

# Evaluering Toppforskprogrammet (med støtte fra Trond Mohn stiftelsen)

## Vinter 2022/23

### **Innledning**

Trond Mohn stiftelse (tidligere Bergen forskningsstiftelse) har siden 2004 tildelt en milliard kroner til forskning ved UiB og Helse Bergen samt ved andre norske institusjoner som samarbeider med forskningsmiljøer i Bergen. Fra etableringen har stiftelsen støttet rekruttering av fremragende forskere til UiB, blant annet gjennom TMS Starting Grant-programmet, som så langt har gitt 48 fremragende yngre forskere anledning til å bygge opp en forskergruppe og gjennomføre banebrytende forskningsprosjekter ved UiB.

Å bygge flere verdensledende forskningsmiljøer ved universiteter i Norge er et av de overordnede målene i Regjeringens Langtidsplan for forskning og høyere utdanning, og dette har også vært et strategisk mål for UiB i universitetets strategi for 2016-2022. Fra 2015 bevilget Kunnskapsdepartementet midler spesielt til dette formålet, og daværende Bergen forskningsstiftelse inviterte UiB til samarbeid om internasjonal rekruttering av toppforskere til UiB. I juni 2015 ble avtalen om Toppforskprogrammet inngått, som innebærer at Trond Mohn stiftelse bidrar med 68,5 mill. kroner over syv år (se også addendum til avtalen, datert 20.4.2018), slik at den totale rammen for programmet, fra regjeringen og Trond Mohn stiftelse samlet, blir på 137 mill. kroner.

Gjennom Toppforskprogrammet har UiB rekruttert fem internasjonalt ledende forskere innenfor ulike fagfelt og har gitt dem anledning til å bygge opp hver sin forskergruppe og gjennomføre et femårig forskningsprosjekt: Stefan Kölsch ved Det psykologiske fakultetet, Michael Fellows ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultetet, Valeriya Lyssenko ved Det medisinske fakultetet, Don Kalb ved Det samfunnsvitenskapelige fakultetet og Michael Baumgartner ved Det humanistiske fakultetet.

Toppforskprogrammet ble avsluttet 31. desember 2022, og i den anledning har UiB, ved Forsknings- og innovasjonsavdelingen (FIA), gjennomført en evaluering av programmet, som denne rapporten oppsummerer. Evalueringen har blitt gjennomført med en kvantitativ del, med gjennomgang av statistikk fra forskningsprosjektene i programmet, og en kvalitativ del, med utgangspunkt i intervjuer med Toppforskerne selv, forskere som har deltatt i prosjektene og instituttledere og prodekaner ved de relevante institutter og fakulteter.

### **Formål**

Denne rapporten oppsummerer erfaringer og resultater fra programmet. Formålet er å avdekke mulige læringspunkter som kan være nyttige i arbeid med utformingen av mulige fremtidige programmer av lignende art.

### **Organisering og gjennomføring**

Til evalueringen er det samlet inn bibliometriske oversikter og statistikker fra UiB, Cristin, Forskningsrådet, EU, google og Web of Science. Det vil imidlertid ikke vises tall på individnivå i denne rapporten.

Den kvalitative delen tar utgangspunkt i vurderinger og refleksjoner fra sentrale aktører i Toppforskprogrammet. Forsknings- og innovasjonsavdelingen (FIA) utarbeidet et utkast til intervjuguide til de fire ulike interessentgruppene (Toppforskerne selv, instituttledelse, fakultetsledelse, prosjektmedarbeidere), og sluttførte guidene etter innspill fra både Trond Mohn stiftelse og administrative nøkkelpersoner ved fakultetene. Disse hjalp med å identifisere relevante

prosjektmedarbeidere som kunne intervjues. Det ble besluttet å intervjuer prosjektmedarbeidere i postdoc-stillinger snarere enn phd-kandidater, da det ble antatt at disse ville ha større sammenligningsgrunnlag med hensyn til å vurdere grad av integrering ved instituttet generelt og i forskningsgruppen, faglig oppfølging fra forskningsleder o.l. Hver intervjudeltaker fikk tilsendt intervjuguiden i forkant av intervjuet. Intervjuene ble gjennomført av FIA i mai, juni og august 2022, og hver samtale varte i ca. 45-60 min.

## **1. Overordnet omtale av erfaringene med programmet**

Fra intervjuene kommer det frem at erfaringene med programmet overordnet sett er svært positive blant alle aktører.

