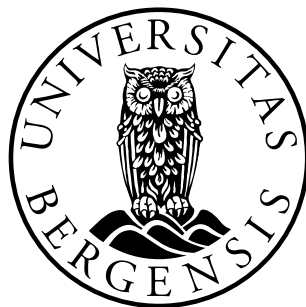


MØTEDOKUMENTER

Forskningsutvalget

23.02.2022

UNIVERSITETET I BERGEN



**Forsknings- og innovasjonsavdelingen
Februar 2022**

Møte i Universitetets forskningsutvalg

Onsdag 23. februar

12:30 – 15:30 (max)

Styrerommet, Musépllass 1

Saksliste

I. Godkjenning av innkalling og saksliste

II. Referat: FU-møte. 26. januar

III. Saker

	Saker
FU 7/22	Horisont Europa Saksforelegg
FU 8/22	ERC Saksforelegg
FU 9/22	Momentum - evaluering Saksforelegg, Vedlegg
FU 10/22	Formaliserte ph.d.-samarbeid i form av dobbelgrader og fellesgrader Saksforelegg, Vedlegg
FU 11/22	SDG Bergen Saksforelegg, Vedlegg
FU 12/22	Fast observatør i Forskningsutvalget Saksforelegg
	Eventuelt

Universitetets forskningsutvalg

Møte 26. januar

Digitalt møte

12:30- 15:40

Referat -utkast

Til stede: Benedicte Carlsen, Gottfried Greve, Ole Thomassen Hjortland, Øyvind Frette, Marit Bakke, Martha Enger, Siri Gloppen, Ragna Aarli, Karsten Specht, Jostein Gundersen, Nils Anfinset, Stefan Drechsler, Aksel Haukom

Fra administrasjonen: Benedicte Løseth, Birgit Falch, Are Straume, Bjørn Einar Aas, Yngve Brynjulfsen, Marie Eide, Maria Carme Torras (UB), Pinar Heggernes (sak 6/22)

Saker

- I. Innkalling og sakliste ble godkjent
- II. Referat: fra møte 8. desember ble godkjent.

FU 1/22	Horisont Europa – ERC Saksforelegg var utsendt med saklisten. Viserektor Benedicte Carlsen innledet. Hennes presentasjon kan leses her . Horisont Europa og ERC er kjernesaker for UiB som et forskningsintensivt breddeuniversitet. Spørsmål understreket at det er nødvendig å begynne med søknadsprosesser tidlig i karriereløpet, og det ble spurt om hvorfor UIB ikke sender flere søknader til ERC. Antallet som etter avslag søker videre for andre og tredje gang må økes. Samtidig er det behov for å senke terskelen for å søke første gang. Det ble vist til at UiB har en større andel som søker NRF enn EU. Ved UiO er det motsatt. Kan Momentum utvides slik at flere yngre forskere får anledning til å delta og få mulighetene til en tidlig søknadserfaring? Saken drøftes på neste møte i utvalget.
FU 2/22	NFR -Porteføljeplaner Saksforelegg var utsendt med saklisten. Seniorrådgiver Vibeke Irgan innledet. Presentasjonen er tilgjengelig her . Aktuelle innspill sendes koordinatorene for de respektive planene.
FU 3/22	Momentum Saksforelegg svar utsendte med saklisten. Seniorrådgiver Marie Eide orienterte om programmet. Presentasjonen kan leses her . Utvalget bemerket at Momentum er et kvalitetsprogram, og uttrykte ønske om fortsatt fleksibilitet mht til opptak til programmet. Det ble uttrykt et ønske om at antallet plasser i programmet kunne utvides i enkelte år.
FU 4/22	Nokut-tilsynet Saksforelegg var sendt ut med saklisten. Seksjonssjef Birgit Falch innledet. Presentasjonen kan leses her . Tilsynet vil finne mellom uke 45-50 i 2022 med institusjonsbesøk over to til tre dager. En styringsgruppe er

	oppnevnt med prorektor Pinar Heggernes som leder og forberedelsene til tilsynet har startet.
FU 5/22	<p>Endringer i kvalitetssystem for ph.d.-utdanningen - Medarbeider- og oppfølgingssamtale</p> <p>Saksforelegg og vedlegg var utsendt med sakslisten. Seniorrådgiver Marie Eide innledet. Presentasjonen kan leses her. Saken lanserte et forslag til prosess for gjennomføring av oppfølgingssamtalen med ph.d.-kandidater som ikke er ansatt ved UiB.</p> <p>Utvalget påpekte at der er store forskjeller mellom fakultetene i antall kandidater og at organiseringen av oppfølgingssamtalene vil kunne variere. Utvalget sluttet seg til oppfølgingssamtalen tas med i Kvalitetssystemet på linje med medarbeidersamtale.</p>
FU 6/22	<p>UiB AI</p> <p>Presentasjon i møtet. Proktor Pinar Heggernes orienterte om prosjektet UiB AI.</p>
Eventuelt	<p>Forskingskole: Norwegian Research School for Neuroscience ble avsluttet i løpet av 2021, men blir lansert med ny oppstart i januar 2022. Professor Karsten Specht, prodekan ved Det psykologiske fakultet gjorde oppmerksom på en henvendelse fra forskerskolens leder om en ny modell for forskerskolen. Utvalget ba om at saken blir tatt opp som orienteringssak på et av de påfølgende møter i utvalget.</p>

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 23.02.2022
FU-sak: 7/22		Arkivsaknr.:

Horisont Europa

Bakgrunn

Horisont Europa er EUs største forsknings- og innovasjonsprogram noensinne, med € 95,5 milliarder i budsjett i perioden 2021-27. UiB har hatt god uttelling i forrige rammeprogram, Horisont 2020,¹ og hentet inn € 98 millioner til i alt 170 prosjekter. UiB hadde økende uttelling i de siste årene av programmet, og var i 2018, 2019 og 2020 den institusjonen som innhentet flest forskningsmidler per vitenskapelige årsverk fra EU² blant 21 norske statlige universiteter og høgskoler i Norge.

Horisont Europa er en viktig kilde til finansiering, men deltagelse gir også store muligheter for faglig utvikling og samarbeid med forskere ved de fremste institusjonene i Europa og verden for øvrig.

Norge har store ambisjoner knyttet til en høy deltagelse i Horisont Europa og i bredden av virkemidler. Dersom Norge skal nå de høye ambisjonene som er satt for en returandel på 2,8 prosent. For UiB vil dette tilsvare en økning på nær 30 prosent sammenlignet med Horisont 2020³. Mange akademiske institusjoner mobiliserer nå for å ta en større del i det europeiske rammeprogrammet. Dette betyr at også UiB bør vurdere hvordan vi best opprettholder og forbedrer den gode tilslagsprosenten.

Flere søknader fra UiB

UiB jobber både med å påvirke innhold og retning i konkrete arbeidsprogram og utlysninger slik at de i størst mulig grad treffer fagmiljøene, i tillegg til å legge til rette for å mobilisere flere forskere til å søke finansiering fra EU for å kunne gjennomføre sin forskning.

Denne saken viser aktiviteter knyttet til mobilisering i Horisont Europa ved UiB, og FU bes om å drøfte ulike tiltak som kan bidra til å øke mobilisering ved UiB.

¹ [What is Horizon 2020? | Horizon 2020 \(europa.eu\)](https://europa.eu/europa/en/what-is-horizon-2020)

² [Disse hentet hjem mest penger fra Horisont 2020 \(khrono.no\)](https://www.khrono.no/nyheter/2020/02/11/disse-hentet-hjem-mest-penger-fra-horisont-2020)

³ I Horisont 2020 var ambisjonene for norsk returandel på 2,53 prosent.

Hva inneholder Horisont Europa?

Programmet er delt inn i tre ulike pilarer, strukturen med tre pilarer/søyler slik vi kjenner det fra Horisont 2020⁴.

1. Excellence - fremragende vitenskap : Her videreføres satsninger på banebrytende, nysgjerrighetsdrevet forskning under Det europeiske forskningsrådet (ERC), mobilitetsvirkemidler under Marie Skłodowska-Curie Actions og forskningsinfrastruktur.



2. Globale utfordringer og konkurransedyktig næringsliv. Mer enn halvparten av budsjettet for Horisont Europa er foreslått avsatt til søyle to. Her etableres det seks brede klynger som viderefører satsninger på samfunnsutfordringer og industrielt lederskap (muliggjørende teknologier) i Horisont 2020. Under søyle to blir det finansiert tematisk forskning og innovasjon i samarbeidsprosjekter. Horisont Europa er foreslått avsatt til søyle to. Fra denne søylen vil også satsninger på missions og partnerskap bli finansiert.

3. Åpen innovasjon: Her er den viktigste nysatsingen etableringen av Det europeiske innovasjonsrådet (EIC).

Horisont Europa av en tverrgående del (WIDERA) som skal sikre bredere deltakelse og styrking av Det europeiske forskningsområdet (ERA). Hovedinnholdet i den tverrgående delen skal i tillegg bidra spredning av fremragende kvalitet og reformere og forbedre det europeiske forsknings- og innovasjonssystemet

Pillar 1 – Excellent Science

For et forskningsintensivt breddeuniversitet som UiB har det stor betydning å utvikle fremragende fagmiljøer, og ERC er derfor et viktig virkemiddel.

ERC ble etablert som en del av EUs rammeprogram for forskning og innovasjon i 2007, og regnes som den fremste europeiske finansieringsinstitusjonen for fremragende forskning. ERC investerer i nyskapende og fremragende forskning. En [evalueringsrapport](#) fra ERC publisert i 2019 viser at 80% av prosjektene har ført til banebrytende gjennombrudd og kan vise til store vitenskapelige fremskritt.

Å motta et ERC stipend gir internasjonal prestisje, og tid og finansielle muligheter til å utvikle ny og grensesprengende forskning. UiB har hatt et jevnt, men begrenset tilfang av nye ERC-stipend i perioden 2014-2020, men har sett med bekymring på at særlig UiBs antall søknader til ERC Starting Grants har vært synkende fra 2018, og at det samtidig ikke har blitt innvilget nye stipend siden 2018.

Forskningsutvalget (FU) besluttet ved inngangen til 2020 å samle seg om en felles prosess for å få flere forskere til å søke ERC. FU ønsket å flytte fokuset fra tilslagsprosent, til å motivere flere forskere i bredden av UiB, og på alle nivå, til å søke. Sammen med fakultetene ble utvalget enig om å utvikle et sett med interne ambisjonsmål over hvor mange søknader UiB bør jobbe fram på alle fakultet i alle

⁴ <https://www.forskningsradet.no/eus-rammeprogram/horisont-europa/fakta-om-horisont-europa/>

kategorier av ERC. Særlig Starting Grants for yngre, lovende forskere er viktig i et langsiktig perspektiv for UiB for å utvikle og beholde de beste forskerne på UiB.

Det viktigste arbeidet med å mobilisere flere forskere til å søke ERC skjer i fagmiljøene, og UiB ser nå på ulike mekanismer som kan bidra til å motivere flere forskere til å søke et ERC stipend. I FU 26.01.22, var mobilisering til ERC en viktig drøftingssak. Forskningsutvalget peker blant annet på betydningen av at ledere motiverer og legger til rette for at unge søkere kan bruke tid på søknadsarbeid, at instituttene i større grad må motivere de unge forskerne, og sammen med dem legge et faglig utviklingsløp. UiB vil fortsette å følge utviklingen på ERC nøye fremover.

Mobiliserings- og karriereprogrammet, MSCA, inneholder ulike virkemidler for mobilitet for talentfulle forskere som er tidlig i sin karriere. UiB vil fortsette å mobilisere for at flere fagmiljø kan nyttiggjøre seg av mulighetene i programmet.

Virkemidler i ERC:

- ERC Starting Grants: for lovende forskere tidlig i karrieren, 2-7 år etter avlagt doktorgrad.
- ERC Consolidator Grants: for mer erfarne forskere, 7-12 år etter avlagt doktorgrad.
- ERC Advanced Grants: forskere som har drevet betydelig og original forskning i mer enn 10 år
- ERC Synergy Grants: to til fire toppforskere fra ulike fagfelt som må samarbeide for å kunne løse et fremragende forskningsprosjekt
- ERC Proof of Concept: For vitenskapelig ansatte som har allerede har mottatt et ERC

Proof of Concept – fra excellent forskning til innovasjon

For vitenskapelig ansatte som har mottatt et ERC er det muligheter å søke om finansiering til utprøving av radikale, nye ideer med et innovasjonspotensiale. Ordningen, Proof of Concept⁵, er et virkemiddel som er utviklet for å støtte oppunder nettopp dette. Ordningen gir støtte til ulike metoder og utprøvinger som kan brukes til å videreutvikle en innovativ idé. I den første EIC utlysningen under Horisont Europa, var det 25 prosjekter av totalt 42 innvilgete, som var utviklet fra ERC miljø under Pillar 1. Dette viser at nye gjennombrudd ofte springer ut fra fremragende forskningsmiljøer, og samtidig kan slike gjennombrudd også videreutvikles inn i nye prosjekter i Horisont Europa. Ordningen er foreløpig ikke så godt kjent i fagmiljøene ved UiB, og det viser at det ligger et potensiale for UiB å sammen med forskere som har ambisiøse prosjekter se på ordninger som støtter oppunder radikale ideer med innovasjonspotensiale.

Pillar 2 - Globale samfunnsutfordringer – tematisk forskning og innovasjon

Under Pilar 2 er det etablert seks brede tematiske klynger (clusters) som viderefører satsningene på samfunnsutfordringer og industrielt lederskap i Horisont 2020 (1) *Health*, 2) *Culture, Creativity and Inclusive Society*, 3) *Civil Security for Society*, 4) *Digital, Industry and Space*, 5) *Climate, Energy and Mobility*, 6) *Food, Bioeconomy, Natural Resources, Agriculture and Environment*).

Disse programmene er store og tverrfaglige i innretningen, og det kan være utfordrende for forskere å se den bredden av muligheter som ligger i programmet. Arbeidsprogrammene i denne pillaren er på over flere tusen sider, fordelt på 700 ulike utlysninger. UiB opplever en økende interesse fra flere

⁵ [Proof of Concept | ERC: European Research Council \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/research/eic/proof-of-concept/)

fagmiljø om å se på mulighetene som ligger i disse tematiske utlysningene, samtidig som det også er flere fagmiljø som opplever at de ikke finner utlysninger som er relevante for sin forskning.

UiB er nå i gang med å utvikle et helt nytt digitalt støtteverktøy med et brukervennlig grensesnitt, som gir en enkel og visuell oversikt, og innehar en bredde av søkemuligheter. Dette skal hjelpe forskerne til å finne relevante utlysninger uten å måtte lese gjennom tunge arbeidsprogram. Verktøyet skal gjøre det lettere for forskere å identifisere andre fagmiljø som sammen kan bidra inn i søknadsprosesser. Verktøyet er demonstrert for flere forskere ved UiB, og SV-fakultetet har meldt interesse for å være pilot for verktøyet i vår. Det er også avtalt mindre workshops ved flere fagmiljø der verktøyet vil bli demonstrert.

Pillar 3 – Innovativt Europa

Under denne pilaren er Det europeiske innovasjonsrådet (EIC), - den store nyvinningen som skal styrke mulighetene for å etablere oppstartsbedrifter og skalere disse opp når de er etablert. Under EIC vil det være muligheter for forskere ved UiB å søke finansiering til banebrytende og innovative ideer. UiB etablerte i 2021 et nytt innovasjonsprogram, *UiB idè*, som en støtte til utvikling av innovative ideer i en tidlig fase. Programmet er en del av en langsiktig satsing der forskere og studenter som ønsker å teste ut innovasjonspotensialet i ideer som har oppstått som følge av forskning eller studentarbeider, gis muligheter til å forfølge ideen. Et av målene er at UiB sitt eget innovasjonsprogram også skal understøtte forskere som ønsker å søke midler fra denne pillaren. I 2021 var det flere fagmiljø som sendte inn søknad til EIC.

Forskningsrådet har nettopp tildelt prosjektmidler til 10 nye prosjekt innen radikalt nyskapende prosjekter som benytter IKT, nano – eller bioteknologi. UiB leder to av disse prosjektene⁶. Dette er eksempler på miljøer som kan være gode kandidater til å utvikle nye søknader innen Pillar 3.

⁶ [Kombinerer fagfelt i innovative prosjekter | Aktuelt | UiB](#)

Hvordan legger UiB til rette for økt aktivitet i Horisont Europa

Info day@ UiB⁷

Den 14. januar arrangerte UiB *Horizon Europe info day @UiB*⁸. Hovedformålet var å formidle informasjon om bredden av muligheter innenfor Horisont Europa, om forskningsstøtten som er tilgjengelig på UiB, og om mulighetene for påvirkningsarbeid, blant annet ved hjelp av UiBs Brusselkontor. Til sammen bidro 13 forskere fra UiB med innlegg og i panelsesjoner for å fortelle om sin egen erfaring med å delta i EU-finansierte prosjekter. 250 var påmeldt, fra alle nivå på UiB. Evalueringene av arrangementet var svært gode. Tilbakemeldingene og den store interessen for arrangementet peker på at det er behov for å følge opp med flere aktiviteter.

