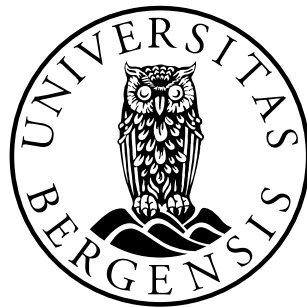


MØTEDOKUMENTER

Forskningsutvalget

14.12.2018

UNIVERSITETET I BERGEN



**Forskningsadministrativ avdeling
Desember 2018**

Universitetets forskningsutvalg

Fredag 14. desember

09:00 – 11:00

Kollegierommet, Muséplassen 1

Saksliste

I. Godkjenning av innkalling og saksliste

II. Referat fra møte 28. november

III. Saker

FU 31/18	RETTE – registrering av prosjekter som behandler personopplysninger Presentasjon ved delprosjektleder ved IT, Elisabeth Løkkebø
FU 32/18	Karriereutvikling for yngre forskere – videre plan Saksforelegg
FU 33/18	Evaluering av Momentumprogrammets seminar Saksforelegg
FU 34/18	NORCE Muntlig presentasjon
FU 35/18	Plan S Muntlig presentasjon

ÅRSHJUL FORSKNINGSUTVALGET

VÅR 2019

24. januar

- Ph.d.-forskriften: Mindre omarbeiding av avhandling
- Vitenskapshistorie ved UiB, ved Astri Andresen
- Redelighet i ph.d.-utdanningen, ved Matthias Kayser (ikke bekreftet)
- Open Access
- Tilgjengeliggjøring av forskningsdata
- Hvordan påvirke calls, ved Matthias Kayser (ikke bekreftet)
- Forskning i utdanning – arbeidsgruppe (ikke bekreftet)

14. mars

- Analyse av private finansieringskilder (utover EU og NFR)
- Kartlegging / analyse av internasjonale nettverk

23. – 24. april (lunsj-til-lunsj-seminar på Solstrand)

2. mai

Universitetets forskningsutvalg

Møte 28. november 2018

12:00 – 14:30

Kollegierommet, Muséplassen 1

Referat

Medlemmer tilstede: Margareth Hagen, Anne Marie Frøseth, Jarl Giske, Eirik Bratland, Gro Mjeldheim Sandal (gikk 14:10), Aino Hosia, Anne-Helen Mydland, Andreas Trohjell (kom 12:30), Anne Beate Maurseth og Ragnhild Louise Muriaas.

Forfall: Marit Bakke.

Fra administrasjonen: Christen Soleim og Yngve Brynjulfsen.

I. Godkjenning av innkalling og sakliste

Innkalling og sakliste ble godkjent

II. Referat fra møte 31. oktober

Det ble gitt en kommentar til saken om mindre omarbeiding av avhandling: saksforelegget skal klargjøre begrunnelser både for og imot en slik ordning. Referatet vil bli endret og den videre saksforberedelsen vil ta dette til følge. Referatet ble deretter godkjent.

III. Saker

FU 27/18	Bergens forskningsstiftelse (BFS) Sveinung Hole og Anne Marie Haga holdt en presentasjon om BFS. Det ble gitt informasjon om bakgrunnen for BFS og om ordningen BFS Starting Grants. Det ble åpnet opp for spørsmål og en kort diskusjon mot slutten. BFS tar sikte på å besøke fakultetene i 2019
FU 28/18	Gjennomslag i forskningsrådsfinansierte program Bjug Bøyum fra FA ga en presentasjon om den forskningsrådsfinansierte virksomheten ved UiB. Et saksforelegg var gjort tilgjengelig før møtet. Analysen viser blant annet at UiB har en svakere utvikling totalt i forskningsrådsfinansiering enn UiO og NTNU. I diskusjonen etter presentasjonen ble det fremmet forslag til hvordan UiB kan få større gjennomslag. Her følger noen av punktene: <ul style="list-style-type: none">• Viktigheten av en enda tydeligere profil og en sterkere strategisk styring. I dette bør det inngå en diskusjon om hva UiB bør bli gode på. For mange program blir det lite fruktbart å sammenligne seg med NTNU. NTNU har større gjennomslag i mange tematiske og teknologitunge program, og vil dra nytte av fokus på teknologi i Langtidsplanen. Desto viktigere blir det for UiB å hevde seg i FRIPRO. Tilslag i FRIPRO, sammen med ERC, kan i tillegg være et godt strategisk instrument