Ledelsen ved de relevante fakultetene og instituttene har satt stor pris på muligheten Toppforskprogrammet har gitt til å rekruttere en internasjonalt fremstående forsker. De bemerker at det kan være utfordrende å rekruttere internasjonalt ledende forskere til UiB fordi man konkurrerer med en rekke fremtredende institusjoner både i og utenfor Europa, og at Toppforskprogrammet ga dem muligheten til å tilby konkurransedyktige betingelser. Ved alle instituttene har det vært et godt sammenfall mellom Toppforskernes forskningsfelt og prioriteringer ved instituttene. Programmet har også gitt anledning til å rekruttere yngre fremragende forskere både fra Norge og andre land i postdoc- og ph.d.-stillinger knyttet til prosjektene og dermed til å styrke viktige forskningsfelt ved instituttene.

Fakultets- og instituttlederne peker videre på at aktiviteten og synligheten Toppforsk-prosjektene har ført med seg har vært svært verdifull. Ved alle instituttene er det lagt til rette for videreføring av satsingen på de relevante forskningsfeltene; etter at programmet er avsluttet går forskerne inn i etablerte forskningsgrupper eller sentre, og i noen tilfeller er nye eksterntfinansierte forskningsprosjekter innenfor feltet allerede i gang.

Toppforskerne selv fremhever at friheten programmet ga dem til å sette sammen en forskergruppe og fokusere på forskningsprosjektet gjennom en lengre periode med stabil finansiering gjorde stillingene svært attraktive og ga dem en enestående mulighet til å utvikle sin forskning under usedvanlig gode betingelser. Alle Toppforskerne er svært godt fornøyd med de overordnede rammene i programmet; de beskriver det som en drømmesituasjon å få anledning til å få faglig frihet til å realisere sitt forskningsprogram over flere år.

Flere av toppforskerne peker på at Universitetet i Bergen hadde fremragende miljøer på deres felt da de ble rekruttert, slik at forskningsgruppen deres fra begynnelsen kunne inngå i et fruktbart miljø på verts-instituttet. Samtlige Toppforskere hadde hatt kontakt med instituttene de ble rekruttert til på forhånd – noen hadde mangeårige samarbeid med forskere ved UiB – og alle har følt seg velkomne og godt tatt imot i kollegiet på instituttene.

Flere av Toppforskerne har hatt utfordringer med rekruttering til ph.d.- og postdoktor-stillingene i prosjektene deres. For noen av forskerne ble koronapandemien et ekstra hinder i denne sammenheng, og for prosjekter som var planlagt med laboratoriearbeid, pasientstudier, feltarbeid og mye reising, førte pandemien til forsinkelser i en del av prosjektperioden.

Postdoktorer som var tilknyttet Toppforsk-prosjektene hadde også faglig sett meget gode erfaringer, og anså stillingene som svært attraktive fordi de fikk arbeide med verdensledende forskere på sine

felt. For de fleste postdoktorene var muligheten til å arbeide sammen med Toppforskeren som ledet prosjektet hovedmotivasjonen for å søke stillingen. De pekte også på at toppforskerne, fordi de hadde få eller ingen undervisningsforpliktelser i løpet av prosjektperioden, hadde tid til å ha løpende kontakt og gi dem god oppfølging i arbeidet med postdoc-prosjektene.

En overordnet konklusjon fra intervjuene er at Toppforskprogrammet har fungert svært godt etter formålet, da det har bidratt til å rekruttere fem internasjonalt ledende forskere til fem forskjellige fakulteter. Toppforskerne har etablert forskergrupper som har bidratt til å styrke eksisterende fremragende forskningsmiljøer ved UiB og har oppnådd resultater som får internasjonal oppmerksomhet. Av de fem Toppforskerne er én blitt pensjonist etter Toppforsk-perioden, mens de fire andre er godt integrert på sine institutter og planlegger å bli ved UiB og videreføre sin forskning her etter Toppforsk-perioden.

