



Universitetet i Bergen

Bergen, 13. september 2019

Gjennomgang av TMS Starting Grant program

Trond Mohn stiftelse (TMS) har våren 2019 gjennomført en relativt omfattende intervjurunde blant sentrale ansatte ved universitetet om TMS og UiBs Starting Grant program. Det er ca. 5 år siden det ble gjennomført en ekstern evaluering av ordningen, og stiftelsen ønsket å se hvordan ordningen står seg i dag, basert på utviklingen etter 2014. I løpet av de fem årene siden evalueringen har stiftelsen gjort en mindre endring av ordningen, ved at kandidater nominert et år ikke kan nomineres det påfølgende år.

Programmets hovedformål er å styrke universitetets strategiske rekruttering av yngre forskere til fagområder som står foran et sentralt rekrutteringsbehov, eller til fagområder som universitetet ønsker å bygge opp. Ambisjonen til programmet er å rekruttere universitetets fremtidige forskningsledere.

Resultatene fra gjennomgangen ble presentert i en kort rapport for stiftelsens rådgivende utvalg 5.6.2019, og i styremøtet 12.6. Denne rapporten er lagt ved.

Stiftelsen har vedtatt å opprettholde TMS Starting Grant programmet for å bistå UiB med strategisk rekruttering.

Hovedfunnene ifra gjennomgangen kan oppsummeres slik:

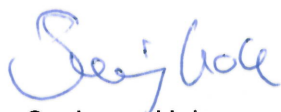
- TMS Starting Grant programmet har høy legitimitet og anses som et godt tjenlig redskap for strategisk rekruttering til viktige fagområder ved Universitetet i Bergen. En rekke av de 16 professorene fra programmet er i dag etablerte faglige ledere ved universitetet med store eksterne forskningsporteføljer fra EU, ERC og NFR, og velfungerende forskningsgrupper.
- Jobbsikkerhet for kandidatene etter prosjektperioden på 4 år er viktig, og ordningen hvor universitetet lyser ut en stilling i kandidatens fagfelt som kandidaten må søke har skapt noe usikkerhet. Mange har pekt på at bruk av innstegsstillinger kan være en god løsning ved å tilpasse denne ordningen til Starting Grant programmet.
- En felles rekrutteringsordning for hele UiB setter også lys på ulikhetene mellom fakultetene. Gjennomgangen understreker fakultetenes ulike krav til professor-kompetanse (opprykkeregler), noe som gir et lengre kvalifiseringsløp for noen av kandidatene.

En av hovedkonklusjonene fra 2014-evalueringen var at programmet ikke var fullt utnyttet av universitetet, og at årsakene til dette fantes på fakultets- og/eller instituttnivå mer enn i innretningen av programmet. Dette er fortsatt i noen grad tilfelle, men selv om ordningen er bedre kjent i dag er bruken skjevfordelt mellom ulike fag og fakulteter. Stiftelsen anser de årlige orienteringsmøtene ved fakultetene som viktige for å gjøre ordningen kjent i administrasjonen og i fagmiljøene.

Det er viktig for stiftelsen at Starting Grant programmet er best mulig tilpasset universitetets krav og ønsker, og flere av de forhold som gjennomgangen beskriver er universitetsinterne, og som det er opp til UiB å vurdere nærmere. Det mest konkrete er trolig forslaget om å innføre en internasjonal utlysning for å få et bredere tilfang av gode kandidater i forkant av universitetets nominasjonsprosess, og forslaget om at universitetet tar i bruk innstegsstillinger når forholdene ligger til rette for det, i stedet for å lyse ut faste stillinger som må søkes av kandidatene. Det er naturlig å få vurdert om det er mulig å implementere endringer i programmet allerede til den kommende utlysning i november/desember.

Vi vil med dette dele våre funn med UiB, og vil gjerne drøfte med universitetet hvordan rapporten bør følges opp.

Beste hilsen



Sveinung Hole
daglig leder

Vedlegg: Rapport fra gjennomgang av Starting Grant ordningen 2019.

Trond Mohn Starting Grant program, en gjennomgang våren 2019

Bakgrunn

Starting Grant programmet har vært stiftelsens flaggskip gjennom snart 15 år. Totalt er ca. 300 millioner kroner tildelt 39 kandidater fra UiB, og pr. i dag er 20 av kandidatene tilsatt i vitenskapelige stillinger ved UiB, hvorav 16 som professorer. I tillegg er 6 kandidater tilsatt som professorer/forsker ved andre anerkjente universiteter, i Oslo, Uppsala, London, Ghent, Sør-Afrika og San Diego. 12 kandidater er aktive i programmet som forskere, og kan først forventes å få fast stilling de kommende årene.