Planlegging er i gang for et nye arrangement til våren høsten. Her vil det legges opp til minglesesjon hvor forskere kan stille spørsmål og diskutere ideer med andre forskere og det administrative støtteapparatet. Formålet å vise bredden av muligheter i Horisont Europa, og gi forskere anledning til å få konkrete råd om ideer til forskningsprosjekter og bli kjent med de forskjellige delene av systemet for forskningsstøtte ved UiB. Her kan man knytte direkte kontakter for videre samarbeid, og avtale oppfølgingsmøter på institutter og fagmiljø.

I etterkant av Info day@UiB har Forsknings- og innovasjonsavdelingen blitt invitert til oppfølgingsworkshops ved enkelte fakultet for å diskutere mulighetene i programmet.

Nye verktøy

FIA utvikler et nytt digitalt støtteverktøy med et brukervennlig grensesnitt som skal bidra til en enklere visuell oversikt slik at forskerne lettere finner relevante utlysninger (uten å måtte lese gjennom tunge arbeidsprogram). Målet er at verktøyet også skal gjøre det lettere for forskere å identifisere andre fagmiljø som de kan samarbeide med. Verktøyet er demonstrert for flere forskere ved UiB, og SV-fakultetet har meldt interesse for å være pilot for verktøyet i vår. Det er også avtalt mindre workshops ved flere fagmiljø der verktøyet vil bli demonstrert og diskutert.

UiB ser nå på ulike metoder for å støtte opp under vekst i søknader og prosjekter, og er i gang med å utvikle kurs knyttet til blant annet *søknadsutvikling* og *prosjektdrift*. Det er også i gang et arbeid med å utvikle bedre nettsider med oversikter over maler, sjekklister, søknadsinformasjon med mer.

Påvirkning til arbeidsprogram og utlysninger

Horisont Europa styres gjennom Strategisk plan. Den nåværende planen gjelder fra 2021 til 2024, og det skal utarbeides en ny strategisk plan for årene 2025-27. Her vil UiB komme med innspill, slik at vi kan bidra til å justere innretningen på programmet og få inn nye, faglige perspektiver. Den strategiske planen for Horisont Europa settes i verk gjennom toårige arbeidsprogram, og her er det også muligheter for å påvirke i utviklingsfasen og bidra til at tema som er sentrale for forskningsmiljøer ved UiB er inkludert.

⁷ <https://www.uib.no/en/fia/149608/horizon-europe-info-day-uib>

⁸ [Horizon Europe info day @UiB | Division of Research and Innovation | UiB](#)

Oppsummering

Mange akademiske institusjoner har nå satt seg tydelig og ambisiøse mål for sin deltakelse i det europeiske rammeprogrammet. Dette kan ha sammenheng med større usikkerhet knyttet til om grunnbevilgningene vil dekke våre forskningsambisjoner fremover. En stadig større andel av norske forskningsmidler kanaliseres inn til EUs niende rammeprogram for forskning og innovasjon (Horisont Europa) og vi ser at konkurransen mellom forskningsinstitusjoner øker for å ta en større andel av disse midlene - for å kunne realisere egen forskning og bygge opp nye fagmiljø.

Denne saken har hatt som mål å vise hvilke muligheter som ligger i Horisont Europa, hvordan UiB prøver å legge til rette for at flere forskere blir motivert til å søke. Det store vekstpotensialet finner man i pilar 2 som er den desidert største delen av programmet.

Vi ber FU drøfte hvordan UiB bør innrette seg for å lykkes i programmet.

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 23.02.2022
FU-sak: 8/22		Arkivsaknr.:

ERC

Bakgrunn

I Forskningsutvalgets møte 26.01.2022 ble det gitt en oversikt over hvordan UiB har arbeidet med søknader og søknadsstøtte til forskere som har søkt ERC, - både i det forrige rammeprogrammet (H2020 - 2014-2020), og i nåværende rammeprogram, Horisont Europa. Saken viste at UiB har hatt et jevnt, men begrenset tilfang av nye stipend i denne perioden. Samtidig har UiB sett med bekymring på at antall søknader til særlig ERC Starting Grants har vært synkende fra 2018, og at det samtidig ikke har blitt innvilget nye stipend fra 2018-2020.

I møtet drøftet FU erfaringer og bruk av virkemidler fra egne fakultet og fagmiljø, og det var enighet om å lage en oppsummering av innspillene til det neste møtet i FU, 23.02.22.

Under følger en kortfattet oppsummering av innspillene fra FU i møtet 26.01.22. FU bes å drøfte hvordan UiB skal arbeide videre med erfaringene og innspillene som fremkom i dette møtet.

Fakultetsvise ambisjonsmål

FU besluttet ved inngangen til 2020 å utvikle et sett med felles ambisjonsmål på hvert fakultet over hvor mange søknader UiB bør jobbe fram i de ulike kategoriene av ERC Grants. Opplegget med ambisjonsmål ble bestemt av det forrige FU, men i møtet 26.01.22 var medlemmene i FU positive til å videreutvikle et slikt opplegg, og at dette kan være et internt virkemiddel til å arbeide mer målrettet og systematisk for å få flere forskere til å søke et ERC.

Inspirere søkere tidlig i karrieren

FU diskuterte at det er viktig at faglig ledelse stimulerer og oppmuntrer unge forskere til å søke, og med dette viser at man har tro på søkerne. Her ble flere aspekter trukket fram, - blant annet at fagmiljøene i langt større grad bør være bevisste på å nominere forskere til ulike priser, slik at de blir synlige og kan bruke dette i egen CV-bygging.

Rekruttering

FU diskuterte hvilken policy fakultetene bruker når de skal rekruttere nye forskere, og at det er viktig å få kartlagt den enkeltes ambisjoner ved rekruttering. Et fakultet viste til at det diskuteres om man skal sette inn et krav om utenlandsopphold ved rekruttering av postdoktorer, slik at de unge forskerne kan utvikle større grad av selvstendighet.

Starte søknadsprosessen tidligere

Det var bred enighet om at søknadsprosessen bør starte tidligere, slik at søkerne har god tid til å utvikle sin prosjektidé. Det er for mange søkere som starter søknadsprosessen for tett opp under søknadsfrist, og det er for sent å utvikle prosjektideen dersom søknadsprosessen starter to-tre måneder før den skal leveres.

Sammenheng mellom ERC og andre virkemidler

Flere trakk fram viktigheten å se ERC i sammenheng med andre virkemidler, som for eksempel Forskningsrådets program for unge forskere. I flere miljø er det en oppfatning at det er enklere å få et prosjekt fra Forskningsrådet enn fra ERC, og at terskelen å søke ERC er for høy. FU trakk fram at denne oppfatningen bør snus, og at finnes flere eksempler på søkere som har nådd fram i ERC, men ikke i Forskningsrådet. Fakultetene kan også bruke disse virkemidlene mer strategisk. I tilfeller der en ERC-søker har fått karantene før vedkommende kan søket et ERC igjen, kan dette mellomrommet utnyttes aktivt til å søke midler fra Forskningsrådet.

Momentum

Momentum er UiBs talentprogram for unge, fremragende forskere og tar årlig opp 15 nye kandidater, fordelt på alle fakultetene. Momentum kan være et springbrett til å få flere til å søke ERC, og FU var opptatt av å se nærmere på slike synergier. FU kom med forslag om at taket på 15 kandidater kan økes, men også om UiB kan vurdere å videreutvikle enkeltkomponenter fra programmet til nye kurs, slik at flere forskere kan få et tilbud.

Håndtere avslag

UiB har tall som viser at 70% av søkerne bare søker ERC en gang, og ikke søker på nytt dersom de får avslag. Erfaring viser at de fleste ERC-mottakere må søke flere ganger før de får tilslag, og at de som har vært gjennom slike prosesser ikke opplever dette som udelt negativt. FU var opptatt av at søkere som får avslag må følges opp, slik at de motiveres til å søke på nytt, og dermed øker sine sjanser til å slå gjennom.

Faglige mentorer

FU var positiv til det nystartede opplegget med faglige mentorer, men at det samtidig er for tidlig å kunne trekke konklusjoner om tiltaket har virket. Ordningen med faglige mentorer startet opp i 2021, og det ble øremerket sentrale midler til å tilby dette til kandidater som skal søke et ERC i 2022. Det er foreløpig ikke øremerket sentrale midler til å fortsette en slik ordning utover 2022.

Oppsummering

Saken legges fram til drøfting i FU, og FU bes om å vurdere hvordan man skal gå videre med de ulike innspillene som er nevnt i saken.

13.02.22

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 23.02.22
FU-sak: 9/22		Arkivsaknr.:

Evaluering av Momentumprogrammet – UiBs karriereutviklingsprogram for yngre forskere

1. Bakgrunn

Momentum¹ er UiBs karriereutviklingsprogram for yngre, fremragende forskere som ønsker en akademisk karriere ved et forskningsuniversitet. Momentumprogrammet har blitt gjennomført tre ganger siden oppstarten i 2018, og blir nå arrangert for fjerde gang (H2021-V2022).

Med forankring i FU har programkomiteen² for Momentum gjennomført en evaluering av programmet (saker [6/21](#) og [26/21](#)) for å sikre at programmet

- leverer relevant og etterspurt opplæring av høy kvalitet
- har tydelige målsetninger
- imøtekommer og støtter opp om deltakernes aktive forskerrolle
- inngår i, og bidrar til det helhetlige tilbudet om karriereutvikling ved UiB
- kan konkurrere i kvalitet med tilsvarende tilbud ved andre norske universiteter

Forskningsutvalget ble orientert om planene og status for arbeidet i møte 26. januar 2022 (sak [3/22](#)). I denne saken blir utvalget presentert for oppsummeringen av evalueringen, og anbefalinger for videreutvikling av programmet og det videre arbeidet. Evalueringsrapporten er lagt ved saken.

2. Hovedfunn

Resultater fra undersøkelsen viser at deltagerne i Momentum 1 - 3 er godt fornøyd med å ha deltatt på Momentumprogrammet, og rapporterer at deltagelsen i programmet har hatt positiv effekt på deres karriereutvikling. Deltakerne rapporterer at det har vært svært nyttig å utvikle ny kompetanse, ha tid til å diskutere og planlegge videre karrieresteg, bli bedre kjent med det sentrale støtteapparatet ved UiB, og ikke minst møte andre deltagere som er i samme posisjon som dem, men fra andre fakultet.

Hovedfunn fra evalueringen:

- Evalueringen viser at programmet i stor grad har bidratt til en styrking av kandidatenes karrierekompetanse (målsetning 1). For å bidra ytterligere til å styrke kandidatenes karriereutvikling foreslås det å ha sterkere fokus på individuell CV-bygging samt bedre, og mer koordinert, oppfølging av kandidatene.

¹ [Momentum – karriereutviklingsprogram for yngre forskere | Forskning | UiB](#)

² Programkomiteen for Momentumprogrammet består av medlemmer fra Forsknings- og innovasjonsavdelingen, HR-avdelingen og Kommunikasjonsavdelingen.

- For å bidra til å øke kandidatenes selvstendighet i forskningen og støtte dem til å etablere egne forskergrupper (målsetning 2), har det kommet ønsker om at deltagerne som er tatt opp i programmet får tilstrekkelig tid til å delta i de forskning- og utviklingsaktivitetene som Momentum er opprettet for å støtte. Videre er det fremmet ønsker om mer opplæring innen karriereutvikling- og planlegging og gruppeledelse.
- Evalueringen viser at deltagerne har brukt verktøyene og opplæringen de har fått gjennom Momentumprogrammet til å skrive bedre søknader (målsetning 3). For å styrke denne delen av programmet har det kommet forslag om at programmet også omtaler hvordan de best kan planlegge ulike søknadsprosesser, styrke opplæringen innen praktisk søknadsskriving og sørge for at opplæringen innen søknadsskriving er tilpasset relevante søknadsfrister.
- Stipendet og mentorordningen har blitt trukket fram som populære deler av programmet som har vært viktig for kandidatenes nettverksbygging. Tilbakemeldinger viser likevel at det er ønskelig med tydeligere rammer rundt bruken av stipendet.
- Programmet gir en mulighet for yngre forskere til å knytte tverrfaglige bånd på tvers av universitetet. Dette har blitt trukket fram som en av de største fordelene med å delta i programmet.
- En stor andel av deltagerne er fornøyd med at gruppen består av forskere på forskjellige stadier i karrieren, men det fremkommer at denne forskjellen burde tas bedre hensyn til og bli administrert slik at man beholder fordelene men minimerer ulempene dette medfører.
- Deltagerne ønsker i stor grad å holde kontakten med andre Momentum-alumni, og en stor andel synes det er en god idé å opprette en alumni-gruppe.
- Mange ønsker mer individuell oppfølging og tettere bånd mellom Momentumprogrammet og instituttene/sentrene som deltagerne jobber ved.

4. Anbefalinger for videreutvikling av programmet

Basert på funnene i evalueringen gis det i rapporten en rekke anbefalinger for videreutvikling av programmet. Anbefalingene er i sin helhet beskrevet i rapporten. I denne saken har vi trukket ut og oppsummert hovedanbefalingene som vi særlig ønsker at utvalget skal diskutere og komme med tilbakemelding på:

1. Modifisere programmets målsetninger slik at de tydeliggjør hensikten med programmet, bidrar til å styrke strukturen på innholdet og støtter rekruttering av deltagere som har størst mulighet til å få utbytte av programmet. De foreslåtte målsetningene er utarbeidet slik at det i større grad er mulig å evaluere måloppnåelse.

2. Tilpasse opptakskriteriene til programmets målsetninger og sørge for en rettferdig og åpen søknadsbehandling. Fakultetene skal fortsatt ha ansvaret for utvelgelse av sine kandidater, men vi foreslår at søknadsprosessen blir mer åpen slik at det blir tydelig for søkerne hvilke kriterier de blir valgt etter. Vi foreslår følgende opptakskriterier:

1. Ansatte ved UiB i postdoktor, forsker og førsteamanuensisstillinger kan søke om deltagelse i programmet. Kandidatene bør normalt være ansatt minst 80 % ved UiB. Ansatte i midlertidig stilling må ha minst ett år igjen av arbeidskontrakten.
2. Det skal ikke ha gått mer enn 7 år siden avlagt ph.d.-grad, i tråd med søknadskriterier for ERC StG.
3. Kandidatene som blir tatt opp i programmet skal ha planer for å søke om eksternfinansiering i de kommende 12-24 månedene.

Det forventes at kandidater tatt opp i programmet er aktive deltagere, også ut over seminarne. Dette medfører et behov for en økt erkjennelse fra fakultet/institutt av at kandidatene som blir tatt opp i programmet trenger tilstrekkelig tid til karriereutvikling, inkludert tid til å skrive søknader og til å bruke stipendet.

3. Endringer i strukturen og innholdet i programmet for å imøtekomme resultatene av evalueringen. De viktigste anbefalingene er:

- Styrke den personlige oppfølgingen av Momentumkandidatene (anbefaling 3.1). Foreslått oppfølging inkluderer 1:1 CV-oppfølging med rådgiver fra FIA og oppfølging av CDP (career development plan) fra instituttet. Sistnevnte er også knyttet til anbefaling om å styrke tilknytningen mellom Momentumprogrammet og fakultet/institutt (anbefaling 3.2).
- Styrke opplæringen innen søknadsskriving (anbefaling 3.4). Programmet vil i hovedsak fokusere på søknadsordninger for yngre forskere (TMS, ERC StG og Forskningsrådets Forskerprosjekt for yngre forskere og Mobilitet). For å oppnå dette foreslår vi å **utvide programmet med et endagsseminar** om søknadsskriving arrangert lokalt på UiB. For å bedre tilpasse seminarne til relevante søknadsfrister foreslår vi å **flytte programmets oppstartsdato** fra september til februar, slik at søkere til det årets ERC StG-frist (oktober) og neste års Forskningsråd- (februar) og TMS-frist (mars) kan få opplæring i god tid før fristen.
- Undersøke muligheten for oppretting av en alumni-organisasjon (anbefaling 3.8).

5. Videre arbeid

Basert på tilbakemeldingene fra Forskningsutvalget foreslår vi følgende tidsplan for videre arbeid:

- Utarbeide seminarprogram for Momentum 5. Seminarprogrammet blir presentert for utvalget i mars eller mai, avhengig av om utvalget ønsker å flytte oppstartstidpunkt av programmet til februar.
- Utlysningstekst for Momentum 5. Utlysningsteksten blir presentert for utvalget i mars eller mai, avhengig av om utvalget ønsker å flytte oppstartstidpunkt av programmet til februar. Dersom oppstartsdato blir flyttet, vil søknadsfrist bli flyttet til august/september.
- Presentere en vurdering av mulighet for og eventuell innretning av en alumni-organisasjon. Presenteres for FU før sommeren 2022.

Vi ber om at utvalget særlig diskuterer og kommer med tilbakemelding på anbefalingene som er presentert i saksfremlegget.

Saken legges med dette fram for utvalget til drøfting .