	<p>for å oppnå SFF-status på sikt. For å danne grunnlag for gode SFF-søknader, må vi generelt sett bli enda bedre på å jobbe på tvers av fakultet og fagfelt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Engasjerte forskningsledere som har lyktes, og som er svært motiverte for å søke på eksterne midler. Disse vil kunne bidra med konkrete grep, holde workshops, gi råd og inspirasjon for å øke søknadsaktiviteten og suksessraten. Denne type aktiv forskningsledelse har vært prøvd relativt systematisk ved enkelte institutt ved UiO. Universitetsledelsen tar kontakt med relevant fagmiljø ved UiO for en eventuell presentasjon for FU om disse tiltakene • Fakultet- og instituttledelse kan også bli flinkere på å bygge opp fremtidige prosjektledere, ved at de kan starte med mindre oppgaver innen ledelse og administrasjon, og deretter få bygge seg opp • Viktig å opprettholde en jevn søknadsaktivitet for hver enkelt forsker. Selv om man ikke får tilslag hver gang og ved første forsøk, ligger det en læringseffekt i å utforme søknader • Man bør følge opp de søknadene som ikke blir innvilget, til tross for at karaktergivningen var god (6-ere og 7-ere). Kan man gjøre seg nytte av disse prosjektsøknadene på andre måter? <p>Ledelsen tar med seg innspillene og kommer tilbake til saken ved en senere anledning.</p>
FU 29/18	<p>SPIRE og Posisjoneringsmidler (POS). Revisjon av retningslinjer</p> <p>Det var skrevet et saksforelegg til møtet, samt forslag til retningslinjer for SPIRE og POS for 2019. Innledningsvis ble det gitt en rettelse av uklarhet i sakspapirene: postdoktorer må vise til ansettelse ved UiB to år frem i tid for å kunne søke. FU ga sin tilslutning til retningslinjene slik de ble fremlagt for 2019 med en oppfølging; det må komme en tydeligere presisering av begrepet «førstestilling», og om universitetslektor slik det brukes på HF skal innbefattes her. På sikt ønsker FU seg forelagt en ny sak der det utredes om søknadsfristene skal samkjøres med fristen for Meltzer og Bergen Universitetsfond som er 1. desember. FU ønsker også en utredning om ordningen med POS og SPIRE skal legges om slik at midlene fordeles direkte til fakultetene etter en gitt fordelingsnøkkel. Ledelsen vil komme tilbake til saken.</p>
FU 30/18	<p>Ph.d.-forskriften: Mindre omarbeiding av avhandling</p> <p>Et saksforelegg om den videre prosessen var forberedt. Her fremgår det at FA skal forberede en sak for FU til møtet 24. januar. Det ble understreket at det ikke er gitt at denne saken skal videre til Universitetsstyret. Dette vil avhenge av behandlingen i FU. Fra medlemmene ble det poengtert at saksfremlegget skal klargjøre begrunnelser både for og imot en slik ordning. Det ble videre fremholdt at FU vil trenge et solid faktagrunnlag for sin diskusjon, og at det muligens vil være litt tidlig å ha legges denne saken frem 24. januar. Ledelsen tar med seg kommentarene i den videre planleggingen.</p>

Utvalg:	Forskningsutvalget	
FU-sak:	32/18	Arkivsaknr.:
Møtedato:	14.12.2018	

Karriereutvikling for yngre forskere

Universitetet i Bergen skal by på gode og utfordrende utviklingsmuligheter for yngre forskere. Karriereutvikling og støtte for yngre forskere er et prioritert arbeid for UiB. Yngre forskere innbefatter ulike stillingskategorier: førsteamanuenser, postdocs og forskere. Postdok-stillingen er en tidsavgrenset karriereutviklingsstilling med særskilte rammer. Forskerstillingene er knyttet til eksternfinansiert forskning. Førsteamanuensis-kategorien er faste kombinerte stillinger med oppgaver knyttet til både undervisning og forskning. Det er vesentlig at UiB har en felles og tydelig policy og forståelse av rammene, forpliktelsene og forventningene knyttet til disse stillingskategoriene.

