

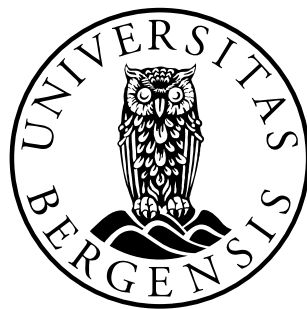
MØTEDOKUMENTER

(Eksklusiv orienteringssak a.)

Forskningsutvalget

15.03.2016

UNIVERSITETET I BERGEN



**Forskningsadministrativ avdeling
Februar 2016**

Universitetets forskningsutvalg

Tirsdag 15. mars

0830-1130

Seminarrom A+B

Muséplass 1

(Inngang fra Professor Keyzers gate)

Saksliste

I. Godkjenning av innkalling og saksliste

II. Protokoll fra møte 28. januar 2016

III. Saker

FU 4/16	Utarbeidelse av handlingsplan for UiBs deltakelse i EUs rammeprogram for forskning, utvikling og innovasjon Drøfting. Saksforelegg. Vedlegg
FU 5/16	Handlingsplaner for oppfølging UiBs strategi Orientering og drøfting. Saksforelegg. Vedlegg
FU 5/16	UiBs hovedsatsingsområder: marin forskning, utviklingsforskning, klimaforskning Orientering og drøfting Saksforelegg. Vedlegg
FU 7/16	UNESCO-stilling ved UiB Orientering og drøfting Saksforelegg. Vedlegg 1. Vedlegg 2.

IV. Orienteringer

a.	NOU 2016: 3 Ved et vendepunkt – Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi
b.	UHR-rapport. Kostnader nærings-phd.
c.	Høring - Evaluering av virkemiddelapparatet for kommersialisering Vedlegg
d.	Program for forskertalenter Muntlig orientering

Eventuelt

Handlingsplan H2020

Bakgrunn

29.02.2015

UNIVERSITETET I BERGEN



Forskningsadministrativ avdeling

Februar 2016

INNHold

1	BAKGRUNN	3
2	HORISONT 2020 (H-2020).	3
3	UIBS ERFARINGER 2014-2015.	5
3.1	GENERELT.	5
3.2	EXCELLENT SCIENCE:ERC	6
3.3	INDIVIDUELLE MARIE CURIE SKLODOWSKA FELLOWSHIPS (MSCA)	7
3.4	INDUSTRIAL LEADERSHIP: INSTITUTE OF TECHNOLOGY OG KIC-NETTVERKENE).	7
3.5	SOCIETAL CHALLENGES	8
3.6	PROSJEKTGJENNOMFØRINGEN	8
4	HVA HAR DE UNIVERSITETENE GJORT SOM HAR LYKTES?	9
4.1	UIB	9
4.2	KØBENHAVNS UNIVERSITET (KU)	10
4.3	UNIVERSITY COLLEGE LONDON (UCL)	11
4.4	KU LEUVEN	11
4.5	IRLAND	11
5	VEIEN VIDERE FOR UIB - GREP FOR Å LYKKE I H-2020	12
5.1	GREP FOR Å LYKKE I H-2020	12
5.2	AKTIV OG SYSTEMATISK PROSJEKTAKKVISISJON	12
5.2.1	KUNNSKAP OG ANALYSE	12
5.2.2	KUNNSKAP OM H-2020: PROGRAMANSVAR OG ANALYSE.	FEIL! BOKMERKE ER IKKE DEFINERT.
5.2.3	KUNNSKAP OM EGNE FAGMILJØER: MÅLRETTET KARTLEGGING. F	13
5.2.4	STØTTEAPPARATET.	14
5.2.5	SATSE PÅ BESTEMTE DELPROGRAMMER	15
5.3	STRATEGI OG LANGSIKTIGHET: REAKTIV KONTRA PROAKTIV POLITIKK.	14
5.3.1	PRIORITERINGER.	15
5.3.2	INCENTIVER: GULROT OG PISK.	16
5.3.3	SYSTEMATISK TENKNING RUNDT FORSKERKARRIERER.	17
5.4	PROSJEKTGJENNOMFØRING.	18

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 10.12.15
FU-sak: 24/15		Arkivsaknr :

Handlingsplan for H2020

1 BAKGRUNN

I styresak 57/15, «UiB og Horisont 2020», ble det påpekt at UiBs deltagelse i H-2020 var i god gjenge, og at de første erfaringer fra søknadsprosessene og tildelingene viste oppmuntrende resultater. I styresaken ble det varslet at det ville bli utarbeidet en handlingsplan for H-2020-satsingen ved UiB. Dette er i samsvar med Kunnskapsdepartementets «Strategi for forsknings- og innovasjonssamarbeidet med EU» hvor det heter at: «Universiteter, høyskoler, forskningsinstitutter og helseforetak skal formulere mål, strategier og tiltak for sitt EU-samarbeid».

Dette dokumentet angir ramme, foreløpige resultater og utfordringer, og rommer hovedforslagene til handlingsplanen. Selve den sammenfattede handlingsplanen utgjør et separat dokument.

2 HORISONT 2020 (H-2020).

H-2020 er verdens største integrerte forsknings- og innovasjonsprogram med et budsjett på rundt 75 milliarder euro, **nær 700 milliarder kroner med dagens kurs på euro**. Det omfatter over 500 underprogrammer/finansieringsordninger.

H-2020 har tre søyler:

- **fremragende forskning/Excellent Science** (ERC (Starting Grant, Consolidator Grant, Advanced Grant; Proof of Concept Grant); Marie Skłodowska_Curie Actions (MSCA); European Research Infrastructures, including E-infrastructure; Future and Emerging Technologies)
- **konkurransedyktig næringsliv/ Industrial leadership** (Information and Communication Technologies; Space; Nanotechnologies, Advanced Materials, Advanced Manufacturing and Processing, and Biotechnology; Access to Risk Finance; Innovation in SMEs)
- **forskning for å løse samfunnsutfordringer/Societal Challenges** (Health, Demographic Change and Wellbeing; Secure, Clean and Efficient Energy; Climate Action, Environment, Resource Efficiency and Raw Materials; Secure Societies – Protecting Freedom and Security of Europe and its Citizens; Smart, Green and Integrated Transport; Europe in a Changing World – Inclusive, Innovative and Reflective Societies; Food Security, Sustainable Agriculture and Forestry, Marine, Maritime and Inland Water Research and the Bioeconomy).

I tillegg kommer programmene :

- Spreading Excellence and Widening Participation
- Science with and for Society (SWFS)
- Fast Track to Innovation Pilot
- Cross-cutting activities
- European Institute of Innovation and Technology (EIT)
- Euratom

H-2020 er et politisk program. Siktemålet er tosidig: 1: å føre gode idéer frem til markedet, utvikle nye ferdigheter og skape nye jobber med utgangspunkt i folkenes og landenes behov; 2: å fremme toppforskning i Europa; bevare de fremste talentene i verdensdelen gjennom internasjonalt samarbeid; gi felles tilgang til fremragende infrastruktur, og utvikle en mer samstemt digital agenda.

H-2020 skiller seg fra de foregående rammeprogrammene som hadde forskning og forskningsinstitusjoner både som utgangspunkt og målgruppe, mens H-2020 har næringslivets og samfunnets behov som utgangspunkt. Heri ligger det et perspektivskifte: mens forskningen i tidligere rammeprogrammer var dels premisslegger, dels leverandør, er den nå leverandør, mens samfunn og næringsliv er premisslegger.

H-2020 har oppmerksomheten samlet om helse, miljø, transport, mat og energi. Et siktemål er å åpne europeisk forskning og innovasjon mot flere aktører: fra forskere til entreprenører, brukere, regjeringer og sivilsamfunn for å kunne gjøre bedre bruk av forskningsresultater og styrke samarbeidet mellom forskere i ulike land.

EU Kommissjonen publiserte i midten av juli 2015 oversikt over de første 117 «calls for proposals» i H-2020. Det er voldsomme dimensjoner: 7,36 milliarder euro (vel 63 milliarder kroner) til mer enn 4000 prosjekter med totalt 7964 deltakende organisasjoner. Om lag 6000 prosjekter har fått tilslag om kontrakt, hvorav 5300 er ferdigforhandlet pr. september 2015.

Per september 2015 er det sendt inn rundt 73 000 prosjektsøknader. Antall søknader til hvert program varierer. Suksessraten (tildelingsprosenten) varierer relativt lite mellom de ulike «søylene» og programmene. Den gjennomsnittlige suksessraten for H-2020 ligger på 13,4%, mens den i FP7 lå på 18,5%. Suksessraten for norske søkere er høyere enn det europeiske gjennomsnittet for alle søyler/hovedprogrammer unntatt Excellent Science (henholdsvis 10,1% kontra 14,2%).¹

UiB er det norske universitet som så langt i H-2020 har den høyeste suksessraten, 23.5% , mens det nasjonale gjennomsnittet er 12.5% .² UiB er blant de 2 prosent av deltagende institusjoner i H-2020 som har flest søknader.

Når det gjelder tildelinger i H-2020 så langt, ligger UiO og UiB ganske jevnt: UiO deltar i 16 prosjekter, hvorav 8 koordineres av UiO, med til sammen 13,1 millioner euro. UiB deltar per i dag i 15 prosjekter hvorav 6 koordineres av UiB ³ med til sammen 11,1 millioner euro. Sammen med NTNU skiller disse

¹ Suksessraten for Norges del er dessuten noe flatterende; den skyldes for en stor del høy suksessrate i delprogrammet Infrastructures, hele 35,7%

² Tall september 2015; tilsvarende tall pr november er 15%, som likevel er noe høyere enn de andre universitetene.

³ Merk at også ERC-prosjekter og individuelle MSCA-prosjekter telles med som koordinerte prosjekter.

seg ut i den norske UH-sektoren. I instituttsektoren er SINTEF dominerende med 16 prosjekter, hvorav 6 koordineres, med til sammen 11,7 millioner euro.

Følgende punkter er avdekket etter de første 18 måneder i H-2020:

- Det er en sterk og økende søkning til programmet, pr. september 2015 er det levert 73000 søknader
- Suksessraten er på 13,4% i gjennomsnitt, ned fra 18,5% i FP7. Noen underprogrammer har ekstremt lav suksessrate, helt ned i 5.7%
- 38% av deltakerne i H-2020 er nykommere til EU- forskningen
- Universitetenes andel av prosjektdeltakelsen har gått tilbake fra om lag 46% i FP7 til 34 % i gjennomsnitt. I Norges portefølje er universitetsandelen av kontraktene per juli 2015 26%. Til sammenligning er andelen for Irland 52%, Finland 31%, Tyskland 30%, Sverige 49%, Danmark 55% og Nederland 40%. Dette betyr at universitetene er en større pådriver på konsortiedannelsen i H-2020 i Sverige, Danmark og Irland enn i Norge, Tyskland og Finland og viser at universitetene i disse landene er kommet lenger i samarbeidet med næringsliv og andre samfunnsaktører enn vi er i Norge
- Noen universiteter gjør det godt i H-2020; UiB er blant de 160 organisasjoner som har høy deltakelse.
- Fremgangsmåten for å sette sammen konsortier er endret: Tidligere kunne universitetene ta initiativ der forskningen var avgjørende. Vekten er nå mer lagt på at formålet med forskningen skal kunne resultere i anvendelser: virkningen eller nytten («impact») er sentralt i H-2020.

Den lave suksessraten i H-2020 vekker bekymring i EU Kommisjonen fordi man er redd for at aktørene skal vende seg bort fra programmet. Hvis man tar i betraktning at bare 1 av 7 prosjekter får støtte, samt det omfattende arbeid som legges ned i den enkelte søknaden, er det en reell fare for dette, så mye desto mer som at denne situasjonen varer over tid.

3 UIBS ERFARINGER 2014-2015.

3.1 Generelt.

I dette avsnittet omtales UiBs erfaringer i H2020 per september 2015. UiB deltar i 33 kontrakter i H-2020: 12 i Excellent Science; 12 i Societal Challenges og i 6 infrastruktur/ tverrgående satsinger.

Den relative vektingen av UiBs deltakelse er 78,5 millioner kroner i søylen “Excellent Science”; 43 millioner kroner i Societal Challenges og 17 millioner kroner i tverrgående satsinger og forskningsinfrastruktur.

UiB ble tildelt 3 ERC prosjektene i 2014. Disse vekter tungt i UiBs portefølje med 50 millioner kroner til sammen.

UiB-forskere koordinerer to prosjekter i Societal Challenges: Professor Eystein Husebye med prosjektet ULTRADIAN, som har en samlet finansieringsramme på 51 millioner kroner, der UiBs andel av prosjektet er 14,5 millioner kroner; og professor Hans Tore Rapp ved Institutt for biologi, med

prosjektet SponGES som har en finansieringsramme på 84 millioner kroner, der UiBs andel utgjør 21 millioner kroner.

Siktemålet med ULTRADIAN-prosjektet er å revolusjonere diagnostikk av hormonsykdommer. Av 466 søkere var det bare ni prosjekter som ble finansiert innenfor dette utlyste området. Siktemålet med SponGES er å kartlegge og undersøke svampekosystemer på tvers av Atlanterhavet, for å legge et solid kunnskapsgrunnlag til grunn for å utnytte disse svampebunnene på en bærekraftig måte. Svampebunner er et av de mest mangfoldige, økologisk og biologisk viktige og sårbare økosystemer i dyphavene.

I tillegg er professor Ivar Rønnestad, Institutt for biologi, koordinator for et MSCA-RISE WiseFeed med 8 partnere og et totalbudsjett på 288,000 euro hvorav UiB-delen er på 90,000 euro.

Det er ytterligere ett UiB prosjekt som har en bevilgning på over 1 million euro, prosjektet EPOS-IP med professor Kuvvet Atakan, som er et infrastrukturprosjekt. Seks av H-2020 prosjektene ligger mellom 1 million og 500 000 euro, og tre av disse er Marie Curie ITN prosjekter (MIND, MERMAED og PET3D), to er under Societal Challenges (professor Christoph Heinze, og professor Jan Erik Askildsen) og ett er et infrastrukturprosjekt (professor Daniel Chourrout, EMBRIC).

UiB har ett prosjekt i «Industrial Leadership», innen geobiologi ved Ida H Steen. Dette er beskjedent, gitt at bevilgningene til «Industrial Leadership» utgjør 22% av H-2020.

MOF har 8 av UiB-H2020 prosjektene, MN 20, SV 3 og HUM 1.

3.2 Excellent Science:ERC

H-2020 har vært en blandet velsignelse for UiBs ERC-deltakelse. De positive sidene er at vi har fått et Starting Grant (StG) og to Consolidator Grants. Men av 8 UiB søknader til Advanced Grants in 2014 kom ingen til 2. runde.

Spørsmålet er om vi siden 2007 langt på vei har tatt ut potensialet for ERC ved egen institusjon, og heller må se etter folk utenfra som kan være interesserte i å søke ERC med UiB som vertsinstitusjon. Dette betinger et sterkt pådriv fra fakultet og institutt.

ERC Starting Grant har vært en bryg for UiB. Det er levert over 80 søknader i FP7 (2007-2014), og det er i dag kun 2 som har ERC Starting Grant ved UiB. Dette bildet kan tyde på at det kan være nødvendig å følge opp dyktige kandidater planmessig, blant annet ved å sluse dem gjennom MSCA-ordningen som et første steg på vei mot et Starting Grant.

ERC Starting Grant omtales også i OU-rapporten *Slik rekrutterer vi de beste talentene* der det understrekes (s. 6) at:

UiB må etablere klare kriterier for opptak i programmet og en mekanisme for utvelgelse. Arbeidsgruppen anbefaler at programmets kompetanse- og nettverksbygging drives institusjonelt med et klart mål om at kandidatene skal kunne søke en ERC Starting Grant (ERC StG) i løpet av programperioden. Dette vil forhindre for sterkt innslag av intern rekruttering, ettersom kandidater som har hele karriereløpet ved én institusjon sjelden vil være aktuelle for ERC StG. Det vil kunne bidra til å stimulere våre beste kandidater å reise ut for å ta en

ph.d-grad eller postdoktorstilling selv om man på sikt ønsker å etablere seg i Bergen. (Uthevet her).

En mulighet kan være at fakultet/institutt også ser etter yngre kandidater fra andre land som kan være villige til å søke ERC Starting Grant med UiB som vertsinstitusjon, og for eksempel bruker egne rekrutteringsstipend/BSF i dette arbeidet.

3.3 Individuelle Marie Curie Sklodowska Fellowships (MSCA)

Det er to hovedtyper av individuelle fellowships: Stipend inn til UiB som vertsinstitusjon der UiB mottar bevilgningen; stipendiater ut fra UiB der vertsinstitusjonen ute mottar bevilgningen fra MSCA, og der søkeren selv i samarbeid med institusjonen i utlandet formelt står som søker, ikke UiB.

UiB har hatt om lag 10 søkere til slike fellowships i de utlysningssomgangene som har vært for MSCA Individual Fellowship. Per oktober 2015 har UiB 4 post doc-kandidater med individuelt MSCA-stipend.

MSCA-programmet er et meget verdifullt program, i seg selv og fordi det kan være et første stadium mot søknader på andre programmer, ikke minst ERC. Konkurransen er imidlertid hard: Det blir levert om lag 1000 søknader hvorav rundt 100 blir valgt ut. Det bør derfor vurderes om det bør etableres et stimuleringsprogram ved UiB for å øke søknader til MSCA.

I 2014 og 2015 har UiB-forskere kommet med i fem MSCA/ITN (Innovative Training Networks) prosjekter (MIND, MARMEAD, ISPIC, SWITCHBOARD og PET3D), 3 ved MOF og 2 ved MN. Til sammenligning har København Universitet – som har et stimuleringsprogram - mottatt 52 kandidater så langt i H-2020.

UiB-forskere deltok i 12 MSCA/ITN søknader i 2014 og 19 i 2015. Begge gangene var en av søknadene koordinert ved UiB. I FP7 hadde UiB to koordinerte ITN-prosjekter: CLARA koordinert av professor Koenraad de Smedt og prosjektet GLANAM koordinert av professor Hans Petter Sejrup, begge med en finansieringsramme på ca. 30 millioner kroner.

I tillegg deltok UiB i seks ITN prosjekter i FP7.

Som ledd i handlingsplanen bør det gjøres en spesiell vurdering av om det pånytt kan utvikles søknader ved UiB som tar mål av seg å koordinere et ITN nettverk. Dette vil i tilfelle kreve samspill mellom forskergruppen, doktorgradsutdanningen, fakultetet og ledernivået med støttefunksjoner fra Forskningsadministrativ avdeling for å utarbeide et konsortium med konkurransevne og slagkraft.

3.4 Industrial Leadership: Institute of Technology og KIC-nettverkene).

Et viktig program i H-2020 er *The European Institute of Innovation and Technology* (EIT), som har en bevilgningsramme på 23 milliarder kroner i perioden 2013-2020, en tredobling av budsjettet 2007-2013. EIT organiserte i 2008 sin virksomhet i store nettverk, såkalte *Knowledge and Innovation Communities* (KIC), innenfor tre fagområder: Klima, energi og IT.

KIC-nettverkene er store prosjekter hvor det blir arrangert doktorgradskurs, doktorgradutveksling, sommerskoler, masterkurs etc. til en finansieringsramme på mer enn hundre millioner kroner hvert år. I tillegg er nettverkene viktige fordi de i betydelig grad legger premissene for hvilke forskningsfelt

som prioriteres i utlysningene, og de er viktige for å etablere og delta i de konsortier som sender søknader. Hovedfokus er samarbeid mellom universiteter og industri i forskeropplæringen.

Forskningsrådet gir støtte til norske institusjoner som ønsker å forberede seg til KIC-nettverkene.

CLIMATE-KIC er Europas største partnerskap mellom privat og offentlig innovativ virksomhet innenfor klimafeltet. Koordinator for CLIMATE-KIC er Imperial College, London. Partnerskapet består av kraftselskaper, akademiske institusjoner og offentlig sektor/regionale myndigheter. Siktemålet er å studere virkninger av klimaendringer og eventuelt søke måter å dempe eller tilpasse disse på. NTNU er nå kommet med i CLIMATE KIC. Også UBs miljøer bør være med i CLIMATE KIC.

Med den tyngde og oppmerksomhet som UiB med partnere har på forskning om sjømat i den marine klyngen, bør UiB dessuten søke seg med i ett av de KIC-nettverkene som nå er under utarbeidelse for FOOD4FUTURE, som er utlyst med søknadsfrist i juli 2016.

3.5 Societal Challenges

Societal Challenges dekker et vidt spektrum av fagområder, og selv for et breddeuniversitet som UiB dekker delprogrammene mange områder der vi ikke har forskningskompetanse. Vi utnytter imidlertid ikke fullt ut de muligheter som delprogrammene gir, og det er først og fremst under denne søylen mulighetene ligger til å øke antall søknader, også fordi suksessraten på enkelte programmer er gunstigere enn for eksempel innen ERC.

13. oktober ble det utlyst en rekke «calls for proposals» for 2016-17 innen Societal Challenges.

Et ledd i handlingsplanen for H-2020 ved UiB vil være å kartlegge de muligheter programmene gir og koble disse mot aktuelle miljøer ved UiB. I dette arbeidet vil det være nærliggende å samvirke med UiB-kontoret i Brussel.

