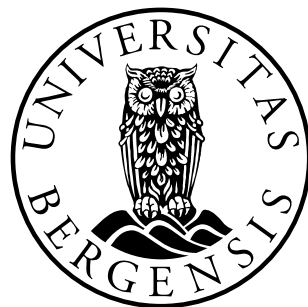


# ***MØTEDOKUMENTER***

## ***Forskningsutvalget***

***10.05.2023***

***UNIVERSITETET I BERGEN***



**Forsknings- og innovasjonsavdelingen  
Mai 2023**



Møte i Universitetets forskningsutvalg

Onsdag 10. mai 2023

12:30 – 16:00

Kollegierommet, Muséclass 1

## Saksliste

I. Godkjenning av innkalling og saksliste

II. Referat: [FU-møte 22. mars](#)

III. Saker

## Saker

<b>FU 20/23</b>	<b>Vurdering av akademiske karrierer</b> <a href="#">Saksforelegg</a>
<b>FU 21/23</b>	<b>Internasjonalt samarbeid – strategisk tenkning</b> <a href="#">Saksforelegg</a> , vedlegg
<b>FU 22/23</b>	<b>Vitenskapelige publikasjoner ved UiB: rapporteringstall for 2022 og siteringsanalyse 2014-2020</b> <a href="#">Saksforelegg</a>
<b>FU 23/23</b>	<b>Ph.d.-veilederopplæring ved UiB</b> <a href="#">Saksforelegg</a>
<b>FU 24/23</b>	<b>MSCA-PF status og mobilisering</b> <a href="#">Saksforelegg</a>
<b>FU 25/23</b>	<b>Momentumprogrammet – status og utlysning av nytt program</b> <a href="#">Saksforelegg</a> , <a href="#">vedlegg</a>
<b>FU 26/23</b>	<b>Dialogmøter fakultetene - PHD, kvalitet i forskning</b> <a href="#">Vedlegg</a>
<b>FU 27/23</b>	<b>Møteplan Høst 2023</b> <a href="#">Saksforelegg</a>
	<b>Eventuelt</b>



## Referat fra møte i Universitetets forskningsutvalg

Onsdag 22. mars,

12:30– 16:00

Kollegierommet, Musépllass 1

**Til stede:** Benedicte Carlsen, Gottfried Greve, Ole Th. Hjortland, Øyvind Frette, Siri Gloppen, Karsten Specht, Jostein Gundersen, Nils Anfinset, Stefan Drechsler, Oscar dos Santos Kvalsvik, Maria Carme Torras Calvo, Martha Enger, Berte-Elen Konow (for Ragna Aarli)

Forfall: Ragna Aarli, Marit Bakken

Fra administrasjonen: Benedicte Løseth, Birgit Falch, Bjørn Einar Aas, Bjug Bøyum, Marie Eide, Yngve Brynjulfsen, Paul Simon Svanberg

**Saksliste:** Godkjent, men det ble kommentert at sakspapirer ble sendt ut for sent. Det ble ikke meldt saker til Eventuelt.

**Referat:** Referat fra FU-møte 22. februar ble godkjent med merknad som framkom i møtet.

### I. Saker

	Sak
<b>FU 14/23</b>	<p><b>Ph.d.-kvalitetssystem. NOKUT-evalueringen</b></p> <p>Seniorrådgiver Marie Eide orienterte om resultatene av NOKUTs tilsyn av UiBs kvalitetssystem. Hennes presentasjon er tilgjengelig <a href="#">her</a>. Tilsynet fant kvalitetssystemet tilfredsstillende. Av tiltakene som NOKUT foreslår er bl.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• å revurdere kompleksiteten i kvalitetssystemet særlig for første/andre-syklus (BA/MA),</li><li>• sammenligne kvalitetssystemene for ulike utdanningsnivå for evt erfaringsbaserte justeringer,</li><li>• hente innspill fra samfunns- og arbeidsliv i kvalitetssystemet</li><li>• forenkle studiekvalitetsbasen.</li></ul> <p>De involverte i evalueringen ga uttrykk for at prosessen hadde vært nyttig, og bl.a. hadde ført til bedre arbeid med dokumentasjon.</p> <p>Flere i utvalget oppfattet at innspill til kvalitetssystemet fra samfunns- og arbeidsliv kan være hensiktsmessig, og det er praktisert ved enkelte fakultet i dag. Det ble påpekt at involvering av eksterne kunne også kunne by på utfordringer blant annet i forhold til valg av representanter/interessenter. Per i dag er det ikke et krav om deltagelse fra samfunns- og arbeidsliv i programevaluering, men en mulighet. Det ble gitt støtte til behov for helhetlige perspektiv på kvalitet i utdanning. Utvalget uttrykte skepsis til større endringer i kvalitetssystemet, og sterk samordning av kvalitetssystemene på tvers av utdanningsnivå.</p> <p>Utvalgets leder rettet en spesiell takk på vegne av universitetsledelsen og overrakte en blomsterhilsen til sekretariatet, som hadde arbeidet særskilt med forberedelsene, koordineringen og gjennomføringen av NOKUT-tilsynet.</p>

<p><b>FU 15/23</b></p>	<p><b>Ph.d.-forskrift – Digitalt vitnemål - forslag til endring om hvem som skal utstede vitnemål</b></p> <p>Yngve Brynjulfsen innledet om bakgrunnen for forslaget til endring i Ph.d-forskriften. Forslaget åpner at fakultetene selv kan kreere kandidater til doktorgrader, i stedet for universitetsstyret som etter dagens ordning har denne rollen. Endringen innebærer at fakultetene kan sende ut digitale vitnemål og diploma supplement umiddelbart etter disputas.</p> <p>Forskningsutvalget sluttet seg til forslaget, og anbefalte at det legges frem til vedtak i universitetsstyret.</p>
<p><b>FU 16/23</b></p>	<p><b>Ph.d.: Digital og hybrid disputas</b></p> <p>Seniorrådgiver Marie Eide innledet. I pandemiperioden ble det utviklet systemer for digital og hybrid disputas. Forskriftene sier at disputas normalt skal avholdes ved UiB. I noen tilfeller ønsker fakultet og/eller kandidat fremdeles å benytte digitale løsninger, av hensyn til kostnader, rekruttering av opponenter fra andre verdensdeler eller at det er upraktisk for kandidaten å reise.</p> <p>Utvalget uttrykte skepsis mot rent digitale disputaser. Utvalget bekreftet at det i bestemte situasjoner kunne være hensiktsmessig å ha mulighet for hybride eller digitale disputaser, men at det kun bør gjøres unntaksvis, eksempelvis hvis kandidaten er bosatt i utlandet uten mulighet/anledning til å reise, eller at det er vanskelig å rekruttere opponenter som kan stille fysisk. Utvalget pekte på verdien av disputasen som «høytidsstund», og som ramme for å utvikle nettverk og faglig samarbeid for kandidat og fagmiljø. Opponenten blir ofte invitert til faglige møter og bidrag utenfor selve disputasen.</p> <p>Strømming av disputaser ble berørt. Strømming kan være ønsket av kandidatene, men krever også ressurser, og utvalget stilte spørsmål ved den faglige verdien.</p> <p>Utvalget mente at forskningskvalitet bør være det viktigste kriteriet for valg av format på disputas, ikke økonomi. Strømming bør tas opp igjen som egen sak.</p> <p>Under dette punktet ble avdelingsdirektør Benedicte Løseth, som skal over i ny stilling i annen virksomhet (NFR), takket av. Det ble lagt vekt på den betydningsfulle rollen Løseth har hatt som sekretær for utvalget og det ble overrakt en blomsterhilsen til applaus fra utvalget.</p> <p>Løseth takket for fine ord. Det hadde vært et eventyr å være i stillingen ved UiB med så mange inspirerende fagmiljø. FU hadde vært en veldig viktig motivasjonsfaktor. og hun takket særlig for mulighetene for spennende samtaler og dialog om viktige spørsmål som kvalitet i forskning, og ERC, som har utviklet seg betydelig og kan gi gode resultater på sikt. Nå går hun på post for forsknings-Norge men vil ikke glemme Vestlandet og UiB.</p>
<p><b>FU 17/23</b></p>	<p><b>Åpen vitenskap. Status for UiBs politikk og forhandlinger med forlag</b></p> <p>Bjug Bøyum orienterte om UiBs politikk. Maria-Carme Torras Calvo la fram drøftingssak om status for åpen publisering og forhandlinger med forlag.</p>

	<p>Regjeringens krav er åpen publisering innen 2024. Langtidsplanen bekrefter forventninger om åpen publisering, men forventningene til generell åpen tilgang i 2024 er tonet ned. UiBs budsjett knyttet til abonnements- og publiseringssavtaler er på 82 mill i 2023. Mål med forhandlinger er reduksjon i kostnader. Det forhandles fremdeles nasjonalt overfor de fire største forlagene, som sammen står for 50% av UiBs publisering. For tre av forlagene er forhandlingene ferdige, med 10% reduksjon i kostnader. Wiley gjenstår, NTNU har trukket seg fra forhandlingene.</p> <p>Det ble kommentert at UiBs vedtak om ikke-eksklusive arkivrettigheter var positivt (Universitetsstyret <a href="#">108/22</a>). Det ble stilt spørsmål om et skifte til grønn åpen tilgang og lagring i institusjonelle arkiv kunne redusere kostnadene. Biblioteket mente det ikke lå betydelige innsparinger hvis forskerne ønsket å nå ut gjennom tidsskrift og forlag. Et problem er at den norske publiseringssindikatoren gir incentiv til publisering i de mest prestisjefylte publiseringsskanalene, men disse er også i minst grad åpne. De anbefalte lisensene (cc-by) er også omdiskutert fordi de åpner for at åndsverk kan bearbeides og endres av andre.</p> <p>Utvalget så mange utfordringer med dagens publiseringssystem, men ga uttrykk for at det norske kanalregisteret burde videreføres, og at prosessene knyttet til vurdering av kanaler var nødvendige. Ved eventuell endring av finansieringsordningen og bortfall av tellekantsystemet, bør UiB likevel arbeide for at rutinene knyttet til kvalitetsvurdering av publiseringsskanaler blir videreført.</p>
<b>FU 18/23</b>	<p><b>ERC fakultetsvise ambisjonsmål</b></p> <p>Birgit Falch orienterte, og la fram fakultetenes forslag til ambisjonsmål for ERC-søknader de kommende år. Innmeldte ambisjonsmål viser en særlig økning i forventet søknadstall fra SV.</p> <p>Det ble kommentert at SVs mål var ambisiøse og reflekterte et større push. Det ble samtidig spurt om FIA hadde kapasitet til vesentlig økning i søkertallene til ERC.</p> <p>Generelt søker norske institusjoner mindre enn andre lands institusjoner. Norge har større suksessrate men en mindre andel av ERC-tildelingene enn hva som kunne forventes på grunn av få søknader. I Norge utmerker UiB seg ved å sende relativt færre søknader enn enkelte andre universitet.</p> <p>For noen fakultet er det en utfordring at det ikke er nok kandidater til å øke søkertallet mye på ERC starting grants. For advanced grants har stor vekt på CV vært oppfattet som en utfordring for mange. Her har EU signalisert at det skal legges mindre vekt på CV og mer vekt på kvalitet, som burde stimulere til økning i søkertallene. Det har blitt registrert at ERC i liten grad finansierer prosjekter innen medisin, som kan virke hemmende på ønske om å arbeide med søknader.</p> <p>Utvalget trakk fram særlige utfordringer knyttet til å stimulere til søknader innen Advanced grants, og ba om å få forelagt en grundigere sak om dette på et kommende møte.</p>
<b>FU 19/23</b>	<p><b>Evaluering av Toppforsk-programmet UiB/TMS</b></p> <p>Saksforelegg var utsendt med sakslisten, og ble tatt til orientering.</p>





