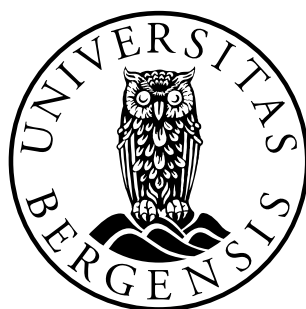


MØTEDOKUMENTER

Forskningsutvalget

6.05.2019

UNIVERSITETET I BERGEN



**Forskningsadministrativ avdeling
April 2019**

Universitetets forskningsutvalg

Mandag 6. mai

14:15 – 16:15

Kollegierommet,

Muséplassen 1

Saksliste

I. Godkjenning av innkalling og saksliste

II. Referat fra møte 14. mars 2019

III. Saker

FU 12/19	Kartlegging og analyse av internasjonale nettverk Muntlig orientering ved seniorrådgiver Kristin Bakken
FU 13/19	Charter & Code – utkast til tiltak Saksforelegg
FU 14/19	COFUND Saksforelegg
FU 15/19	Spørsmål om akademisk frihet - Den nasjonale forskningsetiske komité for naturvitenskap og teknologi Saksforelegg, Vedlegg
FU 16/19	Åpen tilgang til forskningsartikler – deponering Saksforelegg
FU-17/19	Endringer i forskrift om ansettelse og opprykk - pedagogisk kompetanse –Orientering Saksforelegg, Vedlegg
FU 18/19	EuroScienceOpenForum Saksforelegg

• HØST 2019. Møteplan

5. juni Ekstraordinært møte 09:00 – 11:30

- Handlingsplaner
- Endringer i forskrift om ansettelse og opprykk

22. august 12:30 – 14:30

- Forskerutdanningsmelding
- Kvalitetssikring i forskerutdanningen
- UH-nett Vest
- Etikk . Orientering om redelighetsutvalgets arbeid
- Utdfordringer for redelighetsarbeid ved fakultetene.
Prodekanene orienterer fra sine respektive fakultet

19. september 09:00 - 11:00

- PES/POS

24. oktober 09:00 - 11:00

- Forskning av høy internasjonal kvalitet ved UiB

21. november 09:00 - 11:00

Universitetets forskningsutvalg

Møte 14. mars 2019

09:00 – 11:00

Kollegierommet, Muséplassen 1

Referat - utkast

Medlemmer tilstede: Margareth Hagen, Anne Marit Blokhus, Anne Marie Frøseth, Marit Bakke, Ragnhild Louise Muriaas, Karsten Specht, Aino Hosia, Eirik Bratland, Andreas Trohjell, Jørgen Sejersted, Anne-Helen Mydland

Forfall: Anne Beate Maurseth, Gro Mjeldheim Sandal, Andreas Trohjell

Fra administrasjonen: Christen Soleim, Birgit Falch, Bjørn Einar Aas, Bjug Bøyum, Espen Dahle.

I. **Godkjenning av innkalling og sakliste**

Innkalling og sakliste ble godkjent

II. **Referat fra møte 15. februar**

Referatet ble godkjent

III. **Saker**

FU 9/19	Forskning av høy kvalitet ved UiB Saksforelegg og vedlegg var utsendt med sakslisten. Universitetsstyresak ak 6/19 om status for forskning ved UiB i lys av strategiens målsetninger om å utvikle verdensledende fagmiljøer i verdensklasse og flere fagmiljøer av høy internasjonal standard, og å øke gjennomslaget i eksternt finansiert forskning, ble lagt frem for utvalget til orientering. Prodekanene og utvalgets øvrige medlemmer fremmet innspill til tematikker, problemstillinger, saksområder og andre forhold som vil bli tatt med i utarbeidelsen av nye analyser og omtale i en fremtidig styresak om forskning av høy kvalitet for UiB.
FU 10/19	Kartlegging av forskningsadministrativ støtte, incentiver og mobiliseringstiltak for deltakelse i eksternt finansiert forskning Saksforelegg var utsendt med sakslisten. Saken ble lagt frem for utvalget til orientering drøfting. Utvalget uttrykte interesse for de fremlagte data, og enkelte fakultet, deriblant Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, orienterte om virkemidlene som er tatt i bruk i de aktuelle satsingene. Alle fakultetet påpekte nødvendigheten av og behovet for et effektivt og målrettet støtteapparat.
FU 11/19	Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet – finansieringskilder utenom EU og NFR Saksforelegg var utsendt med sakslisten. Saken ble lagt frem for utvalget til drøfting. Utvalget pekte på at oppdragsfinansiert forskning er forskningsrelevant. Utvalget ba videre om en redegjørelse om hvilken innvirkning midlene fra Trond Mohn stiftelsen (TMS) og

	har hatt på forskning ved UiB. Midlene er godt mottatt i fagmiljøene fordi midlene støtter prosjekter og forskning som ellers ikke hadde eksistert.
Orientering	Momentum. Utlysning Utlysningen var utsendt med sakslisten og gjelder UiB-ansatte personer i kategoriene førsteamanuensis og post doc. Utvalget understreket at disse stillingene vurderes i lys av krav om vitenskapelige kvalifikasjoner. Forskerstillinger har et normalt et annet vurderingsgrunnlag. Det var enighet i utvalget om at utlysningen kunne åpnes for UiB-ansatte i stillingskategorien forskere.

