2024 presenteres i *Tabell 1*.

Tabell 1 Nøkkeltall for ph.d.-utdanningen for 2024 per fakultet. Dersom ikke annet er oppgitt er tallene hentet fra rapporter i [Tableau](#), fra 29.05.2025, basert på registrering i studiedatabasen FS.

Tall for avbrutte avtaler, mindre omarbeidinger og underkjenninger oppgis på institusjonsnivå av personvern hensyn.

Tallene i parentes er gjennomsnitt for perioden 2021-23.

	HF	JUR	MED	PSYK	SV	KMD ¹	NT	Totalt
Antall kandidater ²	131 (130)	45 (50)	562 (572)	128 (125)	148 (147)	39 (39)	471 (479)	1524 (1542)
Nye avtaler	20 (19)	3 (7)	100 (97)	15 (23)	25 (26)	10 (6)	69 (73)	242 (252)
Avlagte doktorgrader	18 (15)	6 (4)	88 (91)	16 (19)	19 (22)	5 (5)	77 (70)	229 (227)
Gjennomføring 6 år (%)	47 (44)	50 (50)	69 (70)	60 (66)	64 (68)	88 (-) ³	72 (77)	67 (70)
Avbrutte avtaler								50 (59)
Mindre omarbeidinger ⁴								21 (18)
Underkjenninger ⁵								4 (3)

Nye avtaler

Det ble tatt opp 242 nye ph.d.-kandidater (nye avtaler) i 2024, noe som er ti kandidater mindre enn gjennomsnittet de tre foregående årene. De fleste fakulteter har i rapporteringsåret klart å holde oppe antall nye kandidater, og KMD har endatil økt mye sett i lys av sin størrelse. Til tross for den lille nedgangen for UiB som helhet, må trenden sies å være relativt stabil. Grunnet etterregistrering ved fakultetene, kan 2024-tallene stige ytterligere utover året. Den relative stabiliteten kan nok tilskrives at UiB fremdeles ønsker å ha en stabilitet i antallet stipendiater finansiert fra departementet, til tross for at departementet har fjernet måltallet i sin forventning til institusjonene. UiB har også lyktes med å opprettholde antallet kandidater med ekstern finansiering og tiltrekke seg de med ekstern arbeidsgiver. JUR og PSYK har på sin side svakere opptakstall i 2024. PSYK skriver at den krevende

¹ Inkluderer kandidater som er tatt i ph.d.-program i kunstnerisk utviklingsarbeid og kandidater tilknyttet Griegakademiet som er tatt opp i HF sitt konvensjonelle ph.d.-program.

² Tall fra våren 2024.

³ Ph.d.-programmet i kunstnerisk utviklingsarbeid ble først opprettet i 2018.

⁴ FS-rapport Avhandlingsvurdering 936.001, fra dato for komiteens innstilling

⁵ FS-rapport Avhandlingsvurdering 936.001, fra dato for vedtak

økonomiske situasjonen ved fakultetet og departementets avvikling av insentivmidlene knyttet til prosjekttildslag, gjør at fakultetet inntil videre (pr. 11.04.2025) har satt enkelte søknader om eksternfinansierte prosjekter på pause. Dette gjelder først og fremst de finansieringsordningene som fakultetet erfarer ikke gir en god nok inndekning av indirekte kostnader. Dette kan forklare noe av nedgangen ved det fakultetet. Selv om NT ikke har en stor nedgang i nye kandidater, er det noen av deres institutt som påpeker at kutt hos Forskningsrådet, samt manglende oppjustering av prosjektrammer gjennom mange år, har ført til utfordringer med å få finansiert stipendiatstillinger. Noe av nedgangen skyldes at det blir lagt inn forskere og postdoktorer, fremfor ph.d.-stipendiater, ved søknader om eksterne forskningsmidler.

Avlagte doktorgrader

Antall avlagte doktorgrader er 229, noe som må sies å være et normalt nivå etter å ha vært nede på 215 i 2023 (gjennomsnittet for årene 2018 til 2022 var 232). For HF, JUR og NT var 2024 et godt disputas-år i forhold til 2023 og gjennomsnittet for årene 2021 – 23. JUR skriver i sin melding at gode disputas-tall kan henge sammen med at det har vært et etterslep etter pandemien, som løsnets i 2024. Det ble ellers avlagt 3 dr.philos.-grader, noe som er i tråd med gjennomsnittet de siste årene for denne doktorgraden som er uten organisert opplæring og veiledning.

Gjennomføring ved UiB

I 2024 var andelen kandidater ved UiB som fullførte ph.d.-utdanningen innen seks år, også kalt seksårsmålet, på 67 prosent. Dette er noe lavere enn gjennomsnittet de tre foregående årene. Gjennomsnittet for seksårsmålet for alle statlige institusjoner har også gått ned, og ligger på 64 prosent for 2024. Det er grunn til å tro at nedgangen på denne parameteren henger sammen med korona-pandemien, noe NT og MED påpeker i sine meldinger. Seksårsmålet for 2024 tar utgangspunkt i kandidater som startet sin ph.d.-utdanning i 2018. Sannsynligvis har en større andel av dette kullet opplevd utfordringer i ph.d.-forskningen sin grunnet pandemien, og ikke rukket å disputere innen utgangen av 2024⁶. MED poengterer at det etter koronapandemien har vært økende sykefravær i samfunnet generelt, også blant kandidatene. Koronapandemien til tross, seksårsmålet varierer til dels mye mellom fakultetene. Alle fakultetene skriver i sine meldinger at de jobber systematisk for å bedre gjennomføringen og andelen som fullfører. I den forbindelse skriver MED at de har oppmerksomhet mot hvem som bør være ph.d.-veileder og antall veiledere i veilederteamet, for å sikre kvalitet og unngå ansvarspulverisering. SV trekker frem instituttens innsats på feltet, der man blant annet er opptatt av en stor variasjon av samlinger for kandidatene, som doktorgradsforum, *shut-up-and-write*-sesjoner og «kappeseminar». Både SV og MED nevner mestringsteknikk og opplæring i ledelse av eget prosjekt som viktige tiltak for å bedre gjennomføringen. SV skriver ellers at det er utfordringer knyttet til oppfølging av kandidater med eksternt arbeidssted, da de ofte har svakere tilknytning til fagmiljøene ved UiB. JUR har gjort endringer i strukturen for opplæringsdelen og tatt grep for at forskergruppene skal sørge for en tettere oppfølging av kandidatene. For PSYK er inntrykket at ph.d.-

⁶ Seksårsmålet er et bruttomål, og det tar derfor ikke hensyn til eventuelle permisjoner og annet karrierefremmende arbeid (pliktarbeid). Ved PSYK og MED har flere kandidater lange planlagte ph.d.-løp som kombinerer ph.d.-utdanning, spesialisering og praksis.

kandidatenes sterke tilknytning til forskerskolene har vært en viktig del av oppskriften for god gjennomføring. KMD har satset hardt på veilederopplæring og formalisert krav om at 10 % av veiledningsressursen skal settes av til obligatorisk opplæring. HF skriver at det er sammensatte grunner til at kandidatene blir forsinket, og at fakultetet vil prioritere tiltak som forhindrer at forsinkelse leder til frafall. I NT sin melding skriver man at «ph.d.-gjennomføring, oppfølging og måltallsoppnåelse» er et eget punkt på fakultetets risikokart for 2024-25, og har blitt tatt opp gjentatte ganger i ledermøter og fakultetsstyret.

Avbrutte avtaler, mindre omarbeiding og underkjenninger

I 2024 var det totalt 50 avbrutte avtaler, som er litt lavere enn gjennomsnittet for de tre foregående årene. Avbrutte avtaler er både personer som av ulike grunner avslutter ph.d.-utdanningen før finansieringsperioden går ut, samt personer som ikke har fullført i løpet av finansieringsperioden og som blir skrevet ut av programmet grunnet utilstrekkelig progresjon. Om tiltak mot frafall skriver NT at instituttene har gode rutiner for å følge opp kandidater og deres veiledere når kandidaten er på overtid. Flere fakultet understreker at det ikke er uvanlig at kandidater som er lenge på overtid, leverer avhandling til slutt. NT fremholder at når man først velger å gå for en avslutning av ph.d.-utdanningen, skjer dette etter grundig vurdering og i dialog med kandidat og veileder. MED har en maksimal varighet på avtaleperiode på to år etter at finansieringsperioden er utløpt. De har tilfeller der avhandlingen likevel blir levert og forsvart, flere år etter at kandidaten ble skrevet ut av ph.d.-programmet. Ph.d.-forskriftene åpner for en slik praksis.

I 2024 var det 21 kandidater som fikk anbefaling om å gjøre mindre omarbeidinger av avhandlingen før endelig innstilling. Dette tallet er litt høyere enn gjennomsnittet for de tre foregående årene.

Etter innføringen av ordningen med mindre omarbeiding i 2019, har underkjenningene gått drastisk ned. For UiB som helhet var det fire underkjenninger i 2024. Én av disse var en andre gangs underkjenning, som gjør at kandidaten ikke kan levere inn avhandlingen på nytt. De lave underkjenningstallene kan tyde på at ordningen med mindre omarbeiding fungerer. De avhandlingene som tidligere gikk til underkjenning, men som var i grenselandet for å bli godkjent, havner nå i kategorien mindre omarbeiding. SV fremholder at tilbud om sluttseminar har hatt god effekt på å heve kvaliteten på flere avhandlinger blant kandidater som er i de siste fasene av ph.d.-løpet.

Analyse av fem årskull

Til denne utgaven av ph.d.-utdanningsmeldingen har vi produsert statistikk som viser hvordan det gikk med fem årskull, med oppstart 8 til 12 år tilbake i tid (*Tabell 2*). Denne tabellen må ses på som et supplement til nøkkeltallene i Tabell 1. Det at vi i Tabell 2 har gått såpass langt tilbake i tid, gir oss informasjon om hvordan det til slutt endte for størsteparten i denne gruppen, med ph.d.-grad eller som en avbrutt ph.d.-utdanning uten gradsoppnåelse. Når vi har tatt utgangspunkt i fem årskull, får vi en større gruppe og dermed bedre representativitet.