På utfordringssiden belyser intervjuene vanskeligheter knyttet til koronapandemien samt forskjellige aspekter av situasjonen på det internasjonale arbeidsmarkedet for forskere. Mobilitet på tvers av landegrenser skaper utfordringer med hensyn til rent praktiske forhold så vel som HR-relaterte og skattemessige forhold, som kan gi tidvis frustrasjon for innkommende internasjonale forskere og merarbeid for administrasjonen på instituttene. Innspillene som kommer frem i intervjuene tyder på at det er behov for å iverksette tiltak for ytterligere å forbedre informasjon og rutiner i forbindelse med mottagelse av internasjonale forskere ved UiB, både sentralt og på instituttene. UiBs HR-avdeling har våren 2022 satt i gang prosjektet «Onboarding av utenlandske ansatte», som sikter mot å forbedre prosessene rundt mottakelsen av internasjonale forskere.<sup>1</sup>

## **2. Om ledelse, organisering og oppfølging**

Forsknings- og innovasjonsavdelingen har koordinert det institusjonelle arbeidet med satsingen. Det har vært årlige dialogmøter mellom TMS, ledelsen på UiB og FIA. Støtteapparatet for toppforskerne har derimot vært lokalisert på fakultetene, og det var først og fremst instituttene som tok seg av den daglige oppfølgingen. Denne organisasjonsstrukturen førte til at eierskapet til programmet har vært noe utydelig for toppforskerne. Fra intervjuene kom det frem at det også har vært noen tilfeller hvor kommunikasjonslinjen mellom fakultet og institutt har vært uklar, særlig i rekrutteringsprosessen; instituttene har understreket at det er viktig at instituttledelsen er aktivt involvert helt fra starten i denne typen prosesser.

Ut fra et institusjonelt perspektiv er det ønskelig at alle offisielle dokumenter som har med satsingen å gjøre (f.eks. overordnet avtale, strategidokumenter, relevant korrespondanse og arbeidskontrakter) er lagret på ett sted, i samme system. Dette er per i dag dessverre ikke tilfelle fordi dokumentene delvis er lagret sentralt, delvis på fakultetene og instituttene. For fremtidige satsinger av denne typen anbefales det en bedre dokumentasjon av hele prosessen i UiBs arkivsystem. Dette vil styrke den institusjonelle hukommelsen og vil gjøre det lettere for nye ledere og nye medarbeidere å sette seg inn i detaljene i satsingen.

Flere instituttledere, administrasjonssjefer og toppforskere sa at det hadde vært ønskelig med administrativt støttepersonale, helst en egen koordinator for prosjektene. Dette gjelder særlig prosjektene som drev med utstrakt feltarbeid og pasientstudier.

---

<sup>1</sup> [Bedre onboarding-opplegg for internasjonale ansatte \(pahoeyden.no\)](https://pahoeyden.no)

### 3. Effekter

Ved alle instituttene rapporteres det at de rekrutterte Toppforskerne har vist seg som svært sterke krefter på sine felt, og prosjektene har medført et høyt aktivitetsnivå i form av workshops, konferanser o.l. som har vært fruktbare for fagmiljøene og gitt instituttene økt synlighet internasjonalt. Å tiltrekke fremragende forskere bygger også positivt omdømme og gir positiv reklame for UiB. Forskerne har gjennomgående hatt høy publiseringsrate, godt gjennomslag i internasjonale fagmiljø i form av siteringer og suksess med å innhente eksterne forskningsmidler. Ved å bringe forskningsmiljøene de ble rekruttert til i kontakt med egne nettverk har de også utvidet og styrket vertsinstituttens internasjonale nettverk. Også for ph.d.-kandidatene og postdoktorene har det vært verdifullt å få tilgang til Toppforskernes nettverk, noe som bl.a. har åpnet nye publiseringsmuligheter for dem.

Flere i fakultets- og instituttledelsen peker på at 5 år ikke er så lang tid i et langsiktig arbeid med å bygge fremragende forskningsmiljøer, og legger til at effektene av programmet vil ses enda tydeligere i årene som kommer, når Toppforskerne har hatt lengre tid til å utvikle sine forskningsgrupper og forskningsresultatene når bredt ut og danner grunnlag for videre forskningsprosjekter.

Noen av fakultets- og instituttlederne kommenterte at Toppforsksatsingen førte til at de kunne bygge et forskningsmiljø som de kan fronte som ledende miljø, men at satsingen også binder ressurser på lang sikt, noe som treffer mindre fakultet/institutt sterkere enn større fordi omprioriteringer rammer veldig hardt i små fagmiljøer. De pekte også på at forskningsinitiativer bør ses i sammenheng med undervisningsporteføljen fordi det er undervisningsressursene som genererer mest inntekter, og når man satser på et forskningsområde som ikke tiltrekker så mange studenter, blir det en skjevhet i inntektene.