Programmet er et fellesprogram mellom UiB og TMS, hvor partene bidrar med like store midler. TMS bidrar med inntil 10 millioner kroner fordelt over fire år, og UiB med midler av tilsvarende størrelse til hver kandidat.

Programmets hovedformål er å tilby Universitetet i Bergen en ordning slik at universitetet kan styrke sin strategiske rekruttering av yngre forskere til fagområder som står foran et sentralt rekrutteringsbehov om 3-5 år, eller til fagområder som universitetet prioriterer å bygge opp. Ambisjonen for programmet er at kandidatene skal bli universitetets fremtidige forskningsledere.

Programmet er åpent for alle fagområder, herunder også tverrfaglige områder. Kandidatene er under 40 år, med tillegg for foreldrepermisjon o.l. Kandidatene har normalt innehatt 1-2 postdoktorperioder før de søker. Universitetet nominerer kandidatene til programmet, og stiftelsen prioriterer disse, basert på internasjonal evaluering av tre eksperter i to trinn. Første trinn er vurdering av en søknadsskisse som alle nominerte kandidater sender inn, og som gir basis for utvelgelse til finalerunden, hvor typisk 6-8 kandidater får anledning til å sende inn en full søknad, som vurderes av tre nye internasjonale eksperter. Stiftelsens rådgivende utvalg foretar deretter en samlet vurdering av kandidatene basert på ekspertuttalelsene og et intervju av kandidatene inklusiv en muntlig presentasjon av søknadene, og prioriterer deretter kandidatene før styrets behandling. De siste 5 årene har universitetet nominert gjennomsnittlig 16 kandidater, hvorav vel halvparten hadde utenlandsk doktorgrad. Årlig er gjennomsnittlig tre kandidater tildelt starting grants i denne perioden.

Starting Grant programmet ble evaluert av en ekstern fagkomite i 2014. I sin oppsummering og sine hovedkonklusjoner trekker komiteen frem bl.a.:

- Ordningen er unik i norsk sammenheng og konkurransedyktig i en internasjonal sammenheng
- Gir universitetet anledning til å planlegge faglig videreføring og fornying gjennom strategisk rekruttering av fremtidens forskningsledere
- Programmet har ikke vært fullt utnyttet av universitetet. Forklaringene på dette finnes på fakultets- og/eller instituttnivå mer enn i innretningen av programmet
- Programmet har bred legitimitet ved universitetet

Evalueringsgruppen tilrår videre at UiB vurderer å styrke "garantien" for fast stilling etter fire år allerede ved tilsetting på universitetet, og legge enda større vekt på internasjonal rekruttering.

Gjennomgang 2019

Våren 2019 har stiftelsen hatt en gjennomgang av Trond Mohn Starting Grant programmet, og sett nærmere på hvordan det står seg i dag, basert på utviklingen etter 2014, nye finansieringsordninger som er kommet til, og universitetets strategiske bruk av programmet i dag.

Programmet er belyst gjennom intervjuer av totalt 18 representanter for universitetets ledelse på sentralt nivå, på fakultets- og instituttnivå, og av nåværende og tidligere representanter for kandidatene i programmet. Før gjennomgangen ble opplegget drøftet med prorektor Margareth Hagen, som kom med innspill til aktuelle personer for intervjuer, og til aktuelle tema for samtalen.

Intervjuene fulgte ikke en fast mal, men følgende spørsmål var sentrale i et samtaleunderlag:

- Innspill til endringer av programmet
- Tiltak for å finne frem til internasjonale kandidater, inklusive norske i utlandet
- Synspunkter på programmets økonomiske rammer
- Alder og kompetansekrav til kandidatene (1-2 postdoktor perioder før kandidatene fremmes)
- Kravet om å etablere en forskergruppe, bør dette fortsatt stå sentralt i programmet
- Brukes programmet til å rekruttere til fagområder hvor behovet kommer om 3-5 år?
- Eller brukes ordningen til å rekruttere kandidater i nærområdet som "fortjener" en fast stilling?
- Bør universitetet koble programmet til de nye "tenure track" stillingene for å bedre tilbudet om fast stilling for kandidatene?
- Bør universitetet nominere flere kvinner til programmet? (Universitetet har hittil nominert 1/3 kvinner, og kvinneandelen i programmet er også 1/3.)

Innspill fra de intervjuede representantene fra UiB

De fleste roste programmet for innretningen og for resultatene. Uttrykk som "programmet er glimrende" ble brukt. Vektlegging av forskningsledelse og etablering av forskningsgruppe ble sterkt støttet av alle.