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 06.05.19
FU-sak:13/19		Arkivsaknr.:

Charter & Code. Utkast til tiltak

Charter and Code

Charter & Code er betegnelsen på de to EU-erklæringene «Den europeiske erklæringen om forskere» og «Adferdsregler for rekruttering av forskere» Erklæringene inneholder generelle prinsipper om roller, ansvar og rettigheter for forskere, deres arbeidsgivere og finansieringskilder.

Charter and Code retter seg mot alle forskere uavhengig av forskningsfelt og sektor de arbeider innenfor, hvilket ansettelsesforhold de har og hvor de er i karrieren. Prinsippene tar hensyn til at forskere fyller mange roller som ikke bare omfatter ren FoU-virksomhet, men også veiledning, mentorvirksomhet, ledelse og administrasjon.

UiBs tilslutning til Charter & Code er forankret i Handlingsplan for EU-finansierte satsninger, men henger også tett sammen med tiltak i en rekke andre handlingsplaner, blant annet:

- Handlingsplan for forskerutdanning
- Handlingsplan for kommunikasjon
- Handlingsplan for samarbeid med arbeidslivet
- Handlingsplan for internasjonalisering

Innledning

Arbeidet med Charter & Code ved UiB er organisert med en styringsgruppe og en prosjektgruppe, og følger en fastsatt prosess. Etter universitetets tilslutning til prinsippene er det arbeidet med en søknad som skal danne grunnlag for en sertifisering. Tildeling av statusen «HR Excellence in Research» skjer etter vurdering av søknaden, som utformes på fastsatte skjema og med omfattende dokumentasjonskrav. Det legges stor vekt på en nøktern beskrivelse av nåsituasjonen, utforming av konkrete og forpliktende tiltak, og ikke minst at tiltakene følges opp som en integrert del av universitetets virksomhet.

Dette dokumentet omtaler tiltakene UiB ønsker å iverksette i den første perioden (2019-2021). At dette behandles av styret, er et viktig ledd i det å synliggjøre forpliktelsen som ligger i tiltakene og tilslutningen til C&C. Dette vil også bidra til å sikre en intern oppfølging på linje med andre planer ved UiB. Noen av tiltakene overlapper med punkter fra handlingsplaner fra tilgrensende områder. Det er viktig å sørge for at innsatsen koordineres. Det er lagt vekt på å påpeke slik sammenheng der det er aktuelt.

Planen vil følge søknaden til EU som dokumentasjon, i tillegg til å danne grunnlag for en egen opplisting av tiltakene i EU-kommisjonens malverk.

Nærmere om prosessen

Utgangspunktet for arbeidet med tiltakene er den såkalte HRS4R-prosessen (HR-strategi for forskere). UiBs praksis er holdt opp mot prinsippene i en avviksanalyse, og funnene her har dannet grunnlag for diskusjonen om tiltak. Avviksanalysen er gjennomført med et **forskerperspektiv** - for å få fram situasjonsbeskrivelsen til gruppene ansatte som C&C retter seg mot.

Det videre arbeidet med tiltakene har tatt utgangspunkt i avviksanalysen. Tiltakene er utformet ut fra et **ledelsesperspektiv**. Dette innebærer at de er skildret på et overordnet nivå, at de forholder seg til overordnede strategier og UiBs forskningspolitikk, og at pågående satsinger og handlingsplaner er forsøkt knyttet til denne prosessen.

Dokumentasjon fra workshoper, spørreundersøkelse og møter i arbeidsgruppe og styringsgruppe er tilgjengelig på nettsiden <https://www.uib.no/charterandcode>.

Tiltakene kan grovt fordeles på følgende tiltaksområder med underpunkter:

1. Karriereutvikling/-rådgivning
2. Rekruttering
3. Veilederrollen
4. Likestilling/mangfold
5. Administrativ støtte til forskere

Utkast til tiltakstekster som styringsgruppen har vedtatt, følger som vedlegg under.

Status og videre arbeid

Saken legges frem for Forskningsutvalget for kommentarer/innspill til tiltakstekstene. Tiltakene og sammenhengen mellom dem vil presenteres nærmere i møtet.

Etter FUs behandling vil tiltakene bearbeides videre fram mot styrebehandling i mai.

Prorektors merknader

Prorektor har vært medlem i styringsgruppen som har utarbeidet tiltakslisten. Som nevnt over er det lagt stor vekt på at tiltakene også skal henge sammen med eksisterende tiltak i handlingsplaner og satsninger ved universitetet. Prorektor har noen få merknader til tiltakslisten og foreslår følgende justeringer i tiltakslisten:

Til punktet om «Karriereutvikling for yngre forskere»

Her foreslås et tillegg slik at tilbud for stipendiatgruppen kommer tydeligere frem. Forslag til tillegg er skrevet med uthevet skrift:

- Ulike initiativer har vært tatt av de enkelte fakultetene, i tillegg har det nylig vært etablert et program for yngre forskere ved UiB, Momentumprogrammet **og et eget program for stipendiatene TMS Starting Grant.**

Til punktet om «Karriererådgivning»

Det foreslås et tillegg til punkt 1) slik at ordninger for praksis også blir synliggjort. Forslag til tillegg er skrevet med uthevet skrift:

- 1) UiB skal i løpet av implementeringsperioden etablere en karriererådgivningstjeneste for stipendiater.

Til punktet om «Likestilling og diskriminering»

Det foreslås å ta følgende avsnitt ut av tiltakslisten:

- Som ledd i arbeidet med etablering av felles standarder for rekrutteringsprosesser, vil det også fokuseres på anerkjennelse av kompetanse og erfaring fra andre sektorer, og på at en CV med opphold i det akademiske løpet ikke skal diskvalifisere søkere.