### 4. Statistikk / resultater

Bibliometriske indikatorer i form av antall publikasjoner, siteringer og h-indekser bekrefter at alle forskerne lå på et høyt nivå før tilknytning til UiB, og for de fleste har volum av siteringer og publikasjoner vokst. Til sammen 118 publikasjoner var registrert i Cristin i perioden 2017-2021.

To av forskerne har oppnådd henholdsvis to og tre høyt siterte publikasjoner i perioden etter tilknytning til UiB, som er et sterkt resultat. Robuste mål på gjennomslag (H-indeks) indikerer at enkelte har siteringsnivå på linje med nobelprisvinnere. En forsker har særlig hatt fokus på utvikling av andre resultatformer enn publisering, denne kan ha stor potensiell påvirkning på forskningsfronten i form av metodeutvikling og verktøy, men fanges i mindre grad opp i siteringsdatabaser.

For fire av de fem har samforfatterskapet med forskere på UiB økt betydelig. For den femte tilsier fagtradisjonene få eller ingen medforfattere. Dette er en indikasjon på at en har oppnådd mål om å utvikle sterke forskergrupper lokalt.

Forskerne står som PI på åtte EU-søknader, men ingen har oppnådd finansiering. Innen juni 2022 hadde gruppen sendt 15 søknader til forskningsrådet, av disse hadde tre oppnådd finansiering: to innen programmene for banebrytende forskning, en på et tematisk program.

I denne evalueringen har vi sett på individuelle resultater. Målt ved bibliometriske indikatorer kan vi se at forskerne har bidratt mye til UiB. For mange formål kan det være mer hensiktsmessig å se på

forskergruppene som helhet heller enn individuelle forskere. Dette har det dessverre ikke vært kapasitet til innenfor rammen av dette prosjektet.

## 5. Om kommunikasjon

TMS og UiB laget en kommunikasjonsplan for Toppforsksatsingen i starten av prosjektet. Kommunikasjonsavdelingens (KA) og kommunikasjonsrådgivere på fakultetene tok regelmessig kontakt med Toppforskerne for å følge opp planen, tilby støtte og sikre synliggjøring av TMS-finansieringen.

Alle Toppforskerne har blitt profilert på UiBs nettsider med nettsaker og intervjuer om deres Toppforsk-prosjekt. Det har også blitt trykket et minimagasin med intervjuene (vedlagt)

Informasjon om programmet er samlet på denne nettsiden:

<https://www.uib.no/forskning/91071/toppforskprogrammet> på norsk og tilsvarende på engelsk her: <https://www.uib.no/en/research/103156/toppforsk-programme>.

Støtten fra Kommunikasjonsavdelingen var god og hensiktsmessig i starten av programmet, med å formidle informasjon om opprettelsen av programmet, målene og for å presentere de fem toppforskerne på nettsider og i pressemeldinger.

Kommunikasjonsplanen for Kommunikasjonsavdelingen ble inngått mellom TMS og Kommunikasjonsavdelingen uten at toppforskerne var involvert – noe som kanskje ikke var ideelt med tanke på samarbeidet om kommunikasjon. Det opplevdes som vanskelig for skiftende kommunikasjonsrådgivere å få kontakt med de fem toppforskerne for å få informasjon, og for å oppnå tillit og samarbeid. Mange forskere oppholdt seg mye i utlandet. Oppfølging av kommunikasjonsplanen ble derfor preget av fragmentering, avstand og stadige påminnelser heller enn et naturlig samarbeid.

Forskerne har selv ansvaret for kommunikasjon og formidling for sitt faglige arbeid, og de løste det godt - noen med og noen uten hjelp fra Kommunikasjonsavdelingen. Noen av Toppforskerne har pekt seg ut ved å drive utstrakt formidlingsarbeid for et allment publikum gjennom norske og internasjonale medier, gjennom foredrag eller i kontakt med skoleelever. Andre har formidlet mest til fagfeller. Formidlingsarbeidet har vært en del av den årlige rapporteringen.