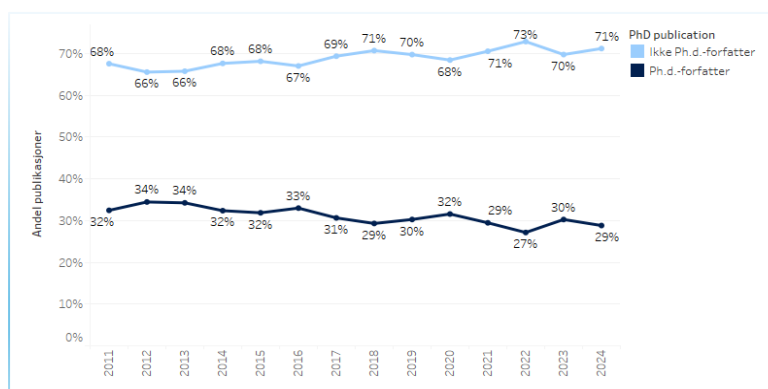
Tabell 2 En analyse av fem årskull, 8 til 12 år tilbake i tid. KMD er ikke med, ettersom deres ph.d.-program først ble etablert i 2018. 18.11.2024 ble det hentet ut tall for de som er tatt opp i perioden fra 01.01.2012 til 31.12.2016. FS-rapport 944.001

	HF	JUR	MED	PSYK	SV	NT	Total
Nye kandidater i perioden	110	40	572	103	121	434	1380
Disputert (i % av totalen)	82 (75%)	23 (58%)	480 (84%)	85 (83%)	93 (77%)	350 (81%)	1113 (81%)
Avbrutt (i % av totalen)	25 (23%)	10 (25%)	79 (14%)	9 (9%)	24 (20%)	72 (17%)	219 (16%)
Aktive (i % av totalen)	3 (3%)	7 (18%)	13 (2%)	9 (9%)	4 (3%)	12 (3%)	48 (3%)

Fakultetene har i sine meldinger kommentert analysen av fem årskull. NT skriver at siden november 2024 har én disputert og tre blitt skrevet ut. De resterende kandidatene følges opp med en plan frem mot fullføring. MED skriver at blant de 14 prosent som i tabellen står oppført som «avbrutt», kan det være kandidater som likevel leverer og disputerer på et senere tidspunkt. Dette åpnes opp for dette i ph.d.-forskriftene. JUR bemerker at de fem årskullene som blir analysert, er 8 til 12 år tilbake i tid. Fakultetet fremholder at de har gjort store grep de siste årene for å forbedre gjennomføringsstatistikken på ph.d.-feltet, og at disse ennå ikke synes i statistikken. Dette er en erfaring som JUR sikkert deler med de fleste andre fakultet, at nye tiltak har liten effekt overfor kandidater som er tatt opp for mange år siden og som arbeider med avhandlingen ved siden av full jobb. PSYK er det fakultetet som har lavest andel avbrutte ph.d.-utdanningsløp, men som også har en høy andel kandidater som fremdeles er aktive. Fakultetet poengterer at hvis de hadde skrevet flere lengeværende kandidater ut av programmet, ville også flere endt opp som avbrutte. HF og JUR er også opptatt av at en god andel av de lengeværende kandidatene faktisk leverer avhandling til slutt. For øvrig understreker flere fakultet at de ikke er fornøyd med statistikken som fremkommer under seksårs målet og i analysen av de eldre kullene, og at de sammen med grunnenhetene fortsatt vil jobbe for å sikre god gjennomføring av de tiltakene som allerede finnes.

Ph.d.-publisering

Ph.d.-kandidatene bidrar betydelig til UiB sin publisering⁷. I 2024 hadde 29 prosent av publikasjonene ved UiB en eller flere ph.d.-kandidater som hoved- eller medforfatter (Figur 1). Dette er en andel som er i tråd med gjennomsnittet de fem foregående årene. Hvis vi sammenligner med årene 2011 til 2016, er andelen svakt synkende. Dette henger nok sammen med relativt høye disputastall i disse årene, deriblant en UiB-rekord med 265 disputaser i 2013. Det er grunn til å anta at det er en direkte sammenheng mellom antall oppnådde doktorgrader og antall publikasjoner.

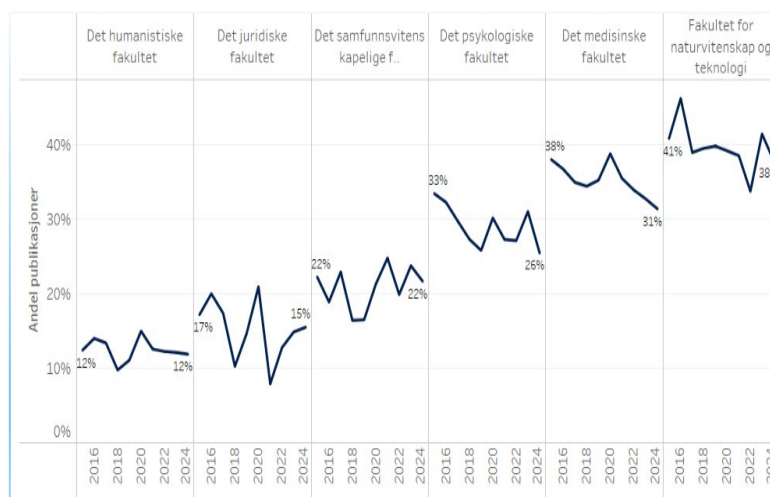


Figur 1 Andel UiB-publikasjoner med og uten en ph.d.-forfatter. Kilde: Universitetsbiblioteket

⁷ Statistikken er basert på publikasjoner registrert i Cristin og personer som er registrert som ph.d.-kandidat i FS. Siden mye av publiseringsvirksomheten skjer helt i slutten og i etterkant av ph.d.-perioden, følges ph.d.-kandidatene en tid etter disputas for å få et fullstendig bilde. «Ph.d.-publisering» er publikasjoner som er publisert av en forfatter mellom start-år og to år etter slutt-år av ph.d.-perioden.

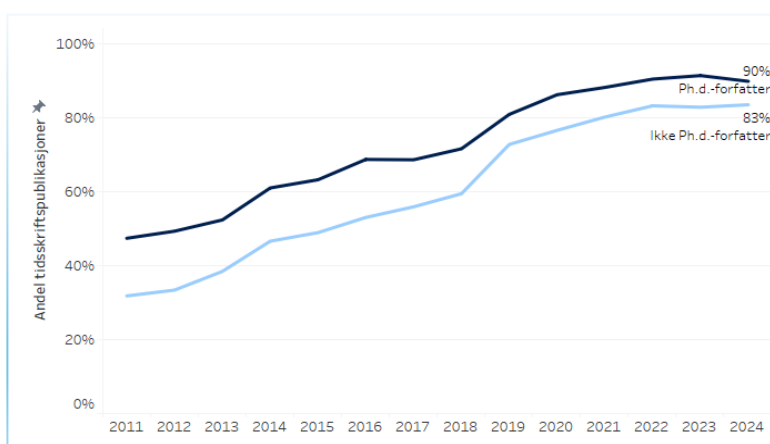
MED trekker frem i sin ph.d.-utdanningsmelding det imponerende antallet artikler som kandidatene står bak, med et gjennomsnitt på 4,3 vitenskapelige publikasjoner i løpet av ph.d.-perioden.

Andelen publikasjoner med ph.d.-forfatter (dvs. med en eller flere ph.d.-kandidat som hoved- eller medforfatter) varierer betydelig mellom fakultetene, som vist i Figur 2. NT har den høyeste andelen med 38 prosent i 2024, mens HF er nede på 12 prosent. Variasjonen mellom fakultetene henger nok sammen med kultur for samforfatterskap og hvorvidt det er vanlig å skrive monografi eller artikkelbasert avhandling. Merk at det spesielt for JUR er få kandidater som danner grunnlaget for statistikken, så trenden her bør tolkes med forsiktighet. Man kan ellers se at andelen publikasjoner med ph.d.-forfatter går ned for de fleste fakultetene fra 2023 til 2024. Dette kan henge sammen med at disputastallet var lavt for 2023, og at den totale publiseringsaktiviteten for kandidatene er tilsvarende noe lavere i tiden etter oppnådd ph.d.-grad.



Figur 2 Andel UiB publikasjoner med en ph.d.-forfatter per fakultet. Kilde: Universitetsbiblioteket

Av publikasjonene med ph.d.-forfatter, var 27 prosent på nivå 2⁸ i 2024. Publikasjoner uten ph.d.-forfatter hadde en nivå-2-andel på 29 prosent. Andelen åpne tidsskriftpublikasjoner er høy for publikasjoner med en ph.d.-forfatter (Figur 3), med en andel på 90 prosent i 2024. For publikasjoner uten ph.d.-forfatter var andelen 83 prosent. Den samlede trenden for åpne publiseringer er tydelig stigende over tid, der ph.d.-forfatterne alltid ligger et hakk over publikasjoner der ph.d.-kandidater ikke har bidratt.



Figur 3 Andel tidsskriftpublikasjoner med og uten ph.d.-forfattere som er åpent tilgjengelige. Kilde: Universitetsbiblioteket

⁸ Kanalregisteret presenterer en oversikt over vitenskapelige publiseringskanaler (tidsskrifter, serier og forlag), der nivå 1 og 2 er godkjente publiseringskanaler. Nivå 2 er det høyeste nivået og omfatter de ledende kanalene i et fagområde (HK-dir om [tidsskrifter og publiseringskanaler](#)).

Strategiske vurderinger rundt ansettelse, opptak og kandidatenes bidrag til forskningen

Forskningen som gjøres av ph.d.-kandidatene er viktig for UiBs samlede forskningsinnsats. Alle fakultetene skriver i sine meldinger at ph.d.-kandidatene bidrar betydelig til nyskapende forskning, og at de er aktive bidragsytere til forskningsmiljøene ved fakultet og institutt. Det gjøres grundige strategiske vurderinger ved rekruttering basert på grunnenhetenes forskningsstrategi, forskningsportefølje og det som fremkommer i utlysninger fra aktuelle eksterne finansieringskilder. Ved PSYK støtter fakultetet større strategiske forskningssatsinger og søknader om ekstern finansiering fra godt finansierte kilder, med øremerkede stipendiatstillinger. Forskerlinjestudenter er viktig for rekruttering av unge dyktige kandidater til ph.d.-utdanningen, fremholder MED i sin melding. SV er bekymret for at den stramme økonomiske situasjonen på fakultetet kan skape utfordringer når det gjelder tildeling av nye stipendiatstillinger over grunnbevilgningen de neste årene. Fakultetet er således i gang med å kartlegge andre ordninger som kan bidra med rekrutteringen av nye ph.d.-kandidater.