<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	<b>Dato: 10.05.2023</b>
<b>FU-sak: 20/23</b>		<b>Arkivsaknr.:</b>

---

## Vurdering av akademiske karrierer

---

### Bakgrunn

Reform av systemet for forskningsevaluering har stått høyt på EUs forskningspolitiske agenda de siste årene, og i juli 2022 ble en avtale ferdigstilt, [Agreement on Reforming Research Assessment \(ARRA\)](#). Avtalen skisserer prinsipper for reformprosessen og kjerneforpliktelser for organisasjonene som signerer og dermed kan bli medlem av **Coalition for advancing research assessment**, [CoARA](#).

Denne saken vil gi en kort orientering om UiBs signering av avtalen, og vise hvordan system for forskningsevaluering sammenfaller med andre nasjonale prosesser som ny Hovedavtale og for sammenslåing av nasjonale forskrifter som regulerer ansettelse og opprykk i vitenskapelige stillinger. Forskningsutvalget vil på et senere tidspunkt bli forelagt en mer omfattende sak knyttet til hvilke prosesser UiB skal sette i gang for vurdering av akademiske karrierer som vil sees i sammenheng med dette.

### Agreement on Reforming Research Assessment

17. november 2022 signerte UiB *Agreement on Reforming Research Assessment*, men har valgt å ikke bli formelt medlem av CoARA. Signering av avtalen innebærer ingen konkrete, formelle forpliktelser for UiB, men tilkjenner at UiB ønsker å arbeide for en reform av forskningsevaluering i tråd med prinsippene i avtalen – også i egne systemer for evaluering i forbindelse med rekruttering, opprykk og vurdering av forskningsprosjekter. Av norske institusjoner er det NIFU, UiB, UiO og NIH som har undertegnet avtalen, mens til sammen 14 norske institusjoner har valgt å bli medlem av CoARA, - der i blant Forskningsrådet, UHR, NTNU, NMBU, UiS, OsloMet m.fl. Ved å bli medlem i CoARA slutter de seg til følgende [Guiding principles](#), og de har anledning til å nominere og stemme på kandidater til Steering Board, foreslå og nominere medlemmer til arbeidsgrupper, samt delta og stemme på General Assembly.

Ved å signere avtalen foreligger det ingen forpliktelser for UiB utover at man skal dele organisasjonens plan for å gjennomgå eller utvikle kriterier og verktøy og andre prosesser i tråd med kjerneforpliktelsene i CoARA, og skal innen utgangen av 2023 dele organisasjonens plan for å gjennomgå eller utvikle kriterier og verktøy og andre prosesser i tråd med kjerneforpliktelsene i avtalen. Det er ikke nærmere definert, - hvor – og hvordan dette skal deles.

UiB har fra tidligere (2019) blitt tildelt EU-kommisjonens status som «[HR Excellence in Research](#)» (HREiR). Denne statusen setter krav til bedre HR i forskning ved UiB og skal blant annet styrke forskningskvaliteten, fremme forskernes karriere og gjøre våre forskningsmiljøer mer konkurransedyktige. HREiR er en anerkjennelse av at UiB arbeider målrettet for å videreutvikle

vitenskapelige ansattes arbeidsvilkår og gi god støtte til den enkelte i sin karriere. Arbeidet bygger på Charter og Code<sup>1</sup>.

Ny hovedavtale i staten gjelder fra 1.januar 2023 og er gjeldende for alle statlige virksomheter. Virksomhetenes krav til fokus på karriere- og kompetanseutvikling er styrket. Ved UiB drøfter partene hvordan dette skal iverksettes ved universitetet og det vil i sin tur nedfelles i UiBs tilpasningsavtale. For de vitenskapelige stillingene finnes det mer definerte interne karriereveier gjennom de ulike stigenes og gjennom opprykksordningene og det er naturlig å se kravene i Hovedavtalen i sammenheng med disse. Nasjonalt pågår det for tiden et arbeid med å slå sammen og gjennomgå de ulike forskriftene som regulerer ansettelse og opprykk i vitenskapelige stillinger. Arbeidet er i sin slutfase nå og forskriften vil sendes på høring. Universitetet vil måtte gjennomgå våre egne regler for tilsetting og opprykk for å harmonisere med krav og innhold i den nye forskriften.

Universitetsledelsen ønsker å se disse prosessene i sammenheng da de tematisk henger tett sammen og har bedt administrasjonen om å arbeide videre med dette i form av et mer gjennomgående notat. Nærmere informasjon vil fremlegges FU over sommeren.

---

<sup>1</sup> [HR i forskning](#) | [Ansattsider](#) | [UiB](#)

<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	<b>Dato: 10.05.2023</b>
<b>FU-sak: 21/23</b>		<b>Arkivsaknr.:</b>

---

## **Internasjonalt samarbeid – strategisk tenkning**

---

### **1 Innledning**

Rektoratet har i samarbeid med Forsknings- og innovasjonsavdelingen startet et arbeid med å gjennomgå UiBs institusjonelle medlemskap i allianser, nettverk og organisasjoner. Hensikten er blant annet å identifisere noen strategiske dimensjoner som skal være retningsgivende for UiBs institusjonelle, internasjonale arbeid fremover, og som er i tråd med UiBs nye strategi og prioriteringer. Det er bl.a. identifisert et behov for å styrke koblingen mellom det internasjonale samarbeidet og UiBs satsning på økt ekstern finansiering fra EUs programmer og en mer strategisk tilgang til synlighet og muligheter for UiBs forskere og studenter som følge av vårt internasjonale samarbeid.

Denne saken gir en kort orientering av arbeidet. Forsknings- og innovasjonsavdelingen vil komme tilbake med en større sak på det internasjonale arbeidet til høsten.

#### **1.1 Kort historisk blikk/bakgrunn**

Bergen har vært en del av en internasjonal forskertradisjon siden før det ble etablert et universitet i byen – og dette har skapt en tradisjon og en forventning som har gjort UiB til et internasjonalt universitet.

Hva internasjonalisering er og hvordan det er omtalt, målt og veid har endret seg fra tidlig på 1980-tallet, hvor man først begynte å snakke om internasjonalisering og sette den i system, og frem til i dag.

På 1980-tallet var internasjonalt samarbeid en del av forskningens natur og «en måte å samle og koordinere eksisterende virksomhet på»<sup>2</sup>. I denne perioden var det rammene for økt student- og forskerutveksling, utgående og innkommende gjesteforskere og opprettelse av forskningssentre som stod i sentrum – herunder var også samarbeid med det Globale Sør. UiB fikk flere utvekslingsavtaler, hadde gode stimuleringsordninger og opprettet flere forskningssentre.

I 90-årene ble internasjonaliseringen forsøkt målt og veid – særlig i antall inn- og utgående utvekslinger universitetet hadde, antall internasjonale publikasjoner og siteringer. Samtidig gikk dette raskt fra noe som skulle måles «til å bli et mål om ulike tiltak hadde hatt en effekt, og et imperativ for forbedringer fra år til år»<sup>3</sup>.

Neste utviklingstrekk vi har sett innen internasjonaliseringen er at den ble påvirket utenfra, hvor tre viktige faktorer gjorde seg gjeldende: Bolognaprosessen, kvalitetsreformen og internasjonale rangeringer.

Etter hvert gikk internasjonaliseringen ved UiB inn i en fase hvor internasjonaliseringen ble satt i system i handlingsplaner med definerte tiltak, eksempelvis etableringen av en internasjonal sommerforskerringsskole ved UiB (2008) og etableringen av et UiB-kontor i Brussel (2015).

UiB har også blitt medlem av en rekke internasjonale nettverk og organisasjoner for å understøtte sitt internasjonale engasjement i skiftende tider og politiske strømninger, eksempelvis ble UiB medlem av Utrecht nettverket (1992) og Coimbra gruppen (1995) og var med å etablere Sanord (2007) og EASSH (2015).

UiBs institusjonelle engasjement i internasjonalt samarbeid innbefatter i dag medlemskap i nettverk, organisasjoner, allianser og strategiske partnerskap samt en rekke bilaterale avtaler. Utover det har universitetet en målsetning om å bidra til å utforme europeisk og nasjonal kunnskapspolitikk og sette UiB på kartet både på internasjonalt og nasjonalt plan.