3.6 Prosjektgjennomføringen

I H-2020 er det som for FP7 utarbeidet en *model grant agreement* som blir brukt som grunnlag for den kontrakten som til slutt blir inngått for prosjektet. Dette dokumentet beskriver gjennom sine 58 artikler reglene for hvordan prosjektene skal gjennomføres (for eksempel regler for hvilke kostnader som godkjennes, betalingsprosedyrer, krav til ansettelser, krav til rapportering, kontroller og revisjoner). Noen av prosjekttypene, for eksempel ERC og MSCA, har egne *annex* der det beskrives avvik fra standardkontrakten som gjelder spesielt for disse. I tillegg er det utarbeidet en *Annotated Grant Agreement* som forklarer de ulike kontraktsartiklene og gir praktiske eksempler (dette dokumentet er per dags dato på 698 sider).

Koordinatorprosjektene er de som har de største utfordringene i forhold til H-2020 kontrakten og prosjektgjennomføringen. Som koordinator har man en rekke tilleggsoppgaver som man ikke vil ha som partner i prosjektene. Selv om hver enkelt partner er ansvarlig for å følge opp kontrakten for sin del av arbeid og budsjett, vil koordinator ha et overordnet ansvar for å tilse at prosjektet drives i henhold til reglene.

Kompleksiteten i H-2020 kontrakten gjør det vanskelig for fagmiljøene å følge opp prosjektene på egen hånd, ikke nødvendigvis på grunn av manglende kompetanse, men oftest på grunn av

manglende ressurser. Vi ser også at det er nødvendig å kunne arbeide med EU-prosjekter daglig for at man skal kunne tilegne seg kunnskap på et tilstrekkelig nivå. Noen fagmiljøer vil ikke få innvilget mange nok prosjekter til at dette er mulig. Det vil derfor være svært viktig at man opprettholder, og videreutvikler, den sentrale BOA-gruppen på Økonomiavdelingen. Man må ha et nivå i organisasjonen som til en hver tid har nok kunnskap og er oppdatert på regelverket i H-2020, og som kan arbeide praktisk med selve administrasjonen av prosjektene. BOA-gruppen inngår også i BOA-teamet, og vil trekke på nødvendig kompetanse fra de andre avdelingene i teamet.

4 HVA HAR DE UNIVERSITETENE GJORT SOM HAR LYKTES?

I det følgende vil vi se på virkemidler som brukes ved UiB og tre andre universiteter.

4.1 UiB

Medio desember 2015 deltar UiB forskere i 33 kontrakter i Horizon 2020: 21 ved MN-fakultetet, 8 ved MOF, 3 ved SV, en ved HF og ingen ved Psyk.fak eller Jur.fak.

Inntjeningen til UiB -andelen av kontraktene utgjør kr. 158,3 mill, der MN har 115,4 mill. kroner (72,8%); MOF kr. 33 mill. kroner (20.8%); SV kr. 8,9 mill. kroner (5.6%) og HF 1.005 mill. kroner (0.6%).

Av UiBs 33 kontrakter som er ferdigforhandlet eller til forhandling pr. medio desember 2015, har Biologisk institutt flest kontrakter med 7 tilslag, hvorav 2 er koordinert ved instituttet, og med en samlet finansiering på 36 millioner kroner. Ett av prosjektene ved professor Hans Tore Rapp/ GeoBio-senteret- «SponGES: Deep-sea Sponge Grounds Ecosystem in the North Atlantic» i pillaren «Societal Challenges-Blue Growth» er UiBs største prosjekt med en finansieringsramme på kr 84 millioner hvorav UiBs andel utgjør 25%.

Forsker Ida Helene Steen ved Bio deltar i to prosjekt, ett i pillaren «Societal Challenges» og ett i pillaren «Industrial Leadership», med prosjektet VIRUS-X som koordineres av det islandske firmaet Prokazyne. VIRUS-X dreier seg om kommersialisering av enzymer med bruk av bioteknologi i et samarbeid mellom fem SME i Island, Nederland, Sverige, Polen og Norge; og ti universitet/forskningsinstitutt i Sverige, Tyskland, Frankrike, Norge, UK, Polen og Island. Prosjektet har en finansiering fra H2020 på 65 millioner kroner, hvorav UiBs andel utgjør 6,5%. Professor Øyvin Fiksen, 1.aman. Christian Jørgensen og professor Ivar Rønnestad deltar i Marie Curie Sklodowska-delen av Excellent Science (jf ovenfor); Fiksen/Jørgensen i ITN-prosjektet «Marine Management and Ecosystem Dynamics under Climate Change», slik at Institutt for biologi også er det fagmiljøet som har størst bredde i sin H2020-deltakelse.

De øvrige sterkeste fagmiljøene ved MN i H2020, målt etter antall prosjekt og inntjening, er Geofysisk institutt med 4 prosjekter og 26,5 millioner kroner i inntjening, Institutt for geovitenskap med to prosjekter og 24,8 millioner kroner i inntjening og Sars-senteret med tre prosjekter og 18.9 millioner kroner i inntjening. Disse tre har en ERC- tildeling hver, som vektet tungt i inntjeningen. Matematisk institutt deltar i 2 prosjekter og Institutt for informatikk, Kjemisk institutt og Institutt for fysikk og teknologi i ett prosjekt hver.

Ved MOF deltar K2 i 4 prosjekter med til sammen 19.2 millioner kroner i inntjening.

Institutt for biomedisin deltar i 3 prosjekter, med til sammen 10.3 millioner kroner i inntjening. To av prosjektene er i Societal Challenges og ett i Excellent Science-ITN.

Institutt for global helse og samfunnsmedisin deltar i ett prosjekt i «Societal Challenges»- pilaren.

Ved SV fakultetet deltar Instituttene for geografi, økonomi og sosialantropologi i ett prosjekt hver og ved HF fakultetet delta Senter for vitenskapsteori i ett prosjekt.

4.2 Københavns universitet (KU)

Med 94 kontrakter troner KU svært høyt blant universiteter med inngåtte avtaler med H-2020, etter Oxford som har 111 kontrakter, men foran University College London og Imperial College London som begge hadde 93 kontrakter per juli 2015.

KU tilskriver sin suksessrate flere forhold, blant annet en belønningsmekanisme for H-2020 prosjekter på 1 million danske kroner som koordineres etter disse kriteriene:

*The grants of the project must be at a total of more than 1.000.000€
The UCPH's part of the grant must be more than 200.000€
The UCPH must be coordinator of the project
The project must have at least 2 external partners
The bonus is given as an even grant, free to use for co-financing of a ph.d.-scholarship, purchase of equipment, administrative assistance or other research related expenses. The bonus is paid to the main applicant's faculty, when a signed funding commitment is at hand.*

Det er besluttet at minimum 80% av beløpet skal gis til forskeren/forskningsgruppen; instituttet kan tilkjennes inntil 20%.

Det beste resultatet KU har, er **innenfor individuelle Marie Curie Sklodowska Fellowships**, der KU ligger som nr. 2 i H-2020 etter University of Oxford.

KU oppgir som hovedgrunn til denne suksessen at enkelte institutter for egen regning arrangerer en såkalt **Masterclass** i god tid før deadline:

*Her bliver udvalgte kandidater inviteret til at deltage og få udvidet hjælp til ansøgningskrivning.
Masterclass har i flere tilfælde givet en tydeligt øget succesrate.
(...) Rekorden tilhører en forsker på Humaniora som forrige år fik 7 individuelle Marie Curie grants i samme ansøgningsrunde. Men hun havde også arrangeret en rigtig god Masterclass»
(personlig kommunikasjon)*

Disse strategiske grepene ved KU kan tjene som en eksemplifisering av en metodikk som også UiB kan søke å utvikle. Rådgivere og forskere som arbeider med H-2020, bør generelt oppmuntres til å se etter operative institusjonelle grep som de universiteter som lykkes best i H-2020 har tatt i bruk, for å se om UiB kan dra nytte av de samme grepene.

4.3 University College London (UCL)

UCL var den institusjon blant universitetene som høstet størst gevinst i H-2020s første budsjettår (2014) med over 55 prosjekter som til sammen omfattet 73,2 millioner euro. Alle fakultetene er representert i denne porteføljen.

Det strategiske arbeidet rettet mot H-2020 ble ledet av UCLs *European Research & Innovation Office* som la mest mulig til rette for forskernes søknader. Michael Browne, lederen for kontoret, har fremhevet at det ble lagt til rette for omfattende tjenester fra det administrative støtteapparatet gjennom hele søknadsprosessen, både på søknadstidspunktet og i implementeringen av prosjektet. Oppmerksomheten ble særlig rettet mot innovasjon og resultater av H-2020-prosjektene. Støtte ble imidlertid bare gitt til et utvalg prosjekter der man mente at sjansene for tildeling var størst.

4.4 KU Leuven

KU Leuven er et forskningsuniversitet som hevder seg i fremste rekke i Europa: Det ble rangert som nummer 13 på Times Higher World University Ranking og ligger på 6. plass av europeiske universiteter innen både FP7 og H-2020.

KU Leuven har mer enn 80 ERC «grantees» og flere hundre Marie Curie «fellows». Rundt 40% av forskerne og stipendiatene kommer fra andre land.

KU Leuven tilbyr kandidater som har oppnådd ERC-bevilgning ved andre institusjoner å toppe denne bevilgningen med 30% av ERC-prosjektets indirekte kostnader som stilles til disposisjon for kandidatens forskningsformål.

4.5 Irland

På nasjonalt plan har Irland hatt bemerkelsesverdig suksess. Landet har utviklet en nasjonal strategi mot H-2020 som beskrives i flere sentrale strategidokumenter: "First Progress Report (June 2014)"; "The Horizon 2020: Sustaining Excellence in University Research and Innovation report (December 2013)" og "The EU Framework Programme for Research and Innovation (2014-2020) – Ireland's Strategy and Target for Participation Report (December 2013)".

SFI- Science Foundation Ireland - koordinerer arbeidet med ulike støtte- og finansieringsordninger og legger også til rette for større samarbeidsprosjekter mellom flere universiteter og mellom universitet og industri for å øke antallet H-2020 -prosjekter med deltakelse fra irske universiteter. Flere forskningssentre har fått status som centers-of-excellence med nasjonale oppgaver å koordinere H-2020 initiativer innenfor sine fagfelt.

Et eksempel på et slikt prosjekt er MARIBE-prosjektet som koordineres av University College Cork:

“MARIBE – Marine Investment for the Blue Economy: Unlocking the potential of our seas with sub-projects in marine renewable energy, aquaculture, marine biotechnology and seabed mining also aiming at facilitating the development of business opportunities.”

5 VEIEN VIDERE FOR UIB

5.1 Grep for å lykkes i H-2020

Grunnforutsetningen for å lykkes i H2020 er at våre miljøer har høy kvalitet og kompetanse tilpasset delprogrammene i H-2020.

Konkurransen i H-2020 er hard og internasjonal; det er følgelig bare de beste miljøene som når opp. Dette gjelder i det alt vesentlige den eksternt finansierte forskningen som helhet. Siden eksterne midler er en nødvendig del av forskningsfinansieringen, og siden eksterne midler oppnås gjennom konkurranse, må vi se hele forskningsfinansieringen – den interne så vel som den eksterne - i sammenheng og som prinsipielt konkurranseutsatt.

Følgende grunnforutsetninger må være tilstede for å lykkes:

- godt lederskap
- langsiktig og strategisk tenkning
- klare prioriteringer
- klare forventninger til våre fremste forskergrupper
- nødvendige ressurser for å kunne realisere prioriteringene.

Prinsippet om at forskning er konkurranseutsatt virksomhet må forankres hos ledere på alle nivåer, og lederne må gis de nødvendige fullmakter slik at de har en realistisk mulighet til å sette prinsippet ut i praksis. Lederne må gjøres kjent med denne forventningen i tilsetningsbrevet, og det må følges opp i den lederutvikling som institusjonen gir.

Videre ser vi at de institusjoner som lykkes,

- satser på bestemte delprogrammer, koblet mot spesielle miljøer som ofte må konkurrere om å få bli med på satsingen; de driver med andre ord aktiv og systematisk prosjektakkvisisjon
- bruker store ressurser på søknadsstøtte og oppfølging for øvrig
- gir kraftige incentiver til de som får prosjekter

5.2 Aktiv og systematisk prosjektakkvisisjon

5.2.1 Kunnskap og analyse

Vi må bygge opp kunnskap om de ulike delprogrammene innen H-2020, slik at vi,

- vet hva som kreves i det enkelte delprogram for å kunne sette opp en realistisk søknad
- kjenner til suksessraten for det enkelte program, slik at vi kan gi miljøene realistiske råd om muligheten for å nå frem med en søknad, eller rådgi om hvilke delprogrammer man bør søke på for å ha en realistisk sjanse til å nå frem
- vet hvor stor bevilgning man kan forvente på et gitt program
- vet hvordan vi kan bruke et delprogram som et første steg mot et annet delprogram, for eksempel hvordan vi kan bruke MSCA som et første steg mot en ERC-søknad
- kjenner til hvordan bedømmelsesprosessen foregår og hvordan panelene tenker

- arbeider for å knytte oss til internasjonale forskernettverk gjennom individuelle forskerkontakter og gjennom faglige organisasjoner

I tillegg er det nødvendig med tilgang til statistikk på og analyser av de parametre som er relevante for å forstå mekanismene i de enkelte delprogrammene. For eksempel er det nødvendig med løpende analyser og statistikk over egne og andres erfaringer i søknadsprosessen for å lære av egen og andres suksess eller mangel på sådan. Særlig viktig er det å analysere løpende hva de institusjoner gjør som lykkes særlig godt.

Forutsetningen for å bygge opp og vedlikeholde kunnskap om H-2020 er at ansvaret for dette er klart definert. Det system av «programansvarlige» rådgivere ved Forskningsadministrativ avdeling (FA) som er i ferd med å etableres – der den enkelte rådgiver har et «totalansvar» for et sett av delprogrammer – er godt egnet til dette. Funksjonen som programansvarlig forutsetter også et nært samarbeid med Forskningsrådets «National Contact Points». Denne funksjonen krever i utgangspunktet ikke økte stillingsressurser. I den grad den trenger å utvides i fremtiden, bør programansvarlig-funksjonen for enkelte mer fagspesifikke delprogrammer kunne legges ut til fakultetene, og enkelte av de delprogrammene der søknaden skal komme fra næringslivet, bør vurderes lagt til Bergen teknologioverføring (BTO). Selv om FA har hovedansvaret for dette arbeidet og har spesialkompetansen, er det selvsagt nødvendig at det er en god «allmennkunnskap» på feltet ved fakulteter og institutter. FA må være ansvarlig for opplæringen.

Forutsetningen for å kunne levere statistikker og analyser er at det finnes en liten, men effektiv analyseenhet. En slik enhet er etablert ved FA, men det må bygges ut et systematisk samarbeid med de enkelte programansvarlige, samt med UiBs sentrale analysegruppe. Denne funksjonen krever ikke økte stillingsressurser.

Denne typen kunnskap er også verdifull når det gjelder å følge opp søknader som ikke hadde suksess i første omgang, med andre ord å kunne rådgi om det er forsøket verd å prøve på ny, eller om man i stedet skal gå mot andre finansieringskilder

5.2.2 Kunnskap om egne fagmiljøer: målrettet kartlegging.

For å kunne utnytte kunnskapen om H-2020 trenger vi å ha god kjennskap til egne miljøer, slik at vi kan målrette søknadene. Dette krever at vi foretar en «målrettet kartlegging» av våre fagmiljøer, det vil si en kartlegging som både går på fagmiljøenes profil i forhold til H-2020s delprogrammer og på deres kvalitet i forhold til suksessraten i de aktuelle programmene. En slik kartlegging vil også være en forutsetning for å vite hvilke fagområder vi ønsker å spille inn mot EU som mulige kandidater for fremtidige delprogrammer. Relevant i denne sammenhengen er at forskere som allerede har hatt suksess i EUs rammeprogram kan ha en større mulighet til å få innvilget prosjekt i H2020 enn nye søkere. Når vi ser på statistikken så langt i H2020, ser vi at av de 32 søknadene som er innvilget, er 38% knyttet til forskere som fikk innvilget prosjekt i FP7.

Det nylig opprettede BOA-teamet kan administrere en slik kartlegging og kan i den sammenheng bruke den kunnskapen teamet har gjennom sitt arbeid med søknadsstøtte, men det gir seg selv at den sentrale delen av arbeidet må utføres av fakultetene og instituttene.

5.3 Støtteapparatet.

Støtteapparatet kan være av to typer,

- et apparat for prosjektakkvisisjon
- et apparat for søknads- og driftsstøtte

Et eksempel på førstnevnte type er den modellen universitetet i KU Leuven har utviklet, en såkalt «knowledge-broker» modell: en modell der man knytter forbindelse mellom eksterne partnere med fokus på industri, og seks KU Leuven forskningssentre som er rettet inn mot hovedområdene i H-2020: Biomedical; Food; NMP; ICT & Security, Transport; Energy, og der høyt kvalifiserte «knowledge brokers» har spesialoppgaver knyttet til å utvikle slike «broer» til næringslivet.

KU Leuven-modellen bør vurderes nærmere. Justert for våre forhold kan den være meget nyttig for å fremme prosjektakkvisisjon generelt, men spesielt kan den være nyttig i forbindelse med oppbyggingen av en næringslivsportefølje (jf nedenfor).

Et eksempel på sistnevnte type er det nylig opprettede BOA-teamet ved UiB, der målsetningen er å samordne og effektivisere forskningsstøtten ved institusjonen. Arbeidet med BOA-teamet bør videreføres og tjenestene justeres når det er nødvendig. I første omgang er det nødvendig med økte ressurser til de felt som hittil ikke er tilstrekkelig utbygd for dette formålet; HR- og kommunikasjonsfeltet, samt UB.

Dersom vi bygger et støtteapparat langs disse linjene, vil det kreve økte ressurser. Økte ressurser kan delvis hentes inn gjennom prosjektene selv, men institusjonen må også være villig til å bruke sine egne, i erkennelse av at det er en investering som vil gi god faglig avkastning. Et sentralt prinsipp må være at støtteapparatet skal være slik innrettet at forskeren skal kunne konsentrere seg om sin forskning, mens støttefunksjonene har spesialkompetanse på sine felt. Holdningen må være at støttefunksjonene er nettopp det: de arbeider **sammen med** forskerne mot et felles mål: å hente inn og drive gode prosjekter.

5.4 Strategi og langsiktighet: reaktiv kontra proaktiv politikk.

I sitt arbeid mot EUs rammeprogrammer har UiB hittil hatt en tendens til å være «reaktiv», det vil si at vi sender søknader til de delprogrammer som til enhver tid lyses ut, men vi prøver i liten grad å påvirke utlysningene i retning av fagfelt eller spesialiteter som passer med vår egen faglige profil. Vi har heller ikke en tilstrekkelig lang planleggingshorisont eller et godt nok internasjonalt nettverk for å kunne etablere strategisk viktige prosjekter.

Dette er et (ressurs)krevende, langsiktig og faglig arbeid og krever at

- vi kjenner til de relevante inngangene til EU-systemet
- er aktive for å få innpass i de komitéer (arbeidsutvalg og andre) som utarbeider arbeidsprogram (såkalte «scope papers»)
- deltar i nettverk, det være seg det enkelte miljøes forskernettverk og/eller nettverk etablert innen EU-systemet (så som JPI-er (Joint Programming Initiatives), Technological Platforms, Flagship Initiatives). Nettverkene driver ikke forskningsfinansiering, men er viktige arenaer for premisslegging og for etablering av forskningskonsortier

- vi bør spesielt arbeide med UiB-innslag i den norske teknologiplattformen JPI OCEANS samt klimanettverket (CLIMATE-KIC) og matnettverket FOOD4FUTURE, der vår kompetanse innen sjømat passer godt inn.

I dette arbeidet må det nylig etablerte Brussel-kontoret brukes aktivt og målrettet, kombinert med bruk av Forskningsrådets kontor, det planlagte Innovasjon Norge kontoret og de regionale norske kontorene i Brussel.

Langsiktig arbeid krever ressurser – personalmessige og rent økonomisk - i tillegg til høy faglig og forskningspolitisk kompetanse. Dette har som konsekvens at det må settes av tilstrekkelige ressurser, blant annet i form av lettelser i det daglige arbeidet, til reiser og opphold i til dels lengre perioder; og ikke minst til faglige presentasjoner av temaer vi mener har relevans for EUs politikktutforming og oppfølging.

5.4.1 Prioriteringer.

UiB kan ikke – og bør ikke – søke på alt; vi må velge hva institusjonen vil satse på. Det gir seg selv at et universitet med UiBs ambisjoner, vil måtte satse på ERC-programmene som er grunnforskningsorientert og kvalitetsbasert: *Starting Grant*, *Consolidator Grant* og *Advanced Grant*. Den «progresjonen» som ligger i disse støtteformene og kravet om utenlandsopphold gjør dem til et godt redskap i karriereutvikling for dyktige yngre forskere. De bør videre sees i sammenheng med *MSCA*-ordningen, der denne brukes som et første steg fram mot *Starting Grant*. I dette arbeidet bør vi også ha som siktemål å bedre kjønnsbalansen: den relative andel av kvinner som i dag får støtte er lav, også sammenlignet med andre europeiske land.

ERC-ordningen er ikke institusjonsbundet, i den forstand at kandidaten selv velger den institusjonen der han/hun vil utføre prosjektet. Det må derfor være et mål å innrette fagmiljøene slik at det blir interessant for kandidater fra andre institusjoner å legge sitt prosjekt hit.

ERC-ordningen er nært forbundet med NFRs SFF-ordning og Toppforsk-program og med støtteordningene gjennom Bergens Forskningsstiftelse (BFS). Det er derfor viktig at våre miljøer ser disse finansieringskildene i sammenheng og utnytter de mulighetene som de til sammen gir, ikke minst for å bygge større grupper/miljøer enn det som er mulig gjennom den enkelte av dem.