Saken legges med dette frem for utvalget med følgende forslag til vedtak:

Forskningsutvalget slutter seg til forslagen til tiltak som er lagt frem av styringsgruppen for Charter and Code, med de justeringer som er foreslått i prorektors merknader.

VEDLEGG: Utkast til tiltak

Årlig veilederforum

Avviksanalysen har avdekket flere forhold som handler om veiledning og veilederrollen. Det er grunnlag for å styrke det institusjonelle opplegget for veiledning og veiledningsrollen, selv om flere fakulteter har egne ordninger. I workshopene kom det forslag om å bygge opp arenaer på tvers i organisasjonen for å legge til rette for erfaringsutveksling og også opplæring av veiledere med mål om å styrke denne rollen ved institusjonen. UiB vil følge opp dette ved å etablere et årlig veilederforum ved universitetet, som tilbyr kompetanseheving på veiledningsområdet og drøftinger om veilederrollen. En slik nettverksarena kan berede grunnen for tverrfaglig arbeid om ulike etiske, faglige og personmessige aspekter ved veilederrollen. Dette vil også være en arena for å følge opp og videreutvikle universitetets etablerte rammeverk for veiledning.

Karriereutviklingsverktøy

Det finnes flere karriereutviklingsverktøy som er utviklet for sektoren. UiB ønsker å vinne erfaringer med bruk av slike verktøy som et element for å ta et større institusjonelt grep om karriereutvikling. UiB vil derfor sette i gang et pilotprosjekt for å teste ut karriereutviklingsverktøyet Reflex. Reflex er et rammeverk for karriereutvikling basert på direkte involvering av forskere, deres arbeidsgivere og andre relevante aktører. Det er tilgjengelig for alle og kan brukes for karriereutvikling i og utenfor akademien. Karriereutviklingsverktøyet innarbeides i de nye malene for medarbeidersamtaler for pilotenhetene.

Arbeidsavtaler

Selv om UiB oppfylder kravene i C&C ved ansettelser, gjør økende deltakelse i internasjonale nettverk og eksternt finansiert prosjektarbeid at det bør utarbeides retningslinjer og arbeidsavtaler for ansatte som engasjeres i internasjonale arbeidsforhold og eksternt finansierte prosjekter. Retningslinjene og arbeidsavtalene må utarbeides i overensstemmelse med arbeidsrettslig og avtalemessig regulering i EØS-området, internasjonal og nasjonal rett. Det utarbeides felles retningslinjer, og deretter maler for arbeidsavtaler som regulerer UiBs internasjonale arbeidsforhold og eksterntfinansierte prosjekter.

Lønnspolitikk

Den lokale lønnspolitikken fastsettes ved avtale mellom arbeidslivpartene ved UiB i henhold til nasjonal hovedtariffavtale. Den er en felles plattform for hvordan lønnsystemet skal brukes og hvilke lønsmessige tiltak som skal til for å nå virksomhetens mål. Lønnspolitikken er en integrert del av virksomhetens personalpolitikk, og gir blant annet retningslinjer for lønnsfastsetting ved utlysning og tilsetting, og kriterier for vurdering av individuell lønn for vitenskapelige stillinger. Selv om UiB på denne måte oppfylder C&C-kravene på området, ønskes det å utvikle lønsmekanismene som brukes for å stimulere til forsknings- og utdanningskvalitet og aktiv formidling av vitenskapelig virksomhet. Universitetet vil revidere lønnspolitikken, herunder virkemidlene og praksis som er etablert for FOU-stillingene.

Rekruttering

UiB har et rekrutteringssystem i samsvar med nasjonalt regelverk. Under behandlingen av sjekklisten for Open Transparent and Merit Based Recruitment (OTM-R), ble det avdekket behov for å få etablert en samlet OTM-R-policy. I tillegg ønsker UiB å videreutvikle eksisterende maler, rutiner og opplæring:

- 1) Det iverksettes revisjon for å etablere en samlet OTM-R-politikk.
- 2) Det gjøres endringer i maler og rutiner som brukes i forbindelse med rekruttering: - Utvikling av felles maler for utlysningstekster som inkluderer omtale av faglig utvikling og karrieremuligheter - Etablering av felles rutiner for tilbakemelding til kandidater underveis i rekrutteringsprosessen, med spesielt fokus på tilbakemeldingspraksis knyttet til intervjuer
- 3) Det iverksettes opplæringstiltak for ansatte som er involvert i rekrutteringsprosesser:
 - Opplæring for medlemmer av sakkyndige komiteer
 - Opplæring knyttet til intervju og referanseintervju
 - Etablering av e-læringsmoduler for rekrutteringsprosesser
- 4) Det er satt i gang et arbeid med å utvikle bedre verktøy og rutiner for å hente relevante styringsdata og følge viktige indikatorer knyttet til rekruttering.

Karriereutvikling for yngre forskere

Avviksanalysen viser at UiB ikke har tilstrekkelige institusjonelle ordninger for karriereutvikling for yngre forskere. Ulike initiativer har vært tatt av de enkelte fakultetene, i tillegg har det nylig vært etablert et program for yngre forskere ved UiB, Momentumprogrammet. Universitetet har satt i gang et arbeid for å utvikle en felles karrierpolicy for yngre forskere ved UiB. Et utvalg er satt ned, og skal med utgangspunkt i gjeldende regelverk utarbeide retningslinjer for bruk av stillingskategoriene postdoktorer, forskere og førsteamanuenser. Videre skal utvalget utarbeide forslag til tiltak for karriereutvikling for stillingskategoriene på institusjonsnivå og på fakultetsnivå.