De fleste fakultet understreker videre viktigheten av at nye kandidater raskt blir innlemmet i en aktiv forskningsgruppe. Ifølge HF sin melding er forskningsinnsatsen til ph.d.-kandidatene særlig viktig for fakultetets små fagmiljøer, hvor en ekstra forsker i en periode kan være avgjørende for aktivitetsnivået. PSYK skriver at samarbeidsavtaler om nærings-ph.d. og offentlig-sektor-ph.d. er viktige for samfunnskontakten til fakultetet. NT fremholder at flere kandidater er ansatt av aktører i privat eller offentlig virksomhet, eller i instituttsektoren. Det nære samarbeidet med disse partnerne bidrar i stor grad til nyskapende forskning.

I 2024 mottok JUR sin første artikkelbaserte avhandling til bedømmelse. Arbeidet fikk svært god vurdering og det er nå flere kandidater som arbeider med artikkelbaserte avhandlinger ved fakultetet. Innenfor ph.d.-programmet i kunstnerisk utviklingsarbeid avslutter man ikke med en avhandling, men med et kunstnerisk resultat, som typisk kan være en konsert eller en utstilling. I dette programmet ser det ut til å være en økende grad av prosjekter i skjæringspunktet mellom kunstnerisk utviklingsarbeid og vitenskapelig forskning. KMD fremholder at dette ikke et problem for den enkelte kandidat, men man må likevel være oppmerksomme på utviklingen så man ikke får en utilsiktet dreining mot prosjekter som nærmer seg tradisjonelle vitenskapelige standarder, på bekostning av de kunstfaglige.

Andre aktiviteter og trekk i den faglige utviklingen

Ved JUR startet man i 2024 et arbeid for å styrke tilgjengelighet og interesse for avhandlingene som blir godkjente for disputas. Av flere ting, vurderes det om prøveforelesningstema kan foreslås av fakultetet og ikke bedømmelseskomiteen. Det vurderes også å flytte prøveforelesningen til et tidligere tidspunkt enn disputas og på denne måten nå ut til flere.

MED har i 2024 på nytt fått godkjent det europeiske kvalitetsstempelen *Orpheus Label* innen ph.d.-utdanning i medisin- og helsefag. Godkjenningen viser at programmet oppfyller høye standarder innen en rekke viktige områder for ph.d.-utdanningen, som forskningsmiljø, resultater, veiledning og avhandling.

Avhandlinger har i alle år hatt et krav knyttet til seg om lagring hos Nasjonalbiblioteket (NB). For de relativt nye ph.d.-utdanningene i kunstnerisk utviklingsarbeid har det oppstått utfordringer med lagring av det kunstneriske resultatet, skriver KMD.

Systematisk kvalitetsarbeid

Det systematiske kvalitetsarbeidet på ph.d.-nivå er beskrevet i [Kvalitetssystem for ph.d.-utdanning](#), og består av elementer som gjennomføres ved institutt, fakultet og sentralt. Kvalitetsarbeidet kan fremstilles som en kontinuerlig prosess, der prosessene *planlegge, utføre, evaluere* og *videreutvikle* gjentas innenfor alle aktiviteter på alle nivå. Svikt i kvalitet skal fanges opp og møtes med systematisk oppfølging og dokumentasjon av iverksatte tiltak. Erfaringer fra vellykket kvalitetsarbeid skal deles og brukes til videreutvikling. Ph.d.-kandidater skal involveres i alle faser av kvalitetsarbeidet.

Mesteparten av det systematiske kvalitetsarbeidet gjennomføres på fakultet og institutt. Dette inkluderer blant annet oppfølging av ph.d.-kandidatene gjennom fremdriftsrapportering, midtveisevaluering og medarbeider- og oppfølgingssamtaler, tiltak som alle er viktige elementer i UiB sitt [kvalitetssystem for ph.d.-utdanning](#). Fakultetene og instituttene har videre ansvar for kvalitetssikring av opplæringsdelen og ph.d.-programmene gjennom seksårlige programevalueringer. Flere av fakultetene skriver at de har andre faste tiltak som ikke står i kvalitetssystemet. *Onboarding*, som inkluderer forventningsavklaring med veiledere, ledere og administrasjon, virker å være en del av den grunnleggende mottakelsen for ph.d.-stipendiater. Sluttseminar nevnes også som en ordning der kandidatene kan få en gjennomgang av avhandlingen før innlevering, ut over den tilbakemeldingen som gis under veiledning.

Fremdriftsrapportering

Fremdriftsrapportene sendes ut som en web-basert spørreundersøkelse fra FIA hver høst til alle kandidater og deres hovedveiledere. Forhåndsdefinerte personer på fakultet og i grunnenheter får tilgang til besvarelsene etter at undersøkelsesperioden er avsluttet.

Fakultetene anser fremdriftsrapportene som et godt verktøy og bruker dem aktivt i oppfølgingen av den enkelte kandidat. Rutinene for gjennomgang varierer mellom fakultetene, men grunnenhetene har stort sett alltid en viktig rolle. Ofte er det instituttleder eller instituttets ph.d.-utdanningsleder som har ansvar for å gjennomgå rapportene. Fremdriftsrapportene brukes ofte som grunnlag for medarbeider- eller oppfølgingssamtale. SV melder at fremdriftsrapporteringen fungerer som et sjekkpunkt om det er behov for å utvide studieretten eller starte en prosess med utskriving av kandidater på overtid. Fra HF bemerkes det at fremdriftsrapportene gir en generell oversikt, men at de ikke nødvendigvis egner seg til å fange opp forsinkelser i ph.d.-prosjektene når de oppstår. Fakultetet vil vurdere ytterligere tiltak for å fange opp forsinkelser på et tidlig stadium.

Svarprosenten for undersøkelsen i 2024 var særdeles god, med 92 prosent for kandidater og 95 prosent for veiledere.

Midtveisevaluering

Det er fastsatt i UiB sine ph.d.-forskrifter at hver kandidat skal gjennomføre en midtveisevaluering. Utover dette er det vide rammer for hvordan fakultetene og grunnenhetene gjennomfører dette tiltaket. Flere av fakultetene understreker at det de seneste årene har blitt vedtatt strengere retningslinjer. Både JUR, NT og HF understreker viktigheten av tidspunktet for gjennomføring, der sistnevnte fakultet skriver at midtveisevaluering skal finne sted midtveis i det opprinnelige planlagte løpet, uavhengig av hvor langt kandidaten har kommet i arbeidet med avhandlingen. NT skriver at presentasjonen knyttet til midtveisevaluering er åpen og fungerer som en møteplass for fagmiljøet, samt læringsarena for studenter og andre kandidater. Flere fakultet skriver at en midtveisevaluering som indikerer for dårlig fremdrift, skal følges opp med konkrete tiltak.

Medarbeider- og oppfølgingssamtaler

I medarbeiderhåndboken til UiB står det alle ansatte, inkludert ph.d.-stipendiater, skal ha medarbeidersamtale. Ved de fleste fakultet er dette ansvaret delegert til grunnenheten. JUR skriver at de har gjennomført medarbeidersamtale med samtlige (24) stipendiater. Nesten alle fakultet fremholder at det er langt mer ressurskrevende å tilby en samtale mellom leder ved enheten og eksternt ansatte kandidater, i denne sammenhengen kalt oppfølgingssamtale. Og hvis de får et slikt tilbud, er det mange eksterne kandidater som takker nei. MED skriver i sin melding at de anerkjenner instituttens bestrebelser for å få gjennomført medarbeidersamtaler for alle egne, og tilbudt oppfølgingssamtaler for alle eksterne kandidater. Utfordringene med å få gjennomført medarbeidersamtale og oppfølgingssamtale vises igjen i statistikken fra kandidatundersøkelsen (se under).

Kvalitetssikring av opplæringsdelen

Fakultetenes ph.d.-utdanningsmeldinger gir absolutt inntrykk av at opplæringsdelen er noe som har større oppmerksomhet nå enn for noen år siden. Kravene til evaluering av enkeltemner, rammer og emneportefølje har blitt strammet til, men det tas også andre initiativ for å bedre den delen av ph.d.-utdanning som består av emner, dvs. det som ikke er arbeidet med avhandlingen. PSYK nevner at programstyret i 2024 har hatt en grundig gjennomgang av to obligatoriske emner for å kunne utnytte ressursene bedre, oppdatere det faglige innholdet og jevne ut belastningen på kandidatene. Ved NT har man i 2024 hatt en revisjon av retningslinjer for opprettelse og administrasjon av ph.d.-versjon av masteremner. Som følge av en tidligere evaluering, har JUR innført to nye emner i 2024. HF har også utlyst midler til instituttene for å få opprettet flere ph.d.-emner, og planlegger en periodisk emneevaluering for alle emner i 2025. MED fremholder at de som medlem av det nordiske NorDoc-samarbeidet for medisinske fakultet, kan gi kandidatene tilgang til flere relevante kurs, og at de i tillegg bidrar til emner i NorDoc sin database. Flere av instituttene på SV-fakultetet peker på økende press på undervisningsressurser og mangel på finansiering som grunner til at man ikke har klart å avholde flere kurs. Fakultetene har fått gjennomført eller skal få gjennomført en eksternt evaluering av ph.d.-programmet som helhet (se under). Funnene om opplæringsdelen som fremkommer i disse rapportene blir naturlig innarbeidet i videreutviklingen av emner og rammene for opplæringsdelen.

Ph.d.-programevaluering

De syv ph.d.-programmene ved UiB ble opprettet i årene 2018 og 2019. Etter en oppstartsperiode ble det besluttet at alle programmene skulle ha en helhetlig evaluering innen 2025, den første i sitt slag for de fleste fakultet. Programevalueringene skal i hovedsak gjennomføres av en ekstern komité. Fakultetet kan på forhånd gjennomføre en egenevaluering som blant annet skal svare på om programmet oppfyller forutsetningene i Studiekvalitet- og Studietilsynsforskriftene. Ifølge kvalitetssystemet for ph.d.-utdanning skal programevaluering gjentas hvert sjette år.