H-2020 viser at de universiteter som har god næringslivskontakt har et fortrinn når prosjekter tildeles. UiB er fortsatt svak på samarbeid med næringslivet, og det er viktig at universitetet starter et systematisk arbeid for å bygge slik kontakt. I H2020-prosjekter vil vi til en viss grad kunne trekke på den kontakten våre prosjektpartnere har, men det gir seg selv at i det lange løp må det bygges opp en slik kontakt av UiB selv. Dette er en forutsetning for å kunne utnytte de delprogrammene der målet er å bygge opp et konkurransedyktig næringsliv. Arbeidet med å bygge opp en næringslivsportefølje bør derfor ha høy prioritet. I dette arbeidet bør vi blant annet vurdere å opprette regionale nettverk av den typen som er etablert i Trøndelag, der blant annet Brussel-kontoret, NTNU, SINTEF, NHO og Innovasjon Norge inngår.

Det er i alt 7 delprogrammer under pilaren for samfunnsutfordringer. Disse dekker et mangfold av områder, og det primære her er å utnytte den kompetansen UiB har på et så bredt område som mulig. Det gjøres ikke i dag. Det viktigste redskapet for å få dette til, vil være den foreslåtte

«målrettede» kartleggingen, og den foreslåtte systematiske kunnskapen om H-2020. Det er særlig innen denne «pilaren» at det er mulig å utnytte UiBs profil som breddeuniversitet.

Vi bør vurdere å øke innsatsen for å få status som koordinator. Dette er viktig, ikke minst fordi det gir oss større muligheter til å legge prosjekter opp mot UiB-forskernes primære forskningsfelt og dermed få de øvrige deltagerne i konsortiet til å videreutvikle dette forskningsfeltet, samtidig som det bidrar til å profilere UiB utad som et viktig faglig knutepunkt.

Koordinatorstatus er vanskelig å oppnå og arbeidskrevende å inneha. Erfaringene så langt er i det store og hele at det å være koordinator er så vidt arbeidskrevende og omfatter så mange arbeidsoppgaver som ikke direkte er forskningsrelatert, at koordinator er lite motivert for å ta fatt på et nytt koordinatorprosjekt. Dersom vi mener at det er viktig for UiB å være koordinator, må vi derfor sørge for at oppgavene knyttet til denne funksjonen blir attraktive, det vil si, så forskningsnære som mulig.

5.4.2 Satse på bestemte delprogrammer

UiBs politikk i forhold til EUs rammeprogrammer for forskning har hittil vært at man har oppmuntret til så mange søknader fra så mange forskjellige miljøer som mulig. En alternativ praksis ville være at man valgte ut spesielle programmer og/eller fagmiljøer som man satset spesielt på. Ser vi på de universiteter som lykkes best i H-2020, er det er klar tendens til at institusjoner som har valgt sistnevnte alternativ, jevnt over gjør det bedre i konkurransen om prosjektene enn de som legger førstnevnte praksis til grunn. Denne utviklingen gjør at UiB bør vurdere hvorvidt en omlegging på dette punkt er gunstig eller til og med nødvendig.

Dagens praksis fører til at det sendes flere søknader fra UiB enn det elles ville blitt gjort. Konsekvensen er imidlertid at avslagsprosenten for våre søknader er relativt høy. Selv om dette i seg selv er problematisk, er det også slik at man oftest må sende to eller flere søknader før man når gjennom fordi man simpelthen må lære seg hvordan EUs krav og evalueringsprosedyrer fungerer. Den åpne politikken på dette området gir oss dermed en treningsarena – ikke bare for søknader til EUs programmer – men også til utforming av søknader generelt, ikke minst fordi NFR i stadig høyere grad legger seg på samme krav og prosedyrer som de man finner i H-2020. Dette er så vidt verdifullt at dagens praksis bør videreføres, men det bør vurderes hvorvidt den skal forsterkes med en målrettet satsing mot bestemte programmer, med utgangspunkt i UiBs komparative styrker. På denne måten kan vi få det beste av to verdener.

5.4.3 Incentiver: gulrot og pisk.

Søknader til H-2020 er en forpliktelse som ligger på alle miljøer ved UiB. Skal vi opprettholde høy søknadsaktivitet, må vi ha incentiver som er slik innrettet at,

- de fremmer den faglige virksomheten, i den forstand at det gir forskerne så mye tid som mulig til å drive sin forskning
- de er såpass kraftige at de uten videre fremstår som virkningsfulle
- det stilles klare krav til leveranser som gjenytelse for incentivene.

Incentivene vil naturlig sentrere seg rundt tre hovedtyper:

- økonomisk premiering
- forskningsstøtte
- støtte i driftsfasen

Incentivene må være felles for institusjonen som helhet, ikke slik som i dag der incentivene veksler fra fakultet til fakultet (jf beskrivelsen i styresak 57/15 i styremøte 28.05.2015).

Økonomisk premiering kan ta form av en premiering av **forskere** som har fått et koordinatorprosjekt, jfr ordningen ved Københavns universitet som yter et tilskudd på 1 million kroner til disse. UiBs ordninger for forskere bør minst ligge på samme nivå som i København. I tillegg bør vi fortsette dagens praksis med å tildele PhD- og Post doc-stillinger.

Forskningsstøtte må også innebære at institusjonen sørger for en godt utbygd og kompetent apparat innen prosjektakkvisisjon og innen prosjekt drift (blant annet utvikle en rolle som såkalt «project officer»), økonomi, HR og kommunikasjon. Driftsstøtten kan delvis gis direkte fra sentraladministrasjonen, slik det i dag gjøres innen økonomi, delvis må den gis direkte i miljøet (project officer).

Dersom incentivene er kraftige, må der være klare krav til gjenytelser fra det prosjektet/miljøet som gis incentiver, og incentivene må falle bort dersom gjenytelsene ikke oppfylles. Incentivene må gis for en definert tidsperiode og være klart definert. Incentiver og gjenytelser bør settes opp i en avtale mellom partene. Den sentrale gjenytelsen må være økt prosjektakkvisisjon.

5.4.4 Systematisk tilrettelegging av forskerkarrierer.

Karriereutvikling er ikke bare personalpolitikk, men griper inn i forskningspolitikk i vid forstand. Internasjonal erfaring legger grunnlaget for at forskere kan bygge kompetanse og bli attraktive i samarbeidsprosjekter og nettverk, og for at de kan kvalifisere seg til forskningsstøtteordninger. Institusjoner som systematisk utvikler forskerrollen og rekruttering av forskere, fremstår som attraktive arbeidsgivere og samarbeidspartnere i forskningsprosjekter.

For deltagelse i H-2020 er det stilt krav om implementering av prinsippene i «Den europeiske erklæring om forskere» og «Adferdsregler for rekruttering av forskere» (*Charter and Code*). Implementering av Charter and Code må være en prioritert oppgave for HR-avdelingen.

H-2020-prosjekter er et viktig rekrutterings- og kompetanseutviklingsredskap, og det er våre beste unge forskere som rekrutteres. Unge forskere ansettes på tidsavgrensede kontrakter; fremtiden etter prosjektet er dermed usikker. Det er også slik at flere av våre mest aktive søkere til EUs rammeprogrammer er personer uten fast tilsetting ved UiB.

Det gir seg selv at denne arbeidssituasjonen er lite tilfredsstillende, for personen selv, men også for institusjonen fordi den risikerer å miste gode rekrutter som, når de lykkes, får tilbud om fast stilling eller "tenure track" ved en annen institusjon. Dette har vi allerede erfart. Det er derfor meget viktig at man så raskt som mulig etablerer et system der prosjektansatte kan gis et fastere tilknytningsforhold til UiB enn i dag, og at det lages karriereplaner for disse som for de ordinære stillingene. Dette arbeidet må ha høy prioritet.

PhD-programmene bør inkludere opplæring i hvordan man utarbeider søknader og hvordan man presenterer og profilerer seg som forsker. Post doc-er bør få som del av sitt ansvarsområde å delta i utformingen av søknader fra sin forskergruppe. I dag er det alt for ofte slik at utarbeidelsen skjer av forskergruppens leder, noe som på den ene side begrenser kapasiteten i søknadsutformingen og på den andre siden betyr at Post doc-ene ikke gis tilstrekkelig anledning til å trene seg i en aktivitet som vil sentral i deres videre karriere.

5.5 Prosjektgjennomføring.

Driftsfasen av H2020 prosjekt er den lengste fasen i prosjektsyklusen. Når et prosjekt er blitt bevilget, vil prosjektperioden vare i 2 til 5 år. I denne fasen er det meget viktig at prosjektene blir fulgt riktig opp i forhold til EUs komplekse regelverk; hvis ikke kan dette føre til at kostnader blir underkjent og EUs bevilgning til prosjektet blir redusert; i verste fall man bli utestengt fra å søke på nye utlysninger i en viss periode.

Det er viktig med god administrativ støtte til å gjennomføre prosjektene. Det vil derfor være viktig at det opprettes en funksjon som programansvarlig ved Økonomiavdelingen. Vi ser også at MSCA-prosjektene gir helt spesielle utfordringer i driftsfasen, særlig i forhold til ansettelser og mottak av utenlandske forskere, og HR-avdelingen må ha et særlig ansvar for oppfølging på dette området.

Prosjektavslutningsfasen bør ha særlig fokus. Vi må samle erfaring om prosjektgjennomføringen fra forskere og administrativt ansatte slik at vi kontinuerlig kan forbedre interne forhold og rutiner. Der det er mulig bør vi også videreformidle erfaringer og forslag til forbedringer til EU gjennom de riktige kanaler.

Valutarisikoen i EU-prosjektene er en økonomisk utfordring for prosjekteier (institutt/senter). Denne usikkerheten kan føre til at enkelte miljøer vegrer seg for å søke H-2020 prosjekt. Vi bør derfor se på muligheter for å redusere valutarisikoen for prosjektene, for eksempel ved å opprette et «valutafond» sentralt ved UiB

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 15.03.16
FU-sak: 5/16		Arkivsaknr.:

FU 5/16 Handlingsplaner for oppfølging UiBs strategi

Innledning

Universitetsstyret behandlet i sitt vedtak i sitt møte 11.02.16 plan for oppfølging av strategien 2016-2022 « Hav, Liv Samfunn (sak 5/16). Universitetsstyret gjorde følgende vedtak:

Styret vedtar planen for oppfølging av Strategi 2016 - 2022 og imøteser forslag til handlingsplaner og tiltak slik de er lagt fram i saken. Styret ber om å bli forelagt status for oppfølgingsarbeidet som del av årshjulet for arbeid med budsjettfordeling, meldingene innen forskning, forskerutdanning og utdanning, i årsrapporten og i forbindelse med styreseminaret på høsten.

Handlingsplanene vil stå sentralt i oppfølging av strategien. Vedlagte kopi av saksforelegget til Universitetsstyret omhandler bl.a. tilretteleggende aktiviteter, handlingsplaner og utviklingsprosjekter og gir en oversikt over hvilke tiltak som prioriteres på de ulike områdene.

Avdelingsdirektørens kommentarer

Utarbeidelsen av handlingsplaner angår hele bredden i universitets virksomhet. Saksforelegget til Universitetsstyret gir god innsikt i og oversikt over det omfattende arbeidet for oppfølgingen av UiBs strategi. Handlingsplanene står sentral i oppfølging av strategien og setter konkrete mål for virksomheten. Avdelingsdirektørens har merket seg at oppfølgingsarbeidet vil inngå som en del av årshjulet og omfatter bl.a. meldingene om forskning og forskerutdanning som begge er gjenstand for behandling i Forskningsutvalget.

Tre av handlingsplanene er knyttet til Forskningsutvalgets mandat og saksfelt og vil derfor bli lagt frem for utvalget i forkant av endelig behandling i Universitetsstyret. Dette gjelder handlingsplanene for en sterkere satsing på EUs rammeprogrammer, for internasjonalisering og for forskerutdanning. Av disse tre er handlingsplanen for sterkere satsing på EUs rammeprogrammer allerede lagt frem for utvalget (FU-sak 4).

Saken legges med dette frem for utvalget til orientering og drøfting.



Saksframstilling

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:
5/16

Møtedato:
11.02.2016

Arkivsaksnr:
2014/1649

Universitetet i Bergens strategi 2016 - 2022, "Hav, Liv, Samfunn". Plan for oppfølging.

1 Bakgrunn

Universitetsstyret vedtok Universitetet i Bergens strategi 2016 - 2022 i møte 27. - 28.10, sak 101/15, og behandlet rammer for arbeidet med oppfølging i møte 26.11.15, sak 115/15.

Strategi 2016 - 2022 er utarbeidet gjennom en grundig og involverende prosess i dialog og samspill i universitetssamfunnet og med samfunnet for øvrig på en rekke arenaer.

Den nye strategien er et verdidokument for hele universitetet. Realiseringen av mål og ambisjoner er avhengig av et vedvarende engasjement og eierskap blant alle våre ansatte og studenter. Universitetets strategi 2016 – 2022 skal realiseres gjennom styrets prioriteringer, gjennom ressursfordeling og ledelse, og gjennom en rekke ulike arenaer for dialog, samspill og lederskap.

I januar har rektor presentert hovedlinjene i strategien - og arbeidet som er i gang for oppfølging - i åpne møter ved fakultetene og for randsoneselskapene. Strategien er også lagt fram for Studentparlamentet og det har vært drøftinger i møte med arbeidsutvalget til Studentparlamentet og med styrestudentene. Universitetet vil fortsette dialogen med viktige samarbeidspartnere og samfunnsinstitusjoner for å tydeliggjøre våre ambisjoner og for å hente innspill i arbeidet med realisering av strategien. Så langt i år er det gjennomført møte med Hordaland fylkeskommune, og det planlegges møter på ulike arenaer for å presentere og profilere arbeidet med klyngene. I møtene med eksterne institusjoner vil den samlede kompetansen ved vår institusjon vektlegges særlig.

Strategiske mål 2016 – 2022:

- *UiB skal utvikle flere ledende forskningsmiljøer. Innen 2022 skal alle våre fakultet ha fagmiljøer i verdensklasse og flere fagmiljøer av høy internasjonal standard.*
- *UiB skal utdanne Norges mest attraktive kandidater. Innen 2022 skal 85 prosent av kandidatene ha relevant jobb to år etter fullført utdanning.*
- *UiB skal innen 2022 være en ettertraktet kompetanseinstitusjon som har styrket sine langvarige relasjoner med myndigheter, næringsliv, kulturliv og samfunnsliv.*
- *UiB skal bidra i det offentlige ordskiftet og til den kunnskapsbaserte samfunnsutviklingen gjennom god formidling og dialog med omverdenen. Innen 2022 skal vi være ledende i Norge på digital formidling.*

2 Fakultetenes strategier

Fakultetenes, Universitetsmuseet og Universitetsbibliotekets egne strategidokumenter står sentralt i realiseringen av Strategi 2016 - 2022. Ved noen fakulteter har arbeidet med strategiplaner foregått parallelt med utviklingen av Strategi 2016 - 2022, se lenker til bakgrunnsdokumenter. Status for arbeidet ved fakultetene er som følger:

Det humanistiske fakultet vedtok sin strategi for perioden 2016 - 2022 i møte 24. november 2015.

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet vedtok sin strategi «Dypere innsikt – felles innsats – sterkere innflytelse» for perioden 2016 - 2022 i møte 10. desember 2015.

Det samfunnsvitenskapelige fakultet vedtok sin strategi «Kunnskap som former samfunnet» for perioden 2016 - 2022 i møte 15. desember 2015.

Det medisinsk-odontologiske fakultet vedtok 9. april 2014 en videreføring av strategiplanen "Ny kunnskap for bedre helse" for 2015-2016. Fakultetsledelsen vurderer nå en videreføring av denne, da den samsvarer godt med UiBs overordnede strategi.

Fakultetenes strategier bygger på Strategi 2016 - 2022 og vil danne grunnlag for fakultetenes handlingsplaner, årsplaner, budsjetter og øvrige styringsdokumenter.

Ved *Det psykologiske fakultet* pågår arbeidet med ny strategi basert på Strategi 2016 - 2022. Fakultetsstyret har drøftet de første utkastene til ny plan og arbeidet skal ferdigstilles i løpet av våren 2016.

Det juridiske fakultet vil også utarbeide strategi for perioden 2016 – 2022 i løpet av våren og tar sikte på vedtak i juni.

Universitetsbiblioteket vil vedta ny strategi 2016 – 2022 i møte 4.2.16.

Universitetsmuseet arbeider også med ny strategi 2016 – 2022 og vil ferdigstille arbeidet i løpet av våren 2016.

3 Tilretteleggende aktiviteter, handlingsplaner og utviklingsprosjekter

Gjennom tilretteleggende aktiviteter, planer, prosjekter og tiltak skal Strategi 2016 - 2022 realiseres. Arbeidet vil bli lagt opp med bred deltakelse blant universitetets grupper av ansatte og studenter. Planer, prosjekter og tiltak vil bli drøftet i dialogmøter, i lederfora og i universitetets sentrale utvalg før de legges fram for styret. Styret vil bli forelagt en årlig oppsummering av status for arbeidet med oppfølging og implementering som foreslås lagt til styreseminaret på høsten.

Universitetets planer er i faset ut i påvente av Strategi 2016 - 2022. De nye handlingsplanene skal ha et felles format og tydelig kommunisere tiltak som skal implementeres. Forslag til en felles mal er utviklet og vil bli lagt fram i møtet.

På noen områder er det behov for utvikling av ny policy, og faglige og strategiske vurderinger må legges til grunn for handlingsrettede tiltak. Her vil planprosessen organiseres med faglig ledelse og

med bred deltakelse fra universitetssamfunnet. På andre felt er policy og analysegrunnlag allerede utviklet og vil danne et godt utgangspunkt for utvikling og iverksetting av konkrete tiltak.

På noen områder er universitetets virksomhet også underlagt lovbestemmelser som pålegger et systematisk planarbeid. Her vil de nye planene fra nå av være rullerende og gjenstand for jevnlig revidering.

Finansiering for å nå strategiske mål

«En stabil og forutsigbar økonomi er avgjørende for at strategien skal oppfylles. Etableringen av flere ledende forskningsmiljøer krever både økte ressurser, langsiktige investeringer i infrastruktur, så vel som nødvendige lønns- og driftsmidler. Skal UiB nå målet om å holde høy, internasjonal faglig kvalitet må bidrags- og oppdragsfinansieringen styrkes. Inntekter fra Forskningsrådet og EU er spesielt viktig.»

Følgende tiltak prioriteres:

- Styrets prioritering av universitetets ressurser er avgjørende for å realisere den nye strategien. Grundige budsjettprosesser skal legges til rette for å sikre styrets strategiske handlingsrom. Fordelingen av universitetets ressurser skal skje gjennom åpne prosesser og etter forutsigbare prinsipper. Universitetets budsjettfordelingsmodell er under videreutvikling gjennom Risa II-utvalgets arbeid. Med utgangspunkt i ny modell for finansiering av universiteter og høyskoler vil utvalget gi styret anbefalinger for å videreutvikle universitetets budsjettmodell.
- Langsiktig forvaltning av universitetets ressurser er viktig for å gi grunnlag for vekst og prioriteringer i den faglige virksomheten. Universitetet skal innføre langtidsbudsjett for alle enheter for å innrette ressursene til beste for å løse våre primæroppgaver. Universitetets strategi for anskaffelser skal også revideres for å sikre at våre innkjøp bidrar til god ressursutnyttelse og støtter opp om kjerneoppgavene, jfr. styresak 13/16.
- Universitetets eksternt finansierte virksomhet har stor betydning for å kunne realisere våre strategiske mål. Fortsatt er det et potensial for å øke de eksternt finansierte inntektene fra internasjonale og nasjonale kilder og utnytte et bredere sett av finansieringsmekanismer. Gjennom organisasjonsutviklingsprosjektet og gjennom kartlegginger ved Forskningsadministrativ avdeling er det utviklet gode analyser av universitetets eksternt finansierte prosjekter og vår søknadsprofil. Forskningsavdelingen arbeider i nært samspill med rektoratet om en ny handlingsplan for en sterkere satsing på Horisont 2020. Planen vil gjelde ut Horisont 2020's programperiode og vil bli lagt fram for styret i vårsemesteret.
- Det er etablert et sentraladministrativt BOA-team for å gi et helhetlig tjenestetilbud til fakultetene, og det er utviklet nye kompetansetiltak til støtte for fakultetenes prosjektoppfølgning. Tjenestene skal videreutvikles i tråd med anbefalingene fra organisasjonsutviklingsprosjektet i løpet av 2016.

Tverrfaglighet for å møte samfunnets utfordringer

«Vi vil utrede og etablere gode modeller og incentiver for forskning, forskerutdanning og undervisning på tvers av fakulteter og fag, og bygge videre på tematiske satsinger som gjennom høy faglig kvalitet bidrar til å svare på vår tids store samfunnsutfordringer.»

Følgende tiltak prioriteres:

- Tydeligere organisering av strategiske satsinger gjennom bedre forankring i fakultetene. Fakultetene utgjør grunnpilarene i universitetets faglige virksomhet og faglige aktivitet bør som hovedprinsipp utvikles og følges opp gjennom den faglige linjen i organisasjonen. Universitetsledelsen har som en del av oppfølgingsarbeidet i forhold til strategien hatt en aktiv dialog med fakultetene for å klargjøre rammer for organisering av universitets strategiske satsinger. Dette var blant annet ett hovedtema på møte mellom universitetsledelsen og dekaner i Minneapolis i november 2015. Saken har også vært fulgt opp med drøftinger i flere dekanmøter. På grunnlag av disse drøftingene er det utarbeidet følgende prinsipper for organisering av universitetets strategiske satsinger:
 - Ett fakultet skal ha lederansvar for satsingsområdet
 - Dekanene utgjør styringsgruppen for alle satsingsområdene. Dekanen ved ansvarlig fakultet leder styringsgruppen innenfor sitt satsingsområde
 - Styringsgruppen skal minst ha to møter i året
 - Styringsgruppen rapporterer til Styret ved faste milepæler, som del av oppfølgingen av strategiarbeidet.