De fleste som ble intervjuet sluttet seg til de økonomiske rammene for programmet, og for tidsrammen på 4 år, selv om det fra laboratoriefag var ønskelig med større rammer. Noen mente 4 år var for kort tidsramme til å få veiledet minst to phd kandidater, som er et krav for å få professorkompetanse ved MN-fakultetet.

Fra de små fagene ble programmet betraktet som "krevende", særlig med tanke på kravene til egenandeler. Egenandelene ble ofte fremskaffet ved deling mellom instituttnivået og fakultetsnivået, avhengig av hvor rekrutteringsstillingene ved universitetet ressursmessig var plassert.

Noen fag foretrakk åpen utlysning av ledige stillinger, og mente det ga bedre kvalitet på søkerne enn starting grant ordningen, og flere søkere. Andre, fra sentralt nivå, hevdet at

rekrutteringen til disse fagene i dag ikke var optimal, og at starting grant ordningen burde tas i bruk når det lå til rette for det.

Fra den sentrale HR avdelingen ble det pekt på at universitetet var opptatt av å få et mer helhetlig grep på arbeidsgiveransvaret, inklusive karriereutvikling, og få samme krav til opprykk etter opprykksordningene i de ulike fagene og fakultetene.

Fra Mat Nat fakultetet var vurderingen at ordningen brukes til strategisk rekruttering og til å få bedre søkere/kandidater til stillingene ved fakultetet, og at ordningen bidro til det. Tilsetting av instituttledere, gjerne fra eksterne miljøer, har ført til reelle og åpne utlysninger av ledige stillinger, og tilsvarende ved nominering av kandidater til starting grant ordningen. Det ble understreket at starting grant ordningen åpnet et mulighetsrom, ikke bare til å rekruttere for videreføring, men i høy grad også til å utvikle nye spesialiteter og kombinasjoner. Fagene er dynamiske.

De fleste var positive til å etablere en mentorordning, og alle var også positive til det nyetablerte karriereutviklings programmet som startet våren 2019.

Flere av kandidatene fremhevet stiftelsens fleksibilitet og tilpassing til endrete rammer, herunder permisjoner og tilsettingsproblemer, som meget positivt i en krevende periode for kandidaten. Det ble fra flere også understreket at de opplevde at stiftelsen var "tett på" i positiv forstand, viste interesse både for faglige og andre spørsmål, noe som ikke var kjent fra andre finansieringskilder som NFR, EU, Kreftforeningen, der man kanskje ikke blir sett på samme måten.

To tema ble belyst ved de fleste intervjuene

Et flertall foreslo bruk av internasjonal utlysning av ordningen slik at universitetet kunne få gjort ordningen bedre kjent blant potensielle kandidater, spesielt fra utlandet, i forkant av universitetets nominering av kandidater. En slik utlysning vil være en intern sak for universitetet, og de fleste var positiv til forslaget. Dersom dette vil bidra til et bedre tilfang av gode forskertalenter, ut over UiB-ansattes nettverk, stiller stiftelsen seg positiv til at universitetet tar i bruk dette virkemiddelet. Det kan imidlertid føre til at UiB får et betydelig arbeid med å "sile" søkermassen før utvelgelse av hvem som nomineres, hvis UiB velger en helt åpen utlysning. Hvis en slik utlysning har en strategisk og behovsregulert ramme vil man imidlertid kunne bli mer treffsikker.

Innpassing av ordningen med de nye "innstegsstillingene", internasjonalt kjent som tenure track stillinger. Denne stillingskategorien ble opprettet av departementet for å gi særlig lovende forskere en bedre jobbtrygghet i overgangen mellom de midlertidige stipendiat- og postdoktor stillingene og en fast vitenskapelig stilling. Kandidaten får et 7-årig løp frem mot fast stilling, og tilsetting skjer automatisk dersom en sluttevaluering gir som resultat at kandidaten har oppnådd professorkompetanse og ellers oppnådd de resultater som ansettelsesavtalen spesifiserer. Kandidaten konkurrerer med andre ord kun med seg selv, og tilsettes uten utlysning. Dette er en ordning svært lik den starting grant programmet hadde tidligere, med tilsetting uten utlysning (til professorstilling) dersom kandidatene oppnådde resultater og kompetanse i henhold til reglementet. (Ordningen med innstegsstillinger har to løp, et mot førsteamanuensis stilling, i tillegg til ordningen mot professorstilling. Det siste er mest aktuelt for Starting Grant programmet og refereres her.)