Flere nasjonale rapporter har pekt på behovet for en karrieropolitikk for yngre forskere. I tråd med det sterke fokuset på eksternfinansiering de siste år, har man sett en stor vekst i antall forskerstillinger. Universitetet har også et relativt stort antall postdoktorer. Ved UiB har flere fakultet satt i gang arbeid med å utvikle egne karriereprogram for postdoktorene. Sentralt har man iverksatt Momentum-programmet for yngre forskere (postdok og 1.-amanuensis). Parallelt med dette pågår det også et arbeid med å implementere prinsippene i Charter & Code hvor «karriereutvikling» inngår som en viktig del.

17.-18. september ble det gjennomført en workshop for prodekanene ved UiB der temaet var karriereutvikling for yngre forskere. Det ble identifisert flere problemstillinger. Disse kan oppsummeres i følgende tre hovedpunkter:

1. Det er behov for en enhetlig forståelse av stillingskategoriene «forsker» og «postdoc,» og for å utarbeide en oversikt over gjeldende rammeverk og regelverk for hvordan disse kategoriene skal brukes. UIB har et regelverk som omfatter disse stillingskategoriene, men erfaringen viser ulik praksis ved fakultetene, og det trengs derfor tydeligere retningslinjer.
2. Det finnes flere karriereutviklingsprogram ved UiB. Arbeidsgruppen bør ha særlig fokus på postdok-stillingene og vurdere hvilke tilbud og tiltak som bør ligge sentralt i form av rådgivingstjenester og program. Her er det behov for en bred kartlegging av hvilke initiativ som er etablert på fakultetene, og deretter komme med en anbefaling til hva som bør ligge lokalt og hva som bør bygges opp sentralt.
3. Det er behov for å utarbeide et rammeverk som tydeliggjør, støtter og definerer ansvaret for karriereutvikling også i de faste kombinerte stillingene. Et slikt rammeverk er et sentralt punkt i Charter & Code.

Som grunnlag for arbeidet behøves det innhentes en oversikt over antall postdok og forskere ved UiB, hvordan disse stillingene defineres og brukes. I tillegg bør det hentes inn informasjon om struktur og policy for karriereutvikling ved norske og nordiske institusjoner, samt sentrale og relevante rapporter og policy-dokumenter som grunnlag for arbeidet. Dette materialet bør foreligge før arbeidsgruppene nedsettes.

Videre plan.

Det nedsettes en arbeidsgruppe som får i mandat å utarbeide felles policy-dokument, tiltak, gode retningslinjer og råd om karriereutvikling. Rapporten om karriereutvikling utarbeides som et separat prosjekt, og angår alle kategorier vitenskapelige ansatte.

Forslag til arbeidsgruppe:

- Prorektor
- En prodekan og to instituttledere
- To fra FA (Katie Anders, Espen Dahle)
- To fra HR (Kari Lønøy, Jill Opsahl)

Arbeidsgruppene er i dialog med dekangruppen.

Det foreslås at styringsgruppen for Charter & Code blir referansegruppe.

Forslag til fremdrift.

Mandat med forslag til arbeidsgruppe og tidsplan presenteres for dekangruppen i desember/januar. Det endelige arbeidet legges fram for Universitetsstyret mai 2019.

Saken legges med dette frem for drøfting.