## 6. Læringspunkter / anbefalinger for fremtidige program

### 6.1 Rekrutteringsprosess

Representantene for fakultets- og instituttledelse som ble intervjuet i forbindelse med evalueringen hadde selv ikke vært involvert i prosessen i forkant av rekrutteringen av Toppforskerne. De hadde imidlertid et inntrykk av at prosessen med nominering av kandidater og rekruttering ikke hadde vært helt gjennomsliktig for fagmiljøene, og at det ikke hadde vært nok tid til en grundig forankring av forslagene i fagmiljøene på instituttene på forhånd. Kandidatene hadde likevel passet godt inn i forskningsmiljøer og prioriteringer på instituttene. Det ble pekt på at især i mindre miljøer vil en slik rekrutteringsprosess ha store konsekvenser, og god forankring er derfor svært viktig. Dette gjelder også den strategiske forankringen ved fakultet.

Dersom et lignende program skal gjennomføres, er anbefalingen fra fakultets- og instituttledelse å ha bedre tid til rekrutteringsprosessen, også for å forankre den i fagmiljøene og få formidlet informasjon om programmet tydeligere. Instituttlederne pekte på at det ville være ønskelig om instituttledelsen var involvert i beslutninger om hvilken type stillinger som skal knyttes til prosjektet. Det ble også pekt på at det potensielt sett er vanskelig når en forsker er unntatt all undervisning, både med hensyn til integrering i samarbeidet i fagmiljøet, og med hensyn til følelsene en så stor ulikhet i betingelser skaper blant kolleger.

Det vil uansett være gunstig å ha en grundig informasjonsutveksling om betingelser og avtaler dersom fakultets- og/eller instituttledelse skifter i løpet av en slik programperiode.

Toppforskerne selv pekte derimot på viktigheten av raske rekrutteringsprosesser for ph.d.- og postdoktor-stillinger. Opplevelsen var at man mistet noen veldig gode kandidater underveis i rekrutteringsprosessen fordi den tok for lang tid.

#### **Anbefalinger:**

- Bruke mer tid på involvering av fagmiljøene i forkant av utvelgelsen av kandidater og sørge for en gjennomsliktig prosess i tråd med strategiske prioriteringer
- Effektivisere rekrutteringsprosessene for ph.d.'er og postdoc'er knyttet til prosjektene for å sikre at prosjektmedarbeidere kommer raskt på plass
- Inkludere instituttledelsen i avgjørelser om hvilken type stillinger som skal inngå i forskergruppen/prosjektet

## **6.2 Onboarding**

Nær alle de rekrutterte, både Toppforskere og postdoc'er – selv om de generelt sett følte seg vel tatt imot i fagmiljøene og ved instituttene da de kom – etterlyste mer informasjon tilpasset internasjonalt innkommende forskere, både av generell praktisk karakter (systemet i Norge, personnummer, bankkonto, skatt, rutiner og systemer ved UiB generelt, rutiner og systemer på instituttet de skal arbeide på), og om hvordan forskningssystemet i Norge fungerer i forhold til eksternfinansiering av forskning og om søknadsstøtte og lignende på UiB.

På bakgrunn av intervjuene kan en klar anbefaling være at HR utvikler en "velkomstpakke" med generell informasjon og veiledning til internasjonale forskere som kommer til UiB. HR har våren 2022 satt i gang et prosjekt, «Onboarding av utenlandske ansatte», som sikter mot å forbedre prosessene rundt mottakelsen av internasjonale forskere.<sup>2</sup>

Det synes også å være en idé å bevisstgjøre instituttledere om betydningen av onboarding for nye forskere, særlig internasjonale, for å informere om praktiske ting knyttet til arbeidshverdagen på instituttet, om eventuelle sosiale arrangementer og om muligheter for deltagelse i faglige seminarer o.l.

Flere nevnte også at det ville være en god idé å ha arrangementer for internasjonale forskere på tvers av UiB, både for å kunne utveksle informasjon og erfaringer, og for å komme inn i en sosial sammenheng (her kunne det være en idé også å inkludere spouses i en form for velkomstarrangement, eller å ha noe eget for dem, noe som er vanlig f.eks. i USA).

---

<sup>2</sup> [Bedre onboarding-opplegg for internasjonale ansatte \(pahoeyden.no\)](https://pahoeyden.no)

Flere av postdoc'ene pekte på at det ville vært ønskelig med mer informasjon om og støtte i forhold knyttet til lønn og skatt før de ankom til UiB, samt mer informasjon om rutiner og systemer ved UiB generelt og om praktiske forhold ved deres respektive institutter.