Karriererådgivning

Avviksanalysen viser at universitetet i hovedsak gir råd om karrieremuligheter innen akademia, og i mindre grad opplyser om hvilke muligheter som finnes utenfor akademia. En stor del av stipendiatgruppen vil i praksis ikke ha en videre karrierevei i akademia, og stipendiatgruppen er derfor hovedfokus i dette tiltaket. UiB ønsker å utvikle tilbud som kan bidra til bevisstgjøring og synliggjøring av karrieremuligheter utenfor akademia, og som også synliggjør overfor arbeidslivet den kompetansen ph.d.-kandidatene besitter.

- 2) UiB skal i løpet av implementeringsperioden etablere en karriererådgivningstjeneste for stipendiater.
- 3) Hvert fakultet skal arrangere karriedager som retter seg mot stipendiater og postdoktorer.
- 4) Hvert ph.d.-program skal gi tilbud om kurs i overførbare ferdigheter.

Medarbeidersamtaler

Avviksanalysen har avdekket at det er behov for å gjennomgå rutiner for medarbeidersamtaler. UiB vil derfor fornye medarbeidersamtalen som verktøy. Det settes i gang et arbeid for å utvikle maler tilpasset FoU-stillingene, utforme informasjonsmateriell og opplæringstilbud for ledere som gjennomfører medarbeidersamtaler. Lederes forpliktelser til å gjennomføre medarbeidersamtaler må tydeliggjøres, og det må formidles til organisasjonen hva en medarbeidersamtale er og skal brukes til.

Likestilling og diskriminering

UiB har i mange år hatt fokus på likestillingsarbeid, og har handlingsplaner for likestilling mellom kjønnene og for mangfold og inkludering. Universitetet ønsker flere kvinner i vitenskapelige toppstillinger og vil gjøre pilotprosjekt for opprykk-kurs til en permanent ordning. Som ledd i arbeidet med etablering av felles standarder for rekrutteringsprosesser, vil det også fokuseres på anerkjennelse av kompetanse og erfaring fra andre sektorer, og på at en CV med opphold i det akademiske løpet ikke skal diskvalifisere søkere.

Pilotprosjekt undervisning

I spørreundersøkelsen kom det frem ulike syn på hvordan det er lagt til rette for arbeid med utvikling av undervisningsopplegg i de vitenskapelige stillingene. UiB vil etablere et pilotprosjekt der ansatte får bruke deler av undervisningstiden sin til FOU-arbeid knyttet til egen undervisning, og etablere støtteordninger knyttet til dette.

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 02.05.19
FU-sak:14/19		Arkivsaknr.:

Marie Skłodowska-Curie actions (MSCA) «COFUND»

Innledning

Marie Skłodowska-Curie actions (MSCA) «COFUND» er et program i H2020 hvor forskningsinstitusjoner kan søke finansiering til større doktorgrads- og postdoktor-programmer.

FA har fått flere henvendelser om programmet fra miljøer på MN, SV og MED, men programmet er lite kjent i andre fagmiljø ved UiB. Medisinsk fakultet på UiO har hatt stor suksess i COFUND, og med tildeling av programmene *Scientia Fellows I* (2013) og *Scientia Fellows II* (2018) har UiO totalt fått tildelt 15,65 mill €. *Scientia Fellows II* utgjør 250 årsverk på postdoktornivå over fem år, hvorav rundt 40% av disse er finansiert av EU. I tillegg til det faglige utbyttet et slikt program gir, har denne tildelingen gitt en vesentlig uttelling for UiOs resultatmidler for EU i 2018, og Det medisinske fakultet som programmet ligger under, fått utløst 60 millioner kroner til videre forskningstrategisk arbeid.

FA vil med dette informere om mulighetene i programmet, og vil gi en kort presentasjon i FU-møtet.

Kort om programmet:

Som navnet tilsier er COFUND en medfinansiering fra EU til nye eller eksisterende ph.d. eller postdoktorprogram ved institusjonen som har ambisjoner om å bygge eller videreutvikle excellence i karriereutvikling og mobilitet. Det kan søkes om inntil 10 mill € som i hovedsak vil gå til medfinansiering av forskerstillinger, og en eventuell tildeling vil ha form av et program, og ikke et prosjekt innenfor et eller flere fagområder. Institusjonen som skal tilby programmet (søker) og eventuelle partnere (vertskap for opplæring) forventes å bidra med drøyt halvparten av programmets kostnader, men i realiteten må norske søkere regne med å bidra ca 60%, siden EU-støtten gis etter faste satser. COFUND er derfor best egnet for fagmiljø som ønsker å etablere eller videreutvikle strategiske satsninger eller tematiske områder, og/eller bygge opp kritisk masse innenfor et større fagfelt. Programmets innretning velges fritt.

Fakta om MSCA COFUND

- Programmets varighet er 3 – 5 år.
- 2 typer program
 - *Doctoral Programmes*
 - Early-stage researchers (ph.d.-kandidater)
 - *Fellowship Programmes*
 - Experienced researchers (fra postdoc og oppover)
- Forskerne kan ansettes på 3-36 måneders kontrakter
- Synergier med andre finansieringskilder er sterkt oppmuntret - f.eks. NFR (SFF, SFI), TMS.
- Suksessrate 2018 var på 30%.