MED hadde programevaluering i 2022 og JUR hadde det samme i 2023, og fakultetene har i tiden etterpå arbeidet med oppfølging av funnene i evalueringsrapporten.

HF gjennomførte sin programevaluering i 2024. Den overordnede kvaliteten i ph.d.-programmet fikk gode tilbakemeldinger, og den eksterne komiteen konkluderte med at HF sitt ph.d.-program tilfredsstiller kravene til gjeldende retningslinjer. Organisering og rutiner legger til rette for at kandidatene skal nå programmets læringsmål. Evalueringen avdekket likevel en del utfordringer som vil være styrende for fakultets kvalitetsarbeid i tiden fremover. Dette er stort sett utfordringer som fakultetet er godt kjent med og som det allerede er jobbet med over lengre tid. KMD mottok på nyåret 2024 rapport for sitt ph.d.-program i kunstnerisk utviklingsarbeid. I tråd med anbefalingene har KMD jobbet med revisjon av ph.d.-forskriften i kunstnerisk utviklingsarbeid (KU) og programbeskrivelse for ph.d.-programmet i KU. Midler er blitt bevilget til et forum for ph.d.-kandidatene. Fakultetet har videre innført tiltak som kan hjelpe søkere i å skrive bedre søknader til ledige stipendiatstillinger innen KU. NT, SV og PSYK forventer alle å motta evalueringsrapport fra de respektive komiteer medio 2025.

Kandidatundersøkelsen 2024

Ph.d.-kandidatundersøkelsen sendes til alle som fullfører en ph.d.-grad ved UiB. Undersøkelsen gir kandidatene mulighet til å vurdere ph.d.-programmet og dets ulike elementer etter fullført grad.

Kandidatundersøkelsen har eksistert siden 2016, men gjennomgikk en større endring i 2023. For mange spørsmål er det derfor vanskelig å sammenligne svarstatistikken fra årene før 2023.

Grunnlaget for denne undersøkelsen er de 203 ph.d.-kandidater som har disputert fra januar og ut november 2024⁹. Det er 39 prosent som har svart på hele undersøkelsen (N: 81) og 6 prosent (N: 12) har svart på deler av den. Alle fakultet er representert blant respondentene. Svarandelen er opp fra et bunnivå i 2023 (31 prosent), men et stykke unna en svarprosent mellom 45 og 50 prosent, som har vært normalen i tidligere år. Med en lav svarandel blir svarene mindre representative for gruppen som helhet.

⁹ Datainnsamlingen er basert på e-postadresser vi får i forbindelse med påmelding til promosjon. Siden januar-promosjonen ikke lenger inviterer de kandidatene som disputerer i desember året før, er det naturlig at datainnsamlingen avsluttes ved utgangen av november.

Generelt gir undersøkelsen et positivt bilde av ph.d.-utdanningen, men det er områder for forbedring. 73 prosent av respondentene oppgir å være fornøyd eller svært fornøyd med ph.d.-utdanningen. Dette er opp fra 65 prosent i 2023. På spørsmål om man vil anbefale andre å ta en ph.d.-utdanning, er det 56 prosent som har svart bekræftende på dette, som er samme resultat som for 2023-undersøkelsen, men noe lavere enn for de foregående årene, da tallene var 73 prosent for 2022 og 64 prosent for 2021.

Kandidatundersøkelsen har mange spørsmål om opplæringsdelen. Et av de spør om kandidaten hadde faglig utbytte av opplæringsdelen. I 2024 svarte 55 prosent at de hadde faglig utbytte i stor eller svært stor grad, mens dette tallet var 51 prosent i 2023. Tallene viser at UiB har litt å gå på når det gjelder graden av fornøydhet med opplæringsdelen, der man stort sett er middels fornøyd med emnene som gis. Likt som tidligere, er respondentene som tok emner ved forskerskoler noe mer fornøyd med emnene enn gjennomsnittlig for hele opplæringsdelen. I underkant av halvparten (48 prosent) har krysset av for at det var emner og opplæring man savnet. De fleste av disse kandidatene savnet emner innen metode.

Av respondentene oppgir 84 prosent å være fornøyd eller svært fornøyd med veiledningen de har fått. Det er 82 prosent som svarer at de har vært del av en forskningsgruppe gjennom ph.d.-utdanningen.

På spørsmål om de fikk tilbud om en årlig medarbeider- eller oppfølgingssamtale, var det 40,2 prosent som svarte at de var uenig eller svært uenig, noe som er en liten nedgang fra 42,6 prosent i 2023. Medarbeidersamtale er noe som skal gjennomføres for alle stipendiater ansatt ved UiB, mens oppfølgingssamtale er noe som skal tilbys kandidater som er eksternt ansatt. Spørsmålet om medarbeider- eller oppfølgingssamtale er ikke ment å måle hvorvidt enhetene har oppfylt kravet om gjennomført medarbeidersamtale for sine stipendiater. Svarene på dette spørsmålet skal gi en pekepinn på oppfølgingen som den samlede gruppen kandidater får fra ledelsen ved enheten de er tilknyttet i ph.d.-utdanningen.

I undersøkelsen ble det spurt om respondentene hadde opplevd konflikt i sin arbeidssituasjon. 27 prosent av respondentene svarte ja på dette spørsmålet. Blant respondentene som har opplevd konflikt, er det vanligst å oppleve konflikt med veileder (68 prosent) eller noen i fagmiljøet (41 prosent). Andelen som svarer at de har opplevd konflikt er tilsvarende for 2023. Andelen som svarer at de opplevde konflikt med veileder er noe høyere enn i 2023, da det gjaldt 63 prosent av de som opplevde konflikt. Den hyppigste grunnen til konflikt var faglig uenighet. 68 prosent svarte at konflikten ble løst, mens de resterende oppgir at den ikke ble løst eller ønsker ikke å svare. Undersøkelsen fanger ikke nødvendigvis opp hva respondentene legger i begrepet «konflikt», og det kan tenkes at dette kan inneha ulike nyanser og alvorlighetsgrader.

Gjennomsnittlig vurderer respondentene at de på følgende syv områder har oppnådd størst grad av kunnskaper, ferdigheter og kompetanse: metode, kritisk/analytisk tenkning, problemløsning, kommunikasjon, evnen til å jobbe selvstendig, fagkunnskap og akademisk skriving. Områder som ikke får så høy score, er innen kreativitet, ledelse og vitenskapsteori. De områder som rangeres høyt og de som rangeres lavt av kandidatene, er omtrent identisk med undersøkelsene i 2023.

I undersøkelsen har 74 prosent av respondentene planer for videre karriere i UH-sektoren, i instituttsektoren eller på universitetssykehus. Dette er en oppgang på rundt 10 prosentpoeng fra 2023-undersøkelsen. Spesielt er det flere som krysset av for planer om å jobbe i UH-sektoren etter

endte ph.d.-grad. Av kandidatene som ikke planlegger en karriere innen akademisk (UH- eller instituttsektoren) oppgis usikre arbeidsforhold, lønnsbetingelser og publiserings- og finansieringspress som grunner til at en stilling innen disse sektorene er mindre attraktive.

Fakultetene fikk i mai 2025 tilsendt en rapport som viser svarfordeling for alle spørsmål i undersøkelsen. Fem av fakultetene fikk tilsendt rapporter for sine fakultet. For to av fakultetene (JUR og KMD) var det færre enn ti som hadde oppnådd ph.d.-graden i undersøkelsesperioden. Vi har ikke laget rapporter for disse fakultetene, grunnet risikoen for å kunne identifisere enkeltpersoner. Hvert tredje år lages det en samlerapport med et større datagrunnlag, noe som gir mulighet til å vise svarfordeling for alle fakultet.

Dialogmøter

Dialogmøter for ph.d.-utdanning mellom fakultetene og sentralnivået blir avholdt annethvert år. Møtene med fakultetene høsten 2024 tok utgangspunkt i ph.d.-utdanningsmeldingen for 2023, samt tall og utviklingstrekk for 2024. Flere av fakultetene tok opp utfordringer knyttet til rekruttering av nye ph.d.-kandidater. I mange fag er arbeidsmarkedet utenfor akademisk svært godt, og man har problemer med å få ansatt stipendiater. Det kan fort ende opp med at man må lyse ut stipendiatstillinger i flere runder. Noen fakultet har tidligere finansiert stipendiatstillinger som har vært utenfor rammen av fakultetets stillingsmåltall. Grunnet dårligere økonomi er dette et tiltak det nå i stor grad er slutt på.

Under et av møtene ble det fremhevet at korona-pandemien så sent som i 2022 hadde store konsekvenser for forskningen, noe som sannsynligvis vil virke inn på gjennomføringen i et par år til. 2023-kullet er nok det første som ikke kjenner noe på virkningene av pandemien.

Et av fakultetene forteller at de har jobbet hardt for å få ned tilfellene av mindre omarbeiding, og at det ofte handler om svakheter i kappen. De har derfor satt inn en ekstra innsats i innføringskurset om at kappen skal bringe ny kunnskap om sammenhengen mellom arbeidene og ikke bare oppsummere artiklene hver for seg. Dette er et poeng som også blir understreket i veilederkursene.

Dialogmøtene opplevdes som nyttige, og fakultetene fikk anledning til å be universitetsledelsen og FIA om saker som skal følges opp. Man ble bedt om å se på om det kan gjøres en tydeligere grenseoppgang mellom underkjenning, mindre omarbeiding og merknader som kan bli gitt på disputas. Videre ble det fremhevet at fakultetene har måttet iverksette flere nye kvalitetssikringselementer de siste par årene. FIA bør vurdere om man sammen med fakultetene kan lage noen flere detaljerte retningslinjer, *best-practice*-eksempler og maler som er tilpasset ph.d.-utdanningen.

Veilederopplæring

Veilederopplæring er ikke en del av kvalitetssystemet for ph.d.-utdanningen ved UiB. Tiltaket har like fullt vært aktuelt i den norske UH-sektoren og ved UiB de senere år. Basert på kandidatundersøkelsen for de som disputerte i 2024, oppgir 84 prosent å være fornøyd eller svært fornøyd med veiledningen de har fått. Alt kan selvsagt forbedres, og det er i denne erkjennelsen at fakultet,

institutt og forskerskoler har etablert konkrete kurs med opplæring i gjeldende regelverk til forum for veiledere der man kan utveksle erfaringer. De aller fleste fakultet rapporterer om at de har veiledersamlinger på fakultetsnivå med fast frekvens. KMD rapporterer om at deres opplæring er obligatorisk. Det skjer også mye kompetanseheving for veiledere i grunnenhetene og forskerskolene.

