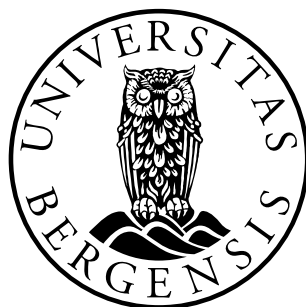


# ***MØTEDOKUMENTER***

## ***Forskningsutvalget***

***24.01.2019***

***UNIVERSITETET I BERGEN***



**Forskningsadministrativ avdeling  
Januar 2019**



## Universitetets forskningsutvalg

Torsdag 24. Januar

12:30 – 14:30

Kollegierommet, Muséplassen 1

### Saksliste

I. Godkjenning av innkalling og saksliste

II. Referat fra møte 14. desember 2018

III. Saker

<b>FU 1/19</b>	<b>Redelighet i ph.d.-utdanningen</b> Innledning v/professor Matthias Kayser, Senter for vitenskapsteori
<b>FU 2/19</b>	<b>UiBs samarbeid med Norge</b> Presentasjon v/seniorrådgiver Magnus Holtermann, Forskningsadministrativ avdeling
<b>FU 3/19</b>	<b>Karriereutvikling for yngre forskere</b> Saksforelegg
<b>FU 4/19</b>	<b>Momentum 2: rekruttering, programtema og videre prosess</b> Saksforelegg
<b>Info-sak 1</b>	<b>Plan S</b> Orientering fra prorektor

#### • VÅR 2019

##### 15. februar

- Ph.d.-forskriften: Mindre omarbeiding av avhandling
- Vitenskapshistorie ved UiB, ved Astri Andresen
- Forskning i utdanning – arbeidsgruppe (ikke bekreftet)
- Hvordan påvirke calls, ved Matthias Kayser (ikke bekreftet)
- Open Access
- Tilgjengeliggjøring av forskningsdata
- Utkast til programbeskrivelser for fakultetsvise PhD-program

##### 14. mars

- Analyse av private finansieringskilder (utover EU og NFR)
- Kartlegging / analyse av internasjonale nettverk
- Kartlegging av fakultetenes ressurser til BOA-arbeid

##### 23. til 24. april (lunsj-til-lunsj-seminar)

##### 2. mai

- UH-nett Vest

## Universitetets forskningsutvalg

Møte 14. desember 2018

09:00 – 11:15

Kollegierommet, Muséplassen 1

### Referat

Medlemmer tilstede: Margareth Hagen, Anne Marie Frøseth, Jarl Giske, Frode Helmich Pedersen, Marit Bakke, Aino Hosia, Andreas Trohjell, Anne Beate Maurseth, Ragnhild Louise Muriaas og Karsten Specht.

Forfall: Gro Mjeldheim Sandal, Anne-Helen Mydland og Eirik Bratland

Fra administrasjonen: Christen Soleim og Yngve Brynjulfsen.

- I. **Godkjenning av innkalling og sakliste**  
Innkalling og sakliste ble godkjent
- II. **Referat fra møte 28. november**  
Referatet ble godkjent
- III. **Saker**

<b>FU 31/18</b>	<b>RETTE – registrering av prosjekter som behandler personopplysninger</b> Delprosjektleder ved IT-avdelingen, Elisabeth Løkkebø, holdt en presentasjon om et nytt system for registrering av prosjekter som behandler personopplysninger ved UiB. Personvernombud ved UiB, Janecke Veim, var også tilstede. Det blir viktig fremover å sørge for at alle prosjekter blir registrerte i dette systemet. Det må innarbeides gode rutiner for dette på fakultet og institutt. Registrering og behandling av personopplysninger bør inn i veilederopplæringen, men det er store forskjeller mellom fakultetene når det gjelder hvor mye plass dette bør ha i opplæringen. I forlengelsen av dette ønsker prosjektledelsen og personvernombudet å opprette et nettverk blant forskningsrådgiverne for å sikre god implementering av RETTE ved UiB.
<b>FU 32/18</b>	<b>Karriereutvikling for yngre forskere – videre plan</b> Det var utarbeidet et <a href="#">saksforelegg</a> i forkant av møtet. Under møtet ble det i stor grad fokusert på arbeidet som skal gjøres for å sikre god oppfølging av nytilsatte forskere i ulike stillingskategorier, herunder post.doc., forsker og førsteamanuensis. Ulikt fokus og faglige forskjeller gjør at fakultetene håndterer dette ulikt. Kartleggingsarbeidet som er omtalt i sakforelegget bør ikke gjøres for omfattende, og det bør ta utgangspunkt i institusjoner som likner UiB. Det ble presisert at dette skal være et policyarbeid og ikke et program, at det må ta høyde for de faglige forskjellene og at det blant annet må tydeliggjøre hva som skal være felles på nivå 1, og hva som skal håndteres på nivå 2. Arbeidsgruppen bør utvides, med en instituttleder, en forskningsleder/prosjektleder og en post.doc. Arbeidsgruppens mandat må presiseres. Gruppen oppnevnes på nyåret og leverer sine anbefalinger i løpet av våren 2019.