FA ønsker at alle UiBs fakultet er kjent med denne muligheten i H2020 for å medfinansiere forskerstillinger, rekruttere internasjonalt (innkommende mobilitet) og gi egne unge forskere internasjonal erfaring (utgående mobilitet). Siden dette er en satsning som krever en betydelig egenandel fra søkermiljøet må et eventuelt søknadsinitiativ være både faglig og administrativt forankret og programmet må passe inn i strategien for fakultet(ene) som står bak søknaden. FA vil bistå de enkelte fakultetene med mer informasjon og oppfølging dersom dette er noe en ønsker å utforske videre. Programmet lyses ut årlig. Neste søknadsfrist er 26. september 2019.

Saken legges fram til orientering i FU.

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 02.05.19
FU-sak:15/19		Arkivsaknr.:

Spørsmål om akademisk frihet - Den nasjonale forskningsetiske komité for naturvitenskap og teknologi

UiB har mottatt en forespørsel fra NENT Den nasjonale forskningsetiske komité for naturvitenskap og teknologi, om akademisk frihet. NENT er en rådgivende instans for forskningsetiske spørsmål. (se vedlegg)

Med utgangspunkt i *Forskningsetiske retningslinjer for naturvitenskap og teknologi* er komiteens rolle å bidra til å avklare hvilke forskningsetiske normer som er relevante, og veilede forskere og forskningsinstitusjoner i de forskningsetiske spørsmålene saken reiser. I den forbindelse ber NENT ledelsen ved visse utvalgte forskningsinstitusjoner, deriblant UiB, om innspill angående forskerens akademiske frihet.

NENT ønsker innspill til følgende spørsmål:

1. Finnes det legitime begrensninger på en forskers rett til å ytre seg i offentligheten om egen og andres forskning, og hva slags begrensninger er det eventuelt tale om?
2. Finnes det situasjoner (for eksempel føre-var) der en forsker har plikt til å varsle offentligheten om sine forskningsfunn?
3. Er det en prinsipiell forskjell på rett til formidling av upubliserte vs. Publiserte forskningsfunn?

Saken legges med dette frem for utvalget for drøfting.

Vår ref.:2019/49

Dato: 23.04.2019

Spørsmål angående akademisk frihet

Den nasjonale forskningsetiske komite for naturvitenskap og teknologi (NENT) har mottatt en henvendelse som gjelder spørsmål knyttet til akademisk frihet, og mer bestemt forskerens rett og plikt til formidling av egne forskningsfunn i offentligheten.

NENT er en rådgivende instans for forskningsetiske spørsmål. I den senere tiden har det vært en offentlig debatt om forskernes frihet til å ytre seg, også på områder utenfor eget fagfelt, der begrunnelser og grenser for akademisk frihet vs. ytringsfrihet har blitt diskutert. Komiteen mener henvendelsen til NENT reiser viktige prinsipielle forskningsetiske spørsmål, som i varierende grad har blitt tematisert i denne debatten, og der også [Forskningsetiske retningslinjer for naturvitenskap og teknologi](#) har blitt vist til. NENT ønsker derfor å avgi en uttalelse i saken.

Med utgangspunkt i *Forskningsetiske retningslinjer for naturvitenskap og teknologi* er komiteens rolle å bidra til å avklare hvilke forskningsetiske normer som er relevante, og veilede forskere og forskningsinstitusjoner i de forskningsetiske spørsmålene saken reiser. I den forbindelse ber NENT ledelsen ved visse utvalgte forskningsinstitusjoner om innspill angående forskerens akademiske frihet. Vi ønsker innspill til følgende spørsmål:

1. Finnes det legitime begrensninger på en forskers rett til å ytre seg i offentligheten om egen og andres forskning, og hva slags begrensninger er det eventuelt tale om?

2. Finnes det situasjoner (for eksempel føre-var) der en forsker har plikt til å varsle offentligheten om sine forskningsfunn?
3. Er det en prinsipiell forskjell på rett til formidling av upubliserte vs. publiserte forskningsfunn?

Vi ber om at innspillene sendes til post@etikkom merket «Innspill angående akademisk frihet» innen 21. mai 2019.

På vegne av Den nasjonale forskningsetiske komite for naturvitenskap og teknologi (NENT),

Øyvind Mikkelsen
Leder, NENT

Helene Ingierd
Sekretariatsleder, NENT

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 02.05.19
FU-sak:16/19		Arkivsaknr.:

Åpen tilgang til forskningsartikler – deponering

Regjeringen lanserte Nasjonale mål og retningslinjer for åpen tilgang til vitenskapelige artikler i august 2017. Målet er at alle norske vitenskapelige artikler som er finansiert av offentlige midler skal være åpent tilgjengelige innen 2024. Retningslinjene er i tråd med de kravene som blir stilt av Forskningsrådet og EU gjennom Horisont 2020.

I retningslinjene kreves det at alle vitenskapelige artikler skal deponeres i et egnet vitenarkiv senest ved publiseringstidspunktet, uavhengig av publiseringskanal og uavhengig av om det er mulig å gjøre dem åpent tilgjengelige.

Åpen tilgang skal sikres ved enten å publisere artikler åpent i tidsskrift (gull åpen tilgang), eller ved å tilgjengeliggjøre en fagfellevurdert versjon av artikler i et åpent vitenarkiv (grønn åpen tilgang). For å kunne tilgjengeliggjøre artikler i åpne vitenarkiv er man avhengig av at korrekt versjon av artikler blir deponert av forfatterne. For artikler som er publisert i abonnementstidsskrift, vil det i regelen være den aksepterte versjonen av en artikkel som kan gjøres åpent tilgjengelig, ikke den publiserte versjonen.