## **2 Strategisk oppfølging og nytte av organisasjoner og nettverk**

Universiteter er medlemmer i organisasjoner og nettverk av ulike strategiske grunner. Ofte meldes universiteter inn etter strategiske overveielser som gjør seg gjeldende i en tid. Ettersom tiden går og verden utvikler seg, vil noen ganger de strategiske grunnene for å være medlem i et nettverk eller en organisasjon endre seg eller forsvinne. Det er derfor viktig for UiB å ha et aktivt forhold til porteføljen av nettverk og organisasjoner som universitetet er medlem av og være i stand til å justere denne etter de til enhver tid gjeldende premisser og utviklingstrender. Det er også viktig at porteføljen avspeiler bredden på universitetet og at hensyn som kunnskapsberedskap og hjelp til smalere fagmiljøer også blir tatt hensyn til.

### **2.1 Internasjonale samarbeid på institusjonsnivå**

I 2019 ble det gjennomført en full gjennomgang av alle internasjonale nettverk, organisasjoner og sentre UiB er medlem i. Denne ble lagt frem for Universitetsstyret som konkluderte med at man skulle beholde UiB sitt medlemskap i alle organisasjonene, men at det var behov for en porteføljestyring for kontinuerlig oppfølging og vurdering av UiB sin internasjonale aktivitet. I den vedlagte rapporten fra 2019 gir en god beskrivelse av hvert enkelt nettverk og historikken for UiB sitt engasjement i disse.

Denne gjennomgangen er derfor ikke i hovedsak en beskrivelse og vurdering av hvert enkelt nettverk eller organisasjon, men en overordnet analyse av helheten og sammensetningen av UiB sin internasjonale portefølje.

### **2.2 Institusjonelt internasjonalt samarbeid ved UiB**

Den vedlagte oversikten viser en full oversikt over de internasjonale nettverkene, organisasjonene og sentrene som UiB er medlem i på institusjonsnivå. Listen inneholder ikke bilaterale utvekslingsavtaler eller intensjonsavtaler (MoU'er). Oppfølgingen av bilaterale avtaler, spesielt på utdanningssiden, er likevel en sentral og viktig del av UiB sitt internasjonale arbeid som med fordel i større grad kan sees i sammenheng med vår aktivitet i ulike organisasjoner og nettverk. Organisasjonene, nettverkene og samarbeidene i oversikten dekker ulike mål og funksjoner, både strategisk og geografisk. Kort oppsummert er UiB i dag medlem i:

- **10 Senter og bilaterale samarbeid:** Tre bilaterale samarbeid som inkluderer en kostnad for UiB (Makerere, UC Berkeley og University of Washington/Memorial University of Newfoundland) og 6 senter i utlandet (i Hellas, Kroatia, København, Kina, India og Britisk EU-kontor i Brussel)
- **15 organisasjoner og nettverk:** Åtte europeiske organisasjoner og nettverk, seks globale organisasjoner og nettverk og ett nettverk for Latin-Amerika.

I tillegg er UiB vertskap for et Europeisk vitenskapsakademi (administrert av det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, men betalt av sentrale midler).

### 2.2.1 Nettverk og medlemsorganisasjoner

UiB er medlem i en rekke organisasjoner og nettverk på institusjonsnivå, både globalt og i Europa. Disse skal ha et tematisk fokus som går på tvers av fakultetene og/eller ha en strategisk betydning for hele UiB og vårt internasjonale arbeid.

Tidligere (rapport fra 2018) har man skilt mellom nettverk som krever eller forutsetter en aktiv involvering, og medlemsorganisasjoner som ikke har dette som forutsetning. For UiB kan det imidlertid se ut til at det ikke er et entydig skille da det er mulig å være "stille" medlem i nettverk som for eksempel UArctic og aktivt benytte seg av mulighetene og arenaene i regi av medlemsorganisasjoner som for eksempel EAU. Merverdien og den strategiske nytten av medlemskapet vil i begge tilfeller avhenge av hvilken innsats man legger i det. Mulighetene for å være "stille" medlem vil derfor også avhenge av medlemskontingenten. Dersom UiB betaler mye for å være medlem, vil det også være naturlig at man ønsker å bruke ressurser på å følge opp og få mest mulig ut av det medlemskapet.

### 2.2.2 Senter og bilaterale samarbeid

Som nevnt har UiB en rekke bilaterale avtaler med partnere over hele verden. De bilaterale samarbeidene som er inkludert i denne oversikten involverer en kostnad og større oppfølging fra UiB sentralt. Et eksempel på dette er UC Berkeley - et samarbeid mellom et norsk konsortium med åtte institusjoner på den ene siden, og UC Berkeley på den andre siden (Peder Sather Center) – der UiB årlig legger inn midler til utlysningen av samarbeidsprosjekt.

### 2.2.3 Team Norway

Norge har et nettverk av forskningsutsendinger og representanter fra myndighetene som er til stede i hele verden. I tillegg til nettverkene og organisasjonene UiB er medlem i, er dette viktig kontakt punkt og lokale tilretteleggere som UiB kan benytte seg av (i enda større grad).

## 2.3 Hvorfor internasjonale samarbeid på institusjonsnivå

For at UiB skal få mer ut av sine institusjonelle medlemskap, er oppfølgingen samt forankringen i organisasjonen viktig. Universitetet må ta aktiv stilling til hva vi ønsker å få ut av det enkelte medlemskap og jobbe systematisk for å oppnå dette.

Som resultat av dialogen mellom rektoratet og FIA, kan følgende strategiske funksjoner til UiBs internasjonale nettverk og organisasjoner oppsummeres i fire hovedkategorier:

### 2.3.1 Fremme mulighetene for ansatte og studenter til å få internasjonale partnerskap og erfaringer

Mange av nettverkene og organisasjonene fremmer mulighetene for våre ansatte og studenter til å få internasjonale partnerskap og erfaringer. Dette inkluderer muligheter for å komme i kontakt med nye partnere, mobilitets- og såkornsmidler, tilbud om kurs og utveksling, tilgang til infrastruktur m.m. De kan også gi viktig tilgang til kontaktpersoner til andre medlemsorganisasjoner som gjør det lettere for administrasjonen ved UiB å koble våre fagmiljø med fagmiljø ved andre medlemsorganisasjoner.

### 2.3.2 Øke UiBs synlighet internasjonalt

Noen av nettverkene og organisasjonene gir UiB tilgang til arenaer eller kommunikasjonskanaler som gjør det mulig for oss å synliggjøre UiB internasjonalt. Dette kan bidra til å styrke vårt omdømme internasjonalt og gjøre oss mer attraktive som samarbeidspartnere, studiested og arbeidsgivere for forskere og studenter i resten av verden.

### 2.3.3 Posisjonere UiB for å lykkes i EUs programmer

En del av nettverkene vil bidra direkte eller indirekte til å posisjonere UiB for å lykkes i EUs programmer. Dette kan være gjennom faglige arbeidsgrupper, bruke nettverkene til partnersøk og match-making med enkelt forskere eller forskergrupper. Men det kan også være mer indirekte ved at synlighet og aktiv deltakelse i nettverk eller på nettverkets arenaer at andre universiteter kontakter UiB med henblikk på samarbeid inn mot EUs programmer.

### 2.3.4 Påvirke og få gjennomslag i internasjonal, og særskilt europeisk, forskningspolitikk

Noen av nettverkene og organisasjonene har i tillegg tilgang på arenaer for policy-påvirkning der UiB som institusjon kan bidra til utviklingen av internasjonal forskningspolitikk, eller gi våre forskningsmiljø mulighet til å kommunisere sin forskning til politiske aktører. Dette henger også sammen med punktet over der UiB's omdømme kan ha betydning for i hvilken grad våre forskere blir invitert inn til å bidra i relevante policy-prosesser både nasjonalt og internasjonalt.

## 3 Videre oppfølging

UiB vil nå bruke de fire hovedkategoriene for å systematisere arbeidet med allianser, nettverk og organisasjoner og arbeide for at en eller flere av kategoriene oppfylles for hvert av nettverkene. Dette vil bli gjort gjennomgående for alle nettverk og organisasjoner, men som en start vil et utvalg av nettverk og organisasjoner bli plukket ut som piloter for dette arbeidet.

Saken legges frem for utvalget til orientering.

Vedlegg:

1. [Porteføljeoversikt](#)
2. [Nettverk og organisasjoner](#)
3. [Land og regioner](#)
4. [Policy](#)
5. [Liste over UiB studentutvekslingsavtaler med institusjoner](#)
6. [Universitetsstyresak 111-19 - internasjonale nettverk](#)

<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	<b>Dato: 10.05.2023</b>
<b>FU-sak: 22/23</b>		<b>Arkivsaknr.:</b>

---

## Vitenskapelige publikasjoner ved UiB: rapporteringstall for 2022 og siteringsanalyse 2014-2020

---

Saksforelegget er delt i to: 1) Årsrapportering av vitenskapelig publisering til KD/Norsk vitenskapsindeks, og 2) Utvikling i siteringstall for UiB.

### Bakgrunn

Norsk vitenskapsindeks (NVI) i Cristin brukes til registrering av bibliografiske referanser for vitenskapelige publikasjoner, som samtidig knyttes entydig til personer med tilhørighet ved institusjoner som er med i Cristin. Rapporteringsinstruksen<sup>1</sup> beskriver myndighetenes krav til det som rapporteres som vitenskapelige publikasjoner. Dokumentasjon av vitenskapelig publisering er fortsatt del av grunnlaget for lukket ramme i Kunnskapsdepartementets resultatmodell. Det er varslet at indikatoren for publiseringspoeng skal fjernes, med virkning fra budsjettet for 2025, men rapporteringen skal videreføres<sup>2</sup>. Det er imidlertid knyttet usikkerhet til hvordan rapporteringen skal foregå og hva den skal inneholde, for eksempel om inndelingen i nivå 1 og 2 skal opprettholdes.

UiBs publikasjoner fra 2022 ble rapportert inn til Cristin den 30. mars. Kvalitetssikrede tall for hele UH-sektoren ble offentliggjort av SIKT og DBH den 14. april.