6.12.2018 / Christen Soleim / Sonja Dyrkorn / Birgit Falch

Utvalg:	Forskningsutvalget	
FU-sak:	33/18	Arkivsaknr.:
Møtedato:	14.12.2018	

Evaluering av Momentumprogrammets seminardel

Momentumprogrammet ble startet høsten 2017, og er et tverrfaglig talentutviklingsprogram for 16 kandidater på postdoktor- og førsteamanuensisnivå. Programmet gis for første gang, og har bestått av en seminardel og en prosjektutviklingsdel. Seminardelen av Momentumprogrammet har bestått av to hovedkomponenter: Karriereutvikling og eksternfinansiering. Den vedlagte rapporten evaluerer seminardelen av Momentumprogrammet, som ble fullført i juni 2018, og baserer seg i første rekke på en survey som har blitt sendt til deltagerne. Prosjektutviklingsdelen skal etter planen være fullført våren 2019, og denne delen vil bli evaluert i etterkant av dette.

Surveyen viser at respondentene har hatt et godt utbytte av seminardelen av Momentumprogrammet. I surveyen uttrykker flere at de har blitt mer motiverte til ledelsesposisjoner og til å søke om eksternfinansiering. Surveydataene viser også at de to komponentene i Momentumprogrammet blir noe ulikt vurdert, og at det er rom for omlegginger og forbedringer av programinnholdet. Den delen av programmet som omhandler eksternfinansiering ser ut til å ha fungert svært godt og blir vurdert som svært viktig av respondentene. Den delen av programmet som omhandler karriereutvikling har fått en mer blandet vurdering av respondentene.

Evalueringen viser at det har vært utfordrende å lage et program hvor alt innholdet treffer like godt. Dette ser spesielt ut til å gjelde for den delen av programmet som gikk på karriereutvikling. Noen mener de fikk både tid og et rammeverk til å reflektere over sin karriereutvikling. Andre mente at de hadde for lavt utbytte av denne delen fordi den ble for generell og for lite relevant i forhold til egen karriere og arbeidshverdag. Det ser ut til at det programinnholdet som har gitt kandidatene opplæring som har resultert i nye/forbedrete kunnskaper og ferdigheter blir sett på som mer relevant enn innhold som krever refleksjon over egen ambisjon og karriere, samt hvordan grupper i akademia fungerer og organiseres.

Drøftingspunkter

Evalueringen gir en pekepinn på hvordan Momentumprogrammet kan forbedres innenfor eksisterende rammer hvis Momentumprogrammet videreføres. Med rammer menes ressurser/budsjett, rekrutteringsgrunnlag og tidsperiode.

Tverrfaglig/disiplinbasert

Et sentralt punkt i evalueringen er den tverrfaglige sammensetningen av deltagerne i Momentumprogrammet. Flere av deltagerne mener det var positivt å være i en tverrfaglig gruppe. Samtidig peker de på at ikke alle delene av programmet var like relevante. Ved en videreutvikling av Momentumprogrammet foreslår vi at forskningsutvalget vurderer om målgruppen skal være mer homogen slik at programinnholdet kan gjøres mer relevant for alle deltagerne. Basert på resultatene i surveyen vil vi foreslå at Forskningsutvalget vurderer om kandidatene skal deles opp i grupper med felles faglig profil. På denne måten vil man bedre kunne spisse programinnholdet og oppfølgingen av

kandidatene med hensyn til programinnhold om både eksternfinansiering, ledelse og karriereutvikling i ulike fagområder.

Eksternfinansiering:

Basert på den informasjonen som har kommet frem i surveyen vil vi foreslå at FU diskuterer om eksternfinansieringsdelen av programmet bør utvides. Mer tid til innhold om eksternfinansiering kan gi rom til:

- nye tema f. eks. prosjektbudsjettering
- at man går mer i dybden i det eksisterende programinnholdet f. eks. i forhold til proposal- og CV-utvikling

Karriereutvikling:

Evalueringen viser at flere av deltagerne synes innholdet om karriereutvikling ble for generelt.

Med dette som bakgrunn legges saken fram for en første drøfting i Forskningsutvalget. Følgende momenter er sentrale i drøftingen:

- Bør Momentumprogrammets seminar del justeres?
- Hvilke justeringer bør eventuelt gjøres?

Vedlegg: *Evalueringsrapport sendt pr e-post*

11.12.2018 / Christen Soleim / Espen Dahle