Utvidet ph.d.-koordinatorforum

Det er opprettet et utvidet ph.d.-koordinatorforum for alle som arbeider administrativt med ph.d.-utdanningen på institutt og fakultet. Forumet arrangeres av Forsknings- og innovasjonsavdelingen. I 2024 ble det avholdt et møte om plagiatskontroll, bruk og kontroll av KI-generert materiale, samt gjenbruk av materiale fra opplæringsdelen inn i avhandlingen eller ph.d.-resultatet. Til møtet var det invitert innledere fra Senter for vitenskapsteori, Studieavdelingen og Sekretariat for universitetsledelsen. Med en lav terskel for å stille spørsmål, er det grunn til å tro at de fleste møtedeltakerne fikk et godt utbytte av å delta. Fra FIA sin side fikk man gode innspill til arbeidet med endring av doktorgradsforskriftene.

Endring av doktorgradsforskriftene

Det ble i 2024 og 2025 gjennomført en intern revisjon av de tre doktorgradsforskriftene ved UiB. Endringene hadde sin bakgrunn i ny UH-lov som trådte i kraft 1. august 2024, som i stor grad dreier seg om endringer i reglene knyttet til reaksjonsformer ved fusk. De øvrige endringene var en følge av erfaringer man gjør seg gjennom bruk av forskriftene over tid. Mest fremtredende er endringen som gjelder gjenbruk, der det blir fremholdt at deler av arbeid fra en besvarelse i opplæringsdelen kan gjenbrukes i avhandlingen. Videre ble muligheten for å avslå søknader av eksportkontrollhensyn gjort mer tydelig. Det ble også vedtatt regler som forenkler hvordan mindre viktige endringer i forskriften kan vedtas, samt innført en forenkling av underskriftsrutiner knyttet til opptak. Endringene som ble vedtatt av universitetsstyret 13. februar 2025, gir gode vilkår for å sikre kvaliteten i ph.d.-utdanningen og for dr.philos.-ordningen.



Utvalg: Forskningsutvalget ved Det juridiske fakultet
Sak: 52/24
Møtedato: 27.08.2023
Journalnummer:

Årshjul for Forskningsutvalget 2024-2025

Forskningsutvalget skal fungere som et rådgivende organ for fakultetsstyret i saker som gjelder forskning og forskerutdanning. For å styrke FU sin rolle i forskningsstrategiske og forskningspolitiske saker ved fakultetet, innførte vi i 2023 et årshjul med faste saker som belyser vilkår og rammer for den samlede forskningsaktiviteten (sak 42-23 Forskningsutvalgets ansvar og oppgaver vedlagt). Saker om forskning, forskerrekruttering og forskerutdanning har blitt samlet på faste tidspunkt, og vi har fått færre små saker om samme tema i løpet av året. Vi har arbeidet målrettet med å løfte sakene på et overordnet, strategisk nivå til videre diskusjon og behandling i fakultetsstyret.

Forskningsutvalget får i denne saken en gjennomgang av sakene i årsjulet for 2023-2024 og fremlagt et revidert årshjul for 2024-2025.

Gjennomgang av årshjulet 2023-2024

- Saken *Status/årsrapport forskergrupper* gikk ut i 2023-2024 grunnet et større arbeid med nye retningslinjer for forskergrupper ved fakultetet. Retningslinjene ble vedtatt i juni 2024, og i november 2024 skal forskergruppene søke om forskergruppestatus. Rapportering fra forskergruppene vil etter ny forskergruppestruktur skje i et dialogmøte med forskningsdekanen der forskningsadministrasjonen fører protokoll. Protokollen skal legges fram for FU som grunnlag for en årlig melding til fakultetsstyret om status for forskergruppene.
- Gjennomgang av fakultetets BOA-aktivitet to ganger i året har bidratt til å øke bevisstheten om søknadsprosesser og forskningsprosjekter ved fakultetet og hvordan prosjektene bidrar til rekruttering, faglig utvikling og styrking av fagmiljøene. Vi vil fortsette med BOA-rapporter i 2024-2025, men skyver vårens rapportering fra februar til april/mai slik at søknader sendt til Norges forskningsråd i februar/mars kan inngå i rapporten. Saken får tittelen *BOA-rapport: Økonomi, forskningsprosjekter og søknadsinitiativ*.
- I 2023-2024 gikk vi over fra å ha økonomirapportering på hvert FU-møte til å presentere *FU-regnskap for foregående år og budsjett for kommende år* i februar, en økonomirapport i mai/juni og i oktober. I fortsettelsen vil vi kun ha to økonomirapporter i året, én i februar og én i oktober.

- Saken *Årets ph.d.-utlysninger (over grunnbevilgning)*, status søkermasse ble omformulert til *Rekruttering og gjennomstrømming ph.d.-programmet* og skjøvet fra oktober til januar. Grunnen til forskyvingen er at årsrapportene fra ph.d.-kandidatene kommer på slutten av året. Saken inneholdt overblikk over antall nye avtaler, kandidater i programmet og gjennomstrømming ved fakultetet sammenlignet med andre fakultet. Vi foreslår at denne saken inngår i en bredere sak om *Rekruttering til midlertidige stillinger: rapport og tiltak*. Hensikten med saken er å vise det store bildet knyttet til forskerrekruttering, hvordan stillingene fordeler seg på fagfelt, forholdet mellom åpne og prosjekterrelaterte stillinger og evt. koblinger mellom forskerlinje, ph.d.- og postdoktorstillingene. Saken skal inngå som bakgrunnsinformasjon for fakultetets strategiske arbeid med rekruttering til forskning i alle faser.
- Nye poster i årshjulet for 2024-2025 er *Oversikt bistillinger* og *Rapport etter forskningstermin*. Parallelt med økning i BOA-midler har det også vært en økning i bistillinger, særlig i kategoriene professor II og førsteamanuensis II. Disse gir viktige bidrag til fagmiljøene og vi mener en årlig oversikt over stillingene, evt. prosjekttilknytning og faglige bidrag vil gi et viktig grunnlag for strategisk tenking rundt videreutvikling av faglige nettverk ved fakultetet. En årlig og samlet fremleggelse av rapporter etter forskningstermin er en oppfølging av UiBs reglement (pkt. 2.6) som legger opp til rapporter i etterkant. Saken om forskningstermin vil gi innblikk i pågående forskning ved fakultetet.

Revidert årshjul 2024-2025

Måned	Sak	Ansvarlig	Fakultet sstyret
Januar	Tildeling av små driftsmidler (fri tredjedel)	Maria Holme Lidal	Ja
	Rekruttering til forskning: rapport og tiltak	Karoline Aksnes/Ingrid Müftüoglu	
	Arrangementsoversikt vårsemesteret	Henning Simonsen	
Februar/ mars	FU regnskap foregående år og budsjett for kommende år	Henning Simonsen	Ja
	Status/årsrapport forskergrupper	BOA-teamet	
	Formidlingsrapport for foregående år og kommunikasjonsplan for forskning kommende år	Kommunikasjons- rådgiver	
April	Ph.d.-utdanningsmelding	Karoline Aksnes	Ja
	BOA-rapport: Økonomi, forskningsprosjekter og søknadsinitiativ	Randi Sæbøe	Ja
	Oversikt bistillinger	Ingrid Müftüoglu/HR	
Mai/ juni	Publiseringsstatistikk og analyse	Henning Simonsen	Ja
	Tilråding søknader om forskningstermin	Øystein L. Iversen	Ja
	Tildeling Spire	Maria Holme Lidal	
	Opptak til forskerlinjen	Barbro Svela	

August/ september	Oppnevning nye utvalgsmedlemmer gruppe B og D	Maria Holme Lidal	
	Status handlingsplan for forskning	Ingrid Müftüoglu	
	Status/revidering av årshjul for FU	Ingrid Müftüoglu	
Oktober/ november	Økonomirapport	Henning Simonsen	
	BOA-rapport: Økonomi, forskningsprosjekter og søknadsinitiativ	Randi Sæbøe	Ja
	Arrangementsoversikt høstsemesteret	Henning Simonsen	
	Rapport etter forskningstermin	Ingrid Müftüoglu/HR	Ja

Forslag til vedtak:

Forskningsutvalget tar årshjulet for 2024-2025 til orientering.

Ragna Aarli
leder

Ingrid Birce Müftüoglu
sekretær

Vedlegg:

Årshjul for FU 2023-2024 (FU-sak 42-23)

20.08.2023
INMU



Utvalg: Forskningsutvalget ved Det juridiske fakultet
Sak: 51/24
Møtedato: 27.08.2024
Journalnummer:

Løypemelding Handlingsplan for forskning

Strategiplanen for Det juridiske fakultet 2023-2030, [Rettsvitenskap for ei ny tid](#), ble vedtatt i fakultetsstyret 13. juni 2023 ([sak 59/23](#)). Det ble samtidig bestemt at strategien skulle følges opp av to handlingsplaner for perioden 2024-2025, én for forskning og én for utdanning. Disse ble vedtatt i fakultetsstyret 12. desember 2023 ([sak 110/23](#)).

Forskningsutvalget og studieutvalget har det overordnede ansvaret for å implementere og evaluere tiltakene i handlingsplanene. Ved planperiodens slutt skal gjennomførte tiltak og måloppnåelse vurderes, og legges til grunn for utarbeidelse av handlingsplaner for neste planperiode.

Arbeidet med å følge opp [Handlingsplan for forskning 2024-2025](#) er nå midtveis i planperioden og nedenfor gis det en oversikt over status. Det bes om synspunkter på gjennomføringen så langt og forslag til videre prioritering og oppfølging.

Status Handlingsplan for forskning

Status for oppfølging av de seks satsingsområdene i handlingsplanen er oppsummert under. I tillegg er alle aktivitetene markert med status i vedlegget til saken.