Bibliometrigruppen ved Universitetsbiblioteket lager analyser på grunnlag av data fra Cristin, og publiserer disse på en egen nettside: <https://bibliometri.w.uib.no/>. Videre utarbeider gruppen analyser på bestilling, blant annet fra sentral og lokal ledelse på ulike nivåer, Analysegruppen og Forsknings- og innovasjonsavdelingen. Bibliometrigruppen har egne retningslinjer for ansvarlig bruk av bibliometri<sup>3</sup>, som er i tråd med blant annet rådene fra Det nasjonale publiseringsutvalget.<sup>4</sup>

### 1. Vitenskapelig publisering 2022 - Hovedtrekk for UiB

Det har vært en nedgang sammenlignet med 2021 i antall publikasjoner (10%), publiseringspoeng (12%) og forfatterandeler (13%; Figur 1). Det er også en tydelig nedgang ved UiB sammenlignet med 2021 i det nasjonale styringsparameteret publiseringspoeng per årsverk i undervisnings- forsknings og formidlingsstillinger (UFF). De nasjonale styringsparametrene er indikatorer Kunnskapsdepartementet bruker i etatstyringen av sektoren for å få anslag på institusjonenes måloppnåelse. Publiseringspoeng er et vektet mål på vitenskapelig publikasjonsvolum og kvalitet, definert av Universitets og høyskolerådets publiseringsutvalg. I tillegg til publiseringspoeng per UFF

---

<sup>1</sup> <https://www.cristin.no/nvi-rapportering/rapporteringsinstruksen/>

<sup>2</sup> <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14-20222023/id2967608/>

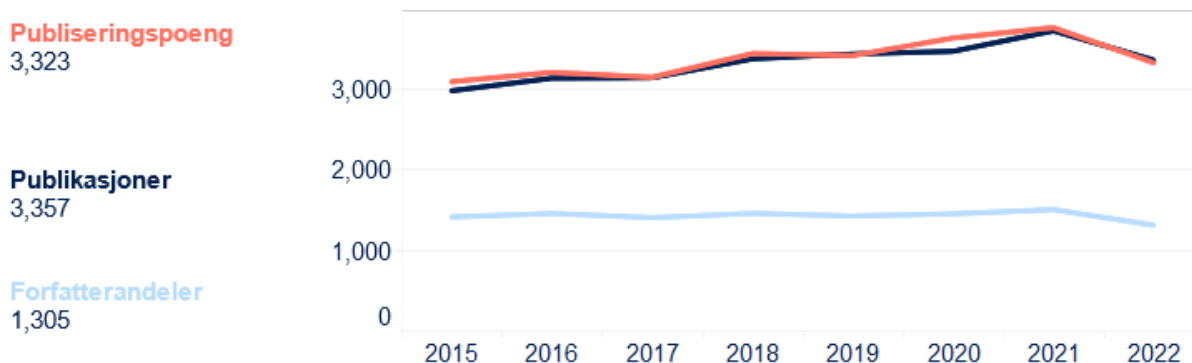
<sup>3</sup> <https://www.uib.no/ub/130418/bibliometriske-analyser#retningslinjer-for-bruk-av-bibliometri-ved-universitetsbiblioteket-nbsp->

<sup>4</sup> <https://npi.hkdir.no/informasjon#lokaltNivaa>

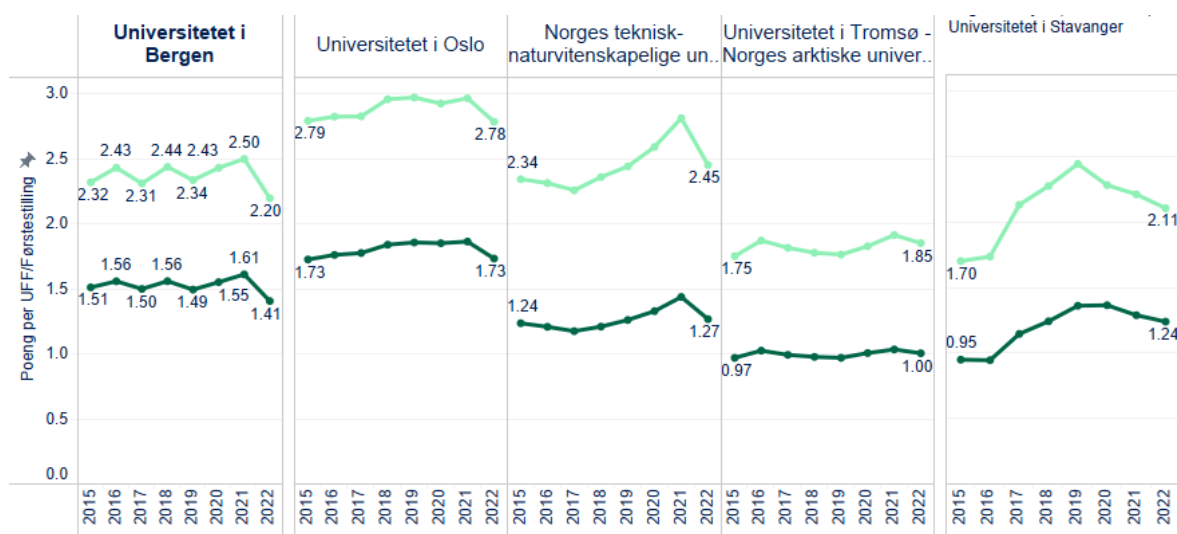
beregner KD publikasjonspoeng per førstestilling, som defineres med utgangspunkt i seniorstillinger i departementets inndeling av undervisnings- forsknings og formidlingsstillinger.

Publiseringspoeng per UFF går ned fra 1,6 til 1,4 (Figur 2). I UH-sektoren ligger UiB på fjerdeplass målt etter KDs styringsparameter, etter Menighetsfakultetet, UiO og Idrettshøgskolen. Av de «gamle» universitetene («BOTT») har UiB ligget på andreplass siden ordningen med måling av vitenskapelig publisering ble etablert, men UiB har den sterkeste relative nedgangen av BOTT-universitetene (-13%, mot -12% ved NTNU, -7% ved UiO og -3% på UiT.

En negativ trend i 2022 publisering er ikke kun hos UiB; den ses også i UH-sektoren som helhet i Norge og i flere land internasjonalt (Figur 3).

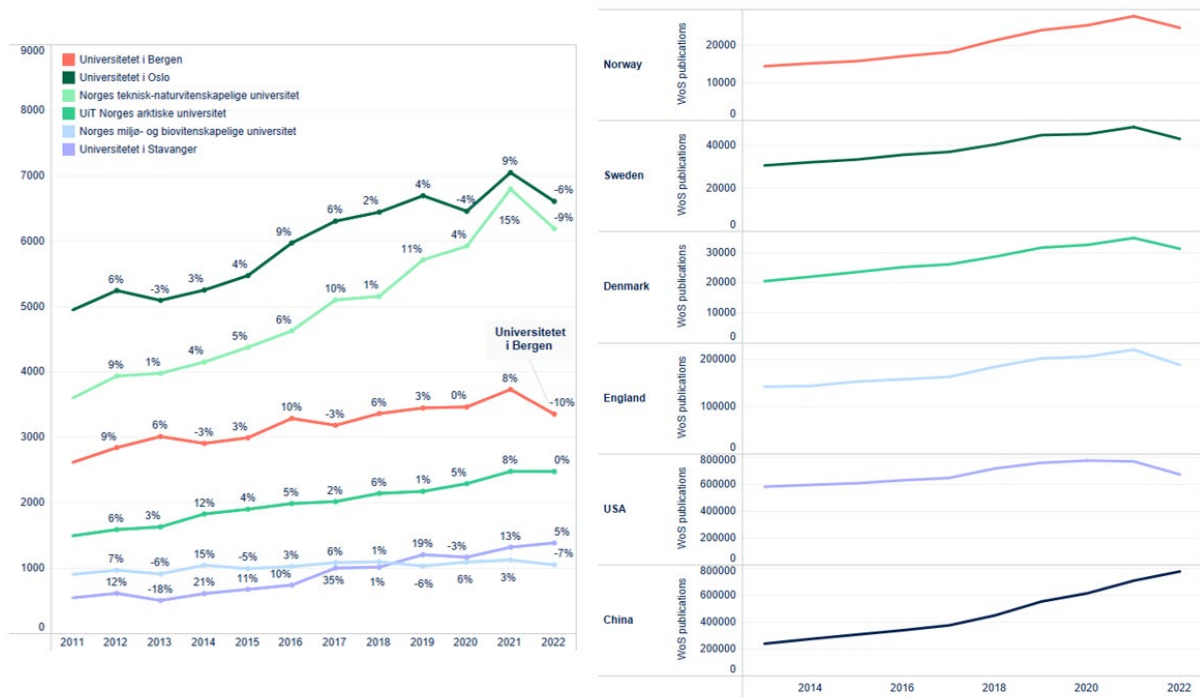


Figur 1 Publiseringspoeng, forfatterandeler og antall publikasjoner ved UiB, 2015-2022



Figur 2 Publiseringspoeng per UFF (Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger; mørkegrønn) og førstestilling (lysgrønn) for utvalgte UH-institusjoner. Kilde: DBH