11.02.2022 Katie Anders, Marie Eide

Evaluation of the Momentum Programme



Forsknings- og innovasjonsavdelingen

February 2022

Introduction to the Momentum Programme

The Momentum Programme is UiB's flagship development programme for outstanding early stage researchers (ESR: postdocs, researchers and associate professors) who wish to pursue an academic career at a research university. The programme was launched in 2017 and is currently in its fourth cycle. Cohorts consist of approx. 15 ESRs from across all faculties and the University Museum. Each faculty chooses their own participants.

The first Momentum programme was developed and delivered in 2017-18 by the external consultancy Mobilize, with UiB delivering specific content. The programme was built on two components: research career development and support to win grant funding, as reflected in the programme's three objectives (see info box). Professional network building and interdisciplinarity were also important factors in the programme's development, though these are not official objectives.

After an evaluation of the first programme, it was decided that Momentum should continue but programme design and delivery should be brought in-house. A committee with members from FIA, HR and KA was formed to achieve this. Momentum now consists of three core components: seminar training, a 100,000 NOK career development stipend, and a voluntary mentoring programme. Four two-day seminars are held between September and April. Training is arranged under four themes: excellence, impact, implementation and internationalization. It is delivered by administrative and scientific experts from across UiB and supplemented where necessary by specific external expertise. Three seminars are held locally to Bergen, and one is held over three days at UiB's Brussels Office.

Objectives

1. Give candidates competence in their own career development where the challenges include balancing one's own academic interest and development with the university's and the academic community's strategic objectives
2. Develop the candidates from working in research groups to eventually be able to develop and lead such themselves
3. Contribute to increasing UiB's participation in ERC, FRIPRO UFT, and other relevant competition arenas

Sub-objectives (implicit)

4. Develop participants' **professional network** (via stipend/mentor)
5. Develop **interdisciplinarity** amongst ESRs at UiB (via cohort)

Rationale for evaluating Momentum

After three cycles of Momentum, the programme committee has conducted an evaluation to measure its success against its core objectives and offer data-informed recommendations for its future development. In doing so, we aim to ensure Momentum:

- continues to deliver high quality, relevant career development support underpinned by sound objectives
- meets the needs of, and adds value to, both participants and UiB
- forms a coherent part of a well-connected continuum of career development provision as it develops at UiB
- competes in quality with similar offerings at other Norwegian universities

Dataset and methodology

Evaluation has been based on the following data:

1. **Survey:** in November 2021, a survey was sent out to the 43 members of cohorts 1, 2, and 3 and received a 58% response rate (See Appendix A for key results in full). The survey included

questions measuring Momentum against its core objectives and suggestions for further development.

2. **Seminar evaluations:** short surveys sent to participants after each seminar. These data have been collected after every seminar held for cohorts 2, 3 and 4 (Appendix B). Evaluation includes questions regarding the seminar content, perceived applicability and relevance, and the quality of training. Response rates vary, with a minimum of 31 % and a maximum of 93 %.
3. **Focus group:** in January 2022, a focus group was held with 6 participants from cohorts 1, 2, and 3, representing a spread of gender, seniority and discipline. Interview schedule followed up the results of the survey.
4. **Case studies:** talent development programmes for ESRs at other Norwegian institutions (and any evaluations) have been analysed for areas of best practice (Appendix C).
5. Findings from the **UiB FRAM** report as they relate to career development for early stage researchers have been taken into consideration in the framing of data analysis.

In addition, we have consulted data from the survey sent out at the end of Momentum 1 in 2018, and final reports submitted by participants of cohort 2, upon completing the programme (final payments for stipend/mentoring must be made no later than 12 months after the last seminar, under usual circumstances). These detail participants' use of the stipend and experience of the mentoring programme as well as the programme overall. Unfortunately, due to travel restrictions imposed during the ongoing pandemic, and a subsequent extension of the stipend/mentoring deadline, final reports for a number of members of cohort 2 have not yet been submitted.

Data were coded and analysed. As evaluation is based on data from several sources, it provides a reasonable overview of participants' experiences of the programme, as well as some trends in responses to how it could be further developed. However, data are limited by the number of participants (n=45) and cohorts (n=3) and it has not been meaningful to attempt reaching saturation or attempting statistical analyses.

Findings: How far has Momentum come in meeting its core objectives?

Objective 1: career competence

The cultivation of career competence - the ability to plan and facilitate one's strategic career development - is addressed by all three core elements of the programme: seminar training targets specific skillsets and activities (such as conducting a skills/competence gap analysis, CV development and writing a career development plan - CDP) whilst the stipend and mentoring programme facilitate the development of individual research agendas, professional networks and (where appropriate) interdisciplinarity.

Over the three cohorts, the programme has been deemed by participants to be overwhelmingly successful in meeting this objective, with 92% of respondents agreeing (of which, 40 % strongly) that Momentum has helped them to think more strategically about their careers; 80 % agreeing (24% strongly) that they have identified specific areas for development and 88 % agreeing (20 % strongly) that they have taken steps to develop in these areas since completing the programme. One respondent advised that Momentum has provided them with *"the first opportunity to really think about (their) career in a structured manner."* Another reported that the programme has *"helped (them) to plan and think more strategically"* about their career. Many respondents noted that time out from daily pressures, in a supportive environment, to reflect and plan both individually and as a group was extremely beneficial in facilitating deeper reflection.

When asked what more the programme could do to facilitate participants' career development, popular responses included:

- Greater focus on individual CV development. 85 % of respondents agreed (of which, 72 % strongly) that individual conversations around CV and career development would be a beneficial inclusion to the programme.
- Better - and more coordinated - follow-up of participants, and local and central levels, making use of the Career Development Plan (CDP). *"A 1:1 follow up of Career Development Plans with an expert from FIA or HR ... would be a great addition to the program."*

Objective 2: development from working in research groups to eventually leading a group

Whilst research independence and group leadership are not currently specific topics for training, a number of closely related elements (career planning; CV building; project management) are addressed during seminars. This objective is also addressed via the mentoring programme, where 73 % of respondents who worked with a mentor agreed (of which, 53 % strongly) that this has helped them develop research independence. Qualitative data suggest that the stipend has also supported some participants to develop networks and project concepts which have gone on to win external funding.

Comprehensive employment data are not currently available for the Momentum cohort, and it is not possible to objectively determine the role that Momentum has played in any subsequent promotion of its participants. Respondents understood the concepts of independence/leadership differently depending on their disciplinary affiliation, making this a complex objective to soundly evaluate.

When asked what more the programme could do to facilitate participants' research independence or journey toward research leadership, popular responses included:

- Ensure participants have suitable time to participate in the research and career development activities Momentum is designed to promote during the programme period. This was most pertinent for project-based postdocs and researchers. As one postdoc explained: *"I have not been allowed to use the money to engage in anything that takes time, unless I do it in my holidays. I have thus only used the money to pay my mentor, which has been invaluable, but have not and will most likely not be able to spend anything else of the stipend. My department is moderately supportive of the Momentum programme, but my PI is not and thus I lack the support necessary to fully utilise the funds, which is very frustrating."*
- Include further information around how early career researchers might navigate the academic career landscape (how to work toward a first permanent position/how to work toward promotion) and how to successfully navigate the research landscape/cultures at UiB. This was one of the most popular feedback suggestions, and when asked, 85% of respondents agreed (of which, 45% strongly) that it would be valuable to include information on this topic in the programme.
- Include more targeted content relating to group work and group leadership in an academic context: 68 % of respondents agreed (of which, 24 % strongly) that this would be valuable.

Objective 3: strengthening participation in competition for external funding

The strengthening of UiB's participation in key funding competitions (early career stipends including the ERC starting grant; TMS grant; and NFR Young Talent and Mobility stipends) is addressed primarily via seminar training.

Over the three cohorts, 64 % agreed (of which, 20 % strongly) that they had used tools and training provided during Momentum to write stronger applications. 56 % agreed (of which, 20 % strongly) that they had a better understanding of relevant funding sources, whilst 40 % neither agreed nor disagreed, indicating scope for further development. 72 % of respondents indicated that they plan to submit a funding application in the coming 24 months and a number of respondents advised that they had been motivated by Momentum to apply. Several respondents reported having been *"motivated.. strongly to start applying for external funding."*

Submission and resubmission rates to NFR and EU funding instruments for Momentum participants are shown below in tables 1 and 2.

NFR

Kull	Deltaker e	Søkt NFR	Søknad er	Søkt unge forskertalent	Søkt fornyelse	Tilsla g
2018	16	15	32	7	10	3
2019	13	10	26	7	4	3
2020	16	9	19	6	4	2
2021	14	3	4	1	1	0
Grand Total	59	37	81	21	19	8

Table 1 shows applications by Momentum participants to NFR funding instruments

EU

Kull	Deltaker e	Søkt EU	Søknader	Søkt ERC	Tilslag
2018	16	4	5	2	0
2019	13	5	12	4	0
2020	16	3	4	2	0
2021	14	0	0	0	0

Table 2 shows applications by Momentum participants to EU funding instruments

Whilst we can quantify application and re-application rates, is not possible to determine the degree to which Momentum has influenced application/re-application or success rates.

When asked what more the programme could do to support participants to write funding applications, popular responses included:

- Provide further training in practical grant writing training/support. As one participant suggested: *"not only offering theory... but concrete instructions on how to do it"*.
- Provide further information on how to plan applications, manage rejection, factor for resubmission and recycle proposals to maximise the efficiency of time spent grant writing. As one participant wrote: *"One point of frustration after many rejected applications is the time spent writing grants with the very low success percentages. Perhaps discussing some strategies for dealing with this aspect would be useful."*

- Ensure that all grant-writing training is timed for delivery to best support participants meeting predictable annual funding deadlines. As one respondent noted: *“for a programme whose stated aim is increasing participation in ERC grant, to schedule obligatory meetings over the deadline of one of the calls was definitely an interesting move”*.
- Provide further, more detailed information on targeted early career stipends, including both EU (ERC) and national (TMS and NFR) stipends for early stage researchers, and link this more closely to CV building components of the seminar programme so that participants can, if desired, plan and prepare for upcoming funding deadlines during the course of the programme.
- Ensure Momentum participants receive timely local and (concerning EU applications) FIA support for their funding applications, including individual information about relevant upcoming training and events and prioritised support from local/FIA research advisers.
- Further clarify the role of impact and innovation in research processes. This concept was particularly tricky for participants from certain disciplines.

Networking & interdisciplinarity

Whilst Momentum’s objectives focus on the three key areas addressed above, the programme has also been designed to facilitate two further, if more implicit, sub-objectives: to support participants to develop and expand their professional networks both within and beyond UiB, and to foster interdisciplinary connections amongst early stage researchers across UiB.

Network development within UiB is addressed both by facilitated, structured and social, unstructured interaction between cohort members during seminars over the course of the 8 month period that they run. The opportunity to meet, learn from and discuss professional and work-life issues with other early stage researchers is one of the most widely reported and valued advantages of the programme for its participants, who value the *“interaction with talented and motivated people with no scientific background overlap.”*

Network development beyond UiB is facilitated by the stipend, which provides scope for participants to travel to conferences, visit research groups overseas or engage in collaborative research; and by the mentoring programme, which allows participants to work with a more senior international researcher. 52 % of respondents found the stipend to be very valuable in developing their network and 66 % (of which, 53 % strongly) of respondents who engaged a mentor agreed that this had supported the development of their professional network.

One respondent advised that the stipend *“was instrumental to me publishing a Science Advances paper: a contribution that is also acknowledged in the paper. This opportunity put me in touch with a group of people that were subsequently critical for developing the idea that underpinned my successful application to the Trond Mohn Stiftelse.”*

Momentum provides opportunities for researchers to **develop interdisciplinary connections** within UiB by showcasing their research to one another both formally during ‘speed dating’ and ‘forsker grand prix’ sessions and informally, via the ‘candlelight lecture’ series where participants share their research journeys. Each provide opportunities to discuss crossover and potential for future collaboration, though this has not yet been reported as an outcome. Stipend and mentoring programmes can also facilitate interdisciplinarity. 64 % of participants responded that the stipend was valuable in supporting their engagement in interdisciplinary collaboration, with 32% advising that it was ‘moderately’ and 32% advising that it was ‘very’ valuable. 40% of respondents agreed

(33% strongly) that engaging with their mentor had helped them to develop interdisciplinary collaborations.

Other key findings arising from evaluation

Use of the stipend & mentoring programme

Over the three reporting cohorts, 96 % find that the stipend has been valuable (of which, 60 % found it very valuable) in supporting their career development, and 73 % found it valuable (of which, 53 % very valuable) to work with a mentor. It should be noted that the mentoring programme is voluntary, and not all participants choose to work with a mentor. In the survey, 60 % responded that they had done so. Only 7 % did not find it valuable to work with a mentor, and 20 % were undecided. A number of respondents reported that the stipend and mentoring programme were the most valuable part of the programme.

When asked for suggestions regarding the stipend and mentor programme, responses included:

- Provide more instructions on how the stipend can be used/not used.
- The stipend should be made more accessible, and that the participants were allowed to use the stipend more freely. As one participant noted: “...[I] would have liked to be trusted more on what I thought could have helped my career.”
- More time to use the stipend. COVID, in addition to other obligations such as teaching, has resulted in many participants reporting that they have difficulties in finding ways to spend the stipend. This is connected to objective 2, and the point to ensure that participants have suitable time to participate in the research and career development activities Momentum is designed to promote during the programme period.

Cohort diversity

Momentum cohorts are comprised of early stage researchers (usually under 40 and/or no more than 5 years post PhD) from all faculties and with a breadth of academic experience. Approx. 60 % are contract researchers (postdocs; forsker) when entering the programme, though the number of assistant professors per cohort is growing year on year, with 57 % of cohort 4 being associate professors when entering the programme. This diversity is valued by the majority of participants, who widely report that they appreciate being able to discuss with, and learn from, researchers from different fields, working cultures and career stages to themselves. Yet despite these significant advantages, cohort diversity challenges programme coordinators to deliver content which is relevant and valuable to participants at significantly different career stages, and this is reflected in seminar evaluation, as well as overall programme evaluation. As one respondent advised: “*there was quite a big stretch in the circumstances of people in the group. Some were postdocs in need of permanent jobs, others employed as associate professors and already building research groups with external funding. Challenges and needs were a bit different. For my part, I would have welcomed even more advice on... project leadership, and more advice on preparing to apply for promotion to professor.*” Whilst only 22% of respondents felt that splitting the cohort to deliver more targeted content would improve their experience, a consensus emerged from the data that the diversity of experience within the cohort should be acknowledged, and more reflexively managed, to enhance the benefits and minimise the disadvantages of cohort diversity.

Momentum network as an ongoing resource for participants

As mentioned above, membership of a diverse, well-acquainted cohort of early stage researchers has emerged from the data as a further, indirect, but highly valued component, and one which many participants wish to continue to benefit from beyond their time on the programme. A number of participants reported that they have remained in contact with members of their cohort but would value membership of a larger, more structured network which could help them to make and keep contact with other Momentum alumni. As one respondent explained: *“I think it would be good to develop a network of all Momentum participants to meet and discuss different topics, as I feel that being an ECR can be a very lonely experience. In some departments, there might be large groups of postdocs, etc. but in some others, we are very isolated and not always supported.... many of us are still trying to establish ourselves and I think a network that continues outside the Momentum sessions would be very helpful. Especially, since we are not well connected across departments/faculties, even where there is some research overlap.”* When asked, 88% of respondents were in favour of the idea to develop an alumni association to help Momentum participants keep in touch after the programme ends (of which, 20% moderately and 52% very).

More individualised support

As reported above (under Objective one), participants value, and many currently miss, a more individual approach to aspects of career development (specifically, CV and CDP development) and funding acquisition (specifically, identifying and applying for relevant research funding) which might be addressed by the introduction of individualised support and follow-up at central and local level both during and beyond their formal participation in Momentum. 1:1 CV conversations, closer connection and prioritisation from local research advisers and institute follow up of CDPs were all popular suggestions.

Links between Momentum and Institutes/Departments

A number of respondents advised that they felt a lack of connection between information, training and support they received at Momentum and follow-up at department/institute level, and requested stronger links between the two. A number advised that they had not been able to spend their stipend, as time for career development activity was not made available to them. Others described a disconnection between career planning undertaken during Momentum, particularly around the development of a Career Development Plan (CDP) and follow-up at a local level. One respondent reported: that *“it was eye opening filling in a career development plan, that we had to go through with the head of department and get them to sign. At the end of it, my head of department ..asked me who the audience of the career development plan was. I had assumed it was him! So perhaps coordinate directly with the department about this kind of thing? Nevertheless, filling it in and discussing it with him was very helpful”*. Several others reported that it would be useful to arrange a local follow-up of participants’ career development plans. A final area where closer local support for participants was requested was grant-writing, where prioritised support for grant applications was repeatedly suggested.