A: Solide miljø for fremragende forskning

Hovedmålet under dette satsingsområdet er å utvikle de tre faglige tyngdepunktene i strategien, *Klima- og energirett*, *Rettsstat og internasjonalt rettssamarbeid* og *Rammevilkår for næringsvirksomhet og nyskaping*:

- Grunnlaget for å opprette et forskningssenter i klima-, energi- og bærekraftsrett er etablert. Senterforslaget skal legges fram for fakultetsstyret i desember 2024 og planlagt lansering er mars 2025. Tyngdepunktene Klima- og energirett og Rammevilkår for næringsvirksomhet og nyskaping inngår i senteret.
- Center for the Europeanization of Norwegian Law, CENTENOL, er etablert og fagmiljøet bygges nå opp med rekrutteringsstillinger, professor II -ressurser og internasjonalt nettverk. LLM i EU- og EØS-rett blir gjennomført for første gang høsten 2024. Senteret bidrar til å utvikle tyngdepunktet Rettsstat og internasjonalt rettssamarbeid.
- Det har vært god tilgang på stipend til master, ph.d. og postdoktorstillinger innen tyngdepunktene gjennom eksterne midler og øremerking. Mellom januar og august 2024 er det ansatt to stipendiater på eksterne midler og ytterligere en søknad er til

behandling. Det pågår rekruttering av to postdoktorer, hvorav en er utlyst som innstegsstilling. Det har vært lyst ut fem masterstipend knyttet til prosjekter.

- I tråd med den nasjonale satsingen på KI har det vært en opprusting av forskning knyttet til KI på tvers av rettsområder. I søknadsprosessen om KI-sentre er forskere fra fakultetet partnere i fire nasjonale initiativ.
- Strafferett og straffeansvar (herunder psykisk syke lovbrøyttere og barn som begår kriminalitet) er ett av fakultetets tyngste fagmiljøer. Miljøet er fra 2024 organisert i den nye forskergruppen for rett, filosofi og psykisk helse, som blant annet samler de store prosjektene DIMENSIONS og CHILDCRIM. ERC-søknaden *Understanding the law's complex association between criminal insanity and mental disorders COMPLEX* (Grøning) har nådd andre runde i evalueringsprosessen.
- Forskningsadministrasjonen følger løpende opp satsingene og samarbeider med forskningsdekan og visedekan for forskningsledelse og innovasjon om å forankre initiativene bredt i organisasjonen. CENTENOL har en egen administrativ koordinator og senteretableringsprosjektet drives fram i samarbeid mellom forskergruppeleder og en seniorrådgiver. Forskningsadministrasjonen er ellers organisert slik at miljøer og forskere med mye forsknings- og søknadsaktivitet har en "personlig" rådgiver som følger opp i alle faser.

For å oppnå målene om å styrke sårbare rettsvitenskapelige miljø, styrke kompetansen i forsknings- og prosjektledelse, øke kvalitet på tilslag på søknader om eksternfinansiering og sikre sammenhengende tid til forskning har følgende tiltak blitt gjennomført:

- Nye retningslinjer for forskergrupper ble vedtatt i fakultetsstyret i juni 2024 og skal iverksettes våren 2025 etter søknad fra fagmiljøene som ønsker å bli/fortsette å være forskergruppe. Forskergruppene vil få en tydeligere profil og forskningsledelse, det blir lagt mer vekt på publisering og søknadsarbeid og oppfølging av og inkludering av yngre forskere i rekrutteringsstillinger. De nye retningslinjene er utviklet på bakgrunn av en kartlegging av hvordan forskergruppene har fungert faglig og strukturelt over tid.
- Forskningsadministrasjonen arbeider med en rapport om de ulike lederrollene med vekt for forskergruppeleder, prosjektleder, senterleder og administrativ koordinator og hvordan disse skal samhandle på tvers og med øverste faglige ledelse på fakultetet.
- Forsknings- og innovasjonsavdelingen har utviklet søknadsutviklingskurs rettet mot FRIPRO og prosjekt- og forskningslederkurs. Fakultetet vil benytte disse kursene for egne forskere, forskningsmiljø og forskningsrådgivere med et evt. tillegg/supplement som er spesifikt for juss og som arrangeres av fakultetet. Forskningsadministrasjonen er i dialog med FIA om kursporteføljen.
- Søknadsarbeid er igangsatt i alle de fem fagmiljøene som fikk nettverksmidler etter JUREVAL. Nettverksprosjektet *WickedWaters* (klima-, miljø- og energirett) har fått innvilget et prosjekt om karbonlagring (Akademiaavtalen) og vært med som partner i én FME- og to KSP-søknader hvorav KSP-prosjektet EVOLVE har blitt innvilget. Prosjektet *Tvisteløsning på grunnplanet* (sivilprosess) arbeider med en ERC Advanced Grant-søknad, *KULTKOM* (rettskultur) har sent inn TMF og CAS-søknader og arbeider med en FRIPRO-søknad til Norges forskningsråd, *Skattelegging i en digital og global økonomi* (skatterett) og *En grønnere markedsrett* (konkurranserett) arbeider med hver sin søknad til Forskningsrådet, tematisk utlysning.

For å oppnå målet om å styrke høy internasjonal kvalitet på forskerutdanningen har følgende tiltak blitt gjennomført:

- Fakultetet har gjennomført et prosjekt finansiert av Humaniorastrategien i samarbeid med Senter for vitenskapsteori om *Rettsvitenskap for en ny tid: Nye vitenskapsteoretiske og tverrfaglige utfordringer*. Prosjektet har resultert i et nytt

ph.d.-emne om *Vitenskapsteoretisk fordypning og analyse* som gjennomføres som pilot høsten 2024.

- Henrik Palmer Olsen ble i 2023 ansatt som professor II for å bidra til kvalitetsutvikling i ph.d.-programmet finansiert av humanioramidlene. Engasjementet er forlenget ut 2024. Palmer Olsen bidrar blant annet til det nye ph.d.-emnet Research design and ethics (PHDJUR901) som ble tilbudt første gang i august 2024. Sanne Tækema er fast foreleser på ph.d.-programmet og har sammen med sin kollega Wibren van der Burg nylig utgitt boken *Contextualising legal research* (Elgar 2024) som er tatt i bruk og diskutert med kandidater på ph.d.-programmet.
- Det holdes jevnlig (minst en gang i halvåret) veiledersamlinger arrangert av ph.d.-sekretariatet med faglig innhold og med mulighet for å drøfte veilederrollen. Med omstrukturering av forskergrupper vil forskergruppene få tydeliggjort sitt ansvar for å rekruttere og ivareta unge forskertalenter.

B: Målrettet rekruttering

For å realisere målet om å etablere attraktive og effektive ansettelsesprosesser og et transparent system for opprykk i vitenskapelige stillinger og om å sikre god integrering av midlertidig vitenskapelig ansatte i fagmiljøene er det iverksatt følgende tiltak:

- Det har blitt vært en gjennomgang av prosessen med rekruttering til midlertidige stillinger, med mål om å redusere uklarheter og tydeliggjøre roller. Samtidig har det blitt gjennomført et prøveprosjekt med kombinasjonsutlysning av ph.d. og postdoktor, med innlevering av avgrenset prosjektskisse. Erfaringene med tiltakene er gode, og vi ser at dette bidrar til mer effektive rekrutteringsprosesser, særlig i eksternfinansierte prosjekter.
- Nye retningslinjer for bedømmelse av kandidater til ph.d. og postdoktorstillinger og til søkere til stipendiatstillinger er laget.
- Dekanet er i prosess med å kvalitetssikre og oppdatere kriteriene for vitenskapelige karrierer i samarbeid med UiO og UiT. Det er opprettet en nasjonal gruppe der Sigrid Eskeland Schütz deltar som skal lage en innstilling.
- Det er tettere oppfølging av postdoktorene som oftest er ansatt i prosjekter. Visedekan for forskingsledelse og innovasjon har fått delegert personalansvar for denne gruppen, og det gjøres et systematisk arbeid for å skape gode karrieremuligheter fra ph.d. til postdoktor og for videre akademiske karrierer.
- Det er satt i gang en prosess for å samkjøre mottaksrutinene til HR og fakultetets mottak for å etablere en god mottaksprosess.
- Prøveordning med fadder for ph.d.-kandidater er i gang. Andre års kandidater er faddere for nye ph.d.-er og får uttelling i undervisningsregnskapet for å være en støtte i første fase av ph.d.-perioden.

C: Sterk kobling mellom forskning og utdanning

Under dette satsingsområdet har forskningsdekan og utdanningsdekan samarbeidet for å iverksette undervisning som styrker forsknings- og skrivekompetansen til studentene. Et nytt emne i Problemanalyse og forskningsmetoder (JUS350) er under utarbeidelse og skal bli en inngang til skriving av masteroppgaver fra høsten 2025. Videre er det startet et arbeid med retningslinjer og digitale ressurser for ivaretagelse av forskningsetikk og personvern i student- og forskerprosjekter ved fakultetet.

D: Internasjonalt samarbeid og posisjonering

Under dette satsingsområde arbeides det kontinuerlig med å utvikle internasjonale nettverk og styrke fakultetet som internasjonal arena parallelt. Fakultetet har brukt professor Il ordningen strategisk for å styrke fagmiljøer og til kvalitetsutvikling i forskning og utdanning. Sanne Taekema (Erasmus University Rotterdam), Rudiger Tscherning (University of Calgary), Henrik Palmer Olsen (Københavns Universitet) og Catherine Barnard (University of Cambridge) bidrar med blant annet prosjektutvikling, som mentor for yngre forskere, undervisning på ph.d.-programmet og utvikling av emner og undervisningsopplegg innen metodologi og teori som styrker fakultetets forskningsprofil og internasjonale posisjon.

For å synliggjøre mulighetene for forskningssamarbeid er det utviklet egne sider på uib.no/en/jur med informasjon om fakultetet som retter seg mot internasjonale forskere og partnere.

E: Mangfold i perspektiv og personale

Fakultetet følger opp UiB sin handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling med tiltak implementert i Handlingsplan for forskning og Handlingsplan for utdanning. Tiltakene er beskrevet i [fakultetsstyresak 112/23](#). Fakultetet har satt i gang en kartlegging om mangfold og likestilling basert på en spørreundersøkelse som gikk ut til alle ansatte ved UiB. Analyser av og diskusjon om de fakultetsspesifikke svarene vil danne grunnlaget for å utarbeide tiltak på området for neste handlingsplanperiode. Forskningsadministrasjonen vil også lage en oversikt over fakultetets arbeid med mangfold, inkludering og likestilling i forrige planperiode og utrede rammer for mangfold i perspektiv og tematikker i den rettsvitenskapelige forskningen ved fakultetet. Utredningene legges fram for fakultetsstyret høst 2025 som kunnskapsgrunnlag for fakultetets videre arbeid med mangfold og inkludering.