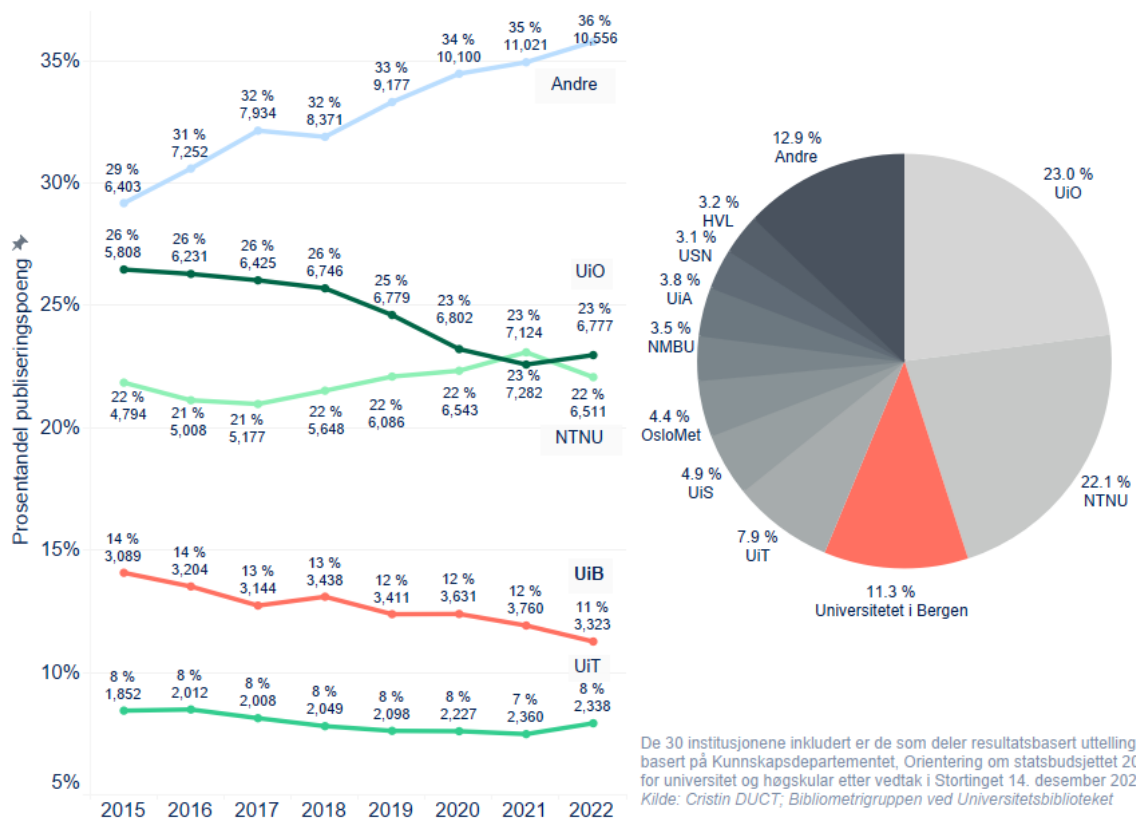




Figur 3 Venstre: Antall vitenskapelige publikasjoner over tid, med prosentvis endring fra året før, for utvalgte UH-institusjoner. Kilde: Cristin. Høyre: Antall publikasjoner indeksert i Web of Science over tid for utvalgte land. Kilde: Web of Science.

I januar 2023 publiserte [NIFU et notat om effekt av pandemien på norsk forskning](#), knyttet til et forskningsprosjekt som skal følge utviklingen fram til 2025. Notatet dekket publisering til og med 2021, og da fant man ingen holdepunkter for å si at pandemien hadde hatt noen negativ effekt på publiseringsvolumet (som stemmer med at vi kan se økning i antall publikasjoner på flere institusjoner i 2021). Imidlertid sa forfatteren: «Samtidig kan det ta lang tid før resultatene av et forskningsprosjekt foreligger som ferdige publiserte artikler. Denne forsinkelsen gjør at effektene av pandemien muligens først vil vises lengre frem i tid». Det kan være at nedgangen vi ser i 2022 er denne forsinkede effekten. Dette antyder leder av [Det nasjonale publiseringsutvalget](#), professor Anne Kristine Børresen, i [et intervju med Khrono 16. april](#).

Samtidig er UiBs andel av den nasjonale publiseringspoengpotten gått ned fra 12% i 2021 til 11% i 2022. Dette er en fortsettelse av nedgangen siden 2015, da UiBs andel var 14% (Figur 4).



Figur 4 Prosentandel publiseringspoeng per institusjon, over tid (venstre, med antall publiseringspoeng) og 2022 (høyre)

Universitets- og høyskolerådets publiseringsutvalg forvalter lister over de publiseringkanaler som anses som mest prestisjefulle innenfor alle fag og disipliner – den såkalte nivå2-listen, som skal omfatte ca. 20% av verdens publisering innenfor fagfeltet.

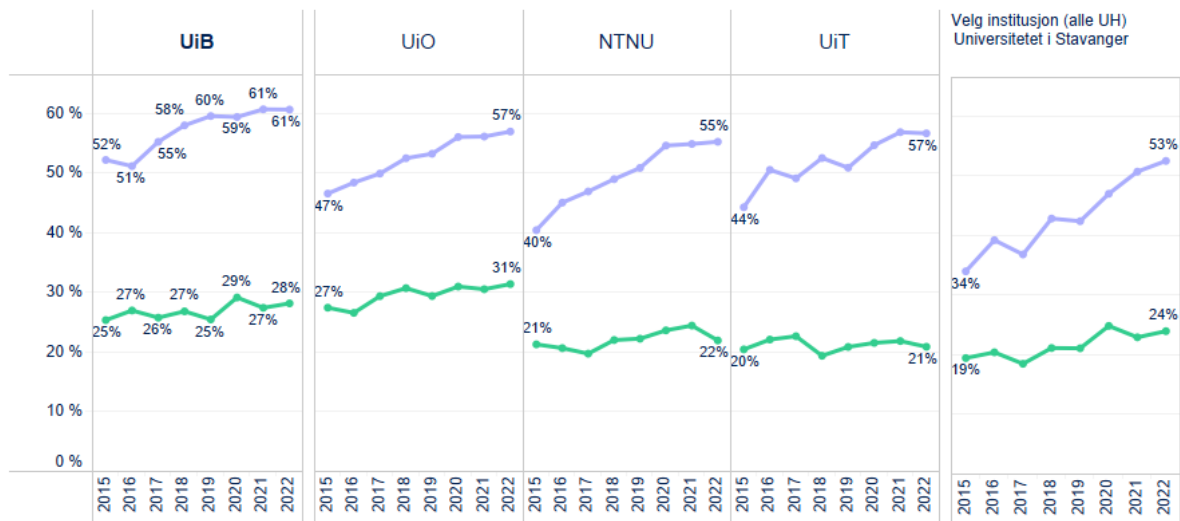
Nivå 2-publiseringen viser en positiv trend, og utgjør 28% av forfatterandelene i 2022 (opp fra 25-27% i 2015-2019). Den internasjonale sampubliseringen holder seg stabilt høyt, og utgjør 61%. Med det ligger UiB fortsatt høyest blant BOTT-universitetene (Figur 5).

### Nivå 2-andel og internasjonalt samforfatterskap, 2015-2022

Prosentandel forfatterandeler fra nivå 2-publikasjoner (lilla) og prosentandel publikasjoner med internasjonalt samforfatterskap (grønn).

Internasjona... Ja

Nivå 2



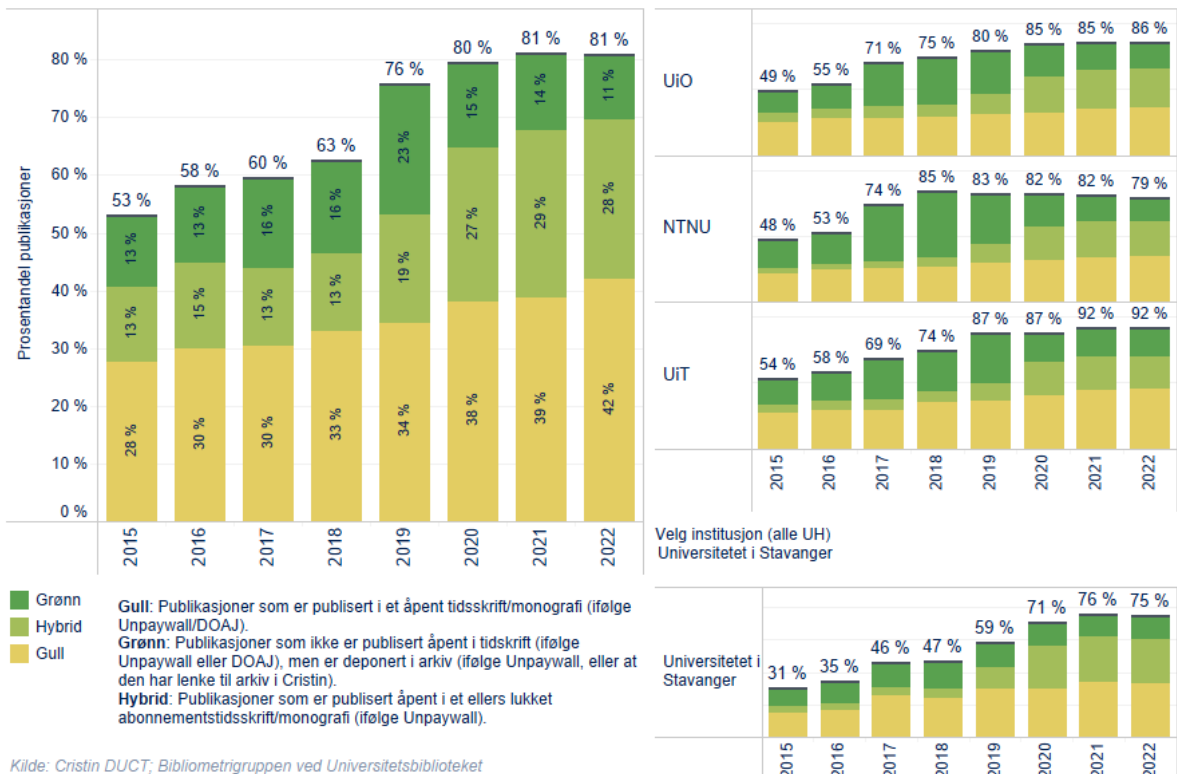
Kilde: Cristin DUCT; Bibliometrigruppen ved Universitetsbiblioteket

Figur 5 Prosentandel nivå 2-forfatterandeler (lilla) og prosentandel publikasjoner med internasjonalt samforfatterskap (grønn), 2015-2022

Andelen tidsskriftpublikasjoner som er åpent tilgjengelig holder seg relativt stabil på 81%, med 89 % deponert i Cristin (Figur 6).

Universitetet i Bergen

Andre institusjoner i UH-sektoren (BOTT)



Kilde: Cristin DUCT; Bibliometrigruppen ved Universitetsbiblioteket

Figur 6 Prosentandel tidsskriftpublikasjoner som er åpent tilgjengelige, 2015-2022.

Hovedtall for UiBs fakulteter ligger i Tabell 1. Tallene kan utforskes i detalj, også ned på fakultet- og instituttnivå, i rapporten på nett: <https://bibliometri.w.uib.no/>.

Tabell 1 Nøkkeltall 2022 for fakultet og utvalgte enheter. Rød farge indikerer nedgang sammenlignet med 2021, grønn farge økning, og svart farge ingen endring.