<b>FU 33/18</b>	<p><b>Evaluering av Momentumprogrammets seminar</b></p> <p>Det var utarbeidet et <a href="#">saksforelegg</a>, og selve rapporten var sendt ut på e-post til medlemmene. Espen Dahle fra FA oppsummerte den foreløpige evalueringen. Det var bred enighet om at man ønsker å ha en ny runde med Momentum, i en revidert versjon. De fleste fakultetene var enige om at man neste gang kan bidra med UiB-ansatte som innledere/kursledere på alle områder, for å sikre at innleggene settes inn i en UiB-kontekst, blir mindre generiske og mer konkrete. Dette vil redusere behovet for eksterne bidrag. Det er 16 ansatte som følger programmet, og dette virker å være en fornuftig størrelse på kull nummer to. Alle fakulteter bør være representert med kursdeltakere. Det er viktig for deltakerne å ha en mentor. Noen av medlemmene har fått høre fra sine fagmiljøer at enkelte av de nylig ansatte fra utlandet kunne trenge noe mer introduksjon til konteksten for Momentum, som egen karriereutvikling og forskningsledelse.</p> <p>Den videre prosessen vil bli i to steg. Et forslag til innretning på et forbedret Momentum-program legges fram for FU i neste møte. Deretter vil det lages et konkret forslag til utlysning, som legges fram for FU før den distribueres. Det planlegges for utlysning mot slutten av vårsemesteret og oppstart av programmet i høstsemesteret 2019.</p>
<b>FU 34/18</b>	<p><b>NORCE</b></p> <p>Saken om NORCE ble utsatt til neste møte.</p>
<b>FU 35/18</b>	<p><b>Plan S</b></p> <p>Et utkast til informasjonsskriv om forhandlingene med forskningsforlagene ble delt ut til FU-medlemmene.</p>

<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	
<b>FU-sak:</b>	<b>FU-3/19</b>	<b>Arkivsaknr.:</b>
<b>Møtedato:</b>	<b>24.01.2019</b>	

---

## Karriereutviklingspolicy 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 stillingskategoriene førsteamanuenser, postdoktorer og forskere. Postdoktorstillingen er en tidsavgrenset karriereutviklingsstilling med særskilte rammer. Forskerstillingene er knyttet til eksterntfinansiert forskning. Førsteamanuensiskategorien 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 ulike stillingskategoriene.

Flere nasjonale rapporter har pekt på behovet for en karrierepolitikk for yngre forskere. I tråd med det sterke fokuset på eksterntfinansiering de siste årene, 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. Parallelt med dette pågår det også et arbeid med å implementere prinsippene i Charter & Code hvor «karriereutvikling» inngår som en viktig del.

### Mandat

Det nedsettes en arbeidsgruppe som får i mandat å utarbeide en karriereutviklingspolicy for yngre forskere ved UiB. Policyen skal innbefatte kategoriene førsteamanuensis, postdoktorer og forskere. Arbeidsgruppen skal være sammensatt slik at den speiler fakultetenes ulike innretninger og utfordringer knyttet til bruk av disse stillingskategoriene.

Arbeidsgruppen skal utarbeide en enhetlig forståelse av hvordan stillingskategoriene skal brukes på UiB, og hvilke forventninger og forpliktelser som skal knyttes til stillingene. UiB har et felles regelverk for stillingskategoriene, men erfaringen viser at det er ulik praksis for hvordan dette anvendes ved fakultetene. Arbeidsgruppen skal med utgangspunkt i gjeldende regelverk og en gjennomgang av fakultetenes praksis, lage en policy for hvordan stillingskategoriene skal anvendes. I dette ligger det hva som skal være felles retningslinjer på institusjonsnivå og hva som skal håndteres på fakultetsnivå.