Impact of COVID

The global pandemic has profoundly impacted participants’ experiences of Momentum. Cohorts 2, 3 and 4 have all been impacted, to varying degrees, with cohort 3 (2020-1) suffering the most profound disruption. Since March 2020, some seminars have been postponed and, where necessary reconceptualised (Brussels visits in 2020 and 2021 were held online due to travel restrictions). Others have been adapted, where necessary, to be delivered digitally, with significant reported

impact to participants' experiences and overall rates of satisfaction. This is reflected both in seminar evaluation data and overall programme reporting, where a clear signal has been sent that, despite attempts to tailor the content to a digital platform, it is perceived as substantively inferior to face to face seminars. As one participant reported: *"This isn't about you or about one thing, but I really felt that the sessions on Zoom were much worse than in person. I do not know what the future will bring but I hope that there is a solution to have all the meetings in person."*

There have been similar reports with relation to stipend and mentoring components, where many participants struggle to make use of the stipend due to ongoing restrictions on travel and cannot meet with international mentors in person. Despite extensions to deadlines, many respondents reported having to change or cancel planned activity relating to mentoring and spending of the stipend.

Overall impression

Overall, participants of Momentum cohorts 1-3 are extremely positive about their experiences of Momentum and the contribution the programme has made to their career development. Developing new competence; having time to discuss and plan career next steps; becoming acquainted with central support systems; and not least developing close connections to fellow participants in similar positions across the university were all reported to have been extremely beneficial.

"I loved every aspect of the two days at Solstrand. This is the most valuable and significant experience I had since arriving in Bergen. I love the intensity of each conversation" (Cohort 2)

"Participating in the Momentum Program has been a great learning experience! The best part of the program was to get the opportunity to familiarize with the amazing resources and the wonderful people at UiB FIA, and peers in the Momentum Program! Forever grateful to have gotten the opportunity to participate in the program! Thank you all very much for an amazing experience and for creating such an excellent program!" (Cohort 2)

"I greatly appreciated participating in the program. It gave room for reflection, and I got a lot of valuable input and got to see and discuss with colleagues in a similar situation". (Cohort 1)

"I enjoyed participating in the programme, it was useful for me despite the limitations of being the "COVID" cohort" (Cohort 3)

Data-informed recommendations for programme development

Recommendation 1: refine programme objectives to better support clear and measurable outcomes

On the basis of our evaluation, we recommend refining Momentum's core objectives to clarify the programme's mission and structure its approach. Objectives should underpin recruitment of candidates who are best placed to benefit from the programme and contribute to its overall success and underpin programme structure and content. They should also support the development of clear and measurable indicators of success for ongoing evaluation.

Proposed objectives:

- 1.** Provide resources, training and advice to support participants' strategic career planning and development toward research independence/leadership (commensurate with their discipline/career stage).

2. Support participants to be able to develop and deliver competitive applications to appropriate national and international funding instruments
3. Facilitate the development of participants' professional networks
4. Promote the development of interdisciplinary connections and networks within UiB

Recommendation 2: Ensure eligibility criteria are appropriate to programme objectives and support a fair and equitable admissions process

As a result of the evaluation process, and based on experience from several admission processes, we recommend clarifying Momentum's eligibility criteria. The **eligibility criteria** should support the objectives and underpin recruitment of candidates who are best placed to benefit from the programme and contribute to its overall success. It is important that the eligibility criteria are transparent, both for possible candidates wishing to apply for the programme, as well as the faculties choosing their candidates for the programme.

We do not recommend substantial changes to the **admissions process**, and we recommend that the faculties continue to choose their candidates. However, we recommend more transparency in the process, making it evident to the applicants the criteria the faculties use to choose their candidates. Further, unsuccessful applicants should be informed who they can contact for an explanation.

Proposed eligibility criteria:

1. Postdoctoral fellowship-holders, researchers and associate professors employed by the UiB. The candidates should normally have minimum 80 % position at UiB. Employees in temporary positions must have at least one year left on their contract.
2. It must be no longer than 7 years since they have been awarded their PhD, to align with the criteria for ERC StG.
3. Candidates admitted to the programme should have an interest in applying for external funding in the coming 12-24 months, in line with our proposed objective 2: Support participants to be able to develop and deliver competitive applications to appropriate national and international funding instruments.

If a participant leaves UiB or reduces their contract to less than 80 %, their participation in the programme must be reconsidered. It should be communicated that candidates admitted into the programme are expected to commit time to be an active participant, also beyond the seminars, in line with recommendation 3.2 below.

Recommendation 3: data-informed adaptations to the Momentum programme

Based on the findings of our evaluation, we recommend the following adaptations to the Momentum programme:

1. Develop a component of personalised support for Momentum candidates.

In response to requests for individual support in the specific areas of CV development and grant writing, we recommend that each participant should receive a 1:1 session with a senior adviser to discuss CV development and plans to apply for funding. Participants planning an EU submission (MSCA; ERC Starting Grant) can be connected to a FIA adviser, whilst those planning

TMS or NFR applications can be connected directly to their local adviser. Participants who don't have access to a local/faculty research adviser will be allocated a FIA adviser to support their proposal.

2. Develop closer links between Momentum and departments/institutes

In response to support for closer, clearer and more consistent links between the Momentum programme and faculties/institutes, we recommend that Momentum candidates chosen by faculties should be nominated on the understanding that reasonable time should be provided for their professional development during the programme, including reasonable time for research and grant writing, and for the spending of their stipend (on activities conducive to their further development, such as short research stays overseas). This requirement should be added to the Ephorte letter sent to faculties at the start of each application round. It is further recommended that a follow-up between participants and their heads of institute should be held, at the request of the participant, during the programme, to share and discuss the participant's Career Development Plan (CDP); and that Momentum candidates should continue to receive active follow-up after the programme ends, via timely annual medarbeidesamtaler.

3. Reflexive management of cohort diversity

In response to concerns about the complexity of training a diverse cohort of contract and permanent researchers with multiplex professional needs and concerns, we recommend that this is taken into account in future iterations of Momentum. Content and delivery of training can acknowledge and reflexively manage cohort diversity to maximise benefits and minimise potential disadvantages via strategic pairing and grouping during tasks; inviting alumni to share their experiences; ensuring space for the exploration of participants' most important questions.

4. More practical content to support funding acquisition

In response to requests for a clearer and more practical focus on funding acquisition, we recommend that the objective to increase UiBs competitiveness in this area be reflected in the admissions criteria for Momentum, with a request that all participants should be planning to submit a funding application in the coming 12-24 months. We further recommend that seminar training be adapted to provide more and clearer guidance around proposal development via the inclusion of a further seminar, to be held at UiB, dedicated to grant writing. We recommend enhancing content on specific early career stipends (TMS, NFR young talents and mobility, MSCA global fellowship and ERC Starting Grant); providing training on funding strategy (portfolio planning; managing the application development process; managing rejection; recycling) and focussing more clearly on practical grant writing. Finally, we propose to move the seminar programme from Sept-April, to Feb-Oct, so that applicants to that year's ERC Starting Grant (Oct), and the following years' NFR (FEB) and TMS (March) deadlines can receive training in good time.

5. Clearer guidance around use of stipend

In response to feedback regarding the use of stipend, we recommend a clearer definition of what the stipend can not be used for (for example IT equipment and operating costs) and provide examples and suggestions for how the stipend be spent within the relatively wide scope of the scheme. This should be added to the ephorte letter sent to institutes at the start of each

programme. Candidates should be encouraged to start planning the use of the stipend when developing their CDP in the beginning of the programme.

6. Removal of some courses now trained to all early stage researchers via UiB FERD

In response to the development of UiB FERD Career Centre and netportal, we recommend removing specific training modules from the Momentum programme which are now available to all early stage researchers. We recommend suggesting that participants also attend these courses.

7. Development of new content

In response to requests for specific training content, we recommend developing /extending modular training on the topics of: navigating research landscapes and cultures, and group membership/leadership.

8. Feasibility study for the development of a Momentum Alumni Association

In response to the overwhelmingly positive support for the development of a Momentum Alumni Association to support the further development of a network of interdisciplinary researchers at UiB, we recommend that the Programme Committee investigate the feasibility of supporting the development of such an organisation.

APPENDICES

Appendix A - Survey n=25 (58% response rate)

PART ONE: Career development and research independence

Please rate the following statements:

	Strongly agree	Agree	Neither agree nor disagree	Disagree	Strongly disagree
Momentum has helped me to think more strategically about my career development	40 %	52 %	8 %	0 %	0 %
Momentum has helped me to identify areas where I need to develop my competence	24 %	56 %	20 %	0 %	0 %
I have planned and taken steps to develop in these areas since completing the Momentum programme	28 %	60 %	12 %	0 %	0 %

PART TWO: Support to apply for research funding

Please rate the following statements:

1. After participating in Momentum, I have a better understanding of:

	Strongly agree	Agree	Neither agree nor disagree	Disagree	Strongly disagree
1. After participating in Momentum, I have a better understanding of:					
a) Relevant national and EU funding sources for my research	20 %	36 %	44 %	0 %	0 %
b) Core evaluation criteria of key national and EU funders	16 %	68 %	12 %	4 %	0 %
c) Policy influencing the way in which research funding is allocated	4 %	64 %	16 %	12 %	4 %
d) The relevance and application of innovation to my research	20 %	24 %	24 %	20 %	4 %
e) How to conceptualise and communicate the impact of my research	24 %	32 %	36 %	8 %	0 %
f) Project management	12 %	48 %	28 %	12 %	0 %
g) Managing my time and prioritising my work	20 %	60 %	12 %	8 %	0 %
h) Working in teams	8 %	52 %	32 %	8 %	0 %

3. I plan to submit or resubmit a funding application in the coming 24 months

NFR YRT or Mobility	40 %
ERC Starting Grant	12 %
Trond Mohn Stiftelse (TMS)	4 %
MSCA	0 %
Other	20 %

PART THREE: Momentum Stipend

Please answer the following questions:

	Not valuable	Moderately valuable	Very valuable
How valuable was the stipend in supporting your career development?	4 %	36 %	60 %
How valuable was the stipend in developing your professional network	12 %	28 %	52 %
How valuable was the stipend in supporting your engagement in interdisciplinary collaboration?	36 %	32 %	32 %

PART FOUR: Mentoring

	Strongly agree	Agree	Neither agree nor disagree	Disagree	Strongly disagree
I found it valuable to work with a mentor	53 %	20 %	20 %	0 %	7 %
Working with my mentor helped to develop my professional network	53 %	13 %	20 %	7 %	7 %
Working with my mentor helped me to develop interdisciplinary collaborations	33 %	7 %	27 %	20 %	13 %
Working with my mentor helped me to develop my independent research	53 %	20 %	13 %	7 %	7 %

PART FIVE: Innovating Momentum

Please rate the following suggestions from 1-5 with 1 being a poor idea and 5 being a great idea

	1	2	3	4	5
Narrow the cohort to include only researchers on fixed term contracts	44 %	8 %	24 %	8 %	16 %
Facilitate the development of a Momentum alumni organisation to help you keep in touch after the programme ends	0 %	12 %	20 %	16 %	52 %

Make more time during Momentum to interact with fellow participants	0 %	12 %	28 %	44 %	16 %
Train on fewer topics but go into more depth per topic	0 %	20 %	44 %	20 %	20 %
Provide 1:1 support with CV building, career planning or funding applications	0 %	4 %	16 %	12 %	72 %

Please rate the following suggestions for the inclusion of new Momentum training content from 1-5, with 1 being not at all important and 5 being very important

	1	2	3	4	5
Publication strategy	4 %	16 %	20 %	32 %	28 %
Leadership and management	0 %	4 %	8 %	56 %	24 %
How to navigate UiB/Norwegian research environments	0 %	4 %	12 %	40 %	44 %

APPENDIX B - Seminar evaluations

Please find below evaluation data collected after seminars 1-4 for cohorts 2 and 3 (M2 and M3) and seminars 1-2 for cohort 4 (M4). Please note that not all respondents have replied to all questions, and therefore the total will not always reach 100 %.

Seminar 1 – Excellence

M2: n = 8 (62 % response rate)

M3: n = 10 (63 % response rate)

M4: n = 13 (93 % response rate)

	Strongly agree			Agree			Neither agree nor disagree			Disagree			Strongly disagree		
	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4
Cohort	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4
Overall, I found the session useful	38 %	50 %	46 %	62 %	40 %	54 %	-	10 %	-	-	-	-	-	-	-
I know more about the subjects	62 %	40 %	62 %	38 %	50 %	31 %	-	-	-	-	10 %	-	-	-	-
I will apply what I have learned	62 %	50 %	46 %	38 %	40 %	31 %	-	10 %	-	-	-	-	-	-	-
I am satisfied with the course materials (M2)/with the content of day one (M3)	38 %	60 %		50 %	30 %		12 %	-		-	10 %		-	-	
I am satisfied with the trainers (M2)/with the content of day two (M3)	62 %	50 %		38 %	30 %		-	-		-	20 %		-	-	
I am satisfied with the session on psychological safety with Bård Fyhn (M4)			38 %			23 %			15 %			15 %			-
I am satisfied with the session on excellence in CV building and research funding instruments			77 %			15 %			-			-			8 %

with Merle Jacob and Vibeke Irgan (M4)															
I am satisfied with the session on career development and goal setting with Ingve Bergheim and Ole Christian Laukli (M4)			46 %			23 %			31 %			-			-
I am satisfied with the session on writing the excellence section of your research applications with Emma Williams (M4)			54 %			23 %			15 %			8 %			-

Seminar 2 – Impact

M2: n= 4 (31 % response rate)

M3: n = 5 (31 % response rate)

M4: n = 10 (71 % response rate)

	Strongly agree			Agree			Neither agree nor disagree			Disagree			Strongly disagree		
	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4
Cohort	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4
Overall, I found the session useful	75 %	-	40 %	25 %	20 %	60 %	-	40 %	-	-	-	40 %	-	-	-
I know more about the subjects	25 %	-	50 %	75 %	60 %	50 %	-	40 %	-	-	-	20 %	-	-	-
I will apply what I have learned	25 %	-	50 %	75 %	40 %	40 %	-	40 %	-	-	-	20 %	-	-	-
I am satisfied with the course materials*/with the content of day one	50 %	-	50 %	25 %	20 %	30 %	25 %	40 %	20 %	-	-	20 %	-	-	20 %
I am satisfied with the trainers*/with the content of day two	50 %	-	20 %	50 %	40 %	70 %	-	40 %	10 %	-	-	20 %	-	-	-

Seminar 3 – Implementation

M2: n = 5 (38 % response rate)

M3: n = 7 (44 % response rate)

	Strongly agree		Agree		Neither agree nor disagree		Disagree		Strongly disagree	
	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
Cohort	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
Overall, I found the session useful	80 %	57 %	20 %	29 %	-	-	-	14 %	-	-
I know more about the subjects	40 %	71 %	60 %	14 %	-	-	-	14 %	-	-
I will apply what I have learned	60 %	57 %	40 %	14 %	-	14 %	-	-	-	-
I am satisfied with the course materials*/with the content of day one	40 %	57 %	60 %	29 %	-	-	-	14%	-	-

I am satisfied with the trainers*/with the content of day two	60 %	43 %	40%	43 %	-	-	-	14 %	-	-
---	------	------	-----	------	---	---	---	------	---	---

Seminar 4 – Internationalisation

M2 + M3: n = 9 (31 % response rate)

	Strongly agree	Agree	Neither agree nor disagree	Disagree	Strongly disagree
Cohort	2 + 3	2 + 3	2 + 3	2 + 3	2 + 3
Overall, I found the session useful	11 %	56 %	22 %	11 %	-
I know more about the subjects	22 %	33 %	33 %	11 %	-
I will apply what I have learned	11 %	33 %	33 %	22 %	-
I am satisfied with the content of day one	11 %	44 %	22 %	11 %	-
I am satisfied with the content of day two	22 %	33 %	22 %	22 %	-
I am satisfied with the content of day two	33 %	44 %	-	11 %	-

APPENDIX C - Case studies

Overview over research development programmes at other universities in Norway

Programme	Duration	Participants	Admission/Cohort	Seminars	Stipend	Mentor
UiO – Research Leader Programme Start	1 year	40 each cohort, up to 15 can be external	<ul style="list-style-type: none"> - Finished PhD - Have to have something or someone to lead during the duration of the programme 	2 seminars (3+2 days)	No	No
NTNU – Stjerne-programmet	4 years	20-30 each cohort	Candidates are chosen based on funded projects in RCN YRT or (to some degree) international peer review	Minimum one each semester	<ul style="list-style-type: none"> - NOK 200 000 each year to be used freely - Arrangement with candidate's institute to free them to concentrate on research 	<ul style="list-style-type: none"> - Yes – chosen by the rector
UiT Aurora outstanding talent development program	2 years	20 each cohort	Invitation to young researchers who is proven to be competitive in: <ul style="list-style-type: none"> - MSCA individual/postdoctoral fellowships - ERC starting grant 	6 mandatory seminars, including 1-2 overnight trips and dinners	A fund of up to NOK 1.5 MILL is allocated each year. Participants can apply for funding from the fund.	Internal mentor, preferably from another institute, and international external mentor

			<ul style="list-style-type: none"> - Tromsø Forskningsstiftelse Starting Grant - YRT - NCMM 			
OsloMet Research Talent Development Program	1 year	Up to 10 participants	<ul style="list-style-type: none"> - Ambitious researchers, permanent staff early in their career (> 5 yrs post PhD) 	Training program, including event in Brussels	<ul style="list-style-type: none"> - NOK 100 000 to be used to strengthen CV - Participants are 'bought' free to focus on research for 2 semesters 	No
NMBU Talent development program 2.0	2 years	Around 20	<ul style="list-style-type: none"> - >10 years post PhD - Minimum 80% position at NMBU - A contract that lasts at least 1 year after the start of the programme 	One 2-day seminar each semester	<ul style="list-style-type: none"> - NOK 150 000 to be spent on competence building 	<ul style="list-style-type: none"> - Yes – candidates choose their own

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 23.02.55
FU-sak: 10/22		Arkivsaknr.:

Formaliserte ph.d.-samarbeid i form av dobbelgrader og fellesgrader

Denne saken dreier seg om forvaltning av formaliserte ph.d.-samarbeid mellom UiB og andre gradsgivende institusjoner.