En tydelig organisering ved ett ansvarlig fakultet, som også er forankret i en bredt sammensatt styringsgruppe på faglig ledernivå, svarer på de utfordringene som den internasjonale evalueringen pekte på i forhold til kompleksitet og mangel på oversikt i dagens organisering. Den sikrer et tydeligere faglig linjeansvar og knyttet de tverrfaglige satsingene tettere til den etablerte faglige strukturen ved fakultetene. Ressursmessige og organisatoriske spørsmål blir også enklere å håndtere innenfor rammen av ett fakultet, selv om også denne modellen forutsetter forpliktende avtaler om samarbeid mellom fakultetene.

Klynger for kunnskapsmiljøer i verdensklasse

«Å etablere kunnskapsklynger er en av flere arbeidsmetoder for å oppnå UiBs mål om å utvikle fremragende forsknings- og utdanningsmiljøer. Klyngene baseres på tverrfaglig samarbeid for å løse komplekse tema. Klyngene må etableres på områder hvor UiB allerede har høy internasjonal faglig kvalitet, men også der hvor det er muligheter for omfattende samarbeid mellom fagmiljøer internt ved UiB og eksterne partnere i forskningsinstitusjoner, næringsliv, forvaltning og kultur- og samfunnsnivå. Virksomheten må i betydelig grad finansieres gjennom eksterne midler.»

- På samme måte som universitetets strategiske satsinger skal arbeidet med klyngeutvikling forankres ved fakultetene. I etableringsfasen vil det også være viktig med aktiv involvering fra universitetsledelsen, men klyngene representerer først og fremst et mulighetsrom for

fakultetene der fakultetene kan initiere og utvikle klyngekonsepter med utgangspunkt i egne fagmiljøer, samarbeid på tvers av fakultetsgrenser og i dialog med eksterne parter. Det er derfor også viktig å etablere styringsstrukturer som gjør det mulig med god involvering fra eksterne parter i arbeidet med å utvikle klyngene. Det blir også viktig å utvikle samhandling på tvers av klyngene for å kunne realisere felles ambisjoner. Styringsgrupper oppnevnes av universitetsledelsen

«Følgende klynger er under utvikling:

Medieklyngen «Media City Bergen»; Marin forskningsklynge; En kunnskapsklynge for helsefagene, «Helsecampus Årstadvollen»; Klimaforskningsklynge; en kunnskapsklynge for fremtidens energi- og teknologiløsninger; en klynge for middelalderforskning»

- ✓ Media City Bergen er etablert og byggeprosjektet skal ferdigstilles i august 2017. Visjonen til Media City Bergen er å skape et internasjonalt ledende miljø for innovasjon og kunnskapsutvikling innenfor mediefeltet gjennom å samle ulike medie-, teknologi-, utdannings- og forskningsmiljøer i en klynge. Universitetet deltar i prosjektet med den praktiske medieutdanningen ved Institutt for informasjons- og medievitenskap, og med en digitaliserings- og formidlingslab som del av universitetets DigUiB-satsing. BTO har også klart et konsept for inkubatorvirksomhet i klyngen som kan representere en prototype som kan inngå i alle universitetets klyngesatsinger. Universitetet er også sentral i NCE Media og Media Region Bergen som støtter opp under klyngesatsingen. En utvidet styringsgruppe er under etablering med ledelse fra SV-fakultetet og deltakelse fra MN, PSYK, Jus og HF.
- ✓ Helsecampus Årstadvollen har som visjon å bli et internasjonalt kraftsentrum som skal skape innovative helse- og omsorgsløsninger for hele mennesket, ved hjelp av fremragende forskning og utdanning, fullverdige praksisarenaer og tverrfaglig samhandling. Klyngen skal endre helseforskningens innretning for å skape nye, effektive løsninger på lokale og globale utfordringer gjennom helhetlig, tverrdisiplinær forskning og aktiv bruk av teknologi. Den skal sikre kandidater helhetlig teoretisk og praktisk kunnskap, rettet mot lokale så vel som globale helseutfordringer. Klyngen skal også frembringe de relevante og effektive teknologiske og organisatoriske løsningene som etterspørres av leverandører av helse- og omsorgstjenesten lokalt og globalt. En styringsgruppe ledet av UiB og med deltakelse fra Helse Bergen, Bergen kommune og Høgskolen i Bergen arbeider med å konkretisere visjoner og utrede rammer for en helsecampus. Arbeid med å planlegge første byggetrinn er kommet langt og forutsetter riving eller rehabilitering av det gamle odontologibygget. Arbeidet er under prosjektering med ambisjoner om byggestart våren 2017. Det er også under planlegging et byggetrinn 2 på tilgjengelig tomt som vil gi grunnlag for en samlet helsecampus. Gjennom valgt arkitektur og teknologi skal campusen legge til rette for fremtidens arbeidsformer, samhandling, god kommunikasjon og kompetanseutvikling i samsvar med faglige ambisjoner.
- ✓ Marin forskningsklynge har eksistert lenge som Bergen Marine Forskningsklynge. De siste to årene er satsingen blitt revitalisert gjennom en egen strategisk samarbeidsavtale mellom Havforskningsinstituttet og UiB, med ambisjoner om å etablere «Havbyen Bergen» som ledende i Europa. Disse ambisjonene tangerer Regjeringens ambisjoner i marin masterplan om å legge til rette for en marin klynge i Bergen. I februar starter det opp en KVVU-prosess

som har som formål å klargjøre fremtidig lokalisering av Havforskningsinstituttet, NIFES og Fiskeridirektoratet. UiB er aktiv deltaker i denne prosessen sammen med andre partnere i Bergen. Som en del av satsingen på marin klynge har UiB også inngått strategiske samarbeidsavtaler med Nofima og Veterinærinstituttet. Samarbeidsavtalen med NIFES planlegges også revidert i løpet av våren 2016. UiB samarbeider dessuten aktivt med andre partnere i Bergen som Havforskningsinstituttet, Bergen Næringsråd, Business Region Bergen, NCE Seafood Innovation Cluster og Maritimt Forum om å profilere «Havbyen Bergen» og etablere nye møteplasser for å drøfte felles ambisjoner og satsinger for framtidig vekst regionalt og nasjonalt.

- ✓ Energi- og teknologiklynge er under utvikling med det planlagte EnTek-bygget som en forutsetning for å realisere klyngen. Klyngen vil legge grunnlaget for en sterkere samhandling mellom partnere i Science City Bergen, næringslivet og universitetet, rettet mot teknologi og innovasjon. EnTek-bygget er planlagt til 17000m² og skal inneholde eksperimentell infrastruktur og lokalisere relevante fagmiljøer ved UiB, CMR sin samlede virksomhet, forskningsgrupper fra Havforskningsinstituttet og andre partnere. Det gjennomføres nå en arkitektkonkurranse og et skisseprosjekt for bygget. Skisseprosjektet ferdigstilles høsten 2016. Parallelt med dette arbeider styringsgruppen for klyngen med å videreutvikle visjoner og forretningsplan for klyngen. Havforskningsinstituttet inviteres inn som medlem i styringsgruppen for å sikre god forbindelse mellom den marine klyngen og energi- og teknologiklyngen.
- ✓ Klimaforskningsklynge. Bjerknesseneret og Uni Klima samlokaliseres i Geofysen fra 2017. Havforskere fra Havforskningsinstituttet er også tenkt inn som en del av klyngen. Det er også dialog med Nansensenteret om å flytte til Geofysen. Hvis alle miljøene samles vil det utgjøre 180 klimaforskere i en verdensledende klimaforskningsklynge. Det videre arbeid med klyngen må ses i sammenheng med arbeidet med å utvikle klima og energiomstilling som et tredje satsingsområde ved UiB (vise til styresak om opprettelse av nye klimasentre).
- ✓ Middelalderklynge. Middelalderforskningen i Bergen og ved UiB har røtter helt tilbake til opprettelsen av Bergen Museum i 1825. Middelalderen er sentral og konstituerende for Bergens, Vestlandets og Norges historie. Det er nå startet et arbeid for å revitalisere dette fagfeltet. Det humanistiske fakultet har nylig gjennomført en middelalderuke som viste fram det brede og tunge middelalderforskningsmiljøet ved UiB. Arrangementet ga retning for det videre arbeidet med å etablere en middelalderklynge. Mange fagmiljø ved UiB forsker på middelalderen: arkeologer, litteraturvitere, historikere, jurister, språkvitere, kunsthistorikere og andre. En middelalderklynge vil gjøre disse miljøene synligere og styrke grunnlaget for tverrfaglig satsing. Middelalderklyngen skal arbeide for en større utveksling og samarbeid både mellom fagene ved UiB og med eksterne institusjoner og samfunnssektorer, I 2016 vil fakultetet etablere et samlingsorgan for middelalderforskningen og en styringsgruppe med bred representasjon. Fakultetet vil også arbeide for å etablere tverrfaglige undervisningstilbud innen middelalderstudier,
- Det skal vedtas en plan for utvikling og forvaltning av universitetets bygg og campusområder som tydelig bidrar til å realisere universitetets strategiske mål. Universitetets bygningsmasse representerer betydelige ressurser og krever et langsiktig planarbeid og prioriteringer for å kunne realisere ambisjoner om nye bygg og for å utvikle eksisterende bygg slik at de legger

best mulig til rette for våre primæroppgaver. Satsingen på klynger står sentralt i strategien og har i særlig grad realisering av bygg som vesentlige virkemiddel for å realisere faglige ambisjoner. Planen må på en tydelig måte vise koblingen mellom bygg og strategi. Arbeidet skal ledes av viserektor Robert Bjerknes og vil involvere en bredt sammensatt arbeidsgruppe. Eiendomsavdelingen vil være sekretariat for arbeidet. Gruppen vil ha et nært samarbeid med universitetets ulike klyngeprosjekter og representanter for de ulike klyngene vil inngå i arbeidet. Planen skal være klar høsten 2016 og vil gjelde for perioden 2017 – 2022, med årlige oppdateringer

Infrastruktur for banebrytende forskning, utdanning og formidling

«Universitetet skal ha moderne vitenskapelig utstyr, forsknings- og utdanningsfasiliteter, så vel som tjenester fra Universitetsbiblioteket og Universitetsmuseet og forvaltning av de vitenskapelige samlingene. Våre planer og strategier skal inneholde mål og prioriteringer for dette.»

Følgende tiltak prioriteres:

- Universitetets infrastruktur er avgjørende for å opprettholde høy kvalitet i forskning, undervisning, formidling og innovasjon. Som oppfølging av strategiarbeidet vil det bli arbeidet med å sikre god organisering, nødvendige nyinvesteringer og forsvarlig drift. Som ett av flere tiltak skal vedtas en ny handlingsplan for infrastruktur. Til grunn for arbeidet er det i regi av Infrastrukturutvalget satt i gang en grundig kartlegging av tyngre infrastruktur. Planarbeidet vil ledes av viserektor Robert Bjerknes og det vil bli nedsatt en bredt sammensatt arbeidsgruppe med kompetanse fra ulike fagmiljøer. Universitetets infrastrukturutvalg vil gi innspill underveis i arbeidet. Planen vil gjelde for perioden 2018 - 2022.
- Videreutvikle Universitetsmuseets omfattende vitenskapelige samlinger, og styrke tilgjengeligheten for både en interessert offentlighet og et internasjonalt forskningsmiljø. Særlig viktig er fase 2 av museumsprosjektet som omfatter Universitetsmuseets nye naturhistoriske utstillinger og arealer for undervisningstjenester. Det skal innredes slik at det vekker nysgjerrighet, underholder og skaper en sosial, rekreativ arena for møtet mellom UiB og samfunnet omkring. Prosjektet oppnådde finansiering i 2015 og ferdigstilles i 2019.
- Universitetsbiblioteket skal utvikles som et nyskapende studie- og forskningsintegrert bibliotek. De skal sikre tilgang til relevante kunnskapskilder og brukertilpassede tjenester som effektiviserer forskernes og studentenes arbeid, samt formidling av universitetets samlinger, arkiv og vitenskapelige produksjon.
- Samarbeidet mellom Universitetsmuseet og Universitetsbiblioteket skal styrkes for å utvikle fysisk og digital forvaltning, sikre bevaring og formidling av fotografiske samlinger og papirkonservering. En ny samarbeidsavtale skal være klar sommeren 2016.

Kunnskapsformidling og samfunnsdialog

«Økende konkurranse om både studenter og forskningsmidler, nasjonalt og internasjonalt, krever en økende satsing på profilering og synliggjøring: av fag, forskningsresultater, læringsmiljø, studentlivet

og UiBs rolle og betydning for samfunnet rundt. Vi vil vise samfunnsengasjement og -ansvar gjennom aktiv dialog med omverdenen.»

Følgende tiltak prioriteres:

- Gjennom universitetets klyngesatsninger, først med Media City Bergen fra høsten 2017, skal det legges opp til et aktivt samarbeid med eksterne partnere. Klyngesatsingene skal legge grunnlag for nye former for innovativ formidling og samfunnsdialog.
- Det skal vedtas en handlingsplan for kommunikasjon, samfunnskontakt og merkevarebygging. Planen skal ta utgangspunkt i universitetets strategi, kommunikasjonsplattform, og anbefalingene gitt i organisasjonsutviklingsprosjektet. Arbeidet skal ledes av prorektor Anne Lise Fimreite og utføres av en bredt sammensatt plangruppe. Planen skal gjelde for perioden 2016 - 2022, med evaluering og eventuell revidering i 2019. Kommunikasjonsavdelingen vil være sekretariat for arbeidet.
- Nyhetsdekningen og medieoppfølgingen skal rettes mot universitetets strategiske satsinger. Arbeidet med intern kompetanseheving gjennom kommunikasjonskurs og medietrening for ledere og vitenskapelig ansatte skal videreutvikles. Universitetets grafiske profil er justert og universitetets profileringsmaterieell fornyes for å synliggjøre Strategi 2022. Kommunikasjonsavdelingen skal i 2016 videreutvikle sine tjenester og gjennomføre en mål- og organisasjonsgjennomgang for å oppnå en mer funksjonell organisering og styrke satsingen på kommunikasjon.
- Universitetsaulaen skal brukes aktivt som en viktig arena for formidling av forskning og utdanning ved UiB, og som en sentral møteplass mellom universitetsamfunnet og kultur-, samfunns- og næringsliv.
- Universitetets arbeid for å støtte Open Access publisering av vitenskapelige resultater videreføres. Det stimuleres til økt Open Access publisering gjennom avsatte midler og UiB deltar i nasjonalt og internasjonalt arbeidet for å utrede modeller for overgangen til fullstendig Open Access publisering. UiB har signert en «expression of interest» avtale med Max Planck Institute i 2016 som del av et internasjonalt initiativ for å oppnå snarlig overgang til Open Access publisering av vitenskapelige tidsskrift. Viserektor for utdanning, Oddrun Samdal er representert i det departementsoppnevnte utvalget for nasjonale retningslinjer for Open Access publisering.
- Samarbeidet med skoleverket skal styrkes på et overordnet, strategisk nivå, og vil omfatte universitets- og partnerskolesamarbeid, tett samarbeid med rådgivningstjenesten om utdannings- og karriereveiledning av elever, og faglig oppdatering av lærere.
- Rekrutteringen av studenter skal styrkes. Særlig skal det satses på å nå ut til yngre målgrupper nasjonalt, rekruttering av flere internasjonale studenter og flere studenter på høyere grad.
- Det skal arbeides for et utvidet samarbeid med arbeidsliv og arbeidslivsaktører, med god involvering av Karrieresenteret, Kommunikasjonsavdelingen og Studieadministrativ avdeling.

- Alumniarbeidet i 2016 vil gjøre strategien kjent i inn- og utland, med planlagte møteplasser for utveksling av erfaringer og ideer om hvordan UiBs virksomhet kan utvikles.

Digitalisering gir nye muligheter

«Digitalisering og bruk av ny teknologi fremmer innovasjon innen både forskning, utdanning, formidling, forvaltning og administrasjon, og gjør universitets kunnskap og omfattende samlinger tilgjengelig for nye grupper i samfunnet. UiBs nettsider og nettbaserte tjenester for god kommunikasjon med publikum, ansatte og studenter skal videreutvikles. I tillegg skal digitale arbeidsprosesser med høy grad av brukervennlighet og tilgjengelighet frigjøre administrative ressurser til andre formål ved UiB.»

Følgende tiltak prioriteres:

- Det skal vedtas en digitaliseringsstrategi som omfatter universitetets tilrettelegging for bruk av informasjonsteknologi innen undervisning og formidling, forskning og innovasjon samt administrasjon og forvaltning. Strategien skal formulere et målbilde for digitalisering på de nevnte områdene. Dekan Knut Helland ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet leder en prosjektgruppe som er nedsatt med representanter fra fakultetene, studentene og sentraladministrasjonen. Etter oppstart i arbeidet har Kunnskapsdepartementet satt i gang et tilsvarende arbeid som kan legge vesentlige premisser for UiB. Som en følge av dette vil prosjektgruppen bruke noe mer tid for å avstemme strategien om det som skjer på nasjonalt nivå. Styret vil bli forelagt forslag til digitaliseringsstrategi i løpet av høsten 2016.
- Gjennom realisering av DigUiB programmet skal UiB være ledende innen digital læring og formidling i 2017. Alle skriftlige skoleeksamener skal gjennomføres digitalt på studentenes egne maskiner og det skal legges bedre til rette for bruk av alternative vurderingsformer ved UiB. Innen 2017 skal også hele universitetet ha tatt i bruk ny læringsplattform (Canvas), et moderne og fleksibelt nav i et digitalt læringsmiljø for studenter og ansatte. UiB skal også etablere en lærings- og formidlingslab i Media City Bergen, med en infrastruktur og kompetanse som gjør det mulig for UiB å tilby studenter og ansatte morgendagens digitale løsninger for utdanning, forskning og formidling.

Internasjonalt samarbeid - universitetet i verden

«Kunnskap og kompetanse utveksles i økende grad på tvers av landegrensene og internasjonalt samarbeid er preget av økende konkurranse mellom utdannings- og forskningsinstitusjoner og en rekke andre aktører. Forutsetningen for å lykkes i en skjerpet konkurranse, er at undervisningen og forskningen vår har høy kvalitet og at fagmiljøene fremstår som attraktive samarbeidspartnere. Samtidig må UiB bidra til å løse globale utfordringer og sørge for kompetansebygging, selv der forskningen ikke har umiddelbar nytteverdi eller bidrar til å fremme nasjonale interesser.»

Følgende tiltak prioriteres:

- Det skal vedtas ny handlingsplan for internasjonalisering med fokus på bredden i den internasjonale virksomheten. Internasjonalt samarbeid er viktig for å styrke studentutveksling og rekruttering av ansatte på høyt nivå. Det er også avgjørende for utvikling av den eksternt finansierte virksomheten. Plan for arbeid med internasjonalisering vil også innrettes slik at universitetet bidrar til kompetanseutvikling og faglig samarbeid for å løse globale utfordringer. Planen skal utvikles av en arbeidsgruppe med kompetanse fra fagmiljøene og sentraladministrasjonen. Arbeidet vil ledes av viserektor for internasjonalisering Anne Christine Johannessen og vil være klar tidlig høsten 2016. Planen vil gjelde for perioden 2016 – 2022 og være gjenstand for en revisjon midtveis i perioden.
- Tjenestene til inn- og utreisende ansatte og studenter skal styrkes gjennom etablering av et nytt internasjonalt mobilitetscenter lokalisert ved studentsenteret fra høsten 2016. Senteret vil bli utviklet i nært samspill med fakultetene og vil trekke på kompetanse og ressurser fra flere sentraladministrative avdelinger.
- Universitetets representasjonskontorer i utlandet som Brussel og Tokyo skal videreutvikles, og samarbeidet med våre kontaktuniversiteter i Kina skal styrkes.

En nyskapende og funksjonell organisasjon

«Universitetet skal være en god, inspirerende og inkluderende arbeidsplass for våre medarbeidere og studenter. Implementeringen av UiBs strategi krever en velfungerende organisasjon, med effektive og fremtidsrettede administrative og tekniske tjenester tilpasset universitetets oppgaver innenfor forskning, utdanning, formidling og innovasjon.»

Følgende tiltak prioriteres:

- UiB vil utøve aktiv eierstyring av sine forskningsselskaper som oppfølging av sak 110/15 og 138/15. Det er nedsatt en arbeidsgruppe ledet av prorektor og med representasjon fra Uni Research som skal utrede oppfølging av universitetets eierstyring av Uni Research gjennom å utrede to ulike modeller, a) flere virkemidler for samarbeid og b) full fusjon. Arbeidsgruppen har hatt sitt første møte. Universitetsledelsen vil også i forlengelse av denne prosessen også gjennomgå relasjonene til CMR. Styret blir forelagt en orienteringssak om planer for arbeidet i møtet 11.2, jfr. styresak 17/16 og det tas sikte på å fremme en sak for styret i august 2016.
- Det vil bli gjennomført et utviklingsprosjekt for å forenkle tjenester og arbeidsprosesser for å sikre god ressursutnyttelse og prioritering av universitetets kjerneoppgaver, jfr styresak 119/15 og 11/16.
- Som oppfølging av strukturmeldingen er det flere tiltak som følges opp:
 - Utredningen om opprettelse av et kunstnerisk fakultet ved UiB gjennom en eventuell fusjon med Kunst- og designhøgskolen i Bergen ferdigstilles våren 2016. Utredningen, som redegjør for faglige ambisjoner, organisering og ressurser vil bli lagt frem for de to institusjonenes styrer i juni.