I Norge blir forfattere oppfordret om å deponere sine artikler i vitenarkiv gjennom å laste opp fulltekst i Cristin. Opplasting av fulltekst på poster i Cristin, blir brukt i Forskningsrådets vurdering av om prosjekt har oppfylt sine forpliktelser om åpen tilgang. Opplasting av fulltekst i Cristin sikrer også at artikler blir spredd til de institusjoner som har forfattere på publikasjonen.

Artikler som blir lastet opp i Cristin av forfattere tilknyttet UiB blir overført til UiBs åpne vitenarkiv, BORA. Før artiklene blir gjort åpent tilgjengelige, sjekker UB om tidsskriftet/forlaget tillater at avlevert versjon kan gjøres åpent tilgjengelig. Dersom feil versjon er lastet opp blir forfatterne kontaktet via e-post med forespørsel om å finne rett versjon.

Oversikt over opplasting i Cristin de tre siste årene viser at UiO de siste årene har hatt et sterk økning i opplasting til vitenarkiv, slik det fremgår av figuren nedenfor (grønn søyle i figuren). Utviklingen kan skyldes at en instruks med krav om opplasting av fulltekst knyttet til Cristin-rapportering ble vedtatt ved UiO i 2017. I instruksjonen heter det: "Vitenskapelige artikler skal ikke godkjennes for rapportering før en fulltekstversjon er avlevert til vitenarkiv".

<https://www.uio.no/for-ansatte/enhetssider/med/aktuelt/aktuelle-saker/2018/cristin.html>

Åpen tilgang til vitenarkiv ble drøftet på Forskningsutvalgets seminar 23-23 april 2019. Utvalget la da vekt på det i tillegg til informasjon om vitenarkiv og kunne være riktig å gi informasjon og veiledning i de tekniske opplastningsrutinene, som i dag må gjøres manuelt av den enkelte forskere. Innspill til aktiviteter var å følge opp hvilke Cristin-poster som ikke har blitt arkivert ennå, og sende ut liste over manglende poster med forfattere til fakultetene (for distribusjon til instituttene). Videre å sikre hvordan gull OA-artikler blir håndtert hva gjelder å oppnå åpen tilgang.

Universitetsledelsen ønsker å iverksette en instruks om opplasting av artikler for UiBs forskere.

Saken legges med dette frem for utvalget til drøfting.

Status Open Access - antall publikasjoner

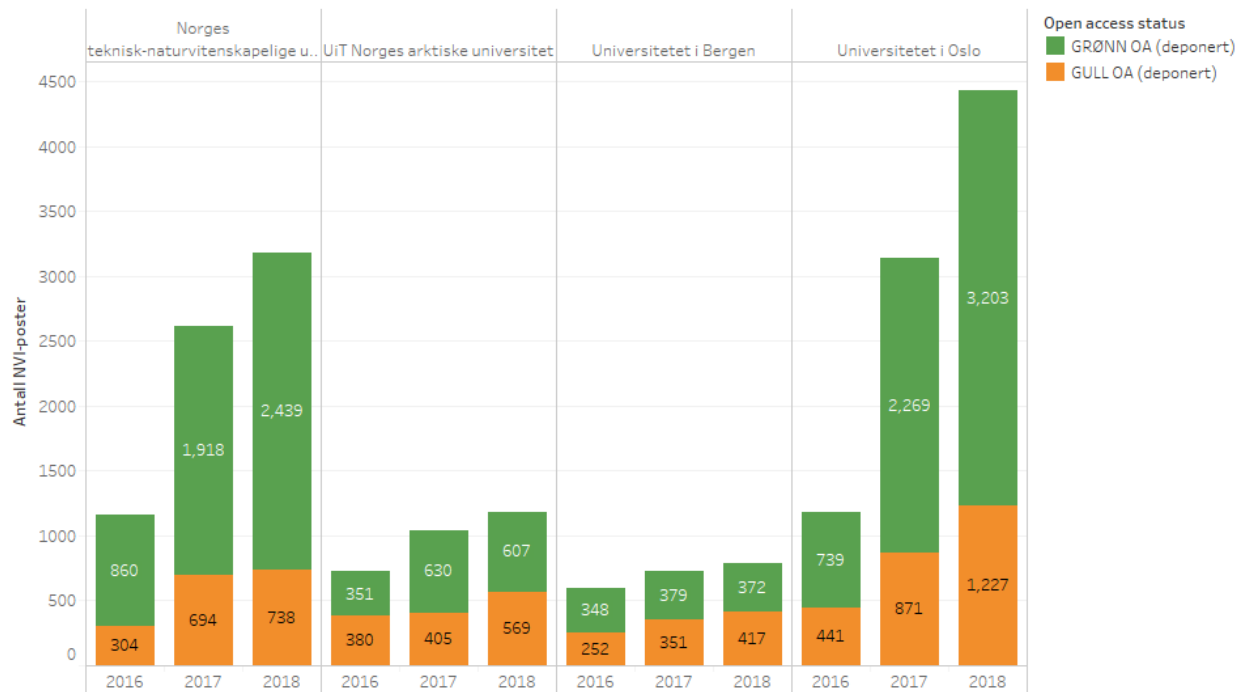
Velg to institusjoner fra filteret for å sammenligne. Visningen nedenfor er et eksempel.

Rapportstatus 'J' gir antall rapporterte NVI-publikasjoner. Andre valg viser NVI-kandidater.