Flere Toppforskerne og prosjektmedarbeidere fortalte at de fikk god hjelp fra International Office, f.eks. med å finne en barnehageplass.

#### **Anbefalinger:**

- Oppstartssamtaler mellom instituttledelse og toppforskeren er viktig for å avklare gjensidige forventninger; toppforskeren bør få en orientering om tilgjengelige midler og ressurser for prosjektet samt en innføring i hvordan rekrutteringsprosesser ved UiB fungerer
- Toppforskeren bør også få en innføring i hvordan skatte-, helse- og pensjonssystemet og bolig-/leiemarkedet i Norge fungerer samt relevant informasjon om systemer på UiB og fakultet/institutt
- Alle internasjonale forskere tilknyttet prosjektet bør få tilsvarende oppstartsmøter hvor betingelser med hensyn til oppgaver, undervisning og tilgjengelige midler gjennomgås, og onboarding-samtale med informasjon om systemet i Norge samt relevant informasjon om systemer på UiB og fakultet/institutt

### **6.3 Integrering og tverrfaglig samarbeid**

Fra intervjuene kom det frem at det er flere faktorer som påvirker integreringen ved UiB og i fagmiljøet. For det første er det livsfasen til toppforskeren: en yngre forsker som flytter til Bergen med hele familien vil ha det lettere med integreringen enn en Toppforsker godt over 50 år som allerede har et etablert liv et annet sted. For det andre spiller også bostedet en rolle: To av de fem toppforskerne har flyttet til Bergen sammen med familien og bor her permanent, mens de andre tre toppforskere bor – i alle fall delvis – i utlandet og pendler regelmessig til Bergen. Pendlingen har fungert fint for noen, og har vært mer utfordrende for andre, særlig da koronapandemien hindret reisingen. Det å bo permanent i Bergen, er naturlig nok en fordel når det gjelder integreringen. For det tredje spiller onboardingen en viktig rolle for integreringen: velkomsten bør systematiseres og bli lagt opp på en måte som sørger for at den nyansatte blir faglig og personlig integrert fra starten av. Det hadde vært ønskelig med en slags fadderordning også for vitenskapelige ansatte – en kollega som forklarer alt fra hvordan forskerutdanningen i Norge fungerer til interne regler ved UiB og i fagmiljøet. Faglig ledelse bør også hjelpe med å hente ut potensiale for samarbeid med andre professorer i miljøet – per i dag er det som oftest opp til den enkelte toppforskeren å velge samarbeidspartnere. Sist men ikke minst spiller også involvering i undervisningen en rolle for hvor godt integreringen i fagmiljøet lykkes (se eget punkt nedenfor).

På spørsmål om Toppforskerne hadde hatt kontakt med og kjennskap til de andre Toppforskerne ved UiB, var svaret at de primært hadde møtt dem i forbindelse med kick-off-arrangementet i starten av satsingen. Forskerne mente det kunne ha vært nyttig å ha hatt flere møtepunkter for Toppforskerne som gruppe, både for å ha noen i samme situasjon å dele erfaringer med, og for å legge til rette for å undersøke mulighetene for tverrfaglig samarbeid mellom Toppforskerne. To av Toppforskerne har allerede samarbeidet om utvikling av prosjekter.

Noen av toppforskerne pekte på at UiB kunne gjøre mer for å hente ut potensiale for tverrfaglig samarbeid. De etterlyste større institusjonell støtte for tverrfaglig samarbeid og foreslo to konkrete tiltak: 1) etablering av såkalte "convergence environments", som Universitetet i Oslo har: tverrfaglige forskergrupper som kan ansette ph.d.-kandidater og postdoktorer i det tverrfaglige "convergence environment", uten å måtte tilordne dem kun én disiplin (noe som kan være en karrierebremse for tverrfaglig orienterte yngre forskere). 2) En slags "speed-dating"-event for toppforskere hvor forskere møtes og gir en kort pitch om forskningsinteressene sine – dette ville hjelpe med å identifisere eventuelle felles forskningsinteresser og med å sonde muligheter for fremtidig samarbeid.

Postdoktorene som ble intervjuet i sammenheng med evalueringen sa at de hadde lite kontakt med andre postdoktorer ved UiB. De foreslo at UiB kunne arrangere nettverksmøter for internasjonale postdoktorer f.eks. to ganger i året, for å fange opp de nyankomne.