- Det pågår samtaler med Høgskolen i Volda om et mulig utvidet samarbeid med UiB. Journalistutdanning, lærerutdanning og språksamlingene står sentralt her, og en avklaring vil etter planen skje før sommeren.
- Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet, Det psykologiske fakultet og Det medisinsk- odontologiske fakultet fortsetter arbeidet med å utvikle samarbeid med Høgskolen i Bergen på utvalgte fagområder innen helse, teknologi og lærerutdanning. Samarbeidet vil omfatte forskning, forskerutdanning og utdanning. Muligheter for samarbeid om administrative tjenester skal også utredes, jfr styresak 132/15.
- Universitetets lederutviklingstiltak for ulike lederroller skal videreutvikles. Programmene skal være universitetsspesifikke, og det skal rettes fokus på styrking av kompetansen til å lede multikulturelle arbeidsmiljø. Det skal også legges til rette for deltakelse i de nasjonale lederutviklingsprogrammene som tilbys.
- Arbeidet med å utvikle god utdanningsledelse for å utvikle kvalitet i utdanningen skal videreføres.
- Universitetet skal til enhver tid drive et systematisk HMS-arbeid for å sikre et stimulerende, godt og forsvarlig arbeidsmiljø, og handlingsplanen skal være rullerende. Det skal vedtas handlingsplan for Helse- miljø- og sikkerhet jfr. styresak 7/16.
- Det skal vedtas handlingsplan for å ivareta ytre miljø. Universitetet har som samfunnsinstitusjon et betydelig ansvar for å sikre at virksomheten drives uten uheldig påvirkning av miljøet gjennom avfallshåndtering og forbruk og har gjennomført vesentlige utslippsreducerende tiltak. Når universitetets transportmidler fornyes skal det velges miljøvennlige løsninger. Handlingsplan for ytre miljø skal utarbeides etter nye føringer som kan forventes etter Parisavtalen. Eiendomsdirektøren vil lede arbeidet og universitetets miljøkoordinator vil være sekretær for arbeidet. Planen vil gjelde for perioden 2016 – 2022.

God rekruttering

«For et universitet er menneskene den viktigste ressursen. Stabilitet og forutsigbarhet i form av trygge stillingsrammer er et viktig i langsiktig strategisk akademisk arbeid. Å få tak i flere gode medarbeidere – både faglige, administrative og tekniske – vil være avgjørende i strategiperioden.»

Følgende tiltak prioriteres:

- I samarbeid med Bergens forskningsstiftelse skal Universitetet i Bergen rekruttere forskere i verdensklasse til Bergen for å skape flere verdensledende forskningsmiljøer i Norge. Universitetet vil ha en aktiv dialog med Bergens forskningsstiftelse for å videreutvikle dagens rekrutteringsprogram for unge forskere, og for å etablere andre virkemidler som kan bidra til å utvikle verdensledende forskningsmiljøer.

- Universitetsledelsen har rettet et betydelig fokus på å møte utfordringene knyttet til midlertidige ansettelse. Universitetsledelsen skal gjennomføre et arbeid for å redusere uønsket midlertidighet i tilsetting i vitenskapelige- og teknisk- administrative stillinger. Innspill er gitt fra fagforeningene og ledergruppene og samarbeidet skal videreføres. Det er utarbeidet et godt analysegrunnlag gjennom universitetets deltakelse i en nasjonal utredning av midlertidighet i Universitets- og høyskolesektoren høsten 2015. Arbeidet skal følges videre opp gjennom fakultetsvise analyser.
- Det skal vedtas handlingsplan for likestilling. Planen skal innrettes mot det utvidede likestillingsbegrepet, hvor mangfold og respekt er sentrale områder. Planarbeidet startet i januar med et seminar der eksterne samarbeidspartnere og ansatte var invitert til å gi sine forventninger til universitetets likestillingsarbeid. Prorektor Anne Lise Fimreite leder arbeidet og viserektor Anne Christine Johannesen deltar i arbeidsgruppen, som for øvrig består av en rekke representanter fra ulike fagmiljøer. Likestillingsutvalget vil gi innspill underveis i arbeidet og HR-avdelingen er sekretariat. Planen vil være klar tidlig i høsten 2016 og skal være en rullerende plan. Handlingsplan for likestilling 2012 -2015 prolangeres i påvente av ny plan.
- Det skal vedtas handlingsplan for forskerutdanning. Som del av Organisasjonsutviklingsprosjektet er universitetets forskerutdanning styrket gjennom en bedre samordning av de sentraladministrative tjenestene. Prosjektet er også fulgt opp gjennom flere delutredninger høsten 2015. Det er etablert et godt grunnlag for å systematisere tiltak i ny handlingsplan. Forskningsadministrativ avdeling koordinerer arbeidet og vil legge fram anbefalinger for det sentrale Forskningsutvalget. Handlingsplanen vil være klar våren 2016 og skal gjelde for perioden 2016 - 2022 med jevnlig oppdateringer.
- Organisasjonsutviklingsprosjektets tiltak for å styrke tjenester, kompetanse og kvalitet i rekrutteringsprosesser til vitenskapelige og teknisk- administrative stillinger vil bli gjennomført. Tiltak skal være ferdigstilt i løpet av 2016.

Et attraktivt læringsmiljø

«Alle fakultetene skal ha mottaksstrategier som gir en god start for studentene både faglig og sosialt. Et attraktivt læringsmiljø krever også den beste undervisningskompetanse blant våre vitenskapelig tilsatte. Læringsmiljøet skal utvikles i sammenheng med satsingen på infrastruktur, der særlig undervisningsrom og studiearealer av god kvalitet prioriteres.»

Følgende tiltak prioriteres:

- Kvalitetsutvikling ved oppretting av studier basert på standarder fra NOKUT og med UiB tilpassede veiledninger.
- Undervisernes pedagogiske kompetanse skal utvikles gjennom styrking av Program for universitetspedagogikk. Den pedagogiske kompetansen skal målrettes med vekt på på studentaktive undervisnings- og arbeidsformer.
- Det skal etableres insentivtiltak for fremragende undervisning.

- Det skal etableres mentorordninger for studentene ved UiB gjennom ulike modeller på fakultetsnivå.
- Det skal utvikles nye læringscentre som integrerer bibliotekets og andre støttetjenester knyttet til fakultetenes læringsmiljø.
- Det skal vedtas handlingsplan for styrking av læringsmiljøet ved Universitetet i Bergen 2016-2019. Handlingsplanen skal være et viktig redskap for å forbedre det fysiske og psykososiale læringsmiljøet ved UiB. LMU har en systematisk oppfølging av handlingsplanen ved at utvalget har en statusgjennomgang av alle tiltakene i handlingsplanen to ganger årlig. Det tas sikte på å legge planen fram for styret i mars 2016.
- Universitetets vedtatte plan for etter- og videreutdanning skal iverksettes, jfr styresak 15/15.

4 Universitetets målstruktur

I tildelingsbrevet for 2016 har Kunnskapsdepartementet fastsatt 4 overordnede langsiktige sektormål universiteter og høyskoler med tilhørende styringsparametere.

Det understrekes at institusjonene innenfor den nasjonale målstrukturen og politiske forventninger og prioriteringer, skal fastsette egne virksomhetsmål og styringsparametere tilpasset institusjonens egenart og profil. En presentasjon av institusjonens planer, inkludert virksomhetsmål og styringsparametere skal gis som en del av institusjonenes årsrapport.

Strategi 2016- 2022 danner grunnlaget for universitetets planarbeid for 2016. På dette grunnlag foreslås justeringer i universitetets virksomhetsmål og styringsparametere. Forslag til endringer presenteres i utkast til universitetets årsrapport for 2015, jfr. styresak 8/16. Tiltakene for oppfølging av universitetets strategi vil der presenteres i henhold til departementets mal for målstyring.

5 Universitetsdirektøren sine kommentarer

Universitetets Strategi 2016 – 2022 setter ambisiøse mål for UiB og gir rammene for utvikling av universitetets virksomhet de neste årene. Universitetsstyret har det øverste ansvaret for universitetets nye strategi, og universitetsledelsen skal sørge for at den følges opp i tråd med styrets overordnede prioriteringer. Styret skal aktivt involveres i prioriteringer og veivalg underveis i arbeidet, for eksempel gjennom årshjul for styresak og styreseminar.

Universitetsdirektøren har oppfølging av strategi som ett av sine viktigste resultat mål. Det er opprettet et eget sekretariat som skal sikre konkretisering og systematisk oppfølging av målene i strategien. I utformingen av denne saken har sekretariatet arbeidet tett med faglig ledelse.

Realisering av universitetets strategi er avhengig av et vedvarende engasjement blant våre ansatte og studenter. Fakultetene utgjør grunnpilarene i universitetets faglige virksomhet og faglige aktivitet bør som hovedprinsipp utvikles og følges opp gjennom den faglige linjen i organisasjonen. Dette gjelder også for utvikling av universitetets strategiske satsinger og klynger som skal ha en tydelig organisering ved ett ansvarlig fakultet.

Arbeidet med å realisere universitetets mål også ses i sammenheng med en langsiktig og strategisk disponering av universitetets ressurser. Oppfølging av langtidsbudsjett og realisering av tiltak for å styrke BOA-virksomheten blir viktig for å sikre de nødvendige ressursmessige rammer for satsing. Samtidig må universitetsledelsen i nær dialog med fakultetene og styret tydeligere prioritere innenfor de strategiske satsingene. Dette vil blant annet skje gjennom handlingsplaner, arealplan og årlig budsjettarbeid. Det blir også viktig å ha stor oppmerksomhet om å utvikle en formålstjenlig organisasjon som effektivt kan støtte opp under arbeidet med å realisere strategien.

Universitetsledelsen vil legge til rette for en bred involvering i arbeidet med implementering. Som det fremgår av denne saken settes det i gang et systematisk arbeid for oppfølging gjennom handlingsplaner, prosjekter og utviklingsarbeid.

Styret vil som oppfølging av denne saken vil styret få presentert egne styresaker om oppfølging av universitetets strategiske satsingsområder og handlingsplaner. Styresak 6/16 om oppfølging av universitetets strategiske satsinger og rammer for organisering av «Globale samfunnsutfordringer» er det første eksempelet på en slik oppfølgingssak.

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 15.03.16
FU-sak: 6/16		Arkivsaknr.:

FU 5/16 UiBs hovedsatsingsområder: marin forskning, utviklingsforskning, klimaforskning

Innledning

Universitetsstyret behandlet i sitt møte 11.02.16 spørsmålet om Organisering av universitetets strategiske satsinger - Rammer for organisering av "Globale samfunnsutfordringer" (sak 6/16). Universitetsstyret gjorde følgende vedtak:

1. Styret vedtar prinsipper for organisering av strategiske satsinger slik de fremkommer i denne saken.
2. Styret beslutter å legge ansvaret for satsingsområdet «Globale samfunnsutfordringer» til Det medisinsk- odontologiske fakultet
3. Styret ber om at en modell der Det medisinsk-odontologiske fakultet gis ansvaret for å koordinere satsingsområdet utredes med bred deltakelse fra universitetets fagmiljøer, med de merknader som kom fram i møtet.

Det skal opprette en prosjektgruppe, og Universitetsstyret ba om at det foretas en ny vurdering av sammensetningen i prosjektgruppen. Saksforelegget til Universitetsstyrets behandling følger vedlagt.

Avdelingsdirektørens kommentarer

Forskningsutvalget har behandlet UiBs strategi ved flere anledninger, bl.a. på møtet 19. mars 2015 der utvalget sluttet seg til hovedlinjene i et utkast som da ble lagt frem. UiBs hovedsatsingsområder er:

- Globale samfunnsutfordringer
- Marin forskning
- Klima- og energiomstilling

Hovedsatsingene er knyttet til fremskutte og prioritert områder i UiBs virksomhet.

Universitetsledelsen har i oppfølgingen av strategien hatt en aktiv dialog med fakultetene for å klargjøre rammer for organisering av universitetets strategiske satsinger og har utarbeidet prinsipper for organisering av UiBs tverrfaglige satsinger, slik det fremgår av vedlagte kopi av saksforelegget til Universitetsstyrets behandling.:

Saken legges saken med dette frem for utvalget til orientering og drøfting.



Saksframstilling

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:
6/16

Møtedato:
11.02.2016

Arkivsaksnr:
2016/1660

Organisering av universitetets strategiske satsinger - Rammer for organisering av "Globale samfunnsutfordringer"

Bakgrunn

I 2014 ble det gjennomført en bred internasjonal evaluering av universitetets to strategiske satsingsområder utviklingsrelatert- og marin forskning, sak 34/14. Evalueringen konkluderte med at universitetets forskning og utdanningsprogrammer holder en høy faglig standard. Samtidig påpekte panelene at det er en svak overordnet organisering og at strukturen er kompleks og til dels uoversiktlig.

Evalueringene var en viktig del av kunnskapsgrunnlaget for strategiarbeidet og for prosessen med å få plass en bedre organisering av universitetets strategiske satsingsområder. Målet har vært en mer tydelig og helhetlig organisering av de satsingsområdene som er vedtatt i forbindelse med universitetets strategi 2016-2020, «Hav, liv, og samfunn»:

- Globale samfunnsutfordringer
- Marin forskning
- Klima- og energiomstilling

Det fremheves også i strategien at UiB skal utrede og etablere gode modeller og incentiver for forskning, forskerutdanning og undervisning på tvers av fakulteter og fag, og bygge videre på tematiske satsinger som gjennom høy faglig kvalitet bidrar til å svare på vår tids store samfunnsutfordringer.

Universitetsledelsen har som en del av oppfølgingsarbeidet i forhold til strategien hatt en aktiv dialog med fakultetene for å klargjøre rammer for organisering av universitetets strategiske satsinger. Dette var blant annet ett hovedtema på møte mellom universitetsledelsen og dekaner i Minneapolis i november 2015. Saken har også vært fulgt opp med drøftinger i flere dekanmøter. På grunnlag av disse drøftingene er det utarbeidet følgende prinsipper for organisering av universitetets tverrfaglige satsinger:

- Ett fakultet skal ha lederansvar for satsingsområdet
- Dekanene utgjør styringsgruppen for alle satsingsområdene. Dekanen ved ansvarlig fakultet leder styringsgruppen innenfor sitt satsingsområde
- Styringsgruppen skal minst ha to møter i året
- Styringsgruppen rapporterer til Styret ved faste milepæler, som del av oppfølgingen av strategiarbeidet, jf. styresak 5/16

Fakultetene utgjør grunnpilarene i universitetets faglige virksomhet og faglige aktivitet bør som hovedprinsipp utvikles og følges opp gjennom den faglige linjen i organisasjonen. En tydelig organisering ved ett ansvarlig fakultet, som også er forankret i en bredt sammensatt styringsgruppe på faglig ledernivå, svarer på de utfordringene som den internasjonale evalueringen pekte på i forhold til kompleksitet og mangel på oversikt i dagens organisering. Den sikrer et tydeligere faglig linjeansvar og knyttet de tverrfaglige satsingene tettere til den etablerte faglige strukturen ved fakultetene. Ressursmessige og

organisatoriske spørsmål blir også enklere å håndtere innenfor rammen av ett fakultet, selv om også denne modellen forutsetter forpliktende avtaler om samarbeid mellom fakultetene.

Med utgangspunkt i prinsippene skissert ovenfor har universitetsledelsen de siste månedene hatt en aktiv dialog med Det samfunnsvitenskapelige fakultet og Det medisinsk-odontologiske fakultet om rammer for organisering av «Globale samfunnsutfordringer». Leder ved UiB Global har også vært løpende orientert om prosessen. I det videre skisseres status for satsingene og forslag til ny organisering basert på innspill fra de relevante fakultetene.

Status for satsingsområdet «Globale samfunnsutfordringer»

Utviklingsrelatert forskning har vært et satsingsområde for universitetet i lang tid. Gjennom mange år og i ulike sammenhenger er organisering, ressursituasjon og dimensjonering av utviklingsrelatert forskning ved universitetet utredet og drøftet. I forbindelse med arbeidet med ny strategi har benevnelsen «Globale samfunnsutfordringer» blitt brukt på satsingen.

«Globale samfunnsutfordringer» har et bredt nedslagsfelt og spenner over en rekke disiplinområder ved UiB. Den internasjonale evalueringen av utviklingsrelatert forskning og utdanning ved UiB viser at fagmiljøene holder fremragende internasjonal standard. Det er faglige tyngdepunkter ved flere av fakultetene, for eksempel representert ved sterke fagmiljø som Senter for internasjonal helse, HEMIL-senteret, sosialantropologi, sammenliknende politikk, geografi og biologi. Innenfor bredden av universitetets fagmiljøer er det registrert om lag 1000 publikasjoner på fagfeltet de siste ti årene. UiB har også et sterkt master- og PhD-utdanningstilbud innen satsingsområdet, med flere internasjonale studieprogrammer som rekrutterer studenter. Evalueringsrapporten anbefaler at UiB opprettholder global og utviklingsrelatert forskning som et strategisk satsingsområde. UiB er godt rustet for videre satsning gjennom solid arbeid ved grunnmiljøer, sterke forskningssentra, flere tverrfaglige sentra og mange samarbeidsprosjekter med partnere i sør.

I 2010 ble UiB Global opprettet som en sentral administrativ enhet med oppgaver knyttet til koordinering og fasilitet av prosjekter. Et samlokalisert ressurscenter med CMI ble også etablert som en møteplass for forskningssamarbeid lokalt, nasjonalt og internasjonalt. UiB Global ble plassert ved Forskningsadministrativ avdeling, men med en faglig leder og et faglig råd knyttet til virksomheten. I påvente av den internasjonale evalueringen ble enheten senere direkte organisert under Universitetsdirektørens kontor. Enheten har i dag om lag 10 administrative årsverk når en også inkluderer «Comparative Research Programme on Poverty» (CROP).

CROP-sekretariatet ble etablert i Bergen i 1993 for å promotere samfunnsvitenskapelig fattigdomsforskning i en global kontekst. CROP er finansiert av UiB og International Social Science Council (ISSC). Partene inngikk en 5-årig avtale i 2009. Avtalen skal evalueres ved utløp av 5-årsperioden. Sekretariatet har en egen «scientific director» og to administrative stillinger.

Universitetsledelsens dialog med fakultetene

Som en del av prosessen med å klargjøre rammer og organisering for «Globale samfunnsutfordringer», har det vært egne møter mellom universitetsledelsen og dekanene ved de respektive fakultetene. Det har også vært egne møter mellom universitetsledelsen, dekaner og øvrige faglige leder ved fakultetene. Basert på disse drøftingene ble det utarbeidet et diskusjonsnotat fra universitetsledelsen som fakultetene har gitt skriftlige

kommentarer til i flere runder. Disse innspillene er oppsummert fra fakultetene i egne notater som følger som vedlegg til denne saken.

Fremtidig organisering har også vært tema i de faste dialogmøtene mellom universitetsledelsen og dekanene.

UiB Global har også på grunnlag av endelige innspill gitt av fakultetene utformet en uttalelse som følger som vedlegg til denne saken.

Forslag til ny organisering

Når det strategiske satsingsområdet videreføres under benevnelsen «Globale samfunnsutfordringer» er det enighet mellom universitetsledelsen og en samlet dekangruppe om at følgende premisser legges til grunn:

- Ett fakultet skal gis det samlede ansvaret for å koordinere arbeidet med å utvikle området globale samfunnsutfordringer på vegne av hele universitetet
- Satsingen skal forankres i et eksisterende fagmiljø eller i en ny enhet
- De administrative ressursene som inngår i UiB Global skal også inngå i ny organisering og bidra til å tilrettelegge for støttefunksjoner for relevante fagmiljø på tvers av fakultetsgrenser
- Det skal også vurderes om sekretariatet for CROP kan inngå i en helhetlig organisering av satsingen på globale samfunnsutfordringer

På grunnlag av premissene skissert ovenfor og drøftinger i dekangruppen anser universitetsledelsen at å tildele et fakultet ansvar for å koordinere globale samfunnsutfordringer gir den mest hensiktsmessige rammer for videre utvikling. Den faglige virksomheten på feltet har sitt tyngdepunkt ved SV og MOF. Både MOF og SV har gjennom skriftlige innspill (se vedlegg) signalisert ønske om å påta seg ansvar for denne strategiske satsningen.

Ved MOF-fakultetet har Institutt for global helse og samfunnsmedisin representert ved Senter for internasjonal helse (SIH) uttrykt interesse for og ønske om å ivareta en slik funksjon. Fakultetet mener at det er nødvendig med en reorganisering av de enhetene som arbeider med forskning og undervisning innen tematikken «Globale samfunnsutfordringer», slik at enhetene lett kan samarbeide med hverandre. Det må etableres et klart og forpliktende samarbeidsklima for denne type arbeid.

SIH ønsker å ha en sentral posisjon i dette arbeidet, og bidra til samarbeid som har et høyt faglig nivå. Vi har en stor faglig tyngde med et Senter for fremragende forskning – CISMAC; en solid vitenskapelig stab bestående av 12 professorer og 15 andre vitenskapelige ansatte; en administrasjon med spesialfelt internasjonale relasjoner; 50 doktorgradskandidater; forskningspartnerskap i 20 land, de fleste afrikanske; fem store prosjekter innen kompetanseheving ved universiteter i sør; publikasjoner i høyt rangerte tidsskrifter; publikasjoner som fører til handling og endring; utdannede studenter som har fått viktige jobber i sine hjemland.