	Antall publikasjoner	Publiseringspoeng	Forfatterandeler på nivå 2	Andel åpent tilgjengelige tidsskriftpublikasjoner	Poeng per UFF
<b>UiB</b>	<b>3357</b>	<b>3323</b>	<b>28%</b>	<b>81%</b>	<b>1.4</b>
HUM	343	411	29%	63%	1.2
JUR	94	110	18%	18%	1.1
KMD	21	22	54%	57%	0.2
MED	1220	920	23%	89%	1.8
MN	982	1038	34%	84%	1.4
PS	351	278	18%	86%	1.3
SV	382	429	35%	71%	1.5
UM	91	81	23%	60%	2.0
UB	9	7	26%	71%	-

## 2. Siteringer – utvikling ved UiB

### *Oppsummering*

Mål på siteringer er mye anvendt i bibliometri, og en sentral komponent i de fleste oversikter som kartlegger egenskaper ved universiteter (rankinger, klassifiseringer til administrative formål mm). UiB har scoret høyt på en rekke slike mål og rangeringer. Siden ca. 2017 viser en del av målingene nedgang i institusjonelle siteringsindikatorer, blant annet forskningsrådets indikatorrapport ("Indikatorrapporten"), Leiden-rankingen og egne bibliografiske data. Bildet blir imidlertid justert når vi ser nærmere på en del faktorer som påvirker totaltallene. De viktigste er forfatterskap, fraksjonalisering og forskjeller mellom fagfelt. Derfor må man gå nærmere inn i tallene for å kunne tolke trendene riktig.

Når vi ser bort fra noen enkelte faktorer som gir store utslag, er det ikke dramatiske endringer i siteringer til UiBs publikasjoner fra år til år. For publikasjoner fra 2019-2020, ligger UiBs relative siteringsindeks på 1,5 og andel publikasjoner i topp 10 prosent siterte på 14-15% (se «Om analysen» for definisjon av disse begrepene). Dette er lavere enn UiO og høyere enn NTNU, men det finnes vesentlige forskjeller mellom fagområder.

### *Om analysen*

Bibliometrigruppen har jobbet med å analysere trender i siteringer av artikler forfattet av UiB-forfattere. Siteringer er ofte brukt som en indikator for kvalitet, men slike tolkninger er omdiskutert. Siteringer kan si noe om gjennomslag, synlighet og forskningens relevans, men det er ikke sikkert de er like godt egnet som mål for alle aspekter ved kvalitet i forskning, som originalitet, soliditet og verdi for samfunnet<sup>5</sup>.

Det finnes flere kilder til siteringsdata, og ulike måter å telle siteringer på. Både Indikatorrapporten<sup>6</sup> og CWTS Leiden Ranking<sup>7</sup> publiserer siteringstall hvert år for UiB med bruk av data fra Clarivate's Web of Science (WoS). I begge kan det se ut som siteringer til UiBs publikasjoner har gått ned fra en topp rundt 2017. Stemmer dette, og hva er årsakene?

For å svare på dette, har vi undersøkt dataene med egne analyser basert på Norsk Infrastruktur for Bibliometri (NIB), som kobler data fra Cristin med siteringsdata fra WoS. Analysen dekker publikasjoner til og med 2020, og siteringer fram til midten av 2022. Resultater fra disse analysene er presentert her under *Hovedfunnene*.

Vi ser på to vanlige mål, som begge er normalisert etter fagfelt, år og publikasjonstype:

- *MNCI* – Gjennomsnittlig normalisert siteringseffekt (fra engelsk mean normalised citation impact; også kjent som «relativ siteringsindeks»). MNCI større enn 1 betyr mer sitert enn verdensgjennomsnittet. Aggregert MNCI kan preges av noen få veldig høyt siterte publikasjoner.
- *pptopp10* - Andel av en enhets artikler som er blant topp 10% høyest siterte artikler på verdensbasis. En andel over 10 % betyr at institusjonen har mer høyt sitert forskning enn gjennomsnittet. Pptopp10 er mindre sårbart for skeivheter på grunn av enkelte høyt siterte forskere/artikler.

---

<sup>5</sup> Aksnes, D. W., Langfeldt, L., & Wouters, P. (2019). Citations, Citation Indicators, and Research Quality: An Overview of Basic Concepts and Theories: SAGE Open. <https://doi.org/10.1177/2158244019829575>

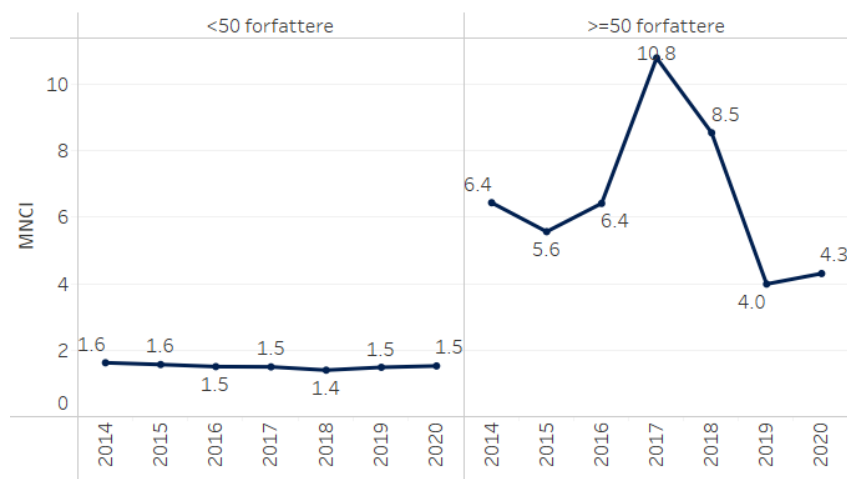
<sup>6</sup> [www.forskningsradet.no/indikatorrapporten/indikatorrapporten-dokument/vitenskapelig-publiseringsprofil/](http://www.forskningsradet.no/indikatorrapporten/indikatorrapporten-dokument/vitenskapelig-publiseringsprofil/)

<sup>7</sup> <https://www.leidenranking.com/>

## Viktige faktorer

### Forfatterskap

Det har betydning om artikler har internasjonale medforfattere, og om de har «hyperforfatterskap» (her definert som 50 eller flere forfattere). Begge trekker antall siteringer opp. Vi ser at ved UiB er MNCI 3-8 ganger høyere for artikler med hyperforfatterskap (Figur 7). MNCI er 1,1 for artikler uten internasjonalt samforfatterskap og 1,6 for artikler med internasjonalt samforfatterskap. Pptopp10 er 1-3 ganger høyere. Ved UiB og UiO er artikler med hyperforfatterskap mest vanlig i fysikk, men også i medisin og naturvitenskap. Eksempler inkluderer det årlige *Global Carbon Budget* og studier under den internasjonale paraplyen *Global Burden of Disease*, som er ekstremt høyt siterte, og trekker opp MNCI.



Figur 7 MNCI for publikasjoner fra UiB med færre eller flere enn 50 forfattere.

Disse store internasjonale publikasjonene er resultat av viktige samarbeid og forskning med stor innflytelse. Imidlertid påvirker de siteringstallene sterkt, sett i forhold til hvor representative de er for en institusjons samlede forskningsinnsats. UiB var involvert i flere av disse typene publikasjoner i 2017-2018 enn i 2019-2020. Om vi ser vekk fra disse, forsvinner den store «toppen» og den tydelige nedgangen i siteringer siden ca. 2017. Det er verdt å understreke at når vi foreslår å se bort fra dem i analysen, er det for å gi det mest mulig representative bildet av UiB som helhet. Det innebærer ikke noen nedvurdering av betydningen for UiB av å delta i slike samarbeid som disse publikasjonene springer ut av. Det kan ha både faglig og strategisk betydning, og være med på å gjøre UiB mer synlig.

### Fraksjonalisering

I Indikatorrapporten og Leiden Ranking fraksjonaliseres siteringer, det vil si at siteringer til en artikkel blir delt på antall forfattere eller institusjoner, etter ulike metoder. Dette er et forsøk på å ta høyde for innsatsen en institusjon har lagt inn i publikasjonen, og ligner på måten institusjoner blir kreditert (forfatterandeler) i den norske publiseringsindikatoren.

Ofta ser vi at UiB kommer dårligere ut enn andre institusjoner etter fraksjonalisering. En mulig forklaring er at UiB har mye samarbeid generelt, med høyest andel publikasjoner med internasjonal samforfatterskap av BOTTene. En annen mulig forklaring er at UiB har en større andel publikasjoner med hyperforfatterskap blant sine høyt siterte publikasjoner (i pptopp10) enn de andre BOTT-universitetene – 18% av UiBs publikasjoner i pptopp10 har hyperforfatterskap, mot 13% på UiO, 8% på UiT, og 4% på NTNU. Dette betyr at siteringer fra en høyere andel av UiBs høyt siterte publikasjoner er sterkt fraksjonalisert eller utelukket mange siteringsanalyser. Metodologisk kan det