Sak om formaliserte ph.d.-samarbeid var tidligere diskutert i Forskningsutvalget i møte 12. mai 2021, men tas nå opp på nytt. De nye retningslinjene legger til grunn at opprettelse av fellesgrader må følge alle regler i nasjonale forskrifter som gjelder opprettelse av ph.d.-program. Sakspapirene til møtet 12. mai 2021 fremholdt at UiB kunne ha en fleksibel tilnærming når det gjaldt antallet kandidater som skal være med i et slikt fellesprogram. I kommunikasjon med NOKUT har disse understreket at UiB må kunne dokumentere at fellesgradssamarbeidet vil kunne ta opp minst 15 ph.d.-kandidater, og at man over tid vil kunne opprettholde et doktorgradsmiljø med minst 15 ph.d.-kandidater.

Presiseringen om at alle nasjonale krav forbundet med opprettelse av ph.d.-program, også skal gjelde for inngåelse av fellesgradssamarbeid, vil medføre at UiB sannsynligvis ikke vil kunne inngå fellesgrader i årene som kommer. Det er likevel viktig at UiB tilbyr sine fakultet rammer for inngåelse av formaliserte ph.d.-samarbeid. Det foreslås derfor å skille mellom de ulike formene for formaliserte ph.d.-samarbeid, ved å innføre begrepet *dobbelgrad*, i tillegg til fellesgrad. For de fakultet som ønsker å inngå formaliserte ph.d.-samarbeid med andre parter, vil dobbelgrad være en aktuell samarbeidsform.

Bakgrunn

I forbindelse med rapportering av studentdata høsten 2020 ble Forsknings- og innovasjonsavdelingen (FIA) og Studieavdelingen (SA) oppmerksomme en regel i Studiekvalitetsforskriften om at UH-institusjonene skal rapportere til NOKUT om hvilke fellesgrader¹ vi gir (§ 4-2, femte ledd).

Inntil høsten 2020 har det vært praksis at avtaler om formaliserte ph.d.-samarbeid har blitt inngått, uten at disse har blitt rapportert til NOKUT. Disse avtalene har i de fleste tilfeller blitt omtalt som fellesgrader. Dette har stort sett dreid seg om samarbeid med én eller få kandidater. Etter fullført grad, får kandidatene utstedt et ordinært UiB-vitnemål som autoritativ dokumentasjon på graden. Vitnemålet inneholder kun en merknad om at dette er en fellesgrad i samarbeid med den aktuelle partnerinstitusjonen. I de formelle kanaler, DBH/NOKUT, rapporteres graden som en vanlig ph.d.-grad ved UiB, og ikke som en del av fellesgradssamarbeid.

¹ Fellesgrader i denne sammenheng betyr ikke gradene som tildeles den enkelte kandidat, men hvert enkelt tilfelle av inngåtte institusjonsavtaler om fellesgrader

Etter at vi ble gjort oppmerksomme på rapporteringsplikten for fellesgrader, ønsket vi å undersøke hvilke krav som stilles til at et samarbeid skal kunne omtales som fellesgrad. I første omgang må man opprette et eget studieprogram i FS for disse samarbeidene for å få til korrekt rapportering. Har man opprettet et studieprogram, har man reelt sett opprettet et nytt ph.d.-program. I kommunikasjon med NOKUT har vi fått klarhet i at kravene til slike fellesgrader og felles ph.d.-program, er de samme kravene som stilles ved opprettelse av et konvensjonelt ph.d.-program ved en norsk UH-institusjon. UiB må da kunne dokumentere at det felles ph.d.-programmet vil kunne ta opp minst 15 ph.d.-kandidater, og at man over tid vil kunne opprettholde et doktorgradsmiljø med minst 15 ph.d.-kandidater. Felles ph.d.-program skal opprettes som et nytt studietilbud, blant annet med egne opptakskrav, et eget programstyre og en egen programbeskrivelse for innholdet i ph.d.-løpet. Når det gjelder kvalitetsarbeid, skal et slikt felles ph.d.-program evalueres hvert sjette år. Slik vi oppfatter det, er det i dag ingen initiativ fra fakultet eller fagmiljø om å opprette nye, felles ph.d.-program med andre institusjoner. En slik forpliktelse vil blant annet innebære at man må sette av midler til en rekke stipendiatstillinger for det felles ph.d.-programmet i uoverskuelig fremtid. Ettersom vi anser det å opprette fellesgrad og felles ph.d.-program som lite aktuelt, ønsker vi i det videre å etablere begrepet *dobbelgrad*, samt retningslinjer og anbefalinger for denne samarbeidsformen. Skulle det kommet et initiativ fra fakultet eller fagmiljø om å opprette en fellesgrad, vil FIA selvsagt bistå i dette arbeidet, uten at vi etablerer retningslinjer for dette nå.

Dobbelgrader

Dobbelgrad er også å anse som formalisert ph.d.-samarbeid, men vil ikke bli rapportert inn som fellesgrad til DBH/NOKUT². I et dobbelgradssamarbeid vil kandidaten bli tatt opp i ph.d.-program ved begge samarbeidsinstitusjonene. Kandidaten følger det faglige opplegget i begge ph.d.-programmene, men vil ha noen tilpassede ordninger for å unngå mye ekstraarbeid og motstridende tiltak. Normalt sett skal det være én felles disputas. Ved fullført ph.d.-utdanning, mottar kandidaten to vitnemål, med kryssreferanse. Dobbelgradssamarbeid forutsetter inngåelse av en avtale på institusjonelt nivå og på individuelt nivå.

Begrepsbruk hos samarbeidsparter

Selv om UiB internt er enige om begrepsbruken for formaliserte ph.d.-samarbeid, må vi anerkjenne at våre samarbeidsinstitusjoner kan bruke andre begrep for det vi definerer som fellesgrader og dobbelgrader. Slike forskjeller i begrepsbruk bør ikke være til hinder for inngåelse av avtaler, og fleksibilitet forventes av partene. I de vedlagte retningslinjene fremkommer ikke begrepet *cotutelle*-avtale. Etter vår oppfatning er ikke *cotutelle*-avtale et entydig begrep. *Cotutelle*-avtale brukes internasjonalt både om en individuell avtale i et formaliserte ph.d.-samarbeid og om avtale som inngås i den mindre forpliktende formen utvidet samveiledning (se vedlegg). Også for *cotutelle*-avtaler må vi anerkjenne at begrepet er i aktiv bruk hos noen av våre samarbeidsparter.

Omtale i forskriften

De nye retningslinjene for formaliserte ph.d.-samarbeid vil ikke bli lagt frem for universitetsstyret, da de ikke har forskrifts form. Ph.d.-forskriftene vil likevel bli oppdatert om de viktigste endringene som er beskrevet i dette dokumentet, blant annet ved å ta inn begrepet *dobbelgrad* og fjerne begrepet

² Institusjonen mottar ikke flere belønningmidler for ph.d.-grader som er avlagt under et fellesgradssamarbeid, enn for de øvrige ph.d.-gradene

cotutelle i den aktuelle paragrafen. En revisjon av de tre doktorgradsforskriftene ved UiB er planlagt for 2022, og de nye versjonene skal til slutt vedtas av universitetsstyret.

Det legges ved utkast til retningslinjer for dobbelgrad. Detaljert veileder for dobbelgradssamarbeid, maler for institusjonell og individuell avtale vil bli oppdatert og lagt ut på arbeidsstøttesiden for dette feltet etter at de overordnede prinsippene er anbefalt av Forskningsutvalget.

Saken legges med dette frem for utvalget til drøfting.

Vedlegg:

- Utkast til retningslinjer for dobbelgrader

Retningslinjer for dobbelgrader

Innledning

Inngåelse av formaliserte ph.d.-samarbeid skal bygge på et etablert, stabilt forskningssamarbeid mellom fagmiljø ved to eller flere gradsgivende institusjoner.

Formålet med formaliserte ph.d.-samarbeid er å oppnå en merverdi i ph.d.-utdanningen som ikke er tilgjengelig ved den enkelte institusjon. Med samarbeid om ph.d.-gradstildeling menes at en ph.d.-grad tildeles av to utdanningsinstitusjoner som følge av et sammenhengende samarbeid om ph.d.-kandidatens ph.d.-utdanning.

Formaliserte ph.d.-samarbeid vil ofte kreve samordning av regelverk for institusjonenes ph.d.-utdanninger. Det er en likevel en forutsetning at det formaliserte ph.d.-samarbeidet oppfyller kravene ved begge gradstildelende institusjoner, og at disse institusjonene har akkreditert ph.d.-utdanning og rett til tildeling av doktorgrad på relevant felt. Kvalifikasjonskrav for opptak, krav om at avhandlingen skal være offentlig tilgjengelig, samt krav om offentlig disputas med en habil bedømmelseskomité kan ikke fravikes. Veileder kan ikke sitte i bedømmelseskomiteen. Det kan gis unntak fra øvrige bestemmelser i ph.d.-forskriften dersom unntakene, både enkeltvis og samlet, framstår som fullt ut forsvarlige.

Formaliserte ph.d.-samarbeid forutsetter at det er inngått en samarbeidsavtale på institusjonsnivå, der forhold knyttet til overordnet struktur og regelverk for ph.d.-utdanningen er ivaretatt. Det skal i tillegg inngås en individuell avtale for den enkelte kandidat, der detaljer om kandidatens ph.d.-utdanningsløp er ivaretatt.

Retningslinjer for formaliserte ph.d.-samarbeid forholder seg til paragrafene om fellesgrader og dobbelgrad i den ordinære ph.d.-forskriften og i ph.d.-forskriften for kunstnerisk utviklingsarbeid.

Ulike former for samarbeid

Begrepet **fellesgrad** (*joint degree*) innebærer i norsk kontekst at det skal opprettes et felles studieprogram i FS, og at fellesgraden skal rapporteres til NOKUT. Har man opprettet et studieprogram, har man samtidig opprettet et nytt ph.d.-program. Ved opprettelse må UiB kunne dokumentere at det felles ph.d.-programmet vil kunne ta opp minst 15 ph.d.-kandidater, og at man over tid vil kunne opprettholde et doktorgradsmiljø med minst 15 ph.d.-kandidater. For det felles ph.d.-programmet skal det blant annet etableres egne opptakskrav, et eget programstyre og en egen programbeskrivelse for innholdet i ph.d.-løpet. Når det gjelder kvalitetsarbeid, skal et slikt felles ph.d.-program evalueres hvert sjette år. Ettersom denne type forpliktende samarbeid om fellesgrader er lite aktuelt ved UiB, ønsker vi i det videre å fokusere på **doppelgrad** som den aktuelle formen for formaliserte ph.d.-samarbeid. Retningslinjene og anbefalingene som følger dreier seg derfor om dobbelgrad.

[Skriv her]

Dobbelgrad

I retningslinjene for dobbelgrader tar vi utgangspunkt i samarbeid mellom to parter. Samarbeid mellom flere enn to parter vil bli omtalt som multiple grader, men vil sjelden bli aktuelt ved UiB.

I et dobbelgradssamarbeid blir kandidaten tatt opp i ph.d.-program, først ved hjemmeinstitusjonen, deretter ved partnerinstitusjonen. Kandidaten kan dermed ta del i den felles ph.d.-utdanningen, som samarbeidsinstitusjonene på forhånd har blitt enige om i avtaleform. Normalt sett skal det være én felles disputas.

Dobbelgradssamarbeid kan gjelde så få som én ph.d.-kandidat.

Dobbelgradssamarbeidet bør ha en faglig programkomité hvis samarbeidet involverer flere kandidater. En faglig programkomité er ikke nødvendig hvis kun én kandidat er involvert.

Graden blir tildelt ved begge institusjonene. Vitnemål blir skrevet ut ved begge institusjonene, men med kryssreferanse.

Graden blir ikke rapportert til NOKUT som en fellesgrad, men som en UiB-grad.

Det bør ikke gå mer enn ett år fra kandidaten er tatt opp i ph.d.-programmet ved sin hjemmeinstitusjon til kandidaten er tatt opp i ph.d.-programmet ved partnerinstitusjonen. Begrunnelsen for dette er at et dobbelgradssamarbeid også bør være et reelt ph.d.-samarbeid, der kandidaten skal ha størstedelen av ph.d.-utdanningen sin innenfor rammen av samarbeidet.

Kandidatene tilknyttet dobbelgradssamarbeidet bør ha forskningsopphold ved den andre partnerinstitusjonene av varighet på til sammen minst tre måneder. Det bør etableres et opplegg for nettbasert samarbeid som gjør at kandidaten blir inkludert i partnerinstitusjonens relevante forskergrupper, i faglige sammenhenger på fakultet og institutt, samt i kandidataktiviteter.

Disputas kan ledes og avholdes både ved UiB og hos en partnerinstitusjon. UiB kan kun innrapportere grader og motta belønningstilskudd i de tilfellene der disputasen ledes av UiB. Den fysiske avholdelsen av disputasen skal da normalt skje ved UiB. Vitnemål til fullførte kandidater kan skrives ut både når disputasen ledes og avholdes ved UiB og ved partnerinstitusjonen.

Ved tildeling av vitnemål og annen utdanningsdokumentasjon er det viktig at innholdet om den spesifikke kandidatens ph.d.-utdanningsløp er så likt som mulig i dokumentasjonen fra de to involverte institusjoner.

Utvidet samveiledning

Man kan også inngå mindre integrerte samarbeidsformer med andre parter, som avtale om utvidet samveiledning (omtales noen ganger som *cotutelle*-avtaler). Utvidet samveiledning begrenser seg til samarbeid som skjer i ph.d.-løpet, som felles veiledning, forskningsopphold og enighet om ph.d.-kurs kandidaten skal ta ved samarbeidsinstitusjonen. Slike avtaler innebærer ikke samarbeid om opptak, bedømming og gradstildeling. Avtalene forvaltes av fagmiljø og fakultet. Normalt sett er det oppgaven til kandidatens hjemmeinstitusjon å sette opp avtale om utvidet samveiledning. FIA kan være hjelpelig med å skaffe maler eller eksempler på slike avtaler. Ved gradstildeling kan det i vitnemålet

[Skriv her]

føres inn en merknad om at ph.d.-løpet har blitt gjennomført under en avtale om internasjonal samveiledning.

Cotutelle-avtale

Disse retningslinjene gjør ikke en aktiv bruk av begrepet cotutelle-avtaler, men anerkjenner at andre institusjoner gjør det. Cotutelle-avtale er ikke et entydig begrep. Cotutelle-avtale brukes internasjonalt både om en individuell avtale i et formaliserte ph.d.-samarbeid og om avtale som inngås i den mindre forpliktende formen utvidet samveiledning.

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 23.02.22
FU-sak: 11/22		Arkivsaknr.:

SDG Bergen.

SDG Bergen ble opprettet av Universitetsstyret i 2018, som et strategisk initiativ for å legge til rette for og synliggjøre UiB sitt engasjement og arbeid med Agenda 2030 og bærekraftsmålene. SDG Bergen Science Advice, Ocean Sustainability Bergen og SDG Conference Bergen var hovedaktivitetene under SDG Bergen.

I 2021 tiltrådte et nytt rektorat ved UiB, samtidig som mandatet for SDG Bergen formelt utløp. Det nye rektoratet ønsket derfor å gjennomføre en evaluering av SDG Bergen, som del av prosessen for utarbeidelsen av et nytt mandat.

Forsknings- og innovasjonsavdelingen fikk oppdraget med å gjennomføre en intern undersøkelse. Undersøkelsen er gjort gjennom en kombinasjon av skriftlige og muntlige kvalitative intervju, der flere fagmiljø og sentrale aktører er blitt invitert til å dele sine erfaringer, ideer og perspektiver. Forskningsutvalget ble orientert om denne saken i sitt møte 1. september 2021.

Undersøkelsen må leses som en del av et internt arbeid. Dette notatet er derfor ikke ment som et selvstendig dokument, men som et bidrag til utredning og videre prosess.

Gjennomgangen ble oversendt i november 2021 og følger vedlagt. Rektoratet har på bakgrunn av gjennomgangen av SDG Bergen og diskusjoner i dekangruppen, besluttet 1 SDG Bergen Science Advice ikke er videreført, mens ansvaret for SDG 14 – Livet i havet er i sin helhet lagt til Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Sekretariatet som har ansvaret planlegging og gjennomføring av SDG konferansen og oppfølgingen av Nasjonal komite skal fortsatt ligge ved FIA.