Open Access status måles for vitenskapelige artikler (ISSN)

"Ikke relevante poster" i denne sammenhengen er monografier og antologikapitler.

Med "deponert" menes poster som er lastet opp til arkiv via Cristin av minst en av de deltakende institusjoner på posten.



Status ved de andre institusjonene:

NTNU

<https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/NTNU+Open+Access+-+handlingsplan>

UiT

https://uit.no/Content/624071/cache=20192803125259/Prinsipper%2Bfor%2B%20C3%A5pen%2Btilgang%2Btil%2Bvitenskapelige%2Bpublikasjoner%2Bved%2BUiT_vedtatt%2B07022019.pdf

UiO

<https://www.uio.no/for-ansatte/enhetsider/med/aktuelt/aktuelle-saker/2018/cristin.html>

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 06.05.19
FU-sak:17/19		Arkivsaknr.:

Endringer i forskrift om ansettelse og opprykk - pedagogisk kompetanse

Kunnskapsdepartementet har u brev av 14.09.2018 gitt melding om endringer i forskrift om ansettelse og opprykk. Forskriftsendringene medfører at det innføres strengere krav til utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelser og opprykk til førsteamanuensis- og professorstillinger. Virkningstidspunkt for forskriftsendringene er 1. september 2019.

I arbeidet med å utvikle mer helhetlig arbeidsgiverpolitikk og –praksis ved UiB vil det i tiden fremover kunne være behov for å foreta flere justeringer i personalreglementet. I første omgang må nødvendige justeringer som følge av den nye forskriften være på plass innen virkningstidspunktet 1. september 2019. Det legges opp til en gjennomgang i dekangruppen i mai måned med mål om å komme frem til utkast til felles dokumentasjonskrav på utdanningsfaglig kompetanse, som kan inngå i reglementet for UiB.

Før saken behandles av universitetsstyret i møte 29. august, skal den drøftes i forhandlingsutvalget og legges frem for de rådgivende utvalgene forskningsutvalget og utdanningsutvalget. Studentene skal også høres.

For nærmere omtale av arbeidet med forskriftsendringen vises til vedlagte kopi av Universitetsdirektørens brev til fakultetene av 25. februar 2019.

Saken vil bli videre behandlet i Forskningsvalgets møte 5 juni.

Saker legges frem for utvalget til orientering.



Til fakultetene og Universitetsmuseet
Fagforeningene
Studentparlamentet

Referanse

2019/2451-LIG

Dato

25.02.2019

Endringer i forskrift om ansettelse og opprykk - pedagogisk kompetanse - innspill fra fakultetene

Fakultetene har mottatt vedlagte brev fra Kunnskapsdepartementet av 14.09.2018, om endringer i forskrift om ansettelse og opprykk. Spørsmålet om den videre oppfølgingen ved UiB har vært presentert og drøftet i møte med dekanene 18.02.2019.

Strengere krav til pedagogisk kompetanse

Forskriftsendringene medfører at det innføres strengere krav til utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelser og opprykk til førsteamanuensis- og professorstillinger. Virkningstidspunkt for forskriftsendringene er 1. september 2019.

De nye forskriftsbestemmelsenes § 1 – 1 har et nytt tillegg som lyder slik:

Alle utdanningsinstitusjoner skal utvikle nærmere kriterier for ansattes utdanningsfaglige kompetanse og hvordan denne skal dokumenteres.

Kompetansekravet ved ansettelse i stilling som førsteamanuensis lyder slik i den nye forskriften:

Søkere skal bedømmes, men ikke rangeres, på om de oppfyller følgende krav: Gjennomført eget program (minimum 200 timer) / relevante kurs og egen praktisk undervisning, og opparbeidet grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning (grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå).

Ferdighetene skal dokumenteres i form av en systematisk og samlet fremstilling som vurderes ved institusjonene.

De som ikke oppfyller kravene ved ansettelsen, skal pålegges å oppfylle dem innen to år etter ansettelsen.

Institusjonene kan etter §1-1 fastsette høyere krav og bestemme at disse skal gjelde i bedømming og rangering av søkere.

Kompetansekravet ved ansettelse i professorstilling og opprykk til professor lyder slik:

I tillegg til de krav til grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå som er gitt til stilling som førsteamanuensis, skal det dokumenteres:

- 1. Kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid*

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

2. *Bred erfaring med veiledning fortrinnsvis på master / ph.d. – nivå*
3. *Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap*

Når det gjelder krav til museal- og kunstnerisk formidling, lyder forskriften slik:

For ansatte ved universitetsmuseer kan institusjonen bestemme at museal formidlingskompetanse skal erstatte utdanningsfaglig kompetanse. For de som ansettes, men ikke for de som gis opprykk, på grunnlag av utøvende kunstnerisk kompetanse, kan kunstnerisk formidlingskompetanse erstatte utdanningsfaglig kompetanse. Institusjonen kan fastsette krav til utdanningsfaglig kompetanse som må erverves etter ansettelsen. Institusjonen fastsetter også kriterier for vurdering og dokumentasjon av kunstnerisk- og museal formidlingskompetanse.

Revisjon av UiBs reglement

Av strategiplanen fremgår det at UiB skal utvikle helhetlig arbeidsgiverpolitikk og -praksis. En naturlig konsekvens av dette er det utarbeides felles kriterier for ansattes utdanningsfaglige kompetanse og hvordan denne skal dokumenteres i [UiBs reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige / administrative lederstillinger](#).