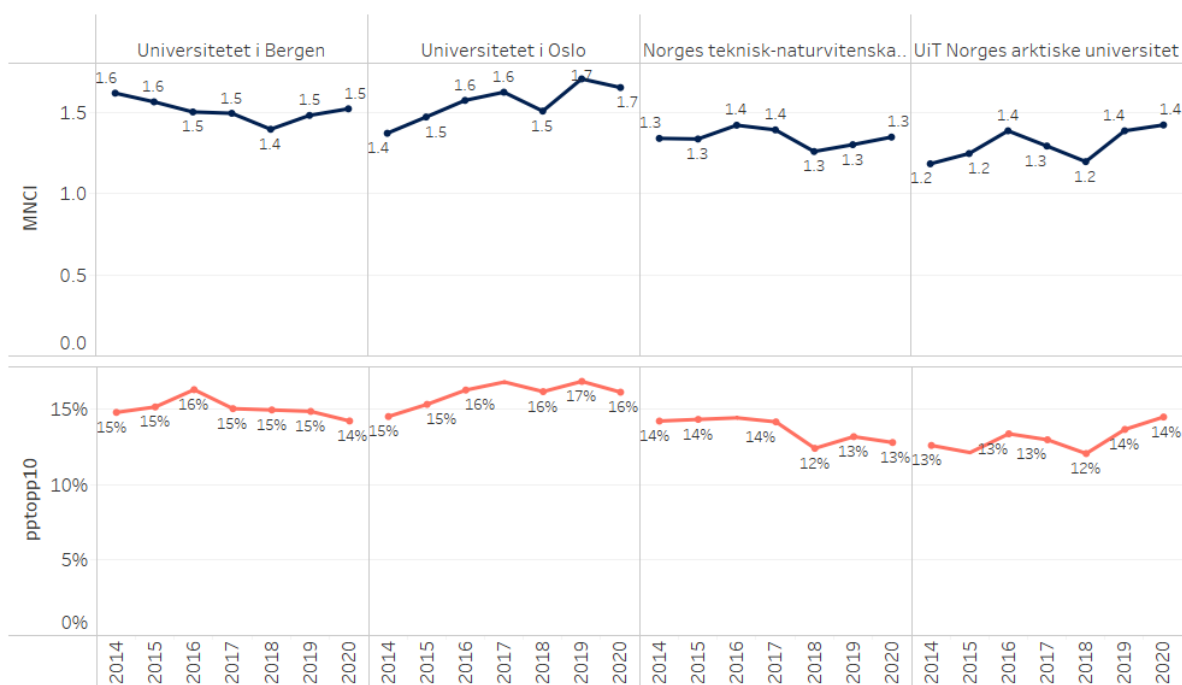
være gode grunner for å gjøre dette, men det er altså viktig å være klar over at det kan slå sterkere ut for UiB enn andre institusjoner.

### Fagfelt

Selv om siteringer er normalisert for fagfelt i beregningene, kan det være ulike trender i ulike fagfelt. For eksempel ser vi ved UiB at høydepunktet av MNCI rundt 2017 (som i stor grad kan skyldes publikasjoner med hyperforfatterskap) kun er tydelig i *Medisin og helsefag* (<https://bibliometri.w.uib.no/resultater-fra-leiden-ranking/>). WoS har relativt dårlig dekning av publikasjoner innen humaniora og juss, vi har derfor ikke gjort analyser for disse fagområdene.

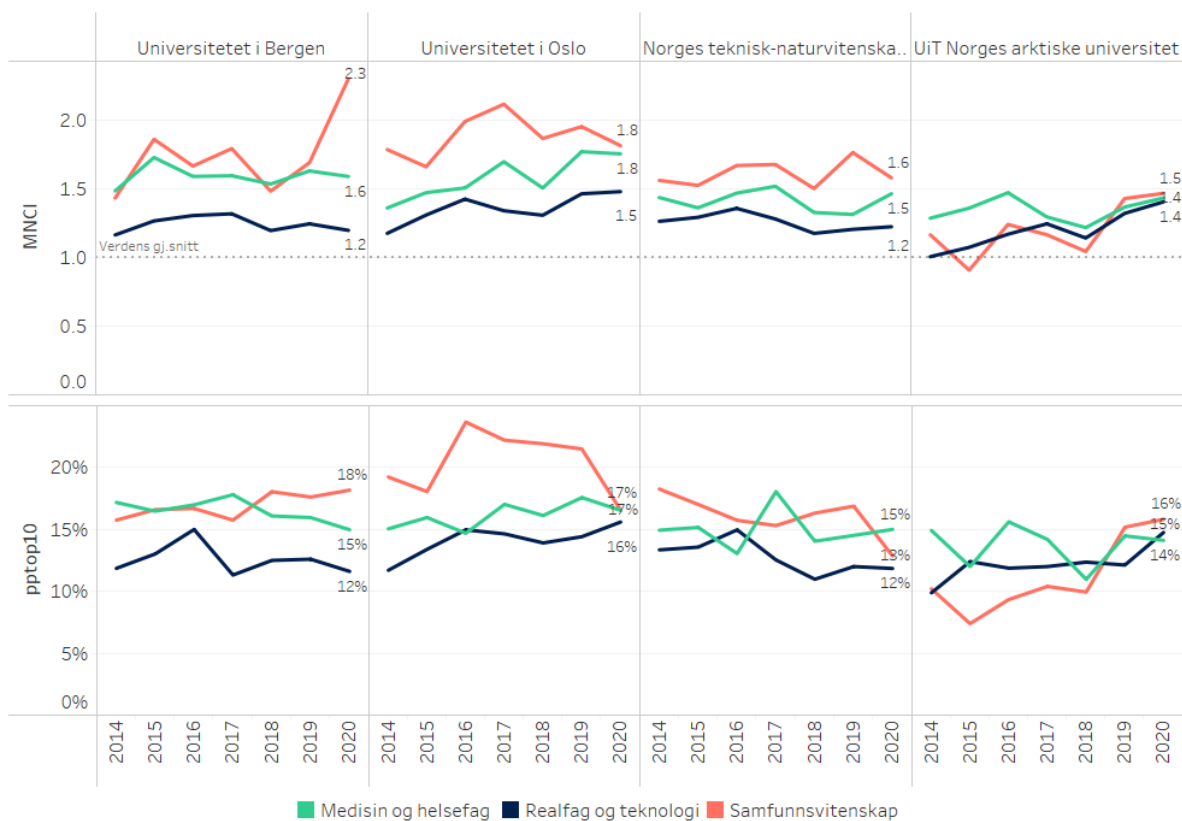
### Hovedfunnene

Etter at hyperforfatterskap er tatt høyde for, ser vi ikke dramatiske endringer i siteringer til UiBs publikasjoner fra år til år. Hvis vi ser på MNCI for publikasjoner med færre enn 50 forfattere fra perioden 2014-2020, har UiO ligget høyest av BOTTene siden 2016, men synker litt sist i perioden til 1,7, mens UiB som ligger på andre plass med 1,5, og de andre, stiger. Ser vi på andel artikler blant de topp 10% mest siterte i samme periode, går UiO, UiB, og NTNU ned, mens UiT øker (Figur 8).



Figur 8 MNCI og pptopp10 for publikasjoner fra BOTT

For UiBs del er trenden i siteringer litt synkende for medisin og helsefag (stabil MNCI, synkende pptopp10), jevnest for realfag og teknologi (relativt stabil for begge), og mest økende for samfunnsfag (økning i både MNCI og pptopp10; Figur 9).



Figur 9 MNCI og ptopp10 for publikasjoner fra BOTT etter NPI fagfelt

### Merknad om metodikk og sammenheng mellom analyser

I Indikatorrapporten ble metodikken endret for fraksjonalisering av siteringer i 2021 (gjelder publikasjoner publisert mellom 2016-2018 og seinere). Det gjør at det ikke er mulig å sammenligne UiBs MNCI for artikler publisert 2015-2017 (1.74) med den for artikler publisert 2016-2018 (1.49).

Fordi våre analyser, Leiden Ranking og Indikatorrapporten behandler siteringer på ulike måter, og ikke beregner for samme tidsintervaller, er tallene vanskelige å sammenligne. Normalisering gjøres litt ulikt, da Leiden ikke tar høyde for publikasjonstype. I tillegg er det forskjeller i fraksjonalisering: Vi fraksjonaliserer ikke, Leiden både fraksjonaliserer og gir heltall, og Indikatorrapporten fraksjonaliserer fra 2021, men bruker en annen beregningsmetode enn Leiden.



<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	<b>Dato: 10.05.2023</b>
<b>FU-sak: 23/23</b>		<b>Arkivsaknr.:</b>

---

## Ph.d.-veilederopplæring ved UiB

---

### 1. Bakgrunn

Det har i de siste årene vært økt oppmerksomhet rundt ph.d.-veilederrollen, både lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Ved UiB er det i dag flere tilbud knyttet til ph.d.-veilederopplæring, både det institusjonelle programmet for universitetspedagogikk og tilbud på fakultetene.

Veilederopplæring ble diskutert i dialogmøtene mellom fakultetene og universitetsledelsen høsten 2022, og fakultetene uttrykte et ønske om at det ble gitt tid til en erfaringsutveksling i Forskningsutvalget. Som oppfølging av dialogmøtene, ble det derfor besluttet at Forsknings- og innovasjonsavdelingen skulle forberede en sak om veilederopplæring (FU-sak [5/23](#)).

I denne saken blir det gitt en redegjørelse av dagens tilbud innen ph.d.-veilederopplæring både institusjonelt og ved fakultetene ved UiB. Saken vil legge til rette for en erfaringsdeling og diskusjon rundt organiseringen av veilederopplæringen ved UiB, og videreutvikling av tilbudet sett i lys av institusjonelle behov og forpliktelser, og nasjonale utviklingstrekk.

### 2. Kartlegging av behov

God veiledning på ph.d.-nivå er avgjørende for den enkelte ph.d.-kandidat, som befinner seg i en periode med ulike former for press og krav. Kvaliteten på veiledningen er en viktig faktor for å lykkes med gjennomføring av ph.d.-prosjekter av god kvalitet og på normert tid.

Det er viktig å sikre at ph.d.-kandidater ved alle fakultet får tilsvarende god veiledning og at en unngår ulikheter, som her beskrevet av en ph.d.-kandidat i forbindelse med FRAM-rapporten: «*Somewhat it seems that PhDs are treated in a slightly different way depending on their supervisors. I hope there will be a more fair scheme in each research group*».