F: Vitenskapelig publisering og samfunnsdialog

Aktiviteter som knytter seg til forskningskommunikasjon, strategisk kommunikasjon og profilering er forsinket på grunn av at fakultetet har manglet kommunikasjonsrådgiver siden februar 2024. Grunnet den økonomiske situasjonen ved kommunikasjonsavdelingen og UiB er tidligste tidspunkt for rekruttering av kommunikasjonsrådgiver til fakultetet januar 2025. Fakultetet er i dialog med kommunikasjonsavdelingen om en mellomløsning for oppfølging av presserende kommunikasjonsbehov. Fakultetet jobber samtidig med å styrke det lokale kommunikasjonsteamet for god arbeidsflyt i det løpende kommunikasjonsbehovet på tvers av forskning og utdanning.

Når det gjelder målet om å øke internasjonale publiseringer utredes muligheten for egen publiseringskanal, samarbeidet med biblioteket om støtte i publiseringsfasen er under utvikling og arbeidet med å kartlegge og gjøre informasjon om relevante internasjonale tidsskrifter tilgjengelig, planlegges gjennomført innen våren 2025. Ordninger for publiseringsstøtte er blitt vurdert, men det er ikke aktuelt å innføre på grunn av fakultetets nåværende økonomiske situasjon.

Forslag til vedtak:

Forskningsutvalget tar status for arbeidet med Handlingsplan for forskning 2024-2025 til orientering.

Ragna Aarli
leder

Ingrid Birce Müftüoglu
sekretær

Vedlegg:

Handlingsplan for forskning med aktivitetsstatus per august 2024.

20.08.2024
INMU



UNIVERSITETET I BERGEN
Det juridiske fakultet

Handlingsplan for forskning 2024-2025

Overordna mål: Langsiktig og nyskapande forskning

Fakultetet skal i strategiperioden 2023-2030 styrke forskinga på grunnleggjande utfordringar i rettssystemet og tidsaktuelle problemstillingar i samfunnet. Forskinga skal vere orientert mot den internasjonale forskingsfronten, skje over tradisjonelle disiplingrenser i rettsvitenskapen og i dialog med andre vitkapsdisiplinar og samfunnssektorar.

Handlingsplanen for forskning er eit verkemiddel for å nå fakultetet sine strategiske mål. Planen er forankra i fakultetet sin strategi for perioden 2023-2030 *Rettsvitenskap i front*, vedteken av fakultetsstyret 13.06.2023 (styresak 59/23). Handlingsplanen skal vere retningsgivande for fakultetet sitt arbeid med å leggje til rette for høg kvalitet i forskning, forskingsformidling og rekruttering til vitenskaplege stillingar i perioden 2024-2025. Synleggjering av rettsvitenskapen sin posisjon som bidragsytar til dei globale berekraftsmåla (SDG) skal vere sentralt i dette arbeidet.

Korleis lese handlingsplanen

Delmåla og aktivitetane som er identifiserte i handlingsplanen skal vere dei første stega mot å nå det overordna strategiske målet om å utvikle langsiktig og nyskapande rettsvitenskap i den internasjonale forskingsfronten. Fakultetet vil ikkje utvikle eigne handlingsplanar for internasjonalisering, rekruttering, mangfald- og likestilling og formidling for perioden 2024-2025. Delmål og aktivitetar i handlingsplanen for forskning skal såleis også sikre strategisk framdrift på desse felta. Satsingsområda A-F i handlingsplanen reflekterer det samansette siktemålet:

- A: Solide miljø for framifrå forskning
- B: Målretta rekruttering
- C: Sterk kopling mellom forskning og utdanning
- D: Internasjonalt samarbeid og posisjonering
- E: Mangfald i perspektiv og personale
- F: Vitenskapleg publisering og samfunnsdialog



UNIVERSITETET I BERGEN

Det juridiske fakultet

Handlingsplan for forskning 2023-2030

A: Solide miljø for framifrå forskning

Delmål	Aktivitet	Ansvarleg	Status august 2024
Utvikle dei tre faglege tyngdepunkta i strategien: <i>Klima- og energirett</i> <i>Rettsstat og internasjonalt rettssamarbeid</i> <i>Rammevilkår for næringsverksemd og nyskaping</i>	Forskinsadministrativ støtte til etablering, nettverksbygging og organisering av sterke fagmiljø Sikre tilgang på stipend for forskarlinjekandidatar og ph.d.-kandidatar innan tyngdepunkta Samarbeide med klyngene og dei strategiske satsingsområda ved UiB Sikre grunnlaget for utviklinga av eit senter i Klima- og energirett	Prodekan for forskning/ forskinsadministrasjonen Prodekan for forskning Visedekan for forskingsleiing og innovasjon Prodekan for forskning	Pågåande Gjennomført - gjennom eksternfinansiering og øyremerking, gjeld også post doktor-stillingar Pågåande Gjennomført
Styrke sårbare rettsvitenskaplege miljø	Identifisere sårbare fagmiljø og nytte økonomiske og institusjonelle verkemiddel for å sikre rekruttering til desse miljøa Kartlegge korleis forskargruppestrukturen frå 2022 tener desse fagmiljøa og om det er behov for strukturelle endringar Vektlegge juridiske grunnproblem i nye satsingar Forskinsadministrativ støtte til nettverksbygging	Prodekan for forskning/ forskinsadministrasjonen Prodekan for forskning/ forskinsadministrasjonen Prodekan for forskning Forskinsadministrasjonen	Pågåande - inngår i arbeidet med ny forskargruppestruktur Gjennomført Pågåande Pågåande
Styrke kompetansen i forskings- og prosjektleiing	Klargjere og styrke rolla som forskargruppeleiar Arbeide systematisk med rolleforståing og samhandling mellom leiing og ulike grupper i organisasjonen Sikre fakultetets tilsette eit tilbod om opplæring i prosjektleiing	Visedekan for forskingsleiing og innovasjon	Pågåande - inngår i arbeidet med ny forskargruppestruktur Pågåande - utredning pågår H-2024 Pågåande - fakultetet i dialog med fellesadministrasjonen om tilpassing av sentrale kurs



UNIVERSITETET I BERGEN

Det juridiske fakultet

Auke kvaliteten og tilslag på søknadar om eksternfinansiering	Årvisse kurs i søknadsutvikling med fokus på kvalitet i søknadsteksten Starte arbeidet med søknadar om eksternfinansiering innanfor dei fem nettverksprosjekta Utvikle og auke kompetanse på karriereutvikling og CV-bygging Inkludere forskarar som er tidleg i karrieren i søknadsutvikling Vidareutvikle kompetanse og kvalitetsheving i BOA-teamet Arbeide strategisk for å sikre det rettsvitenskaplege perspektivet i rammeprogram, porteføljar og utlysingar	Prodekan for forskning/ forskningsadministrasjonen Forskningsadministrasjonen Forskningsadministrasjonen Forskningsadministrasjonen Forskargruppe- og prosjektleder/forsknings- administrasjonen Fakultetsdirektør Dekanatet	Gjennomført Gjennomført - ein søknad innvilga (Akademia-avtalen), fire søknadar under arbeid (ERC og Norges Forskningsråd) Pågåande Uavklart – søkelys på dette i 2025 når nye forskargrupper er på plass Pågåande Pågåande - i samarbeid med UiO og UiT
Styrke høg internasjonal kvalitet på forskarutdanninga	Styrke innslag av og undervising knytt til rettsvitenskapens vitenskapsteori i opplæringsdelen av forskarutdanninga Samarbeide med institusjonar nasjonalt og i Norden om kvalitetsutvikling i ph.d.-utdanninga Vidareutvikle faglege møteplassar for å sikre høg kvalitet i rettleiing av ph.d.-kandidatar Støtte opp under utviklinga av nasjonale ph.d.-kurs i nettverksprosjekta	Ph.d.-programleiar Ph.d.-programleiar Ph.d.-programleiar Prodekan for forskning	Gjennomført - forskingsprosjek resultert i pilot-ph.d.-emnet Vitenskapsteoretisk fordjuping og analyse Pågåande Gjennomført Pågåande - to kurs gjennomført, tre kurs under utvikling
Auke forståinga for rettsvitenskapens sentrale rolle for innovasjon	Synleggjere juridisk innovasjon og rettsvitenskapens samfunnsbidrag	Visedekan for forskingsleiing og innovasjon Prodekan for forskning	Pågåande - ved UiB gjennom visedekanens deltaking i innovasjonsutvalet



UNIVERSITETET I BERGEN

Det juridiske fakultet

	Styrke forskingsmiljøet og -innsatsen på dei regulatoriske utfordringane og moglegheitene knytt til utvikling og bruk av KI Styrke samarbeidet mellom aktuelle forskingsmiljø og studentorganisasjonen Innorett	Visedekan for forskingsleiing og innovasjon	Pågåande - fakultetet følger opp den nasjonale satsinga på KI internt, institusjonelt og nasjonalt Pågåande
Sikre samanhengande tid til forskning	Ta opp tid til forskning og bruk av forskningstermin i medarbeidarsamtalane Utarbeide utviklingsplan for postdoktorane Etablere undervisningsplan ved oppstart av ph.d.- og postdoktorprosjekt Opplæring og bruk av vitenskaplege assistentar til avlastning for forskarane	Dekan Visedekan for forskingsleiing og innovasjon Prodekan for forskning/ visedekan for utdanning Forskingsadministrasjonen	Gjennomført Gjennomført Pågåande Gjennomført - det haldast kurs for vitenskaplege assistentar

B: Målretta rekruttering

Delmål	Aktivitet	Ansvarleg	Status 23 mai 2024
Etablere attraktive og effektive tilsettingsprosessar og eit transparent system for opprykk i vitenskaplege stillingar	Nye rutinar for tilsetting i ph.d.- og postdoktorstillingar Oppdatere og synleggjere kriteria for vitenskaplege karrierar innan rettsvitenskap.	Prodekan for forskning Dekanatet	Gjennomført Pågåande
Fylle plassane i forskarlinja med dei best kvalifiserte studentane	Ny marknadsføringsstrategi for forskarlinja Evaluer og vidareutvikle forskarlinjeprogrammet	Dekanatet/ studieseksjonen Forskarlinjeansvarleg/ forskingsadministrasjonen	Pågåande – dette punktet dekkast av aktivitetar i Handlingsplan for utdanning Nasjonal evaluering gjennomført - tiltak for kvalitetsutvikling lokalt pågåande
Styrke kompetanseprofilen til dei midlertidig tilsette	Sikre karrierereutvikling i medarbeidarsamtalar og i rettleiinga	Visedekan for forskingsleiing og	Pågåande