Forskningsutvalget har i tidligere møter fått muntlig status om arbeidet og har bedt om å bli holdt orientert.

Saken legges med dette frem for utvalget til orientering.

Undersøkelse om SDG Bergen ved UiB

Notat til rektoratet



UNIVERSITETET I BERGEN
Forsknings- og innovasjonsavdelingen

Innhold

Innledning.....	3
Notatets formål og utforming.....	3
Etablering og organisering av SDG Bergen ved UiB.....	4
Bakgrunn for SDG Bergen	4
Styresak og etablering av SDG Bergen	4
Mandatet til SDG Bergen	5
SDG Bergens organisering og aktiviteter	6
Seminar om UiB og bærekraftsmålene høsten 2020	8
Metode og utvalg	8
Utvalget.....	9
Muntlige intervju	10
Skriftlige intervju.....	10
Om prosessen (informasjonsflyt og forankring)	10
Oppsummering fra undersøkelsen.....	11
1. Respondentenes erfaringer med aktivitetene under SDG Bergen.....	11
SDG Conference Bergen.....	11
Ocean Sustainability Bergen (OSB)	11
SDG Bergen Science Advice.....	12
Andre SDG Aktiviteter	12
Nasjonalt og internasjonalt omdømme	13
2. Ulike perspektiver på organiseringen av SDG Bergen.....	13
Kobling til satsingene	13
Involvering og samarbeid på UiB	14
Kommunikasjon og formidling internt ved UiB.....	14
Tverrfaglige møteplasser	14
3. Ulike syn på universitetets forhold til bærekraftsmålene.....	15
4. Ønsker for veien videre	16
SDG Bergen – alt innen bærekraft eller et internasjonalt kommunikasjonsprosjekt?	16
Mandatprosessen	16

Innledning

FNs bærekraftsmål (Sustainable Development Goals – SDG) er verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030. Lanseringen av FN-dokumentet «Transforming our world: the 2030 agenda for sustainable development» (Agenda 2030) har stor betydning for politikktutforming generelt og kunnskapssektoren spesielt. FNs 17 bærekraftsmål og 169 delmål ble vedtatt i konsensus av alle 193 medlemsstater i 2015, og skal implementeres på alle styringsnivå, fra kommune til internasjonale organer. Det skal rapporteres jevnlig fra både politiske myndigheter, uavhengig ekspertise og pådrivergrupper. Målene i Agenda 2030 omtales som «Sustainable Development Goals», «SDGs» eller «Global Goals».

SDG Bergen er UiB sitt strategiske initiativ for å legge til rette for og synliggjøre UiB sitt engasjement og arbeid med Agenda 2030 og bærekraftsmålene. SDG Bergen Science Advice, Ocean Sustainability Bergen og SDG Conference Bergen er hovedaktivitetene under SDG Bergen. SDG Bergen har en egen nettside og omfatter flere ulike aktiviteter knyttet til FNs bærekraftsmål og koblingen mellom vitenskap og politikk. SDG Bergen har blant annet fulgt opp UiB sin rolle internasjonalt i oppfølgingen av bærekraftsmål 14, «livet i havet», samt UiB sitt lederskap av Nasjonale komite for agenda 2030 i UH-sektoren (SDG Norge).

Notatets formål og utforming

SDG Bergen ble opprettet av Universitetsstyret i 2018. I 2021 tiltrådte et nytt rektorat ved UiB, samtidig som mandatet for SDG Bergen formelt utgikk. Det nye rektoratet ønsket derfor å gjennomføre en evaluering av SDG Bergen, som del av prosessen for utarbeidelsen av et nytt mandat.

Forsknings- og innovasjonsavdelingen fikk oppdraget med å gjennomføre en intern undersøkelse, som del av rektoratets evaluering. Undersøkelsen er gjort gjennom en kombinasjon av skriftlige og muntlige kvalitative intervju, der flere fagmiljø og sentrale aktører er blitt invitert til å dele sine erfaringer, ideer og perspektiver.

Undersøkelsen utgjør deler av kunnskapsgrunnlaget for utarbeidelsen av et nytt mandat, og må leses som en del av et internt arbeid. Dette notatet er derfor ikke ment som et selvstendig dokument, men som et bidrag til utredning og videre prosess.

Notatet innleder med en beskrivelse av SDG Bergens bakgrunn, mandat og organisering. Beskrivelsen bygger på en kombinasjon av skriftlig dokumentasjon (mandat, nettsider, referat m.m.), informasjon fra intervjuene og samtaler med rektoratet og sekretariatet til SDG Bergen. Videre i notatet beskrives metode og prosess for undersøkelsen, før resultatene fra undersøkelsen gjennomgås og oppsummeres.

Etablering og organisering av SDG Bergen ved UiB

Bakgrunn for SDG Bergen

Utgangspunktet for etableringen av SDG Bergen er i hovedsak to ulike initiativ ved UiB i 2017/2018 knyttet til Agenda 2030 og SDGene vedtatt i FN i 2015.

Det ene initiativet har bakgrunn i UiB sin lange tradisjon med utviklingsforskning og samarbeid med det globale Sør. Forskningsmiljø knyttet til satsingsområdet Globale samfunnsutfordringer ved UiB, med Tor Halvorsen i spissen, arrangerte i 2017 et stort seminar om universitetenes rolle inn mot bærekraftsmålene (SDGene). Representanter fra Kunnskapsdepartementet (KD), Utenriksdepartementet (UD), Norad og Helsedirektoratet, var blant deltakerne på seminaret, sammen med blant annet viserektor for internasjonale relasjoner, samt ansatte og studenter fra ulike fagområder ved UiB. I forlengelsen av dette seminaret var UiB i dialog med KD, UD og flere av de største universitetene i Norge. Utgangspunktet var et ønske om å trekke med hele sektoren og invitere politiske aktører og sivilsamfunn inn på universitetenes arena. Sammen ble partene enige om å arrangere den første SDG-konferansen for UH-sektoren i 2018 i Bergen. Under konferansen ble Nasjonal komitee for agenda 2030 i høyere utdanningssektoren (SDG Norge) etablert. Formålet med komiteen var å styrke universitetenes rolle som relevant aktør i den globale debatten om samfunnsutfordringene som 2030-agendaen fokuserer på, både nasjonalt og internasjonalt. Det ble besluttet å fortsette med en årlig konferanse for hele UH-sektoren. Den nasjonale komiteen ledes fortsatt av UiB og den femte SDG Conference Bergen arrangeres i februar 2022.

Samtidig som UiB tok en tydelig posisjon i det nasjonale arbeidet med Agenda 2030, viste UiB seg også frem på internasjonale arenaer. For å synliggjøre UiB sin marine forsknings- og utdanningsprofil, deltok UiB på FNs havkonferanse i New York i 2017, representert ved blant annet Edvard Hviding, Jarl Giske (marin dekan) og Amund Måge (marin direktør). Under havkonferansen arrangerte UiB en egen mottakelse i samarbeid med University of South Pacific, IOC-UNESCO, Norges FN-delegasjon og NIFES, der sterke marine fagmiljø ved UiB var representert ved 10 postere og korte presentasjoner. Mottakelsen hadde en tydelig internasjonal profil og over 120 besøkende var til stede. Oppmerksomheten om arrangementet, og nettverket som ble etablert og fulgt opp i etterkant av havkonferansen, dannet blant annet grunnlaget for senere akkreditering av UiB forskere til lignende høynivå-møter og United Nations Academic Impact (UNAI) sin offisielle tildeling av status til UiB som SDG 14 Life Below Water hub. Erfaringene med arrangementet i New York var også viktig for UiB-ledelsens beslutning om å etablere SDG Bergen med de operative arbeidsgruppene SDG Bergen Science Advice og Ocean Sustainability Bergen (OSB).

Styresak og etablering av SDG Bergen

For å følge opp det nasjonale og internasjonale arbeidet som allerede var i gang ved UiB inn mot Agenda 2030, ble det i 2018 lagt frem en sak for Universitetsstyret (Styresak 8/18) om Universitetet i Bergen og FNs Bærekraftsmål. Styresaken viser blant annet til en økt interesse fra et bredt spekter av UiB sine fagmiljøer for å bringe forskning, utdanning, formidling og innovasjon i nær kontakt med bærekraftsmålene, samt til avviklingen av den første nasjonale Bærekraftskonferansen i UiBs regi.

Universitetsstyret besluttet å etablere en egen arbeidsgruppe kalt SDG Bergen, og en styringsgruppe for å kople arbeidet tettere på fagmiljøene ved UiB.

Følgende overordnede mål ble satt for UiBs samlede bærekraftinitiativ (Styresak 8/18, s. 5):

1. *Etablere UiB som det sentrale bærekraftsuniversitetet i Norge.*
2. *Bygge nettverk med partnere i akademisk, diplomati, embetsverk, politikk, næringsliv, kulturliv, etc. for å bidra til oppnåelse av FNs bærekraftsmål.*
3. *Utnytte UiBs posisjon som breddeuniversitet til å fremme FNs bærekraftsmål.*
4. *Oppfylle UiBs samfunnsoppdrag gjennom bærekraftsfokusert forskning, herunder utviklinger av kritiske og nytenkende perspektiver på Agenda 2030.*
5. *Utvikle nye utdanningstilbud direkte fokusert på Agenda 2030 og styrke bærekraftperspektivet i eksisterende utdanninger.*
6. *Skape innovative kanaler for vitenskapsdiplomati og vitenskapelig rådgivning.*

Styringsgruppen for Agenda 2030 ble i styresaken oppnevnt med viserektor for globale relasjoner, professor Annelin Eriksen som leder. Videre skulle gruppen bestå av direktørene for UiBs tre satsinger. **Arbeidsgruppen (SDG Bergen)** ble satt sammen av UiB forskere med erfaring fra vitenskapelig rådgivning under ledelse av professor Edvard Hviding (SV, leder) og professor Peter M. Haugan (MN) og professor Anne K. Bang (HF). Arbeidsgruppens sekretariat besto av tre internasjonale rådgivere, to fra Forskningsavdelingen og én fra Kommunikasjonsavdelingen.

I styresaken kommer det frem at man ønsket å legge «*bærekraftmålene inn som en sentral dimensjon, ikke som en fjerde satsing, men snarere på tvers av universitetets eksisterende satsinger, forskningsstrategier og utdanningsprogrammer.*» (Styresak 8/18, s. 3). UiB har i dag tre strategiske satsinger: Globale samfunnsutfordringer, Marin forskning, og Klima- og energiomstilling. Målet med satsingene er å utnytte og utvikle breddeuniversitetets muligheter for faglig mobilisering, fordypning og samarbeid på tvers av faggrenser. Hovedansvaret for globale samfunnsutfordringer er lagt til Det medisinsk-odontologiske fakultet, mens hovedansvaret for de to andre satsingene er lagt til Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.

Mandatet til SDG Bergen

Ifølge styresaken fra 2018 skulle SDG Bergen ha som sin primære funksjon å mobilisere bredden av UiB sine forskningsmiljøer med tanke på vitenskapelig rådgivning.

«SDG Bergen vil sørge for bred kartlegging av UiB-forskere med interesse og motivasjon for vitenskapelig rådgivning på konferanser og møter i FN-systemet og ulike relevante nasjonale nivå. Under UiBs ledelse og med SDG Bergen som operativ enhet vil nettverket koordinere arbeidet med de kunnskapsbehov departementene vil ha i forbindelse med tiltak og rapportering på spesifikke bærekraftsmål. [...] tillegg skal gruppen sørge for tilstedeværelse på sentrale arenaer der forskningsprogrammer knyttet til bærekraftmålene utvikles, spesielt de som gjelder NFR og EUs 9. rammeprogram.» (Styresak 8/18, s. 4)

I styresaken ble det lagt til grunn at SDG Bergen skulle etablere et utvalg regelmessige og tidsavgrensede tiltak, der noen allerede var planlagt. Herunder ble følgende tiltak nevnt som eksempler:

- *Bergen Summer Research School 2019*
- *En årlig, høyprofilert «Agenda 2030 Lecture»*
- *Oppfølging, fortrinnsvis årlig, av SDG-konferansen i februar 2018*

- *Oppfølging av UiBs eksisterende og eventuelle nye medlemskap i relevante nasjonale og internasjonale organisasjoner*
- *Utarbeidelse av en «manual» for UiB-forskeres deltakelse i vitenskapelig rådgivning i FN-sammenheng. (Styresak 8/18, s. 5)*

Styringsgruppens mandat:

- *Styringsgruppen skal ha en koordinerende og rådgivende rolle for UiB sine forskjellige SDG Bergen relaterte initiativ.*
- *Styringsgruppen skal sørge for at bærekraftarbeidet har bred faglig forankring ved UiB, spesielt knyttet til de strategiske satsingsområdene og eventuelle fremtidige institusjonelle initiativ knyttet til SDG Bergen arbeidet.*
- *Styringsgruppen skal ha et spesielt ansvar for å følge opp SDG Bergen Science Advice og Ocean Sustainability Bergen.*
- *Styringsgruppen skal ha et overordnet ansvar på UiB for den årlige SDG Conference Bergen i dialog med Nasjonal komité for arbeidet med Agenda 2030 i UH-sektoren.*
- *Vitenskapelig leder for SDG Bergen Science Advice, professor Edvard Hviding, og vitenskapelig leder for Ocean Sustainability Bergen, professor Lise Øvreås, deltar som observatører i Styringsgruppens møter og avgir rapport om aktiviteter i sin respektive gruppe.*

SDG Bergens organisering og aktiviteter

SDG Bergen er i dag organisert i arbeidsgrupper med vitenskapelige ledere for hovedaktivitetene; SDG Bergen Science Advice, Ocean Sustainability Bergen (OSB) og SDG Conference Bergen.

Styringsgruppen for SDG Bergen: Våren 2019 ble det besluttet å endre styringsgruppens navn og mandat (saksnr. 2017/5277-MOV). Navnet ble endret til Styringsgruppen for SDG Bergen. Styringsgruppen skulle fortsatt bestå av viserektor og direktørene for satsingene. I tillegg ble to fagpersoner fra fakultetene oppnevnt, henholdsvis fra Det humanistiske fakultet og fra Fakultet for kunst, musikk og design.

SDG Bergen Science Advice (SDG BSA) arbeider med vitenskapsdiplomati og vitenskapelig rådgivning relatert til bærekraftsmålene, hovedsakelig rettet mot FN-systemet og nasjonale myndigheter. Professor Edvard Hviding er vitenskapelig leder for arbeidet. Vitenskapelig rådgivning innebærer i denne sammenheng blant annet å formidle forskningsbasert kunnskap til beslutningstakere og tilrettelegge for rådgivning relatert til 2030-agendaen. Det vitenskapsdiplomatisk arbeidet har hatt fokus på internasjonale nettverk/partnere og retter seg spesielt mot å nå beslutningstakere, internasjonale systemer og nasjonale myndigheter. SDG BSA har blant annet vært ansvarlig for UiB sin deltagelse under FNs høypolitiske forum, samt sidearrangement til flere ulike FN-møter. SDG BSA har også hatt fokus på vitenskapskommunikasjon blant annet gjennom en egen [Policy Brief](#) serie, der den første utgaven ble lansert i juni 2021.

Ocean Sustainability Bergen (OSB) er et virtuelt senter rettet mot marin forskning og utdanning. Senteret ble etablert som et felles kontaktpunkt for UiBs marine aktiviteter relatert til Agenda 2030. Professor Lise Øvreås er vitenskapelig leder for arbeidet. OSB ivaretar arbeidet som UiBs koordinerende organ for de to internasjonale tildelte oppdragene med å lede International Association of Universities (IAU) SDG 14 cluster og United Nations Academic Impact (UNAI) SDG 14 hub. Senteret har også ansvaret for arrangementet av den årlige OSB konferansen. OSB har jobbet

med å utvikle marine utdanningsområder og parnterskap ved UiB, samt drive vitenskapsrådgivning om bærekraftige hav gjennom sidearrangement under FNs høypolitiske forum.

Nasjonal komité for agenda 2030 i UH-sektoren (SDG Norge – forskning og høyere utdanning).

Komiteen ble opprettet under den første SDG konferansen i 2018 på initiativ fra UiB. Målet var å styrke universitetssektorens rolle som en relevant aktør og kunnskapsleverandør i den globale debatten om utfordringene i Agenda 2030, Komiteen ledes av UiB og består av de fem største universitetene i Norge, samt Universitets- og høgskolerådet og Norsk studentorganisasjon. Representanter fra Kunnskapsdepartementet, Utenriksdepartementet, Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Norad er observatører i komiteen. Komiteen utveksler ideer og erfaringer i måten universitetene jobber strategisk med 2030-agendaen, og tar initiativ til samarbeidsprosjekter mellom aktørene representert der. Komiteen gir også innspill til strategier og forsknings- og utdanningsprogrammer relevante for 2030-agendaen i NFR, DIKU, Horisont Europa, departementer og andre. I forbindelse med Norges årlige rapportering i High Level Political Forum (HLPF) i FN blir nasjonal komite invitert til å bidra, og hvert år nomineres en delegat fra komiteen til Norges HLPF-delegasjon som «science delegate».