#### **Anbefalinger:**

- Etablere flere møtepunkter for toppforskerne underveis i prosjektperioden
- Fadderordning: det bør etableres en fadderordning hvor internasjonale forskere med lengre fartstid i Bergen er fadder for nyankomne
- Faglig ledelse bør hjelpe med å hente ut potensiale for samarbeid med andre professorer i miljøet
- Legge til rette for tverrfaglig samarbeid, f.eks. ved etablering av "convergence environments" og speed-dating for toppforskere
- Nettverksmøter for alle postdoc's ved UiB, f.eks. 2 ganger i året

## **6.4 Undervisningsplikt**

Noen av toppforskerne har vært helt fritatt fra undervisning i hele perioden, mens andre har hatt en viss, lav prosentandel undervisning. De som har vært involvert i undervisningen, opplever det som positivt. Noen av Toppforskerne uttrykker en ambivalent holdning til å være helt fritatt for undervisning i hele perioden. På den ene siden er det et stort privilegium å kunne konsentrere seg om forskningen, på den annen side går man glipp av noe med hensyn til integrering i kollegiet, utveksling av idéer med studenter og rekruttering av potensielle kandidater til forskningsfeltet blant studentene.

Instituttlederne peker også på at det kan være utfordrende å ha en vitenskapelig ansatt som ikke deltar i undervisning; dette er især tilfellet på mindre institutter med høy undervisningsaktivitet. Deltagelse i undervisning ville fremme raskere integrering av forskeren i kollegiet, og styrke forskningsbasert undervisning ved instituttet og rekruttering til det relevante forskningsområdet. Det ville også i mindre grad gi grobunn for spenninger i kollegiet grunnet ulike arbeidsbetingelser knyttet til undervisnings- og forskningstid.

Anbefalingen er at det bør vurderes nøye – i samråd med både toppforskeren selv og instituttledelsen – om unntak fra undervisningsplikt er ønskelig eller om man burde legge opp til et minimum av undervisningsaktivitet. Det vil også gjøre overgangen til en vanlig fast stilling etter Toppforsk-perioden mykere.

#### **Anbefaling:**



- vurdere nøye om unntak fra undervisningsplikt er ønskelig

## 6.5 Organisering av programmet og kommunikasjon

Midlene som kom med Toppforsksatsingen ble fordelt på de enkelte fakultetene, og det ble ikke satt av en pott med midler til overordnede aktiviteter innenfor satsingen. Hvis en lignende satsing skulle gjentas, anbefales det å sette av et budsjett til felles aktiviteter, f.eks. en felles markering eller et arrangement per år samt en avslutningsmarkering. Dette ville skape større samhold mellom toppforskerne som gruppe.

Dessuten anbefales det å dokumentere alle prosesser i arkivsystemet fra starten av. Man burde også etablere bedre rutiner for å sikre kommunikasjonsflyten fra den administrative staben (som ofte bærer kontinuiteten) til instituttlederne som kan skifte gjennom prosjektperioden.

Det anbefales at mål for kommunikasjon og formidling ligger i hvert enkelt prosjekt i fremtiden. I den daglige driften bør forskerne ha hjelp fra sitt lokale støtteapparat, mens synliggjøring av samarbeidet med TMS eller andre viktige bidragsytere alltid vil være aktuelt og viktig å gjøre fra både lokalt og sentralt hold.

### Anbefalinger:

- Sette av et budsjett til felles aktiviteter innenfor satsingen
- Dokumentere alt i arkivsystemet fra starten av; hjelpe med kommunikasjonsflyt fra administrativ stab til instituttledelse
- Plassere mål for kommunikasjon og formidling i hvert enkelt prosjekt

## 6.6 Administrativ støtte

Flere instituttledere, administrasjonssjefer og toppforskere sa at det hadde vært ønskelig med administrativ støttepersonale, helst en egen administrativ koordinator (20-50% stilling) for prosjektene. Dette gjelder særlig prosjektene som drev med utstrakt feltarbeid og pasientstudier. En administrativ koordinator kunne evt. også avlaste forskerne og administrasjonssjefene med hensyn til HR-relaterte spørsmål (særlig spørsmål knyttet til skatte- og pensjonsordninger for internasjonale forskere som skaper frustrasjon på begge sider).

### Anbefalinger:

- Vurdere egen administrativ koordinator (20-50%) for noen av prosjektene
- Forbedre støtten når det gjelder skatte- og pensjonsordninger for internasjonale forskere