Innstegsstillingene hadde tidligere den ulempe at kandidatene måtte vente 7 år før de kunne tilsettes som professor ved egen institusjon, mens de sto fritt til å søke stilling ved andre universiteter i perioden. UiB vedtok i styremøtet 11.4.2019 å endre dette slik at kandidaten nå kan be om evaluering av sin kompetanse etter tre år, og bli ansatt som professor dersom kandidaten hadde oppnådd den kompetanse som kreves. Mange mente bruk av innstegsstillingsordningen kunne styrke starting grant programmet, og at stillingstrygghet kunne styrke kvinneandelen i programmet ytterligere. Imidlertid er den nye stillingskategorien i liten grad tatt i bruk ved UiB, og enkelte mente det ville bli krevende å koble den med starting grant programmet, uten at dette ble konkretisert nærmere.

I avtalen stiftelsen har med universitetet i dag har UiB et krav om å lyse ut en fast vitenskapelig stilling i kandidatens fagområde i løpet av prosjektperioden, enten som førsteamanuensis eller som professor. Fra stiftelsens side er utlysning av professorstilling et ønske, men flere institutter har brukt førsteamanuensiskategorien fordi de mente det var en risiko for at eldre og mer meriterte søkere kunne gå foran en starting grant kandidat. I noen tilfeller har heller ikke kandidaten oppfylt formalkravene til professor (veiledet inklusive vellykket disputas av 1-2 PhD-er (antall er avhengig av fakultet).

Fra HF miljøene ble aldersbegrensning av kandidatene fremholdt som problematisk. Fra disse miljøene disputeres det i gjennomsnitt ved en alder på 38 år, og da er fristen på 40 år problematisk, med de kvalitetskrav stiftelsen har satt. Stiftelsens tilnærming til dette, som ble støttet fra sentralt hold ved universitetet, var at det burde arbeides mot å disputere tidligere, slik at kandidatene har relevant kompetanse før fylte 40 år.

Hovedkonklusjoner

Intervjupersonene fikk tilsendt momenter til intervjuet i forkant, og generelt var alle godt forberedt til intervjuet, og hadde satt seg godt inn i ordningen.

Rekruttering til de vitenskapelige stillinger er fremhevet i Regjeringens langtidsplan for forskning og høyere utdanning (2019-2028) hvor det heter at satsing på unge talenter er det "aller viktigste for å bygge verdensledende fagmiljøer fremover".

Starting grant ordningen har fortsatt høy legitimitet og er ansett som et meget godt tjenlig redskap for strategisk rekruttering til viktige fagområder ved Universitetet i Bergen. God balanse mellom internasjonal rekruttering av lovende forskere og tilsvarende rekruttering av nasjonale kandidater er positivt for universitetet. En rekke av de 16 professorene som er rekruttert fra programmet fremstår i dag som godt etablerte faglige ledere ved universitetet, med egne forskningsgrupper og med store eksterne forskningsporteføljer fra EU, ERC og NFR.

Jobbsikkerhet etter prosjektperioden på fire år ble svekket da ordningen med tilsetting uten utlysning falt bort i 2013, og nåværende ordning hvor universitetet lyser ut en fast vitenskapelig stilling i kandidatens fagfelt, som hun/han må søke i konkurranse med andre har skapt noe usikkerhet. For å bøte på dette er det nærliggende å foreslå å ta i bruk innstegsstillinger, og tilpasse praktiseringen av denne ordningen til starting grant programmet.

Forskningsrådets program "unge forskertalenter" og ERCs starting grant programmer er både komplementære, og i noen grad parallelle til stiftelsens program. NFRs program er normalt for forskere som er tidligere i sin karriere enn stiftelsens starting grant program,

mens ERC starting grant retter seg mot forskere som er kommet like langt som stiftelsens starting grant program, eller er kommer enda lenger i karrieren. Finansiering fra flere kilder er imidlertid utelukkende positivt, og vil tillate en styrket innsats som vil komme både kandidaten og forskningsfeltet til gode.

Evalueringen av ordningen i 2014 viste at ordningen ikke var fullt utnyttet av universitetet, og at forklaringen i større grad var å finne på fakultets- og instituttnivået enn på ordningens innretning. Starting grant programmet er bedre kjent i dag enn for 5 år siden, men det er fortsatt et spørsmål om ikke universitetet burde bruke ordningen enda mer strategisk til sin rekruttering, både for å få flere internasjonalt kjente forskere til Bergen, og for å få styrket antall kvinner blant professorene. De to store fakultetene, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det medisinske fakultet er de største brukerne av starting grant ordningen, og de som bruker ordningen mest strategisk. Gjennomgang av ordningen har ikke avdekket gode forklaringer på at ordningen er mindre brukt ved for eksempel HF, PSYK og JUS fakultetene.

24. mai 2019 OÅ/KH