SDG Conference Bergen er en årlig, nasjonal konferanse i Universitetsaulaen ved UiB, der universitets- og høyskolesektoren i Norge inviterer inn forskere, beslutningstakere, frivillige organisasjoner, næringsliv, fagbevegelse og andre til en konferanse med kritisk blikk på hvordan sektoren skal jobbe med Bærekraftsmålene.. Konferansen koordineres og finansieres av UiB, og blir arrangert på vegne av det nasjonale samarbeidet i Nasjonal komite for agenda 2030 i UH-sektoren. Professor Rasmus T Slattelid ved UiB er vitenskapelig leder for konferansen i 2022, og fra UiB deltar også professor Bjørn Bertelsen og Dorothy Dankel i programkomiteen.

Også tilknyttet SDG Bergen er UiBs rolle i ***UNESCO Global Independent Expert Group on the Universities and the 2030 Agenda (EGU2030)***. Ekspertgruppen har på oppdrag fra UNESCO arbeidet siden 2020 med å en rapport om universitetenes rolle i Agenda 2030. Rapporten vil legges frem på *The World Higher Education Conference* i Barcelona, våren 2022. UiB er involvert i arbeidet som leder av SDG Norge, og utgjør sammen med UNESCO Section for Higher Education sekretariatet for ekspertgruppen. Fra UiB er en forsker fra Senter for Vitenskapsteori og en seniorrådgiver fra FIA involvert i sekretariatet for EGU2030.

Andre SDG-aktiviteter: I tillegg til de aktivitetene som inngår i SDG Bergen, er det flere ulike initiativ ved UiB som er rettet mot bærekraftsmålene. Siden de ikke er en del av SDG Bergen er de i utgangspunktet ikke dekket av undersøkelsen. Dette gjelder blant annet:

- *Utdanning 2030:* I 2018 ble det nedsatt en arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å foreta en kartlegging av studietilbud på UiB med relevans for bærekraftmålene og å gi anbefalinger til Utdanningsutvalget om hvordan UiB kan jobbe systematisk med bærekraftperspektiver i utviklingen av studietilbud. Arbeidsgruppen leverte rapporten «*Utdanning 2030 – SDG relevans i utdanningen på Universitetet i Bergen*». Rapporten foreslår blant annet etableringen av en egen mastergrad i bærekraft, samt nye SDG-emner rettet mot spesifikke bærekraftsmål.

- *Master i bærekraft*: Ny tverrfakultær master i bærekraft med oppstart høsten 2021 der nærmere 300 søkere konkurrerte om tjue plasser. Studiet koordineres ved Senter for vitenskapsteori.
- *Bærekraftskollegiet*: møteplass for ansatte som jobber med bærekraftsrelatert undervisning. Kollegiet ble etablert i 2020 og består av medlemmer fra alle fakultetene ved UiB.
- *SDG kurs*: det er blitt opprettet egne SDG-kurs ved flere ulike fakultet og studieprogram
- *Forskningscenter og -prosjekt*: UiB har mange forskningscentre- og forskningsprosjekter som enten er direkte eller indirekte relatert til FNs bærekraftsmål. Flere av disse arbeider også aktivt med vitenskapelig rådgivning og formidling uten at dette kommer inn under SDG Bergen «paraplyen».
- *Bærekraftspilotene*: Fra 2019 ble det, på initiativ fra styringsgruppen for SDG Bergen, ansatt fire bærekraftspiloter i 20% stilling, for å løfte studentperspektivet inn i UiB sitt arbeid med bærekraft og Klimanøytralt UiB. De tre strategiske satsingene og SDG Bergen har mentoransvar for hver sin bærekraftspilot, som blir ansatt for 1 år

I etterkant av styresaken i 2018 vokste arbeidet under SDG Bergen både i omfang og synlighet, både internt ved UiB, nasjonalt og internasjonalt. Våren 2020 besluttet universitetsledelsen å samle den administrative koordineringen av SDG Bergen ved å legge dette til Forsknings- og innovasjonsavdelingen (FIA). Formålet med dette var å styrke at arbeidet med bærekraftsmålene i større grad ble bygget opp rundt aktiviteter i strategien *Kunnskap som former samfunnet*, at bredden av UiB sine fagmiljø dannet grunnlaget for aktivitetene som UiB organiserer, og bedre tilrettelegging også for mer kritiske perspektiver på bærekraft.

Seminar om UiB og bærekraftsmålene høsten 2020

I august 2020 ble sentrale aktører i SDG Bergen og UiBs strategiske satsinger samlet i et felles seminar i Tårnsalen på Universitetsmuseet. Formålet med seminaret var å videreutvikle arbeidet med bærekraftsagendaen ved UiB, samt koble satsingene bedre på SDG-arbeidet.

Følgende innspill til videreutvikling ble tatt opp under seminaret:

- Styrket kommunikasjonen rundt UiB sitt arbeid med Agenda 2030 og SDG-ene internt og eksternt
- Utvide innretningen av SDG Bergen slik at man åpner opp for deltakelse fra flere forskere ved UiB (feks. Ved også å løfte frem SDG 17 Samarbeid for å nå målene og klimaforskningen ved UiB)
- Arbeide mer inn mot lokale og regionale aktører
- Synliggjøre UiBs samarbeid med det globale sør som del av SDG-arbeidet
- Samarbeide om utdanning og inkludere studentene i SDG-arbeidet
- Tettere kobling og tydeligere ansvarsfordeling mellom de strategiske satsingene og SDG Bergen

Metode og utvalg

Undersøkelsen er gjort gjennom en kombinasjon av skriftlige og muntlige kvalitative intervju, der flere fagmiljø og sentrale aktører er blitt invitert til å dele sine erfaringer, ideer og perspektiver. Dette

inkluderer de som har vært sentrale i SDG Bergen så langt, eksterne samarbeidspartnere, samt representanter fra fagmiljø ved UiB som i varierende grad har vært involvert.

Formålet med undersøkelsen er å innhente kunnskapsgrunnlag som del av et internt utviklingsarbeid. For dette formålet ble det vurdert som hensiktsmessig å gjennomføre en kvalitativ undersøkelse. Dette er hovedsakelig på grunn av ønsket om å være åpen for en variasjon av perspektiver, og ha muligheten til å gå i dybden for å forstå perspektivene i tilstrekkelig grad. Dette er et tema som engasjerer mange. Samtidig er det stor variasjon i hvilken grad man kjenner til de konkrete aktivitetene som har inngått i SDG Bergen så langt.

Forsknings- og innovasjonsavdelingen (FIA) har vært i kontakt med personvernombudet på UiB i forkant av undersøkelsen. Behandlingen av personvernopplysninger er berettiget gjennom behovet for intern kvalitetssikring. Intervjuerne har informert om formålet med undersøkelsen til alle informantene, og alle personopplysninger er behandlet konfidensielt. Alt materiale vil bli anonymisert etter ferdigstillingen av oppsummeringen.

Utvalget

Ansatte fra alle fakultetene ble invitert til å delta i undersøkelsen, enten gjennom personlige intervju, eller i den skriftlige undersøkelsen. Dette inkluderer ledere på ulike nivå, og ansatte - både med sentrale roller og helt uten tilknytning til SDG Bergen. I tillegg har vi med representanter fra eksterne samarbeidspartnere, både nasjonalt og internasjonalt.

Fordelingen av respondenter etter tilknytning til SDG Bergen ser slik ut:

- Involverte¹ i SDG Bergen: 11 muntlige intervju og 6 av 11 har svart på skriftlig intervju.
- Andre ledere og ansatte ved UiB: 9 muntlige intervju og 32 av 66 har svart på skriftlig intervju. Dette utvalget inkluderer også fire studenter.
- Eksterne samarbeidspartnere: 2 muntlige intervju og 6 av 16 har svart på skriftlig intervju.

Fordelingen av respondenter (både muntlig og skriftlig) etter fakultet ser slik ut:

- Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet: 17 respondenter av totalt 20 inviterte
- Det samfunnsvitenskapelige fakultet: 14 respondenter av totalt 20 inviterte
- Det psykologiske fakultet: 5 respondenter av totalt 10 inviterte
- Det medisinske fakultet: 5 respondenter av totalt 10 inviterte
- Fakultet for kunst, musikk og design: 3 respondenter av totalt 5 inviterte
- Det humanistiske fakultet: 6 respondenter av totalt 13 inviterte
- Det juridiske fakultet: 2 respondenter av totalt 4 inviterte
- Universitetsmuseet: 1 respondent av totalt 2 inviterte
- Sentraladministrasjonen: 4 respondenter av totalt 4 inviterte
- Eksterne samarbeidspartnere: 8 respondenter av totalt 18 inviterte

¹ Med involverte mener vi her de som har en aktiv rolle i SDG Bergen, enten som medlem i styringsgruppen eller en av arbeidsgruppene.

På grunn av den kvalitative innretningen er ikke dette representative utvalg, men et forsøk på å få en bredde av innspill og perspektiver inn i kunnskapsgrunnlaget. Denne bredden betyr også at respondentene vil ha varierende kjennskap til SDG Bergen sitt arbeid.

Muntlige intervju

Det ble gjennomført 22 muntlige intervju med ansatte ved UiB, samt noen eksterne samarbeidspartnere. Samtalene varte omtrent en time, og tok utgangspunkt i en intervjuguide som ble sendt ut i forkant av samtalen.

Det ble laget tre ulike intervjuguider til intervjuene (vedlagt). To ulike for de med og uten formelle roller i SDG Bergen (medlem i styringsgruppe, arbeidsgruppe, sekretariat), og ett for eksterne samarbeidspartnere. Erfaringene og kjennskapet til aktivitetene under SDG Bergen varierte imidlertid mye også innad i de ulike gruppene. Det ble derfor viktig å løsrive seg noe fra intervjuguiden, slik at samtalen i størst mulig grad kunne få frem den enkeltes erfaringer og perspektiv.

Rektoratet har vært med i utformingen av intervjuguidene. Det ble også gjennomført pilotintervju med SDG Bergen sekretariatet for å kvalitetssikre intervjuguiden før de øvrige intervjuene ble gjennomført.

To intervjuere var til stede på de fleste intervjuene for å sikre best mulig notater, og det ble holdt jevnlige møter mellom intervjuerne for å oppsummere og drøfte resultatene.

Skriftlige intervju

For å kunne fange opp enda flere perspektiv og meninger, ble det også sendt ut skriftlige intervju gjennom SurveyXact. De skriftlige intervjuene besto i hovedsak av åpne spørsmål, der respondentene selv kunne velge hvor mye de ville skrive inn i svarfeltene.

Også for de skriftlige intervjuene ble det utarbeidet tre ulike skjema (fire dersom man regner norsk og engelsk versjon av skjemaet til eksterne samarbeidspartnere som to ulike). Skjemaene ligger vedlagt.

Totalt har 41 av 93 svart på det skriftlige intervjuet, noe som gir en svarprosent på 44 %.

Rektoratet har også bidratt med innspill på utformingen av spørreskjemaene.

Om prosessen (informasjonsflyt og forankring)

For å sikre god informasjonsflyt og forankring av evalueringsprosjektet underveis, er følgende aktiviteter blitt gjennomført:

- Innledende møter med SDG Bergen sekretariatet og rektoratet
- Informasjonsskriv sendt ut fra rektoratet til alle fakultetene før oppstart av evalueringen
- PåHøyden sak som informerte om oppstarten av en evalueringsprosess
- Orientering i dekangruppen og FU underveis
- Dialog med rektoratet underveis om utforming og gjennomføring av undersøkelse

Oppsummering fra undersøkelsen

Hovedinntrykket fra de muntlige og skriftlige intervjuene er at det er en bred enighet om at det er viktig at UiB har et synlig og aktivt engasjement rettet mot bærekraftsmålene. Det trekkes imidlertid frem et behov for en noe bredere innretning, bedre og tydeligere kommunikasjon internt og eksternt, og en tydeligere kobling/ansvarsfordeling inn mot de strategiske satsingene. Det er også et gjennomgående ønske om flere interne møteplasser som tilrettelegger for kritiske diskusjoner på tvers av fagfelt. Selv om de fleste ønsker et initiativ rettet mot bærekraftsmålene ved UiB, er det ulike meninger om hvilken form SDG-arbeidet bør ha fremover. Det er også noen som er kritiske til å la bærekraftsmålene føre til en politisk og instrumentell styring av utdanning og forskning. Mange er opptatt av at involvering og forankring i utarbeidelsen av et nytt mandat er viktig for å lykkes fremover.

Oppsummeringene fra intervjuene må leses i lys av at dette ikke er et representativt utvalg, men en gjengivelse av tilbakemeldinger fra enkeltpersoner, som i større eller mindre grad har kjennskap til SDG Bergen og SDG arbeidet ved UiB.

Nedenfor oppsummeres resultatene fra intervjuene under fire hovedoverskrifter:

- 1. Respondentenes erfaringer med aktivitetene under SDG Bergen**
- 2. Ulike perspektiver på organiseringen av SDG Bergen**
- 3. Ulike syn på universitetets forhold til bærekraftsmålene**
- 4. Ønsker for veien videre**

1. Respondentenes erfaringer med aktivitetene under SDG Bergen

Først vil vi gå gjennom noe av det som kom frem under intervjuene som omhandler erfaringene med SDG Bergens hovedaktiviteter. Generelt er det flere som mener at SDG Bergen har ført til økt forståelse for bærekraftsmålene ved UiB og bidratt til et positivt omdømme utad. Noen påpeker imidlertid at SDG Bergen har vært et relativt smalt initiativ knyttet til noen enkeltforskere og etterlyser en større bredde og involvering internt på UiB.

SDG Conference Bergen

De fleste av respondentene kjenner til konferansen, og flertallet har enten deltatt eller vært involvert i konferansen eller Day zero arrangement. Konferansen beskrives i all hovedsak som et viktig og vellykket arrangement som gir et positivt omdømme til UiB og bidrar til faglige samlingspunkt, særlig gjennom Day Zero. Flere nevner konferansen som den viktigste og mest kjente delen av SDG Bergen. Konferansen oppfattes som godt organisert og noen trekker frem det positive i å samarbeide med de andre universitetene, heller enn å konkurrere mot dem.

Enkelte mener imidlertid på at det er litt uklart hvem målgruppen for konferansen er, og at den derfor blir litt for overordnet. Andre etterlyser enda flere kritiske perspektiv inkludert i konferansen.

Ocean Sustainability Bergen (OSB)

De fleste av respondentene kjenner til, og det virker som det er bred støtte for, at UiB har et særlig ansvar for hav i forbindelse med bærekraftsmålene (SDG 14 – Livet i havet). UiB får positive tilbakemeldinger på oppfølgingen av dette ansvaret fra internasjonale samarbeidspartnere i utvalget.

De beskriver UiB som en god samarbeidspartner som følger opp sin rolle på en god måte, og er flink til å inkludere og samarbeide med de andre universitetene og SDGene.

Selve Ocean Sustainability Bergen (OSB) virker litt mindre kjent blant respondentene, og det kommer frem noe forvirring rundt organisering og ansvarsfordeling opp mot det øvrige SDG Bergen, satsingene og UiB generelt. Enkelte setter for eksempel spørsmålstegn ved at OSB ble opprettet utenfor den marine satsingen.

Av de som har vært involvert er det litt variasjon i hvor godt man opplever at samarbeidet mellom OSB og satsingene har fungert. Enkelte tok også opp at det var et forbedringspotensiale i kommunikasjonen mellom de ulike SDG-aktivitetene.

SDG Bergen Science Advice

Også SDG Bergen Science Advice var det færre av respondentene som hadde kjennskap til. Enkelte opplever denne delen av SDG Bergen som noe ekskluderende, mens andre trekker frem at det er naturlig at dette er et område noen få er spesielt interessert i. Det blir påpekt at man trenger enkelte pådrivere, og at det her er benyttet et etablert kontaktnett for å synliggjøre UiB utad. Enkelte av de involverte forteller at det tidlig ble laget en oversikt over relevante miljø og forskere innen de ulike bærekraftmålene. Av de som kjenner til arbeidet, er det flere som trekker frem det positive omdømmet UiB har fått utad som resultat av dette.

Flere ser på det som viktig å formidle forskning på en tilgjengelig måte. Policy briefs blir av noen trukket frem som et nyttig verktøy. Det ble kommentert at omfanget av policy briefs fra SDG Bergen er lavt, der kun én er publisert så langt, og at et økt volum er nødvendig hvis dette skal profilere universitetet. Enkelte stiller imidlertid spørsmålstegn ved om dette er det viktigste virkemiddelet for å synliggjøre UiB, og påpeker at det mangler insentiver for forskere til å produsere Policy briefs. Andre foreslår å i større grad rette dokumentene også mot et nasjonalt publikum.

Uavhengig av erfaringene med SDG Bergen Science Advice, synes det å være en større og mer grunnleggende uenighet rundt tilnærmingen til vitenskapelig rådgivning, både generelt og i tilknytning til bærekraftsmålene spesielt.