Senteret har i alle år hatt en svært tverrfaglig profil, med en rekke forskjellige profesjoner blant de vitenskapelige ansatte. Senterets retningslinjer har helt fra starten definert senteret som et «tverrfakultært senter», en posisjon SIH ønsker å utvikle.

Senteret understreker viktigheten av å etablere et godt samarbeid mellom alle fakultetene under arbeidet med etablering av en tjenlig organisering av «Forskning på globale samfunnsutfordringer», samtidig som UiB Global inkluderes i prosessen på en måte som både ivaretar og videreutvikler den unike kompetansen som dette miljøet besitter.

Instituttet/senteret har også solid administrativ kompetanse i organisering av tverrfaglig virksomhet som utfyller den kompetanse som i dag finnes ved UiB Global. Dette utgjør gode forutsetninger for å ta et større organisatorisk- og administrativt ansvar for globale samfunnsutfordringer som satsingsområde for universitetet i kommende strategiperiode.

Ved SV-fakultetet har Institutt for sosialantropologi uttrykt interesse for og ønske om å ivareta en slik funksjon. Sammen med faglige tyngdepunkt innen dette feltet ved flere andre institutt ved fakultetet, utgjør Institutt for sosialantropologi et mulig sentrum for tverrfaglig forskning om globale samfunnsutfordringer ved UiB. Ved instituttet utgjør forskning på samfunnsutfordringer i det globale sør omtrent 80% av den faglige aktiviteten. Instituttet har gjennom lang tid hatt stor suksess med å hente inn ekstern finansiering, og i all hovedsak støtter denne finansieringen opp under komparativ forskning om samfunnsutfordringer i det globale sør. Instituttet uttrykker ønske om å fungere som et tverrfaglig kompetansesenter knyttet til globale samfunnsutfordringer. De peker også på at det er aktuelt å involvere en rekke fagmiljø ved fakultetet og andre fakultet som aktive medspillere.

Det foreslås å etablere en forskningsgruppe ved Institutt for sosialantropologi som har et tydelig ansvar for å utvikle dette satsingsområdet. Denne gruppen vil samtidig kunne spille en sentral rolle i satsingsfeltet ved UiB. Det foreslås at forskergruppen skal ha en faglig leder som også skal ha som mandat å utvikle satsingsområdet på vegne av alle interesserte parter ved UiB i samarbeid med eksterne partnere, særlig CMI. For instituttet er det en forutsetning at fakultetsledelse og instituttledere ved SV-fakultetet jobber for at engasjement av faglig leder blir budsjettmessig prioritert. Budsjettmessige konsekvenser forutsetter nærmere avklaring. Den faglige leder foreslås å rapportere til leder på Institutt for sosialantropologi, som igjen rapporterer videre i sin linje til dekan på SV-fakultetet.

For å sikre reell tverrfaglig involvering – både innflytelse og ansvar – mener instituttet det bør utredes på hvilken måte flerfaglighet kan gjenspeiles i de styringssystemer som blir etablert. Det anses også som nødvendig å nedsette et styre. Videre foreslår de at det bør opprettes tverrfaglige forskergrupper der medlemmer i perioder samlokaliseres for å sikre reelt og dypt faglig samspill. Det vil være en sentral oppgave for den faglige leder, med støtte av forskergruppen på instituttet, å etablere og koordinere slike grupper.

Fagmiljøer ved instituttet understreker at de uansett hvilken organisatorisk løsning som velges ønsker å delta aktivt og konstruktivt i tverrfaglig samarbeid om globale samfunnsutfordringer.

Universitetsdirektørens vurdering

Universitetsledelsen har som en del av oppfølgingsarbeidet i forhold til strategien hatt en aktiv dialog med fakultetene for å klargjøre rammer for organisering av universitets strategiske satsinger. Dette har vært et sentralt tema i møter og samlinger i dekangruppen

En sterkere organisering av de strategiske satsingsområdene ved UiB er svært viktig for å realisere ambisjonene i den nye strategien. Samtidig vil etablering av dekangruppen som styringsgruppe for satsingene gi stor ledelsesoppmerksomhet på tvers av fakultetsgrensene.

Det vil også være viktig at styret får systematisk tilbakemelding om status for satsingene som del av oppfølgingen av strategien, slik det er skissert i sak 5/16.

I denne saken er det presentert et forslag til organisering av «Globale samfunnsutfordringer» som er i tråd med disse prinsippene. Det er svært viktig for UiB å svare på vår tids store globale samfunnsutfordringer, slik de blant annet er formulert i FNs utviklingsmål og HelseOmsorg 21, og slik det er knyttet til årsaker og konsekvenser av ulikhet i pågående globale prosesser og lokale forhold. En sterkere organisering er også en forutsetning for på sikt å vurdere muligheten for å utvikle en kunnskapsklynge på feltet.

Universitetsledelsen er av den oppfatning at det både ved SV-fakultetet og MOF-fakultetet er sterke fagmiljø som vil være helt sentrale i universitetets strategiske satsing på feltet. Institutt for sosialantropologi og Senter for internasjonal helse er to eksempler på slike fagmiljøer. Begge miljøene har faglige kvaliteter og et stort nettverk med relevante samarbeidspartnere som vil gjøre dem rustet til å ivareta en koordinerende og ledende rolle i å utvikle dette satsingsområdet.

Etter en samlet vurdering anser universitetsledelsen likevel en plassering av ansvar til Det medisinsk-odontologiske fakultet som den beste løsningen. Følgende vurderinger er lagt til grunn for denne beslutningen:

- En vekting av forholdet mellom tverrfaglig organisering versus disiplinorganisering, der en tydelig tverrfaglig struktur fremstår som mest formålstjenlig for å ivareta satsingen
- En vekting av forholdet mellom en etablert enhet versus en ny organisatorisk løsning, der betydningen av etablerte og velfungerende strukturer er tillagt vekt
- Ressursmessige konsekvenser av forslagene.
- UiB Global sin egen vurdering av hvilken organisering som framstår som mest formålstjenlig

MOF-fakultetet og Institutt for global helse og samfunnsmedisin/Senter for internasjonal helse framstår, med utgangspunkt i punktene ovenfor, som det alternativet som i sterkeste grad vil gi best helhetlig rammer for organisering av tverrfakultær og tverrfaglig forskning, forskning og utdanning innenfor dette strategiske satsningsområdet. UiB Global gir i sin uttalelse også tilslutning til denne løsningen.

Det anbefales derfor at styret gir sin tilslutning til at ansvaret for det strategiske satsingsområdet «Globale samfunnsutfordringer» legges til MOF-fakultetet og at det arbeides videre med å utrede en fremtidig organisering.

Som del av overføringen vil portefølje, oppgaver, bemanning og ressurser gjennomgås for å sikre at det både oppnås en hensiktsmessig integrasjon i instituttets virksomhet og at den nye løsningen ivaretar det institusjonelle ansvaret for å koordinere universitetets satsing på feltet.

Det opprettes en styringsgruppe for å lede arbeidet med omorganisering. Styringsgruppen får følgende sammensetning:

Viserektor Robert Bjerknes
Universitetsdirektør Kjell Bernstrøm

Representanter for tillitsvalgte

Det opprettes en prosjektgruppe med følgende sammensetning:

Dekan Nina Langeland, leder, MOF

Dekan Knut Helland, SV

Dekan Jarle Eid, PSYK

Konst. leder Tore Sætersdal, UiB Global

Leder Bente Elisabeth Moen, Senter for internasjonal helse

Scientific Director Alberto Cimadamore, CROP

Assisterende universitetsdirektør Tore Tungodden er sekretær for styringsgruppe og prosjektgruppe. Prosjektgruppen vil bli supplert med relevante fagpersoner innen feltet.

Styringsgruppen har som mandat å foreslå organisering og rammer for tverrfaglig satsing på globale samfunnsutfordringer med utgangspunkt i forslag fra prosjektgruppen. Forslaget skal legges fram for universitetsstyret til endelig behandling.

Prosjektgruppen får følgende mandat:

- Utrede om det bør utvikles et faglig program for den strategiske satsingen
- Utrede hvordan arbeidet med å koordinere strategisk satsing på globale samfunnsutfordringer kan organiseres innenfor MOF-fakultetet, ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin/Senter for internasjonal helse på en slik måte at det styrker hele universitetet
- Utrede hvordan de tverrfaglige perspektivene best kan ivaretas gitt organisering med ett ansvarlig fakultet.
- Foreslå virkemidler som kan bidra til økt ekstern finansiering og styrket profilering

Overføringen av virksomheten ved UiB Global og eventuelt CROP vil også være en omstilling etter UiBs omstillingsavtale og prosessen vil følge de bestemmelser som følger av denne avtalen. HR-avdelingen vil lede og koordinere overføringen. Arbeidet vil ta utgangspunkt i anbefalinger gitt av styringsgruppen og skje i dialog med tillitsvalgte.

Prosjektgruppen leverer sin innstilling 15.6.2016. Saken blir lagt fram for behandling i universitetsstyret 25.8.2016.

03.02.2016/Tore Tungodden

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 15.03.16
FU-sak: 6/16		Arkivsaknr.:

FU 7/16 UNESCO-chair ved UiB

Etter flere års planlegging er Universitetet i Bergen (UiB) tildelt en UNESCO Chair, et professorat om mennesket, landskapet og livsmiljøet. Stillingen er under utlysning og vil bli lagt til Senter for vitenskapsteori (SVT).

Sentralt i arbeidsfeltet for en UNESCO chair i Bergen står UNESCOs biosfæreprogram “Man & the Biosphere” (MAB-programmet 1971), som handler om bærekraftig bruk av naturressurser og landskap og om framtidsperspektivet for mennesket og livsmiljøet. Forskningsutvalget ble orientert om UNESCOs biosfæreprogram i sitt møte 12.11. 2015 (sak 17/15). Etter initiativ fra Universitetet i Bergen har kommunene i Nordhordland gjort vedtak om å starte prosessen til å kunne bli det første godkjente biosfæreområdet i Norge.

UNESCO-professoratet ved Universitetet i Bergen vil omfatte en hovedstilling – “chair holder” – og mulighet for å kople inn delstillinger fra flere fakultet. I tillegg vil det faglige kollegiet omkring professoratet bestå av delstillinger og stipendiater fra samarbeidende fagmiljøer, knyttet til konkrete prosjekter. UNESCO-professoratet vil ha fokus på bærekraftig utvikling og forvaltning av landskapets økologiske og historiske verdier i et overordnet perspektiv, der klima og miljø er viktige parameter.

Professoratet blir en del av UNESCOs internasjonale nettverk UNITWIN, som omfatter nærmere 800 professorater ved universiteter over hele verden, fordelt på en lang rekke tema. Arbeidsformen legger vekt på tverrfaglige nettverk som gir ny innsikt og ny kunnskap.

Avtalen med UNESCO og utlysningstekst til stillingen er følger vedlagt,

Saken legges saken med dette frem for utvalget til orientering og drøfting.

AGREEMENT

BETWEEN

**THE UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND
CULTURAL ORGANIZATION**

AND

THE UNIVERSITY OF BERGEN

CONCERNING

**THE ESTABLISHMENT OF A UNESCO CHAIR ON
SUSTAINABLE HERITAGE AND ENVIRONMENTAL MANAGEMENT-
NATURE AND CULTURE**

AT

**THE UNIVERSITY OF BERGEN
(NORWAY)**

Agreement

concerning the establishment of a UNESCO Chair on Sustainable Heritage and Environmental Management-Nature and Culture, University of Bergen, Norway

The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (hereinafter referred to as "UNESCO"), 7 Place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France, represented by its Director-General, Ms Irina Bokova,

and

The University of Bergen (hereinafter referred to as "the University"), P.O. Box 7800, 5020 Bergen, Norway, represented by its Rector, Professor Dag Rune Olsen,

Considering that one of the essential factors favouring development in UNESCO's fields of competence is the exchange of experience and knowledge between universities and other higher education institutions;

Convinced that joint work by university teachers, researchers and administrators from regions all over the world will provide important benefits for the entire academic community;

Bearing in mind UNESCO's mission and objectives as set forth in its Constitution, and its role in promoting international inter-university cooperation;

Taking into account the experience of the UNESCO/UNITWIN Chairs Programme as a stimulus for academic mobility and the rapid transfer of knowledge through twinning, networking and other linking arrangements;

Have agreed as follows:

Article 1 The University shall, in cooperation with UNESCO, establish a UNESCO Chair on Sustainable Heritage and Environmental Management-Nature and Culture (hereinafter referred to as "the Chair") at the University of Bergen.

Article 2 The purpose of the Chair shall be to promote an integrated system of research, training, information and documentation on sustainable heritage and environmental management. It will facilitate collaboration between high-level, internationally-recognized researchers and teaching staff of the University and other institutions in Norway, as well as in Europe and North America, in Africa and in other regions of the world.

The specific objectives of this Chair are to:

- develop multidisciplinary training programmes for primary and secondary schools, postgraduate programmes, and short-term programmes on

sustainable heritage and environmental management for professionals and public management bodies, as well as provide training;

- carry out, jointly with partners, multidisciplinary research and disseminate results widely;
- design and implement activities aimed at raising public awareness on sustainable heritage and environmental management;
- serve as a platform for networking and the sharing of knowledge and good practices, notably through the production and dissemination of publications and the organization of annual national, regional and global multidisciplinary seminars;
- promote North-South-South academic cooperation in all the activities of the Chair; and;
- cooperate closely with UNESCO and other programmes and activities, the Man and Biosphere Programme, as well as with the existing UNESCO Chairs working in the fields of sustainable heritage and environmental management.

Article 3 The University, in consultation with UNESCO, shall appoint the Chairholder, who will be selected in accordance with the procedures described in the UNESCO's "Guidelines and Procedures for the UNITWIN/UNESCO Chairs Programme".

Article 4 The Chair shall consist of the Chairholder and the necessary teaching personnel, researchers and students required to carry out the specific training, research and outreach activities of the Chair.

Article 5 The University shall sign a contract with the Chairholder for a fixed period to be determined by the University, giving the Chairholder the same rights and obligations as those of other scholars of the same category at the University. The contract also shall define the Chairholder's salary and benefits, travel expenses, installation grant, housing and medical insurance.

Article 6 The University shall grant the Chairholder the facilities necessary to accomplish his/her academic research and training activities, i.e. the opportunity to organize and promote an integrated system of research, training, information and documentation, and to disseminate the results of research in the field of sustainable heritage and environmental management.

Article 7 The University shall submit to UNESCO a mid-term progress report and a final report on the activities carried out by the Chair and on the financial resources of the Chair. The reports should comply with the UNESCO template. They will be reviewed by UNESCO and will be published on the UNITWIN portal.

Article 8 The University shall arrange for the Chair to participate in UNESCO programmes and activities with a view to strengthening international academic

cooperation. Wherever possible, the University shall arrange for the Chair to engage in the exchange of professors, researchers and students with other universities within the framework of the UNITWIN Programme.

Article 9 Within that framework, the University shall endeavour to associate the Chair with the activities of other Chairs and inter-university networks in the different regions of the world.

Article 10 Subject to the terms of this Agreement, the University shall assume all expenses linked to the implementation of activities undertaken by the Chair.

Article 11 In order to demonstrate its link with UNESCO, the UNESCO Chair is invited to use the composed UNITWIN/UNESCO logo that includes the UNESCO official logo and the UNITWIN logo to the right of the former, under the following conditions:

- The conditions for the use of the logo will be determined by UNESCO and cannot be modified without the prior agreement of the latter; UNESCO shall provide the Chair with a high definition electronic format of the composed logo in compliance with the agreed specifications;
- The logo must be cautiously used with a view to avoiding misinterpretation by the general public, notably concerning the respective status of the Chair, the University and UNESCO, as specified under the provisions of Article 12 of the Agreement; the composed UNITWIN/UNESCO logo shall not, under any circumstances, be used for any commercial purposes, either by the Chair or by the University;
- All promotional and information materials published by the Chair or the University, bearing the composed UNITWIN/UNESCO logo (example: pamphlets and other electronic documents) should bear the disclaimer: *The authors are responsible for the choice and presentation of views contained in this ...and for opinions expressed therein, which are not necessarily those of UNESCO and do not commit the Organization;* and,
- The University will assume full responsibility for any legal consequences stemming from this use.

Article 12 Neither the University nor any member of its staff employed for the implementation of the activities linked to the Chair shall be considered an agent, representative or member of UNESCO's staff, nor shall they enjoy any benefit, immunity, remuneration or reimbursement if not clearly foreseen in this Agreement; moreover, they shall not be authorized to present themselves as being part of UNESCO, or make statements on UNESCO's behalf, or commit UNESCO to any expense of any nature or to any other obligation.

Article 13 The University shall be entirely responsible for taking any measures it deems necessary to insure itself against loss, injury or damage incurred during the implementation of these activities.

Article 14 The present Agreement shall enter into force for a period of 4 (four) years on the date of both signatures having been appended. It may be cancelled by either Party subject to 60 (sixty) days' written notice to the other Party.

Article 15 The University shall request the renewal of the present Agreement before its expiry date. Any renewal of the present Agreement shall be effected by an exchange of letters between the Parties, on condition that the Chair meets its specific objectives as laid out in Article 2, and provides detailed information on activities and budget secured for the period of renewal.

Article 16 UNESCO may decide to not renew the present Agreement, or to close the Chair if the latter fails to submit timely progress reports on its activities; the reports are negatively evaluated; or the Chair's activities do not correspond to UNESCO's strategic priorities.

Article 17 In the event of a dispute, the Parties shall make a good faith effort to settle it amicably. If an amicable settlement cannot be reached, any dispute arising out of or relating to this Agreement shall be settled by a sole arbitrator appointed by mutual agreement or, failing this, by the President of the International Court of Justice at the request of either Party.

In witness whereof, the undersigned, duly authorized to that effect, have signed two copies of the present Agreement in the English language, the two copies being equally authoritative.

For the United Nations Educational,
Scientific and Cultural Organization

For The University of Bergen



Irina Bokova
Director-General

Dag Rune Olsen
Rector

02.10.15
Date:

Date:



Universitetet i Bergen

Senter for vitenskapsteori



Intern utlysning av åremålsstilling "UNESCO Chair"

Bærekraftig kulturarv og miljøforvaltning - natur og kultur ([Sustainable heritage and environmental management-nature and culture](#))

Den som blir tilsett vil bli frikjøpt fra si faste stilling i åremålsperioden. Det blir presisert at kun fast tilsette ved UiB som har vitenskapelig førstestillingskompetanse kan søkje.

Den tilsette i stillinga vil vere ansvarleg for å oppfylle forpliktingane til UiB slik dei er skissert i avtalen underteikna i 2015 av generalsekretæren i UNESCO og rektor ved UiB:

<http://www.uib.no/svt/95863/unesco-professorat-lagt-til-svt>

I tillegg til hovudstillinga, kan det vere aktuelt å kople inn delstillingar frå fleire fagmiljø ved universitetet, men den tilsette i hovudstillinga vil ha det overordna ansvaret for å leie og rapportere frå arbeidet.

UNESCO-chair stillinga gir den tilsette same rettar og plikter som ein kvar professor- eller førsteamanuensisstilling ved Universitetet i Bergen når det gjeld akademisk fridom, tilsettingsrettar, juridiske rettar etc. Stillinga er lagt til Senter for vitenskapsteori, og den tilsette i stillinga vil inngå som del av den vitenskaplege staben ved senteret, og rapportere til senterleiaren. Stillinga er i utgangspunktet ei 100 prosent stilling, men i særlege tilfelle, spesielt knytt til oppstartsperioden, kan det forhandlast om redusert stillingsprosent.

Stillinga er mellombels og vil vare i same periode som avtalen mellom UNESCO og Universitetet i Bergen varer, frå ein avtalt startdato etter oppstartsfasen -tentativt 1. august - og i fire år frå dagen avtalen vart signert. Når denne perioden går mot slutten har Universitetet i Bergen høve til å søke UNESCO om ein ny avtaleperiode.

Følgjande forventningskrav, kvalifikasjonar og relevant erfaring vil bli vurdert:

- Den tilsette i UNESCO chair stillinga skal fremje eit integrert system av forskning, utdanning, formidling og dokumentasjon om bærekraftig kulturarv og miljøforvaltning. Dette vil omfatte tverrfaglig forskning, utvikling av undervisningsopplegg på ulike nivå og utforming og implementering av aktiviteter med sikte på å auke folks bevissthet omkring kulturarv og miljøforvaltning.
- Den tilsette må ha kapasitet til og bør ha erfaring med å fremje samarbeid på regionalt, nasjonalt og internasjonalt nivå, publisering og formidling og organisering av tverrfaglege seminar og konferansar.
- Den tilsette skal samarbeide tett med UNESCO-programma og aktivitetane knytt til desse inkludert «[Man and Biosphere Programme](#)», og med dei andre UNESCO Chair tilsette i relaterte fagfelt.
- Den tilsette skal vere villig og i stand til å hente inn midlar og andre innsatsfaktorar frå privat og offentleg sektor. Evnen til å utvikle ein forskings-, utdannings- og formidlingsportefølje vil vere eit avgjerande kriterium for ei eventuell forlenging av avtalen.
- Den tilsette skal fungere som kontaktperson for alle UNESCO-relaterte saker ved Universitetet i Bergen og skal utvikle regionale nettverk og aktivitetar som utnyttar og skapar godt samspel mellom ulike UNESCO-relaterte aktivitetar.