Sentrale rapporter og policy-dokumenter skal danne grunnlag for arbeidet i arbeidsgruppen. Arbeidsgruppen skal harmonisere sitt arbeid med det pågående arbeidet om implementering av prinsippene i Charter & Code.

Som grunnlag for arbeidet skal FA og HR lage en forenklet oversikt over antall førsteamanuenser, postdoktorer og forskere ved UiB, og hvordan disse stillingene defineres og brukes. I tillegg er det behov for å gjøre en forenklet kartlegging av gjeldende karriereutviklingspolicy ved noen utvalgte norske og nordiske institusjoner som ligner UiB. Dette materialet skal foreligge før arbeidsgruppen etableres.

## Sammensetning av arbeidsgruppen

- Prorektor (leder)
- En prodekan (MN)
- HR-direktør
- to instituttledere (SV og MED)
- en prosjektleder (HF)
- En postdoktor (PSYK)

FA ved Katie Anders og Espen Dahle, og HR ved Kari Lønøy og Jill Opsahl, utgjør et sekretariat for arbeidsgruppen.

## Fremdrift

- Mandat med sammensetning av arbeidsgruppe og tidsplan presenteres for dekangruppen umiddelbart etter drøfting i FU.
- Arbeidsgruppen skal ha dialog med styringsgruppen for Charter & Code underveis i arbeidet.
- Arbeidsgruppens anbefaling sendes på en høringsrunde til fakultetene før den legges fram for Universitetsstyret.
- Anbefalingen legges fram for Universitetsstyret i august 2019.

Saken legges med dette frem for drøfting.

xx.xx..2019 / Christen Soleim / Sonja Dyrkorn / Birgit Falch

<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	<b>Dato : 24.01.19</b>
<b>FU-sak:</b>	<b>FU-4/19</b>	<b>Arkivsaknr.:</b>
<b>Møtedato:</b>	<b>24.01.2019</b>	

---

## **Momentum 2: rekruttering, programtema og videre prosess**

---

### **Innledning**

Forskningsutvalget behandlet evalueringen av Momentumprogrammets seminardel i møte den 14. desember 2018. Evalueringen viste at kandidatene var fornøyd med innholdet, men at det er behov for justeringer i programinnholdet. Kandidatene var svært fornøyd med programinnholdet som omhandlet eksterntfinansiering, mens tilbakemeldingene var mer blandet for de delene av programmet som omhandlet karriereutvikling. Evalueringen viste at innholdet i delen om karriereutvikling av noen ble oppfattet som for generelt og for lite matnyttig.

Forskningsutvalget diskuterte saken og kom frem til at Momentumprogrammet skal videreføres, men at programinnholdet skal justeres. Det er ønskelig at mer av innholdet gis av fagmiljøer internt på UiB. Det var enighet om at Momentumprogrammet fortsatt skal være tverrfaglig, og at antallet kandidater skal ligge på omtrent det samme nivået som tidligere, da 16 kandidater ble plukket ut. Forskningsutvalget ønsket også at det blir utviklet en skisse til et nytt programinnhold som presenteres i dette saksforelegget.

Forskningsadministrativ avdeling har gjort sonderinger med HR-avdelingen, Kommunikasjonsavdelingen og BOA-teamet om hvilken kompetanse som finnes på UiB vedrørende programinnhold til et justert Momentumprogram. Forslaget nedenfor er basert på dette. Videre ser saksforelegget på justeringer i rammen for Momentum 2 og rekrutteringen til programmet.

### **Ramme**

Seminardelen i Momentum 1 ble gitt i løpet av 3 tredagerssamlinger. Den ene av disse samlingene fant sted på UiBs Brusselkontor. Erfaringene med en slik ramme tyder på at tredagerssamlinger kan være for omfattende i en ellers travel forskerhverdag. Det foreslås derfor at seminarprogrammet i Momentum 2 gis i form av 3 todagerssamlinger samt samlingen på Brusselkontoret som kan gå over 3 dager. Antall kursdager blir da det samme som for Momentum 1.