Generelt er de fleste i utvalget enig i at man som forsker har et ansvar for å formidle og tilgjengeliggjøre forskningen på ulike arenaer. Når dette blir gjort på politiske arenaer i tilknytning til det som i hovedsak er politiske målsettinger – er det imidlertid noen som blir skeptiske. Enkelte mener man som forsker må være forsiktig med å gå inn på en politisk arena og opptre som aktivist eller politisk rådgiver. Behovet for en vitenskapelig basert diskusjon rundt rollen som vitenskapelig rådgiver og metodene for dette, blir trukket frem. Når er forskeren en talsperson eller aktivist, og når er hen en uavhengig formidler av kunnskap? I hvilken grad er den kunnskapen som formidles fagfellevurdert/kvalitetssikret?

Flere sier likevel at det er forskernes ansvar å formidle forskning og løsninger til politikere for å sikre at kunnskapen blir tatt i bruk, og at politiske løsninger bygger på forskningsbasert kunnskap. Enkelte trekker frem at det må en kulturendring til for å engasjere flere forskere i dette arbeidet, og andre påpeker at det generelt er behov for en økt kjennskap til og kompetanse om Agenda 2030 for å kunne gjøre det.

Andre SDG Aktiviteter

I løpet av intervjuene er det flere som trekker frem ulike SDG-relaterte aktiviteter ved UiB, som ikke direkte inngår i SDG Bergen. Det er imidlertid litt ulike oppfatninger av om disse aktivitetene faktisk er en del av SDG Bergen eller ikke. Bærekraftskollegiet blir nevnt som et eksempel på et forum som tilrettelegger for utveksling av ideer og erfaringer på tvers av fagfelt internt på UiB. Dette initiativet

er rettet mot utdanning og enkelte foreslår et lignende forum med fokus på forskning. Noen ønsker en mer samkjørt kommunikasjon om de ulike SDG-aktivitetene ved UiB.

Nasjonalt og internasjonalt omdømme

Eksterne samarbeidspartnere, både nasjonalt og internasjonalt, gir gjennom intervjuene gode tilbakemeldinger til SDG Bergen og beskriver UiB som en viktig og dyktig aktør i arbeidet med bærekraftsmålene. Inntrykket er at UiB følger opp rollen som leder for Nasjonal komitee og det internasjonale ansvaret for SDG 14, på en god måte. Her må det imidlertid påpekes at undersøkelsen baserer seg på en liten gruppe respondenter som jobber tett med UiB-fagmiljøene.

Også på UiB er det flere som er positive til at UiB har tatt denne posisjonen både nasjonalt og internasjonalt. Tilnærmingen UiB har hatt mot samarbeid med sektoren gjennom den nasjonale komiteen (SDG Norge) blir trukket frem som særlig positivt.

Inntrykket fra undersøkelsen er at det er noe ulike syn på om SDG Bergen bør rendyrke det internasjonale fokuset, eller om man bør rette mer innsats mot det nasjonale og lokale nivået. Noen påpeker behovet for å ivareta den posisjonen og nettverket som allerede er etablert, både nasjonalt og internasjonalt, mens andre mener den nasjonale synligheten i for liten grad er blitt vektlagt tidligere og etterlyser en tydeligere profil fra UiB.

2. Ulike perspektiver på organiseringen av SDG Bergen

Mandatet som ligger til grunn for SDG Bergen beskrives, av de som har vært involvert i arbeidet, som et steg på veien i utviklingen, der flere aktiviteter er kommet til etter hvert. Det beskrives som en dynamisk prosess der det har vært anledning til å være fleksible og gripe mulighetene som har kommet underveis. Mandatet har likevel vært oppfattet som relativt smalt og hovedsakelig rettet mot kommunikasjon og vitenskapelig rådgivning rundt bærekraftsmålene, samt bygging av nettverk og partnerskap nasjonalt og internasjonalt. Flere av de involverte ser behovet for å nå ta stilling til hvordan en varig innsats mot FNs bærekraftsmål skal innrettes og institusjonaliseres.

Det kommer tydelig frem at organiseringen av SDG Bergen virker uklar for mange. Mange synes strukturen og oppgavene som ligger til SDG Bergen er utydelig, og det virker som det er mange ulike inntrykk av hva SDG Bergen egentlig er for noe. Ved spørsmålet om organiseringen kommer det også innspill som gjelder SDG arbeidet ved UiB generelt, og ikke kun det som har vært del av SDG Bergen så langt. Flere ser på SDG arbeidet som ukoordinert, og trekker blant annet frem at det er opprettet en rekke kurs med SDG koder uten at det har vært noen samkjøring eller kvalitetssikring av disse.

Kobling til satsingene

Koblingen til satsingsområdene er et tema som opptar mange. Det kan være knyttet til forvirring rundt ansvars- og ressursfordeling, samt utfordringer med kommunikasjon og samarbeid mellom SDG Bergen og satsingene. Selv om satsingsdirektørene utgjør styringsgruppen til SDG Bergen, beskrives dette som en styringsgruppe som ikke har fungert så godt som en ønsket, og der det i liten grad er blitt tatt beslutninger og strategiske diskusjoner.

Noen foreslår å løse dette med flere ressurser satt av til å lede og koordinere SDG Bergen, mens andre mener SDG Bergen burde være lagt til satsingene, og ikke som en egen aktivitet ved siden av disse.

Involvering og samarbeid på UiB

En tilbakemelding som går igjen, er at arbeidet til SDG Bergen hovedsakelig har vært utadrettet og at det nå også er behov for mer innadrettet arbeid på UiB. Det poengteres at den utadrettede aktiviteten må ha en bred plattform å bygge på. Informasjon og møteplasser på tvers av fagmiljø blir trukket frem som viktig. Noen påpeker at det å holde mange involvert og orientert krever mye arbeid og koordinering. Andre viser imidlertid til at det allerede er mange initiativ rundt omkring på universitetet, og eksisterende forum som det er mulig å ta utgangspunkt i for å få en god intern dialog og kommunikasjon rundt bærekraftmålene.

Det kom inn flere forslag til konkrete måter å koble på fakultetene på, som å ha utvalgte «noder» eller kontaktpersoner på fakultetene, eller i større grad ta i bruk strukturene med representanter fra fakultetene til satsingsområdene.

Kommunikasjon og formidling internt ved UiB

Det er flere som etterlyser bedre kommunikasjon fra SDG Bergen-arbeidet ut i organisasjonen, og mener det er et behov for at flere føler eierskap. Unntaket er SDG konferansen og Day Zero, som de fleste i utvalget kjenner til, og har deltatt på. Inntrykket utover dette er at mange i utvalget synes det er vanskelig å få tak i hva SDG Bergen egentlig er for noe. Det ble dessuten påpekt av enkelte at SDG-forkortelsen i seg selv er stammespråk som kan virke ekskluderende og må forklares bedre og settes i en sammenheng når det blir brukt. En tydeligere kommunikasjon og formidling om rolle, organisering og aktiviteter etterlyses derfor av flere. Det etterlyses også mer synlighet ovenfor studenter.

Flere påpeker mangler ved nettsidene og foreslår en egen SDG portal der både forskningsmiljø, utdanningstilbud og andre aktiviteter kan kobles til bærekraftmålene. Dette foreslås som en side som kan være nyttig både for ansatte, studenter og journalister, og som kan bidra til å samle og synliggjøre ulike aktiviteter og initiativ relatert til bærekraftmålene.

Behovet for en tydeligere kommunikasjon støttes av de som er involvert i SDG Bergen som påpeker at det er behov for mer kapasitet til kommunikasjon, spesielt dersom arbeidet skal bredere ut. Oppgavefordelingen inn mot Kommunikasjonsavdelingen og muligheten for å få mer hjelp derfra beskrives som uklar.

Tverrfaglige møteplasser

Bærekraftmålene beskrives som grunnledende tverrfaglige. En sterk disiplinorientering ved universitetet trekkes derfor, av enkelte, frem som et mulig hinder for å skulle engasjere bredere enn i dag. Noen opplever det som lite relevant for sitt arbeid, men flertallet av respondentene ønsker at UiB arbeider aktivt med bærekraftsmålene og ønsker i større grad at det blir lagt til rette for tverrfaglige diskusjoner og samhandling med utgangspunkt i dette. Å åpne opp for kritiske perspektiv og samtidig hjelpe til med å vise hvor ulike fagfelt kan være relevant inn mot bærekraftsmålene, blir nevnt som noen måter å engasjere flere på.

Bærekraftsmålene blir trukket frem som en mulig plattform for å løfte frem den faglige bredden ved UiB. Selv om UiB velger å fortsatt ha et hovedfokus på SDG 14 og det marine, nevnes også dette som et mulig utgangspunkt for å vise frem en bredde av fagmiljø med ulike tilnærminger til marine problemstillinger. Dette henger sammen med synet flere deler om at universitet har en viktig rolle i å se kritisk og helhetlig på bærekraftsmålene. Å utnytte den faglige bredden og tverrfaglige samarbeid

til å kritisk se på hvordan bærekraftsmålene virker i en større sammenheng, og ikke minst hvordan de påvirker og interagerer med hverandre.

Flere foreslo å tilrettelegge for tverrfaglig samhandling og bred involvering gjennom flere møteplasser med bærekraftsmålene som tema. Det kom inn flere konkrete forslag og ønsker for slike møteplasser. Både for faglige diskusjoner på tvers av fagmiljø, men også for å involvere flere i de interne diskusjonene om hvordan UiB arbeider med bærekraftsmålene og bærekraft generelt.

Day zero blir av flere gitt som eksempel på hvordan få til faglige diskusjoner internt på UiB. Den nye bærekraftsmasteren blir også nevnt som eksempel på arena for tverrfaglige møter. Det etterlyses flere interne konferanser/seminarer/fora for å følge opp tråden fra SDG konferansen med (tverr)faglige diskusjoner på UiB. Det blir også nevnt at dette gjerne kan gjøres ved å legge til rette for «bottom-up» initiativ, eller ved å koble bærekraftsmålene inn på eksisterende fora. Flere påpeker imidlertid at det kan være en utfordring å faktisk prioritere tid til å delta på slike tverrfaglige diskusjonsarenaer.

3. Ulike syn på universitetets forhold til bærekraftsmålene

Det er ulike syn på hvilken rolle bærekraftsmålene bør ha på UiB. Hovedinntrykket er at det er bred enighet om at det er viktig at UiB har et aktivt og synlig forhold til bærekraftsmålene. Enkelte er imidlertid skeptiske til det som kan oppfattes som en politisk og instrumentell styring av forskning og undervisning. Dette kan variere avhengig av om man snakker om bærekraft generelt eller bærekraftsmålene i agenda 2030 spesielt, da det er de sistnevnte som i hovedsak beskrives som politiske og instrumentelle. Behovet for å bevare forskningsfriheten blir nevnt av flere, og det anbefales å være forsiktig med hvordan målene implementeres i virksomheten.

Et annet kritisk argument er at bærekraftsperspektivet er viktig, men at selve bærekraftsmålene er midlertidige og avgrensede. Det blir poengtert at universitetets egen agenda bør være større og mer langsiktig enn Agenda 2030.

Flere mener imidlertid at det er positivt at UiB har tatt eierskap til bærekraftsmålene og at dette fokuset gjør det enklere å sette bærekraft på dagsorden i forskning og undervisning, samt at det har bidratt til å synliggjøre UiB på en positiv måte.

Det ser også ut til å være bred enighet om at universitetene bidrar med viktig kunnskap og ekspertise som trengs for å nå bærekraftsmålene. Enkelte poengterer at det ikke er universitetets ansvar å sørge for at målene blir nådd, men at vi må være med i diskusjonene på veien dit. De aller fleste anerkjenner universitetets ansvar for å formidle forskning og kunnskap relevant for bærekraftsmålene - inkludert å belyse kompleksiteten og utfordringene relatert til dem

Problemstillingen rundt hva kunnskap er, og behovet for å tenke nytt om dette blir tatt opp i noen av intervjuene. Kunnskapsproduksjon og innovasjon i dialog og samarbeid med samfunnet utenfor akademia blir av flere trukket frem som viktig, særlig i møte med store, globale samfunnsutfordringer.

Utdanning blir også trukket frem av mange som en viktig del av universitetets rolle inn mot bærekraftsmålene. Å gi alle studentene grunnleggende kunnskap om Agenda 2030, å inkludere

bærekraftsperspektivet i ulike fagemner, samt å utstyre studenter med kunnskap og kompetanse til å forstå og møte komplekse og ukjente utfordringer, er noe av det som blir nevnt.

Til slutt blir kapasitetsbygging og kunnskapsdeling med institusjoner i utviklingsland av enkelte trukket frem som en viktig del av arbeidet med bærekraftsmålene ved UiB. Vitenskaps- og utdanningsdiplomati blir også nevnt som viktige verktøy for å bryte ned geografiske, kulturelle og politiske barrierer.

4. Ønsker for veien videre

I tillegg til tilbakemeldinger på arbeidet med SDG Bergen, samt refleksjoner rundt UiBs forhold til bærekraftsmålene, kom det under intervjuene inn flere konkrete forslag og ønsker for veien videre. Dette inkluderer både tanker om innretningen av SDG Bergen fremover, samt innspill til selve mandatprosessen og hvordan sikre en god forankring til resten av organisasjonen.

SDG Bergen – alt innen bærekraft eller et internasjonalt kommunikasjonsprosjekt?

Selv om noen har opplevd SDG Bergen som for smalt, blir det også foreslått av flere at innsatsen fortsatt må rettes inn mot noen utvalgte tema, og ikke hele SDG-sirkelen eller hele organisasjonen.

Videre er det flere som poengterer at man bør bygge på allerede eksisterende prosesser og ressurser ved UiB, og slik legge til rette for flere bottom-up initiativ. Dette kan også gjelde den tematiske avgrensningen, der noen foreslår å særlig fremheve de områdene der UiB allerede har gode forutsetninger for å levere.

Likevel er det også flere som ønsker at man bedre utnytter at UiB er et breddeuniversitet og i større grad synliggjør det som skjer ved universitetet. SDG Bergen blir foreslått som en overbygning som samler og formidler denne bredden. Behovet for overordnet koordinering av kommunikasjonen (utad og internt) rundt SDG-aktiviteter ved UiB blir lagt vekt på av flere.

Enkelte påpeker dessuten behovet for å i større grad ta grep også i egen virksomhet med tanke på bærekraft, og ser dette som en naturlig del av et sentralt SDG-initiativ.

Noen er imidlertid kritisk til at SDG Bergen skal omhandle «alt» og påpeker at man da står i fare for å miste nøkkelpersoner og den posisjonen og nettverket UiB har fått internasjonalt gjennom SDG Bergen. Flere ønsker å ivareta et internasjonalt fokus, og koblingen mellom SDG og utviklingsarbeid blir trukket frem.

Mandatprosessen

Behovet for et tydeligere mandat og en felles forståelse for rolle og ansvarsfordeling er gjennomgående i intervjuene. Det samme er behovet for en tydeligere kobling til satsingsområdene og bedre styring. Det etterlyses konkrete målsettinger som sier hva man vil med SDG Bergen de kommende årene.

Det er flere i utvalget som er opptatt av at man balanserer ressurser og ambisjoner i veien videre. Noen påpeker at dersom SDG Bergen skal bli bredere, eller få en tydeligere felles koordinering, må det også gis ressurser til ledelse og oppfølging av dette.

I tillegg til selve mandatet er det mange i utvalget som er opptatt av prosessen mot et nytt mandat. En god og involverende prosess blir nevnt som viktig for å sikre en videre forankring av arbeidet. Også av

eksterne samarbeidspartnere blir UiB anbefalt å ha en tilnærming som inkluderer hele universitetet, og å for eksempel arrangere workshops med studenter og ansatte i utformingen av et nytt mandat.

Til slutt er det noen som trekker frem andre kunnskapsgrunnlag og dokument som kan være nyttige å se til i utformingen av et nytt mandat, som den kommende rapporten fra UNESCO Global Independent Expert Group.

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 23.02.22
FU-sak: 12/22		Arkivsaknr.:

Fast observatør i Forskningsutvalget

I tidligere perioder har det noen få faste observatører har møtt i utvalget, bl.a. fra Senter for Vitenskapsteori og Universitetsbiblioteket. I forbindelse med en revisjon av utvalgets regler i 2018, ble ikke ordningen med observatører ikke videreført.

Utover den generelle regel om åpne møter, har ikke Forskningsutvalget egne regler for observatører. Utdanningsutvalget, har imidlertid en slik regel. I reglementet for Utdanningsutvalget §2. 3 heter det at «Utvalget kan oppnevne faste observatører til utvalget, etter forslag fra utvalgets leder, med samme funksjonsperiode som utvalget selv.» I innværende periode møter Universitetsbibliotekets leder i Utdanningsutvalgets møter.

Forskningsutvalget kan innføre samme praksis som UU, ved at faste observatører oppnevnes etter forslag fra leder, for samme funksjonstid som utvalget selv. Observatøren vil ha møte- og talerett, men ikke forslags- eller stemmerett. Ønsker observatøren å fremme saker til utvalget må det gjøres på vanlig måte via tjenestevei.

Forskningsutvalget leder har invitert UBs leder som fast observatør til utvalget i innværende periode. Dersom utvalget slutter seg til invitasjonen, vil UBs leder vil få innkalling til utvalgets møter samtidig med utvalgets medlemmer og varamedlemmer.

Saken legges med dette frem for utvalget til drøfting.