Søknaden bør vera kortfatta, maks 3-4 sider pluss CV. Søknaden skal skissere søkaren sine planar og idéar for stillinga, samt relevant erfaring.

Du søkjer stillinga via lenka "Søk stillingen".
Søknadsfrist innan 7. mars 2016.

Utfyllande opplysningar om stillinga kan ein få ved å vende seg til:
Professor Peter Haugan, Geofysisk institutt: tlf. 55 58 26 78 eller epost peter.haugan@uib.no

Jobbnorge-ID: 122223, Søknadsfrist: 07.03.2016, Intern ID: 16/2196



UNIVERSITETS- OG HØGSKOLERÅDET

The Norwegian Association of Higher Education Institutions

Nærings-ph.d.-ordningen: Kostnadsberegning og finansiering av veiledning og opphold ved gradsgivende UH-institusjon

Notat fra en nasjonal arbeidsgruppe oppnevnt av UHR

Oslo 2015

Innhold

Sammendrag.....	3
1 Innledning.....	4
1.1 Mandat og oppnevning av arbeidsgruppe	4
1.2 Bakgrunn	5
2 Beregning av kostnader	7
3 Finansiering av kostnader.....	10
3.1 Evne til egenfinansiering.....	10
3.2 Vilje til egenfinansiering	11
3.3 Oppsummering av egenfinansiering.....	12
4 Anbefalinger.....	12
4.1 Kostnader	12
4.2 Finansiering.....	13

Sammendrag

Etter innspill fra Forskningsrådet opprettet UHR i juni 2015 en arbeidsgruppe som skulle se nærmere på beregning av kostnader for veiledning og opphold ved gradsgivende UH-institusjon for nærings-ph.d.-ordningen og tilsvarende ordninger, samt vurdere kostnadsfordeling mellom UH-institusjon og bedrift/enhet.¹ Nærings-ph.d.-prosjekter kan klassifiseres som bidragsforskning, og det er dermed mulig for UH-institusjonen å gå inn med egenfinansiering som kan dekke alle slags kostnader i prosjektene.

Arbeidsgruppen foreslår prinsipper for å beregne UH-institusjonens totale kostnader knyttet til et nærings-ph.d.-prosjekt. Følgende kostnadselementer inngår i beregningene:

- **Veiledningskostnader:** For veiledningskostnader benyttes en norm på gjennomsnittlig 75 timer per år à 12 mnd. i tre år.
- **Eventuelle leiestedskostnader** avhenger av kandidatens behov for å benytte forskningsinfrastruktur. UH-institusjonene har priser for leiesteder beregnet ved hjelp av leiestedsmodellen (se note 8). For noen leiesteder vil det foreligge en «fastpris» per år for ph.d.-kandidater beregnet på gjennomsnittlig bruk og timepris.
- **Indirekte kostnader:** For indirekte kostnader benyttes TDI-modellens IK-sats for tiden kandidaten oppholder seg ved UH-institusjonen, minimum ett års residensplikt, men med mulighet for lengre tid, avhengig av prosjektavtalen. IK-satsen er institusjonsspesifikk, men ligger rundt 400 000 kroner per år (2014). Kostnader knyttet til personal- og økonomiadministrasjon kunne ha vært trukket ut for å gi et mer nøyaktig estimat for nærings-ph.d.-kandidaten, som er ansatt bedriften. Arbeidsgruppen anbefaler imidlertid å forenkle beregningen av indirekte kostnader ved å benytte full IK-sats for tiden kandidaten oppholder seg ved UH-institusjonen, men lar samtidig være å inkludere andre indirekte kostnader som påløper for resten av perioden, knyttet til bibliotekstjenester, administrasjon og disputas.

Arbeidsgruppen har vurdert UH-institusjonenes muligheter til å gå inn med egenfinansiering. Spørsmålet kan ikke besvares generelt. Egenfinansiering vil være gjenstand for forhandling mellom UH-institusjon og bedrift i hvert enkelt prosjekt. Resultatet vil avhenge av begge parters økonomiske handlingsrom. En mulig fordeling av kostnader kan være:

- **Veiledningskostnader** finansieres av UH-institusjon som en del av veileders forskningstid.

¹ Med «tilsvarende ordninger» menes per dags dato offentlig sektor-ph.d.-ordningen. Alle beregninger og anbefalinger i denne rapporten gjelder således for begge ordninger, selv om det ikke presiseres underveis i teksten.

- **Eventuelle leiestedskostnader** finansieres av bedrift.
- **Indirekte kostnader** kan fordeles etter en enkel fordelingsnøkkel (prosentmessig) mellom UH-institusjon og bedrift.

Bedriften dekker alle andre kostnader.

1 Innledning

Etter innspill fra Forskningsrådet ble det i UHRs forskningsutvalg og styre vedtatt å oppnevne en arbeidsgruppe som skulle ta for seg kostnadsberegning og finansiering av veiledning og opphold ved gradsgivende UH-institusjon. I rapportens kapittel 1.1 gjøres det rede for mandatet og sammensetning av arbeidsgruppen, og i kapittel 1.2 omtales nærings-ph.d.-ordningen og bakgrunnen for oppdraget. I kapittel 2 foreslår arbeidsgruppen prinsipper for å beregne UH-institusjonens totale kostnader knyttet til et nærings-ph.d.-prosjekt, og i kapittel 3 vurderer arbeidsgruppen UH-institusjonenes muligheter til å gå inn med egenfinansiering.² Arbeidsgruppens anbefalinger finnes i kapittel 4.

1.1 Mandat og oppnevning av arbeidsgruppe

Arbeidsgruppen som skal beregne kostnader for veiledning og opphold ved gradsgivende UH-institusjon for nærings-ph.d.-kandidater (og kandidater i tilsvarende ordninger), fikk følgende mandat fra UHR:

- Kartlegge institusjonenes samlede kostnader og inntekter knyttet til nærings-ph.d.-ordningen (og tilsvarende ordninger).
- Klarlegge om institusjonene er villige til å gå inn med egeninnsats i prosjektene og hvor stor denne egeninnsatsen i så fall bør være.
- Undersøke om det er grunnlag for å fastsette en standardisert pris eller prisramme som står i rimelig forhold til institusjonens kostnader og finansieringen av ordningen.
- Gi forslag til hva som skal danne grunnlaget for en enhetlig pris eller prisramme.

Arbeidsgruppens deltakere:

- Tor Grande, prodekan for forskning og innovasjon, professor, Institutt for materialteknologi, Fakultet for naturvitenskap og teknologi, NTNU
- Knut Liestøl, instituttleder, professor, Institutt for informatikk, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, UiO

² Vi benytter her begrepet egenfinansiering i stedet for egeninnsats og/eller egenandel. Egenfinansiering kan i utgangspunktet dekke alle slags kostnader i prosjektene, inkl. fast vitenskapelig ansattes tid til veiledning.

- Kirsti Robertsen Aarøen, assisterende avdelingsdirektør, økonomiavdelingen, UiB
- Harry Aas, seniorrådgiver, ledelsens stab, UiA
- Arne Lunde, avdelingsdirektør, Kunnskapsdepartementet
- Steinar Sælid, CTO/direktør og medgrunnlegger, professor emeritus ved NTNU, Prediktor AS
- Lise Våland Sund, seniorrådgiver, Norges forskningsråd
- Lise T. Sagdahl, seniorrådgiver, rektors stab, NTNU
- Rakel Christina Granaas, seniorrådgiver, Universitets- og høgskolerådet

Tor Grande har ledet gruppens arbeid. Lise T. Sagdahl har fungert som medsekretær (rapportskriving), og Rakel Christina Granaas har vært sekretær (tilrettelegging, koordinering, rapportskriving).

Gruppen har hatt tre møter, 8. september, 8. oktober og 12. november, og leverte sine anbefalinger innen fristen (årsskiftet). Rapporten legges fram for UHRs forskningsutvalg, og det foreslås å sende den på høring til UH-institusjoner som er akkreditert for ph.d.-utdanning.

1.2 Bakgrunn

Nærings-ph.d.-ordningen har siden 2008 vært et virkemiddel for å fremme forskning for og i næringslivet, den «legger til rette for at bedrifter kan beholde og øke egen forskerkompetanse og samtidig å bygge og forsterke bånd mellom foretaket og utdanningsinstitusjonen».³ Ordningen skal bidra til at næringslivet forsker mer og samhandler mer med relevante forskningsmiljøer. På den måten øker næringslivets kompetanse og bidrag til å oppnå kvalitet og kunnskapsutvikling i samfunnet. Institusjonene i UH-sektoren får på sin side viktig tilgang til miljøer med spesialkompetanse og mer kontakt med næringslivet. Hvert enkelt ph.d.-prosjekt skal således styrke samarbeidet mellom UH-sektoren og næringslivet, og fra 2014 også mellom UH-sektoren og offentlig sektor da det ble etablert en tilsvarende ordning for offentlig sektor-ph.d.⁴ I resten av denne rapporten bruker vi nærings-ph.d.-ordningen og bedrift som eksempel, men prinsippene kan overføres til tilsvarende ordninger.

Det er bedriften som søker midler gjennom ordningen og inngår kontrakt med Forskningsrådet. Ph.d.-kandidaten er ansatt i bedriften, men det er minimum ett års

³ Meld. St. 18 (2012-2013) *Lange linjer – kunnskap gir muligheter*.

⁴ For mer informasjon om nærings-ph.d.-ordningen:

<http://www.forskningsradet.no/servlet/Satellite?c=Page&pagename=naeringsphd%2FHovedsidemal&cid=1253952592767>;

Informasjon om offentlig sektor-ph.d.-ordningen:

<http://www.forskningsradet.no/servlet/Satellite?c=Page&pagename=offphd%2FHovedsidemal&cid=1253996824479>.

residensplikt ved universitetet eller høgskolen der kandidaten er tatt opp i et ph.d.-program.⁵ Kostnader for dette oppholdet og for veiledning avtales gjennom forhandlinger mellom den gradsgivende UH-institusjonen og bedriften. For at ordningen skal fungere etter intensjonen, må den oppleves som attraktiv både for bedriften og UH-institusjonen.

Nærings-ph.d.-ordningen ble evaluert i 2012.⁶ Erfaringene med ordningen og evalueringen viser at flere faktorer bidrar til å komplisere saksfeltet. Sentralt i denne sammenhengen er at nærings-ph.d.-prosjektene omfattes av reglement om statlige universiteter og høgskolers forpliktende samarbeid, og prosjektene ble klassifisert som oppdragsforskning eller salg ved UH-institusjonene. En konsekvens av dette var at lærestedet ikke hadde mulighet til selv å bestemme om det ville gå inn med egenfinansiering i forhandlinger med bedriften om prisen for opphold ved UH-institusjonen, og for veiledning. Ved innføring av TDI-modellen ble totale kostnader synliggjort og satsene til en del læresteder ble vesentlig høyere, og for bedriftene ble kostnadene oppfattet som svært store. For noen bedrifter står tilskuddet gjennom ordningen ikke i forhold til kostnadene, og gevinsten ved å delta i ordningen kan for enkelte synes å være liten.

Etter innspill til UHR fra Forskningsrådet ble det i UHRs forskningsutvalg og styre vedtatt å anmode Kunnskapsdepartementet om å se nærmere på regelverket, for om mulig likevel å kunne klassifisere nærings-ph.d.-prosjektene som bidragsforskning. Det ble også vedtatt å opprette en nasjonal arbeidsgruppe for å se nærmere på prinsipper for kostnadsberegning for veiledning og opphold ved UH-institusjon, og undersøke muligheten til eventuell samordning for fastsettelse av eventuell egenfinansiering.

I svarbrev fra Kunnskapsdepartementet (datert 25.06.15) blir UHR informert om at regelverket åpner for at nærings-ph.d.-prosjektene kan klassifiseres som bidragsforskning.⁷ Dette er en viktig informasjon til UH-institusjonene og et godt utgangspunkt for den oppnevnte gruppens arbeid.

Det har lenge vært behov for å komme fram til en bedre felles praksis for beregning av kostnadene til veiledning og opphold ved UH-institusjon for nærings-ph.d., både for å gjøre kostnadsforskjellene mellom UH-institusjonene mindre og for å skape større forutsigbarhet for bedriftene. I denne rapporten foreslås det prinsipper for kostnadsberegning, og det gis anbefalinger for eventuell fordeling av kostnader.

⁵ UHRs avtalemal ved opptak:

http://www.uhr.no/documents/Avtale_ved_opptak_til_ph_d_uttanning_210415.pdf

⁶ <http://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/280393>

⁷ Kunnskapsdepartementets arkivreferanse: 15/952-

2 Beregning av kostnader

I dette kapittelet foreslår vi prinsipper for å beregne UH-institusjonens totale kostnader knyttet til et nærings-ph.d.-prosjekt (kulepunkt 1 i mandatet).

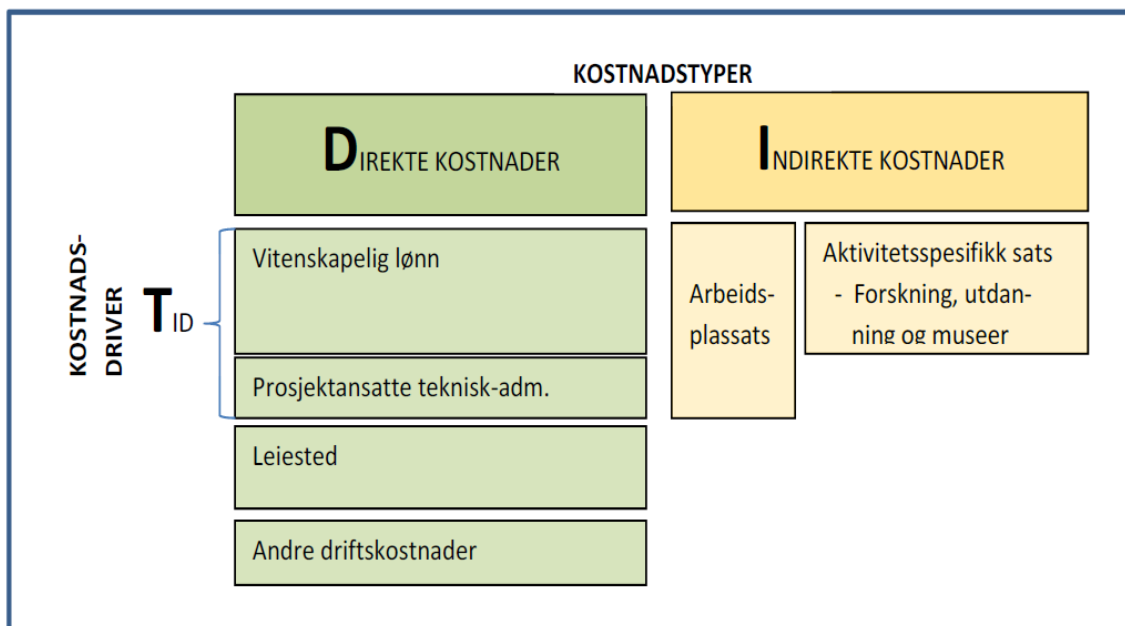
Kunnskapsdepartementet innførte fra og med 2014 TDI-modellen for budsjettering og regnskapsføring av totale kostnader i eksternt finansierte forskningsprosjekter (jf. tildelingsbrev til UH-institusjonene).

Vi tar som utgangspunkt at et prosjekt som har finansiering gjennom nærings-ph.d.-ordningen, er å anse som et bidragsprosjekt som er regulert av Kunnskapsdepartementets regler for bidrags- og oppdragsvirksomhet i rundskriv F-07-13 (*Reglement om statlige universiteter og høyskolars forpliktende samarbeid og erverv av aksjer*). Det betyr at kostnadene i prosjektet beregnes ved hjelp av TDI-modellen, og at UH-institusjonene har anledning til å gå inn med egenfinansiering i prosjektet (jf. neste kapittel).

Figur 1 viser kostnadselementene i TDI-modellen. Modellen skiller mellom direkte og indirekte kostnader. De *direkte kostnadene* er lønn og sosiale kostnader for ansatte, leiestedskostnader (kostnader for bruk av forskningsinfrastruktur)⁸ og andre driftskostnader. Modellen beregner en institusjonsspesifikk sats for *indirekte kostnader* per ansatt ved å ta alle regnskapsførte kostnader til støttetjenester som bibliotek, IT, arbeidsplass, fellesadministrasjon og lokal ledelse/administrasjon, og fordele på ansatte. Modellen skiller mellom vitenskapelig ansatte og teknisk/administrativt ansatte. En ph.d.-kandidat regnes som vitenskapelig ansatt (forsker), og den indirekte kostnaden (IK-sats) er en sum av arbeidsplasssatsen og en aktivitetsspesifikk sats for forskning.

En sammenligning av IK-satsene for institusjoner i sektoren viser noenlunde like satser. I 2014 hadde for eksempel UiB og NTNU begge en IK-sats på 400 000 kr/forskerårsverk. UiO hadde 379 000 kr/forskerårsverk og UiA 385 000.

⁸ Se UHRs leiestedsrapport: http://www.uhr.no/documents/Leiestedsrapport_nasjonal_til_utsending.pdf som gir følgende definisjon: «Med 'leiested' menes laboratorier eller annen felles infrastruktur hvis driftskostnader synliggjøres særskilt og fordeles forholdsmessig mellom de prosjekter og aktiviteter som anvender infrastruktur» (s. 7).



Figur 1: Skisse TDI-modellen

Hvis vi forutsetter at lønn og sosiale kostnader samt «andre driftskostnader» dekkes av ph.d.-kandidatens arbeidsgiver (bedriften/enheten), kan vi beregne de øvrige kostnadene som påløper prosjektet med følgende kostnadselementer:

- **Veiledningskostnader** For veiledningskostnader benytter vi en norm på gjennomsnittlig 75 timer per år à 12 mnd. i tre år. Vi legger til grunn en gjennomsnittlig årslønn for professor,⁹ noe som gir en kostnad per år på om lag 65 000 kroner (2014).
- **Eventuelle leiestedskostnader:** Leiestedskostnadene avhenger av kandidatens behov for å benytte forskningsinfrastruktur. UH-institusjonene har priser for leiesteder beregnet ved hjelp av leiestedsmodellen (som er en del av TDI-modellen, se note 8). For noen leiesteder vil det foreligge en «fastpris» per år for ph.d.-kandidater beregnet på gjennomsnittlig bruk og timepris.¹⁰
- **Indirekte kostnader:** For indirekte kostnader benyttes TDI-modellens IK-sats for tiden kandidaten oppholder seg ved UH-institusjonen, minimum ett års residensplikt, men med mulighet for lengre tid avhengig av prosjektavtalen. IK-satsen er institusjonsspesifikk, men ligger rundt 400 000 kroner per år (2014). Kostnader knyttet til personal- og økonomiadministrasjon kunne ha vært trukket ut for å gi et mer

⁹ Vi legger her til grunn NTNUs gjennomsnitt for stillingskode 1013 Professor, lønnstrinn 78 (2014-sats).

¹⁰ Leiestedskostnader kan i særlige tilfeller komme opp mot 3-400 000 kroner per år for prosjekter med omfattende eksperimentell virksomhet og kostbar forskningsinfrastruktur.

nøyaktig estimat for nærings-ph.d.-kandidaten, som er ansatt bedriften.

Arbeidsgruppen anbefaler imidlertid å forenkle beregningen av indirekte kostnader ved å benytte full IK-sats for tiden kandidaten oppholder seg ved UH-institusjonen, men lar samtidig være å inkludere andre indirekte kostnader som påløper for resten av perioden knyttet til bibliotekstjenester, administrasjon og disputas. I sum gir dette et rimelig riktig estimat av totale indirekte kostnader per prosjekt ved at vi runder litt opp for oppholdet ved UH-institusjonen, og runder litt ned for resten av perioden.

Merk at *finansieringen* av disse kostnadene drøftes i neste kapittel.

Vi viser i tabellen nedenfor et konkret eksempel på kostnader for en nærings-ph.d.-kandidat. Vi har beregnet kostnadene med TDI-sats fra NTNU og med følgende forutsetninger:

- Arbeidsgiver/bedriften dekker personal- og indirekte kostnader i hele perioden (linje 1).
- Arbeidsgiver/bedriften dekker andre driftskostnader som reiser, konferanser, etc. i hele perioden (linje 2).¹¹
- Kandidaten oppholder seg i til sammen ett år (12 måneder) ved UH-institusjonen, og vi regner IK-sats (TDI-modell) for ett år, men ingenting for de to øvrige år når kandidaten oppholder seg i bedriften. Vi har for enkelhets skyld lagt kostnaden til det andre året (den kan selvsagt periodiseres etter avtale) (linje 3).
- Veiledningskostnader er basert på norm (75 t/år), fordelt tilnærmet likt på alle tre år (linje 4).
- Leiestedskostnader er vist som egen linje med et eksempel på «fastpris» på 100 000 kroner/år (linje 6).
- Alle kostnader er justert med 4 % per år.

Som tabellen viser, blir summen av kostnader som UH-institusjonen beregner knapt kr 650 000 per nærings-ph.d.-avtale i dette eksempelet. Med leiestedskostnader på kr 100 000 per år kommer summen på knapt kr 1 mill. per nærings-ph.d.-avtale, sett fra UH-institusjonen.

Bedriftens direkte og indirekte kostnader kommer i tillegg og kan fylles inn i blanke felt i tabellen. Merk at bedriften alltid skal oppgi totale kostnader i søknaden til Forskningsrådet.

¹¹ Dekkes enten direkte eller etter regning fra UH-institusjonen om det er mer hensiktsmessig.