UNIVERSITETET I BERGEN

Det juridiske fakultet

	Vere i dialog med, og syte for at, dei sentrale kompetansehevingstiltaka ved UiB er relevante for fakultetets tilsette, og vurdere behovet for egne tiltak på fakultetet	innovasjon/prodekan for forskning/rettleiingar Forskningsadministrasjonen	Gjennomført
Sikre god integrering av midlertidig vitskapleg tilsette i fagmiljøa	Personalansvaret for ph.d.-kandidatane og postdoktorane delast mellom prodekan og visedekan for betre oppfølging Etablere gode rutinar for mottak av nye vitskapelege medarbeidarar Prøveordning med «fadder» for ph.d.-kandidatar i oppstartsfasen Engasjere fagleg mentor for postdoktorar Vurdere bruk av eittårig undervisningsengasjement før eventuell stipendiatstilling	Prodekan for forskning/ visedekan for forskingsleiing og innovasjon Visedekan for forskingsleiing og innovasjon Ph.d.-koordinator Visedekan for forskingsleiing og innovasjon Prodekan for forskning/ visedekan for utdanning	Gjennomført Pågåande Gjennomført- andre års ph.d. er fadder for første års ph.d. Gjennomført - alle post doktorar har mentor og det er oppretta eigen post doktor koordinator. Gjennomført – prøveordning med lektor for aktuelle kandidatar

C: Kopling mellom forskning og utdanning

Delmål	Aktivitet	Ansvarleg	Status 23 mai 2024
Inkludere studentane i forskarfellesskapet og gje dei innsikt i vitskapleg	Vidareutvikle samarbeidet mellom forskarlinja og forskargruppene	Forskargruppeleiarar / forskarlinjeleiar	Pågåande



UNIVERSITETET I BERGEN

Det juridiske fakultet

arbeidsmåte og i forskarkvardagen	Greie ut nytt valemne på 3. studieår for å bygge forskarkompetanse knytt til pågående forskingsprosjekt ved fakultetet ("forskarlinje light")	Prodekan for forskning / visedekan for utdanning	Gjennomført
	Prøveordning med bruk av studentar på 2. studieår som vitskapeleg assistentar over lengre periodar	Forskinsadministrasjonen	Gjennomført
Nytte utdanningsaktiviteten for å styrke forskingsmiljøa	Trekke vekslar på det internasjonale nettverket på utdanningssida i oppbygginga av forskingsnettverk	Prodekan for forskning / visedekan for utdanning	Uavklart
	Utvikle rutine for å identifisere undervisningsrelevans i prosjektsøknadar	Forskinsadministrasjonen	Pågåande
Fremje forståinga av forskningsetikk og fagleg integritet	Informere om og iverksette veileder om institusjonen sitt ansvar for studentar og tilsette	Prodekan for forskning / visedekan for utdanning	Pågåande
	Oppstart for det nye redelighetsutvalget ved fakultetet	Prodekan for forskning	Gjennomført – utvalget har arrangert etikklunsj i mai 2024.

D: Internasjonalt samarbeid og posisjonering

Delmål	Aktivitet	Ansvarleg	Status 23 mai 2024
Utvikle internasjonale nettverk	Gjennomføre aktiviteter og reiser i dei innvilga nettverksprosjekta	Prodekan for forskning / nettverksprosjektleiurar	Pågåande
	Legge til rette for forskingsopphald for ph.d.-kandidatar og postdoktorar	Prodekan for forskning	Pågåande - ph.d.-sekretariatet følger ph.d.-løpa/kulla tett opp og justerer den obligatoriske undervisninga for å legge til rette for forskingsopphald
	Auke deltaking på internasjonale konferansar med presentasjon, særleg for forskarar tidleg i karrieren	Prodekan for forskning / visedekan for forskingsleiing og innovasjon	Pågåande
Styrke fakultetet som internasjonal arena	Utvikle rutine for mottak av vitskapleg tilsette utan eit skandinavisk språk som morsmål	Visedekan for forskingsleiing og innovasjon	Pågåande
	Strategisk tilknytning av internasjonale forskarar i II-stilling	Prodekan for forskning	Pågåande



UNIVERSITETET I BERGEN

Det juridiske fakultet

	Inkludere internasjonale medarbeidarar og gjesteforskarar i fagmiljøa Etablere faste faglege møteplassar der det blir nytta engelsk	Forskargruppeleiarar/ prosjektleiarar Forskargruppeleiarar/ prosjektleiarar	Pågåande – inngår i arbeidet med ny forskargruppestruktur
	Utvikle nettside for internasjonale forskarar og samarbeidspartnarar	Forskingsadministrasjonen	Gjennomført

E: Mangfold i perspektiv og personale

Delmål	Aktivitet	Ansvarleg	Status 23 mai 2024
Følgje opp UiB sin handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling 2023 - 2025	Planmessig arbeid for kjønnsbalanse og inkludering av grupper omfatta av diskrimineringslovverket innanfor personale generelt og forskingsleiing spesielt	Dekanatet	Pågåande
	Sette mangfold på agendaen blant studentar og tilsette	Dekanatet	Pågåande
Kunnskapsutvikling om mangfold i rettsvitenskapelig forskning	Internprodusert kunnskapsrapport for å identifisere korleis vi kan forstå og auke mangfold i rettsvitenskapen	Prodekan for forskning/ forskingsadministrasjonen	Planlagt gjennomført i 2025

F: Vitenskapelig publisering og samfunnsdialog

Delmål	Aktivitet	Ansvarleg	Status 23 mai 2024
Auke internasjonale publikasjonar	Kartlegge og gjere informasjon om relevante internasjonale tidsskrift tilgjengeleg for forskarane	Prodekan for forskning/ forskingsadministrasjonen	Planlagt gjennomført V2025
	Nytte spesialutgåver i anerkjente internasjonale tidsskrift som erstatning for antologiar	Prodekan for forskning	Pågåande – inngår i rådgiving mot fagmiljøa i søknadsarbeid og prosjektgjennomføring
	Greie ut moglegheita for ein brei ope tilgjengeleg publiseringskanal frå fakultetet som blant anna kan skape større merksemd om masteroppgåver av høg kvalitet	Forskingsadministrasjonen	Planlagt gjennomført V2025



UNIVERSITETET I BERGEN

Det juridiske fakultet

	Etablere samarbeid med biblioteket for støtte i publiseringsfasen	Forskningsadministrasjonen	Pågåande
	Vidareføre gode ordningar for språkvask	Forskningsadministrasjonen	Gjennomført – her inngår også opplæring i KI
Auke kunnskapen om ulike publiseringsformar og -moglegheiter	Kartlegge aktuelle vitenskaplege tidsskrift med open tilgang med og utan publiseringsstøtte og gjere lista tilgjengeleg på wikisida	Forskningsadministrasjonen	Planlagt gjennomført V2025
	Vurdere ordning for publiseringsstøtte som også dekker tidsskrifta som er mest aktuelle for open publisering i rettsvitenskap	Prodekan for forskning	Gjennomført
	Sikre open tilgang til ph.d.-avhandlingar frå fakultetet	Prodekan for forskning	Gjennomført
	Gje vitenskapleg tilsette opplæring i ulike formidlingsformer og teknikkar	Kommunikasjonsrådgjevar	Uavklart
Styrke dialogen med politiske og rettslege institusjonar og med allmenta	Utvikle den strategiske kommunikasjonen med vekt på korleis rettsvitenskapen bidrar til samfunnsutviklinga	Prodekan for forskning	Pågåande
	Vere til stades på sentrale arenaer for forskningsformidling	Forskargruppeleiarar/prosjektleiarar	Pågåande
	Utvikle rutine for samarbeid mellom ny kommunikasjonsrådgjevar og forskarane om innsalg til media om arrangement og publikasjonar	Kommunikasjonsrådgjevar	Uavklart
	Innføre rutine med årleg rapport om medieinnslag og årsplan for forskingskommunikasjon på eit overordna nivå	Kommunikasjonsrådgjevar	Uavklart
Utvikle Dragefjellet lærings- og formidlingssenter (DLF) som ressurs for forskningsformidling	Inkludere Dragefjellet lærings- og formidlingssenter i søknadsutvikling og prosjektfase for betre integrering av innovativ forskningsformidling i forskingsprosjekta	Prodekan for forskning	Pågåande



Utvalg: Forskningsutvalget ved Det juridiske fakultet
Sak: 34/25
Møtedato: 26.08.2025
Journalnummer:

Møteplan for FU høst 2025 og vår 2026

Vi legger etter tidligere mønster opp til en møteplan med 3 møter i høstsemesteret og 4 i vårsemesteret. Møtene legges slik at de passer med møteplanen til Studieutvalget og Fakultetsstyret for samme periode. Denne møteplanen som ble godkjent på siste møte i FU før sommeren, tas nå opp igjen for godkjenning i det nye FU. Vi må også avgjøre om det er behov for flere møter med tanke på arbeidet som skal gjøres i FU høsten 2025.

Styremøte	SU-møte	FU-møte
Høsten 2025		
12. august konstituerende styremøte		
16. september	27. august	26. august
4. november	15. oktober	14. oktober
9. desember (16. des)	19. november (26. nov)	18. november
Våren 2026		
10. februar	21. januar	20. januar
24. mars	4. mars	3. mars
19. mai	29. april	28. april
23. juni	3. juni	2. juni

Det er tatt hensyn til følgende:

Høstferie 6. oktober – 10. oktober 2025

Vinterferie 23. februar til 27. februar 2026

Påskeferie 30. mars – 6. april 2025

forslag til vedtak:

Møtedatoer for Forskningsutvalget høsten 2025 og våren 2026 ble godkjent med de endringene som kom fram i møtet.

Jørn Jacobsen
leder

Ingrid Birce Müftüoglu
sekretær

21.08.25
INMU