### **Deltagere og rekruttering**

Det ble rekruttert 16 kandidater til Momentum 1. HF, MN, MED, og SV fikk en kvote på 3 kandidater hver, mens PSY fikk en kvote på 2 kandidater og JUSS og Museet fikk en kvote på 1 kandidat hver. Kandidatene ble rekruttert etter en åpen utlysning etter noen gitte kriterier. Kandidatene skulle være:

- Fremragende yngre forskere
- Postdoktor eller førsteamanuensis



- Under 40 år / 5 år (netto) fra avlagt doktorgrad
- Ambisjon om en karriere på et forskningsuniversitet

Momentumprogrammet mottok i alt 62 søknader.

Ved utvelgelse av kandidater til Momentum 2 bør man ta stilling til om åpen utlysning er den best egnede måten å rekruttere kandidater til et karriereutviklingsprogram.

Til Momentum 2 er forslaget at prodekanene foreslår kandidater til programmet, og at prorektor velger ut disse. Kriterier som kan vektlegges ved utvelgingen er om kandidaten har lyktes på konkurransearenaer som ERC, MSCA, FRIPRO Unge forskertalenter, Toppforsk eller øvrige Horisont 2020-programmer etc. Med en slik omlegging av rekrutteringsprosessen vil fakultetene få større mulighet til å kunne satse på kandidater som de mener vil ha nytte av et karriereutviklingsprogram.

### **Programtema**

Forskningsadministrativ avdeling har gjort en sondering med tanke på hvilke tema UiB selv har kompetanse og kapasitet til å gi fra de administrative fagavdelingene i et karriereutviklingsprogram. Dette kan suppleres med kompetanse fra de vitenskapelige fagmiljøene og leie in ekstern ekspertise. Listen nedenfor er foreløpig og programmet må utvikles videre når det er bestemt hvilke temaer som Momentum 2 skal inneholde. Temaene er satt sammen med tanke på hvilken generisk kompetanse forskere behøver for å lykkes i sine karrierer.

#### HR, karriereutvikling, 2 dager:

- Bevissthet på egne utviklingsønsker
- Forståelse for, og navigering i, egen organisasjon
- Selvledelse
- Prosjektmetodikk
- Fagledelse/forskningsledelse/kunnskapsledelse
- Team og teambygging
- Konfliktforebygging
- Endringsmodenhet

#### BOA: eksternfinansiering, søknadsutvikling, 2 dager:

- forskningsprosjektsyklus,
- ulike typer forskningsfinansiering, programtyper, finansieringskilder
- utvikling av akademisk CV, akademisk profil, digital profil,
- bibliometri,
- karrierehistorier, ulike strategier for å lykkes
- proposalutvikling,
- open science, open access, kunnskapsforvaltning og etikk
- innovasjon
- budsjettering, prosjektøkonomi
- administrativ støtte til eksternfinansiert forskning.

### Tema for Brusselsamling, 3 dager

- EUs rammeprogram:
  - Horizon 2020/Horizon Europe
  - European Research Council
  - Marie Skłodowska-Curie actions (MSCA)
  - Erasmus+
- Workshop “Writing your position paper”

### Nytt tema: kommunikasjon: 2 dager

Man bør vurdere om kommunikasjon bør være et nytt tema Momentumprogrammet. Programinnholdet kan eksempelvis bestå av følgende tema.

1. Forskningskommunikasjon – introduksjon
  - Kommunikasjon som verktøy
  - Hvorfor er forskningen viktig? Relevans og aktualitet. Budskap.
  - Hvem er den viktig for? Målgruppe.
  - Hvor er den viktig? Mediaflate: trykte og digitale verktøy. Sosiale medier.
2. Presentasjonsteknikk og historiefortelling.
3. Mediatrening – kameratrening og pitching.
4. Digitale flater: video.
5. Skriftlige flater – kronikk (eksempelvis).

Case og oppgaver underveis.

Eksterne gjester som gir innsikt i historiefortelling, bruk av sosiale medier og videobruk.

### **Videre prosess:**

Det foreslås at det opprettes en programgruppe som skal videreutvikle det faglige programmet til Momentum 2. Videre forberedes det en ny sak til Forskningsutvalget om programinnholdet og rekrutteringsprosessen på møte i mars 2019. Kandidatutvelgingen til Momentum 2 planlegges sent våren 2019 med planlagt oppstart tidlig høst 2019.

Saken legges med dette frem for drøfting i Forskningsutvalget.

16.01.2019 Espen Dahle/Christen Soleim