	Kostnadselementer prosjekt	2016	2017	2018	Sum
1	Personal- og indirekte kostnader				
2	Andre driftskostnader (reiser, konferanser, mv.)				
3	IK-sats TDI (indirekte kostnader forskerårsverk)		443 377		443 377
4	Veiledningskostnader	64 000	66 560	69 222	199 782
5	Sum, ekskludert leiestedskostnader	64 000	509 937	69 222	643 159
6	Leiestedskostnader (eksempel "flatrate"/fastpris)	100 000	104 000	108 160	312 160
7	Sum, inkludert leiestedskostnader	164 000	613 937	177 382	955 319

Figur 2: Kostnadselementer for en nærings-ph.d.-kandidat sett fra UH-institusjonen som gir graden.¹²

3 Finansiering av kostnader

Siden et nærings-ph.d.-prosjekt er å anse som et bidragsprosjekt som finansieres med et bidrag fra bedriften, står UH-institusjonene etter regelverket fritt til å gå inn med egenfinansiering.¹³ Vi ser i dette kapitlet kun på fordeling av kostnader mellom UH-institusjon og bedrift. (Bedriften får tilskudd fra Forskningsrådet, jf. kapittel 1.)

Spørsmålet om UH-institusjonene er villige til å gå inn med egenfinansiering i prosjektene (kulepunkt 2 i mandatet), kan ikke besvares generelt. Vi vil i dette avsnittet belyse faktorer som påvirker både evne og vilje til å gå inn med egenfinansiering, og antyde hvilke av kostnadselementene i kapittel 2 som *kan* være gjenstand for forhandling med bedriften.

3.1 Evne til egenfinansiering

Avtaler mellom UH-institusjonen og bedriften om et nærings-ph.d.-prosjekt, inngås normalt i den enheten der forskningen utføres, det vil si på instituttnivå eller fakultetsnivå. UH-institusjonens handlingsrom for å gå inn med egenfinansiering varierer betydelig, både mellom UH-institusjoner og mellom enhetene innenfor en UH-institusjon. Enheter med betydelig eksterntfinansiert forskningsaktivitet er ikke ukjent med egenfinansiering av en større eller mindre andel av prosjektkostnadene. Etter innføring av TDI-modellen har

¹² Bedriftens kostnader kan fylles inn i blanke felt for å vise totale kostnader for prosjektet.

¹³ Rundskriv F-07-13.

imidlertid bevisstheten om kostnadene økt. Kostnader til lønn, indirekte kostnader og leiestedskostnader som tidligere ofte var skjulte kostnader i eksterne prosjekter, blir nå synliggjort i både budsjett og regnskap. Ved flere UH-institusjoner fremstår derfor prosjektene som dyrere enn før innføring av totalkostnadsprinsippet.

TDI-modellen gir i seg selv ingen føringer for egenfinansieringen, men synliggjøring av totale kostnader kan føre til økt press på prosjektledere til å få dekket mest mulig av kostnadene, slik at prosjektene ikke tærer på enhetens grunnbevilgning.

Det er verd å merke seg at TDI-modellen synliggjør kostnader som oppstår på mange steder/nivåer i UH-institusjonen. Det lokale handlingsrommet varierer på grunn av ulike budsjettfordelingsmodeller og ulik praksis for internfakturering. I de tilfeller der det er aktuelt å gå inn med egenfinansiering av indirekte kostnader, anbefaler arbeidsgruppen at fordelingen mellom UH-institusjon og bedrift skjer med en enkel fordelingsnøkkel (prosentmessig), *ikke* ved å finregne på hvilke kostnadselementer i IK-satsen som skal dekkes av den enkelte part.

Noen UH-institusjoner har, i tillegg til handlingsrom knyttet til indirekte kostnader, også belønningsmekanismer (insentiver) for eksterntfinansiert virksomhet i sine fordelingsmodeller. Dette gir større lokalt handlingsrom for enheter med mye eksterntfinansiert aktivitet.

For stillinger med betydelig forskningstid, vil veiledningstid ofte regnes som en del av den ansattes forskningstid. Det betyr at for noen UH-institusjoner, som de eldste universitetene, vil veiledningskostnader relativt enkelt kunne inngå i egenfinansieringen.

Leiestedskostnadene kan også inneholde kostnadselementer som ikke belastes enhetene direkte.

Budsjettfordelingsmodeller ved UH-institusjonene og den økonomiske situasjonen ved enhetene varierer imidlertid så mye at det ikke er mulig å si noe entydig om størrelsen på et eventuelt handlingsrom, og dermed om UH-institusjonens evne til å gå inn med egenfinansiering i et nærings-ph.d.-prosjekt.

3.2 Vilje til egenfinansiering

Belønningsmekanismer og insentiver i fordelingsmodeller for fullførte doktorgrader og publiseringspoeng fungerer ofte som motivasjon for enhetene ved UH-institusjonen til å opprette så mange nærings-ph.d.-avtaler som mulig, innenfor de totale økonomiske rammene. Viljen til å gå inn med egenfinansiering vil ofte avhenge av prosjektets faglige innhold. Det er vanligvis enklere å gå inn med egenfinansiering i prosjekter som sammenfaller med enhetens faglige strategi og satsinger, enn i prosjekter som er faglig interessante, men mer perifere i forhold til strategien. Gevinster i form av potensial for økt forskningsaktivitet, mer publisering og nye, interessante problemstillinger, vil ofte veie tungt i vurderingen av egenfinansiering. Mulighetene i prosjektet for å få nye kontakter i næringslivet som på sikt kan føre til nye

partnere i prosjekter og/eller nye prosjekter, kan også påvirke viljen til egenfinansiering. Hvem som tar initiativ til prosjektet, kan også spille inn i vurderingen.

3.3 Oppsummering av egenfinansiering

Egenfinansiering vil være gjenstand for forhandling mellom UH-institusjon og bedrift i hvert enkelt prosjekt. Resultatet vil avhenge av begge parter økonomiske handlingsrom. En mulig fordeling av kostnader kan være:

- **Veiledningskostnader** finansieres av UH-institusjon som en del av veileders forskningstid.
- **Eventuelle leiestedskostnader** finansieres av bedrift.
- **Indirekte kostnader** kan fordeles etter en enkel fordelingsnøkkel (prosentmessig) mellom UH-institusjon og bedrift.

Som det fremgår av kapittel 2 og drøftingen av egenfinansiering ovenfor, er det ikke grunnlag for å fastsette en standardisert pris eller prisramme som står i rimelig forhold til UH-institusjonens kostnader og finansieringen av ordningen (jf. kulepunkt 3 og 4 i mandatet). I stedet har arbeidsgruppen forenklet beregningen av kostnader ved å foreslå at veiledningsomfanget normeres til 75 timer per år og at TDI-modellen legges til grunn for beregning av indirekte kostnader for den tiden kandidaten oppholder seg ved UH-institusjonen (IK-sats per år à 12 mnd.). Leiestedskostnadene beregnes ved hjelp av leiestedsmodellen.

4 Anbefalinger

Nærings-ph.d.-prosjekter er å anse som bidragsprosjekter som finansieres med et bidrag fra bedriften. Arbeidsgruppens mandat er på dette grunnlag fulgt opp med tanke på å få ordningen til å fungere best mulig, slik at bedriften får bedre grunnlag for økt kvalitet og kunnskapsutvikling, UH-institusjonen får viktig faglig samarbeid på tvers av sektorgrenser, og gjennom samarbeidet oppfylles et viktig samfunnsoppdrag.

4.1 Kostnader

Arbeidsgruppen har kommet fram til følgende beregningsmetode for kostnader i prosjektet:

- Kostnader for veiledning beregnes ut fra et normert omfang på 75 timer per år à 12 mnd.
- TDI-modellen legges til grunn for beregning av UH-institusjonens indirekte kostnader, og IK-satsen regnes for tiden kandidaten skal oppholde seg ved UH-institusjonen (minimum ett års residensplikt (12 mnd.)).
- Leiestedskostnadene avhenger av kandidatens behov for å benytte forskningsinfrastruktur.

- Bedriften dekker alle andre kostnader selv (personal, indirekte kostnader for bedriften og andre driftskostnader).

4.2 Finansiering

Arbeidsgruppen har kommet fram til følgende anbefaling for fordeling av kostnader mellom UH-institusjon og bedrift:

- UH-institusjonene kan ifølge regelverket gå inn med egenfinansiering i bidragsprosjekter, inkludert nærings-ph.d.-prosjekter og prosjekter i tilsvarende ordninger.
- Egenfinansiering vil være gjenstand for forhandling mellom UH-institusjon og bedrift i hvert enkelt prosjekt. Resultatet vil avhenge av begge parters økonomiske handlingsrom. En mulig fordeling av kostnader kan være:
 - **Veiledningskostnader** finansieres av UH-institusjon som en del av veileders forskningstid.
 - **Eventuelle leiestedskostnader** finansieres av bedrift.
 - **Indirekte kostnader** kan fordeles etter en enkel fordelingsnøkkel (prosentmessig) mellom UH-institusjon og bedrift.



Kunnskapsdepartementet

Att. Erik Øverland

Postmottak@kd.dep.no

Erik.overland@kd.dep.no

Deres ref

Vår ref

2015/13420-MAHO

Dato

07.03.2016

Høring - Evaluering av virkemiddelapparatet for kommersialisering av offentlig finansiert forskning

Universitetet i Bergen (UiB) viser til brev fra Kunnskapsdepartementet av 18. desember 2015 hvor NIFUs rapport om virkemiddelapparatet for kommersialisering av offentlig finansiert forskning ble sendt ut på høring sammen med oppfølgingsspørsmål fra departementet. Vi takker for utsatt frist og sender her våre kommentarer til rapporten og svar på departementets spørsmål.

UiB har nylig vedtatt en ny strategi for perioden 2016-2022 der flere strategiske mål er relevant for temaet kommersialisering av offentlig forskning: I det videre arbeid med oppfølging av strategien blir det viktig å integrere innovasjon enda tydeligere i universitetets samlede samfunnsoppdrag.

UiB vil samtidig understreke betydningen av Produktivitetskommisjonens andre rapport som påviser at forskning, innovasjon og næringsdynamikken i Norge er på et lavere nivå enn det inntekter og forbruk tilsier når vi sammenligner med andre land. UiB støtter kommisjonens anbefalinger om å prioritere en forbedring av den «store» innovasjonspolitikken, og viser særlig til tiltakene for vitenskapelig kvalitet, styrket faglig strategisk ledelse ved forskningsinstitusjonene, bedre samarbeid mellom forskning og næringsliv og økt dynamikk i instituttsektoren. UiB vil særlig understreke at de viktigste formene for kunnskapsoverføring fra universitetet og akademiske institusjoner til samfunnet, går gjennom utdanning og forskerutdanning av dyktige og kompetente kandidater

I det følgende gis det svar på spørsmål som departementet ønsker å få belyst:

Hvorvidt kan de anbefalingene som er skissert i rapporten bidra til at UiB sikrer et sterkt og tett samspill med samfunnet, både globalt, nasjonalt og lokalt, samt utviklingen av klynger for nyskapende forskning, utdanning og innovasjon?

Innovasjon er et sentralt element i UiBs strategiske tverrfaglige marine satsing, globale samfunnsutfordringer, og klima og energiomstilling. I oppfølgingen av ny strategi ser vi på områder der koblinger mellom forskningsaktivitet, utdanning, innovasjon, nyskaping og regional utvikling gir både vitenskapelig og samfunnsmessig merverdi.

Denne kobling er særlig fremtreden innen UiBs klyngesatsinger. Klyngene gir et mulighetsrom for forsknings- og utdanningsmiljøene til å utvikle samarbeid på tvers av fagmiljø og i dialog med eksterne parter. Målet er, ved siden av vitenskapelig kvalitet, at klyngesatsingene skal kunne gi kunnskapsoverføring, bidra til regionens innovasjonsevne og trekke til seg kunnskapsbedrifter og talenter fra hele verden.

UiB har flere klynger under utvikling, blant annet «Media City Bergen»; Marin forskningsklynge; «Helsecampus Årstadvollen», klimaklynge og klynge for fremtidens energi- og teknologiløsninger. Planene om å etablere et Greenhouse for gründere og nyetablerte virksomheter i tidlig vekstfase er et eksempel på systematisk satsing på innovasjon og kommersialisering ved «Media City Bergen». Målet er å få til et åpent, lavterskel innovasjonsmiljø der det drives med inkubasjonsprosesser i umiddelbar nærhet til bedrifter, utdannings-/FoU-institusjon og klyngeorganisasjon. Det skal etableres en inkubatormodell der BTO/Nyskapingsparken Inkubator eier og driver Greenhouse. Inkubatoren vil inngå et langsiktig forpliktende samarbeid med klyngeaktørene og kan utgjøre en prototype for hvordan arbeid med innovasjon skal inngå som en integrert del av universitetets klynger.

NIFUs rapport peker på en rekke momenter som vil styrke UiBs satsing på klynger. For universitetets arbeid med å bygge kunnskapsklynger skal følgende punkter inkluderes:

- UiB skal øke satsing på entreprenørskapsrettede tiltak ved å bygge entreprenørskapskultur ved institusjonene og å kople studentrettede tiltak til arbeidet med kommersialisering.
- Organisere entreprenørskapstilbudet i sammenheng med det øvrige arbeidet med kommersialisering ved institusjonen.
- UiB vil inngå samarbeid med regionale aktører med målsetting om å gjøre tilgjengelig ressurser til kommersialiseringsprosjekter, slik som tidlig fase risikokapital, proof of-concept finansiering og nettverk med næringslivsaktører som kan bidra med kompetanse.
- Arbeide for økt tilgang til tidligfasefinansiering av kunnskapsbaserte oppstartsselskap gjennom aktivt å delta i *FORNY2020*. Forskningsbasert nyskaping har ofte utspring i møter mellom forskere i de akademiske miljøene og ulike aktører i næringslivet. Ved UiB ønsker vi derfor å bidra til «innovative møteplasser», d.v.s. samlokalisering av akademiske miljøer og næringslivspartnere, enten gjennom SFI, fysiske kompetanseklynger eller andre arenaer der de ulike aktørene blir eksponert for hverandres ideer, tanker og utfordringer. Slike møteplasser bør også omfatte finans/investor-miljøer.

På hvilken måte kan disse anbefalingene være med på å videreutvikle Bergen Teknologioverføring (BTO) som universitetets instrument i kommersialisering av nye ideer til beste for enkeltindivider, samfunn og næringsliv?

Dagens TTO-system fremstår som vesentlig mer effektivt, profesjonalisert og med større kapasitet enn tidligere. Kommersialiseringsarbeidet skal forankres tydelig i universitetenes strategier og ledelse. Det er i denne sammenheng særlig viktig å videreutvikle vår samhandling med BTO. UiB vil prioritere å styrke bestillerkompetansen og tydeliggjøre ansvar på ledelsesnivå slik at vi i enda større grad kan utvikle BTO som universitetets

instrument for kommersialisering. Anbefalingene i rapporten kan være med på å videreutvikle BTO på følgende måte:

- Innovasjonsinnsatsen ved UiB rettes oftest mot patenter og produktinnovasjon, men innovasjonsbegrepet rommer flere ulike aktiviteter og muligheter. UiB vil systematisk arbeide for at BTO i større grad enn i dag skal innrette sin virksomhet for vekst innen tjenesteinnovasjon.
- Samarbeide med BTO rundt inkubatorvirksomhet, nyskapingparker, Greenhouse og der det satses spesielt på å styrke studentenes rolle i innovasjon, kommersialisering og entreprenørskap.
- I videreutviklingen av BTO vil rapportens innspill og anbefalinger bli drøftet videre i de jevnlig dialog- og oppfølgingsmøtene mellom universitetsledelsen og BTO. UiB vil særlig prioritere samarbeidet mellom BTO og våre forskningsadministrative ressurser slik at våre organisasjoner jobber målrettet for å styrke oss på akse SFI, innovasjon og kommersialisering

Er det forhold beskrevet i rapporten som kan bidra til at UiB i større grad integrerer innovasjons- og kommersialiseringsperspektiver i studier og forskning?

UiB slutter seg til rapportens anbefalinger om behovet for å utvikle en tydelig rollefordeling i de lokale kommersialiseringsmiljøene. For å bedre nyttiggjøre oss av tilgjengelige nasjonale og regionale virkemiddel vil UiB sammen med våre samarbeidspartnere aktivt søke muligheter for nye insentivmekanismer. UiB vil særlig trekke fram arbeidet med å utvikle tverrfaglige emner innen innovasjon og entreprenørskap i samarbeid med Høgskolen i Bergen og BTO.

- En arbeidsgruppe skal i løpet av våren levere forslag til innholdet i de tverrfaglige emnene. I dette arbeidet samarbeider vi også med Start UiB, del av Start Norge, for å sikre at vi integrerer og støtter opp under studentenes egne initiativ til å bygge kompetanse innen nyskaping og entreprenørskap.
- UiB utvikler i tillegg ordninger med praksiserfaringer i flere av våre disiplinbaserte utdanninger, noe som legger grunnlag for økt innovasjonskompetanse hos våre studenter ved at de erfarer hvordan deres utdanning kan brukes i arbeidslivet.

UH-institusjonenes rammebetingelser

Rammebetingelsene har stor betydning for i hvilken grad arbeid med kommersialisering blir vektlagt av UH-institusjonene. Er det noe i UiBs rammebetingelser som bør sees nærmere på? Hvilke evt. flaskehals ser UiB på dette området?

UiB ser det som svært positivt at departementet gjennomgår sektorens rammebetingelser og inviterer til dialog om hvordan vilkår og insentiver kan utvikles for legge til rette for økt kommersialisering og næringslivssamarbeid. Departementet påvirker hvordan universitetet ivaretar sitt lovpålagte kommersialiseringsansvar gjennom signaler i tildelingsbrev og annen styringsdialog. Det bør klargjøres ytterligere fra departementets side hvilke resultater de forventer fra dette arbeidet. Et første steg vil være å legge til rette for en mer enhetlig innrapportering av institusjonenes arbeid med kommersialisering. UiB vil særlig understreke behovet for:

- Å utvikle nasjonale indikatorer
- Å rydde opp i uklarheter knyttet til gruppeuntaket for TTO-enes virksomhet under EØS-reglene.

UH-institusjonenes strategier og ansvar

Teknologioverføring og kommersialisering er allerede en sentral del av UiBs strategi, men det er også nødvendig med handling og tiltak på fakultetene, instituttene og i fagmiljøene. Hvordan møter UiB mer spesifikt denne utfordringen?

Universitetets strategiske satsinger skal også forankres på alle nivå i organisasjonen. For ytterligere å tydeliggjøre ansvaret gjennomførte UiB i vår et konkret tiltak rettet mot alle ledere i organisasjonen.

- I tverrfaglige ledersamlinger tydeliggjøres innovasjon, entreprenørskap og kommersialisering som et ansvar på alle ledernivå.
- Vurdere en egen handlingsplan for kommersialisering og innovasjon som oppfølging av universitetets nye strategi
- UiBs strategiske satsing på klynger skal inkludere virkemiddel for kunnskapsoverføring, utveksling og kommersialisering som en integrert del av klyngen
- Viserektor for tverrfaglig virksomhet har det primære ansvar for innovasjon ved universitetet.
- UiB har avsatt en strategisk pott på 1,5 millioner til dekning av institusjonenes egenandel i FORNY-prosjekter.
- UiB utreder en «proof of concept»-ordning.
- Satse på strategisk innovasjonsledelse med å bygge veier for karriereutvikling. Som et tilstøtende institusjonelt tiltak vedtok UiB i 2015 en særavtale om lønnsfastsettelse for tilsatte som oppnår prestisjefylte prosjekter f.eks. Senter for forskningsdrevet innovasjon eller FME.
- Utvikle gode utdanningstilbud i entreprenørskap og integrere entreprenørskap og kommersialisering sterkere i de ordinære studieløpene.
- Styrke innovasjon og kommersialisering i forskerutdanningen
- Bedre synliggjøring og formidling av innovasjonsprosjekter/suksesshistorier og vurdere opprettelse av innovasjonspris ved UiB

Utvikling av virkemiddelapparatet

Selv om det har vært en betydelig vekst i deler av virkemiddelapparatet av relevans for kommersialisering, er det i følge NIFU behov for å styrke det ytterligere for å kunne utløse potensialet for flere kommersialiseringer. Her arbeider jo UiB allerede godt, men vi vil gjerne ha UiBs syn på hvordan virkemiddelapparatet kan videreutvikles.

Universitetet i Bergen har potensial for å utvikle vår samfunnsrolle omkring innovasjon og kommersialisering av forskning. Det kan gjøres gjennom å styrke vår interne organisering, systematisere vår samhandling med BTO og næringslivet og gjennom å videreutvikle virkemiddelapparatet på følgende måte:

- En opprustning av FORNY-programmet må innrettes på en slik måte at universitetene får dekket sitt behov for optimalisering og verifisering av forskningsideer.

- Innretningen av programmet må ta nødvendig høyde for langsiktigheten i forskning og innovasjonsarbeidet.
- Søknadsmuligheter til optimalisering/verifisering bør ligge som en egen søknadspott innen alle relevante NFR-program.
- Pre-såknadsordningen bør utvides for å utvikle nye bedrifter.
- Innføring av et kortere innovasjons/mobilitetsstipend på 6-12 måneder for forskere med faste stillinger
- Styrke virkemidler rettet mot studenter og mot tjenesteinnovasjon.

Universitets oppfølging av tiltak som er skissert i dette høringsinnspillet, vil bli videre konkretisert i arbeidet med universitetets strategi og i innspill fra UiB som del av årshjulet til Kunnskapsdepartement.

Vennlig hilsen

Dag Rune Olsen
Rektor

Kjell Bernstrøm
Universitetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskrevne signaturer.