Forslag til felles dokumentasjonskrav

Viserektor for utdanning har tidligere presentert følgende forslag til dokumentasjonskrav for utdanningsfaglig kompetanse:

- Kompetansebevis universitetspedagogikk eller annen pedagogisk utdanning
- Undervisning (på ulike nivå og i ulike former)
- Eksamensarbeid
- Forskningsveiledning på mastergrads- og doktorgradsnivå
- Arbeid med utvikling, revisjon og fornyelse av studieplaner og undervisningsopplegg
- Utarbeidelse av lærebøker og andre læringsverktøy
- Utviklingsarbeid og forskning knyttet til egen undervisning
- Medvirkning i evaluering av utdanning og utdanningskvalitet ved egne eller andre institusjoner
- Ledelse av og deltakelse på konferanser av fagdidaktisk karakter og som forfatter, referee eller redaksjonsmedarbeider i fagdidaktiske tidsskrift

Det har også vært vist til Universitetet i Oslo sitt arbeid med å utforme felles veiledninger for søkere og medlem av bedømmelseskomiteer om dokumentasjon, vurdering og vektlegging av kvalifikasjoner.

Innspill fra fakultetene

I arbeidet med revisjon av UiBs reglement ønsker vi innspill også fra fakultetene, gjerne med utgangspunkt i forslagene nevnt ovenfor. Hvilke krav mener fakultetene det er naturlig å stille til slik dokumentasjon for ansettelse som førsteamanuensis, og ansettelse og opprykk til professor? Beskrivelsene av dokumentasjonskrav må være av en slik karakter at de kan inngå i et felles reglementet for hele UiB.

Universitetsmuseet og Fakultet for kunst, musikk og design bes dessuten om å komme med forslag til formulering av kriterier og krav til dokumentasjon som omhandler museal- og kunstnerisk formidlingskompetanse.

Underveis i arbeidet med denne saken har det kommet spørsmål fra fakultetene om hvilke krav til dokumentasjon på pedagogisk kompetanse som bør stilles til vitenskapelig ansatte i bistillinger. Formålet med bistillinger er som kjent å rekruttere en spesifikk kompetanse for en nærmere periode. Om stillingen omfatter undervisning, må pedagogisk kompetanse etterspørres. Etter det nåværende reglementet (pkt 7.1) skal stillingsbeskrivelsen til bistillinger tilpasses den vitenskapelige og/eller kunstneriske kompetanse som er nødvendig for den midlertidige stillingen. Tilbudet om universitetspedagogisk opplæring er i dag forbeholdt ansatte i ordinært ansettelsesforhold. HR-avdelingen vil vurdere om det er behov for presiseringer i reglementet som følge av den nye forskriften. Fakultetene må gjerne også kommentere dette.

Fakultetenes veiledninger for bedømmelseskomiteer

Flere av fakultetene har egne veiledninger til søkere og bedømmelseskomiteer i forbindelse med ansettelse og opprykk. Noen fakultet henviser til anbefalinger gitt av nasjonale fakultetsmøter. Disse veiledningene gjenspeiler ulike faglige tradisjoner mellom fakultetene.

Fakultetene må vurdere behovet for revisjon av sine veiledningsdokumenter og påse at de er i samsvar med den nye forskriften. Når UiBs nye reglement er vedtatt, kan det også bli behov for tilsvarende gjennomgang med hensyn til dette.

Svarfrist og videre behandling

I arbeidet med å utvikle mer helhetlig arbeidsgiverpolitikk og –praksis ved UiB vil det i tiden fremover kunne være behov for å foreta flere justeringer i personalreglementet. I første omgang må nødvendige justeringer som følge av den nye forskriften være på plass innen virkningstidspunktet 1. september 2019.

Det legges opp til en gjennomgang i dekangruppen i mai måned med den målsetting å komme frem til utkast til felles dokumentasjonskrav på utdanningsfaglig kompetanse, som kan inngå i reglementet for UiB.

Før saken behandles av universitetsstyret i møte 29. august, skal den drøftes i forhandlingsutvalget og legges frem for de rådgivende utvalgene forskningsutvalget og utdanningsutvalget. Studentene skal også høres.

Denne saken berører universitetets kanskje aller viktigste rekrutteringsoppgave, nemlig ansettelse i faste vitenskapelige stillinger som kombinerer forskning og undervisning. Fakultetene vurderer selv hvilke interne prosesser som trengs i arbeidet med innspill til dokumentasjonskrav, Av hensyn til den påfølgende gjennomgangen i dekangruppen, **settes svarfristen til 6. mai**. Vi ser frem til gode innspill fra fakultetene.

Vennlig hilsen

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør

Sonja Dyrkorn
HR-direktør

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 06.05.19
FU-sak:18/19		Arkivsaknr.:

EuroScienceOpenForum (ESOF)

Annet hvert år organiserer EuroScienceOpenForum et av de største og viktigste vitenskapskonferanser i Europa. Den neste konferansen vil finne sted i Trieste i Italia, i tidsrommet 5-9 juli.

Det er aktuelt for UiB å delta på konferansen og prodekanene bes om å gi innspill til hva slags representasjon UiB bør på dette forumet. Det ligger ut et call med frist 15. juni på i alt [9 themes](#).

Prorektor ønsker at UiB skal markere seg på konferansen og ønsker innspill til tema og prosess.

Aktuelle lenker:

<https://www.esof.eu/en/about-855/intro-to-esof.html>

<https://www.esof.eu/en/>

<https://www.esof.eu/en/About-the-Programme.html>

Saken legges med dette frem for FU for drøfting og innspill.