Tilbakemeldinger gjennom **fremdriftsrapporten og kandidatundersøkelsen** viser at ph.d.-kandidatene jevnt over er godt fornøyd med veiledningen de får. I fremdriftsrapporten for 2022 svarer 85 prosent at de er svært fornøyd (49 %) eller fornøyd (36 %) med veiledningsforholdet samlet sett, og 90 prosent svarer at de er svært enig (61 %) eller ganske enig (29 %) i at de får tilbakemelding fra veileder innen rimelig tid på innsendt skriftlig arbeid eller manuskript. Dette er tilsvarende tall som i kandidatundersøkelsen på spørsmål om hvor fornøyd respondentene er med veiledningen. Gjennomsnittssvaret er der 5,8, på en skala fra 1 til 7, der syv er veldig fornøyd. Fritekstsvarene i kandidatundersøkelsen reflekterer dette, og flere skriver at de er veldig fornøyd med veileder, for eksempel «*I would never in my wildest dreams have imagined to be so lucky with my supervisors! In particular my main supervisor, and one of my co-supervisor who guided me in my daily work. I got all the help I needed whenever I needed it. Lots of feedback and support*». Andre har derimot hatt en annen opplevelse: «*Poor supervision, poor planning for work, working at the last minute therefore no time to train writing introduction and conclusion, no career advise, zero supervision when writing my thesis*». På spørsmål om i hvilken grad kandidatene synes veiledere vil

ha nytte av veilederopplæring, var gjennomsnittssvaret i 2022 4,0 på en skala fra 1 til 7. Gjennomsnittssvaret har ligget mellom 3,9 og 4,3 over alle årene kandidatundersøkelsen har vært gjennomført. Det er videre 20 prosent av respondentene i kandidatundersøkelsen 2022 som svarte at de har hatt konflikt med veileder.

I arbeidet med [UiB Fram-rapporten](#), ble det gjennomført en omfattende spørreundersøkelse blant vitenskapelig ansatte, inkludert ph.d. kandidatene. Selv om rapporten ikke omtalte veilederopplæring spesifikt, kom det i fritekstfeltene tilbakemeldinger som omhandlet veilederrollen, blant annet: *«Bør for hovedveiledere ha årlige oppfriskningskurs/sjekk av at hovedveiledere er oppdaterte mht. økonomiske rettigheter/muligheter i et ph.d.-stipend, oppdaterte regler for forskningsetikk og forskningsrutiner + bør ikke få fritak år etter år for viktige veilederkurs som f eks Good clinical practice. Det er ikke vi stipendiater som skal måtte lære opp våre veiledere i slikt!»* Selv om mange av ph.d.-kandidatene er fornøyd med den veiledningen de har fått, er det ikke alle som har samme opplevelse.

Våren 2023 har HR-avdelingen utarbeidet et erfaringsnotat om ph.d.- kandidater og forskere i tidlig karriere. Notatet beskriver utvikling i kjølvannet av karrieropolitikken som ble vedtatt i 2019, og foreslår noen tiltak, blant annet styrking av veilederrollen. Notatet ble diskutert på dekanmøte 2. mai.

### 3. Tilbud ved UiB i dag

Ved UiB er det i dag flere tilbud om veilederopplæring på ph.d.-nivå, både gjennom det institusjonelle Program for universitetspedagogikk (UPED) og tilbud på fakultetene. I tillegg tilbys det veilederopplæring gjennom noen forskerskoler, blant annet WNGER II.

UPED tilbyr emner til støtte for ansatte som er i ferd med å gjennomføre sin obligatoriske pedagogiske grunnutdanning. Programmet består av fire hoveddeler: tre obligatoriske emner og flere alternativer for valgfrie emner. Det er krav om minst ett emne innen veiledning, der *UPED694 Ph.d.-veiledning* er et av to emner som tilbys. Emnet går en gang per semester. Det rapporteres om at det er et populært emne, som alltid er fulltegnet. Det er utvidet fra 20 til 50 plasser på emnet. UPED er åpent for alle ansatte, inkludert ph.d.-kandidater og postdoktorer, og tilbys på norsk.

I tillegg til UPED tilbyr fakultetene egen veilederopplæring til sine ph.d.-veiledere. Disse tilbudene er forskjellig organisert ved de ulike fakultetene. Flere av fakultetene krever at alle som skal være veileder må gjennomføre et e-læringskurs som gir en oversikt over gjeldende regler og rutiner på ph.d.-programmet ([MED](#), [MN](#), [SV](#)). Ved flere av fakultetene organiseres det seminarer for veilederopplæring der ulike tematiske diskuterer (SV, MED, HF, JUS, PSYFA, MN). Seminarer har noe ulik organisering, fakultetene imellom, der noen har tilbud på fakultetsnivå mens andre har delegert denne oppgaven til instituttene. Det er frivillig å delta på seminarer, men det rapporteres ofte om stor interesse, og tilbakemeldinger fra de ansatte om at seminarer er nyttige. Ett fakultet har innført obligatorisk veilederopplæring for alle aktive veiledere ved fakultetet (KMD). Fakultetet har bestemt at 10 prosent av veiledningsressursen skal settes av til opplæring, som normalt vil si 6 timer per studieår for hovedveileder og 4 timer for biveileder.

### 4. Arbeid med veilederopplæring ved UiB

I perioden 2014-2016 ble veilederopplæring diskutert i FU i flere omganger (se FU-saker [8/14](#), [6/15](#) og [3/16](#)), blant annet i lys av NOKUT-rapporten fra 2014 og oppfølging av denne.

I 2015 ble det satt ned en arbeidsgruppe som skulle ta stilling til hvordan UiB best kan styrke sin opplæring av ph.d.-veiledere og hvordan veilederopplæringen bør organiseres. Rapporten ble

presentert for FU i sak [FU-sak 3/16](#), der FU sluttet seg til anbefalingene i den fremlagte rapporten og bad om at universitetsledelsen også ressursmessig legger til rette for en styrket veilederopplæring ved UiB. I rapporten foreslås ulike måter å bedre kvaliteten og kapasiteten i veilederopplæringen. Det eksisterende UPED-emnet i forskningsveiledning ble foreslått **videreutviklet**, og har siden 2015 blitt utvidet til å gå hvert semester. Et **kurs i regler og rutiner** knyttet til veiledning av ph.d.-kandidater ble foreslått utarbeidet. En mal for dette kurset er tilgjengelig på [MittUiB](#), og versjoner av et slikt kurs er blitt gjort obligatorisk for alle veiledere ved flere av fakultetene (se lenker over). Videre ble det foreslått at fakultetene etablerer et **seminartilbud for sine ph.d.-veiledere**, som har blitt gjort ved flere av fakultetene. Til slutt foreslo arbeidsgruppen å etablere et **forum for veilederopplæring** med ansvar for å koordinere UiBs tilbud innen opplæring for ph.d.-veiledere. Et slikt forum har per i dag ikke blitt etablert.

I [Handlingsplan for ph.d.-utdanning 2020-2024](#) er veiledning et eget innsatsområde. Her er blant annet fagnære møteplasser for erfaringsutveksling og styrking av veiledernes etiske kompetanse noen av aktivitetene.

## 5. Institusjonelle forpliktelser

I 2019 tildelte EU-kommisjonen UiB statusen «HR Excellence in Research (HREiR)». Grunnlaget for tildelingen var en søknad der UiB vurderte egen praksis opp mot prinsippene i «European Charter & Code for Researchers» og fastsatte tiltak for å kunne tilby bedre HR i forskning. Avviksanalysen som ble gjort i forbindelse med dette arbeidet avdekket flere forhold rundt veiledning og veilederrollen. Et av tiltakene omhandler derfor veilederrollen, og i den opprinnelige tiltaksplanen var tiltaket å opprette et årlig veilederforum ved universitetet, som tilbyr kompetanseheving på veiledningsområdet og drøftinger om veilederrollen. Tiltaket ble ikke fulgt opp gjennom pandemien, og da tiltaksplanen ble revidert i 2021, ble tiltaket foreslått videreført, men revidert. I revidert plan ble det lagt vekt på å skape møteplasser, sikre at forskere får praktisk støtte i å bygge veiledererfaring, og støtte oppbygging av tilbud rettet mot veiledere ved fakultet som ikke har dette i dag.

## 6. Veilederopplæring internasjonalt

Rapporten som ble skrevet ved UiB i 2015 omtalte en undersøkelse av praksis ved ulike europeiske universiteter publisert av EUA i 2013, som viser at i underkant av en tredjedel av universitetene hadde obligatorisk veilederopplæring, mens i overkant av en tredjedel hadde frivillig veilederopplæring ([Byrne et al. 2013](#), s. 35).

I 2021 publiserte EU-kommisjonen [Marie Skłodowska-Curie Actions \(MSCA\) Guidelines on Supervision](#). Retningslinjene er for personer og institusjoner som får MSCA-finansiering, og er i tråd med prinsippene som er satt i European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers (Charter and Code). Retningslinjene omtaler både veileder og kandidats roller og forpliktelser, samt institusjonens rolle. Her nevnes blant annet at «*The host institution should ensure high quality continuous professional development and resources for supervisors adequate to their responsibilities in working with researchers, such as pedagogical styles, harassment, ethics in research, mentorship, communication and career advice.*»

## 7. Nasjonalt forum for veilederopplæring

I 2021 ble første møte i nasjonalt forum for veilederopplæring avholdt. Et slikt forum skulle i hovedsak være en arena for faglig oppdatering, utveksling av best praksis og erfaring, diskusjon om

ph.d.-veiledning i norsk og internasjonal kontekst og vurdere å tilby utviklingsaktiviteter på nasjonalt plan. Institusjonene meldte selv inn kontaktpersoner, og forumet består av en blanding av administrativt og faglig ansatte.

I 2022 ble det bestemt at det skal utarbeides veiledende retningslinjer for veilederopplæring i Norge. Det er opprettet en arbeidsgruppe som skal ta utgangspunkt i aktuelle utfordringer og gode praksiser i dagens veilederopplæring på ph.d.-nivå i UH-sektoren, basert på erfaringer fra sektoren, annet faktagrunnlag og forskning. I mandatet bes arbeidsgruppen om å fremme anbefalinger om hvordan UH-institusjonene kan styrke sin ph.d.-veilederopplæring. Målet er å sikre gode vilkår for ph.d.-kandidater og deres karriereløp gjennom kvalitetsmessig god og effektiv utvikling av veileders kompetanse ved UH-institusjonene, godt tilpasset det samfunnsoppdraget UH-institusjonene har i dag. Arbeidsgruppen har medlemmer fra UiT, Høgskolen i Kristiania, USN, VID, NTNU og NORD. Arbeidet til gruppen er tenkt lagt frem på den årlige Forskerutdanningskonferansen i september 2023, og vil deretter sendes ut på høring i sektoren før en endelig innlevering høsten 2023. Arbeidet skal forankres i det nasjonale forumet UHR-forskning.

## 8. Oppsummering

Både fremdriftsrapporten og kandidatundersøkelsen viser at ph.d.-kandidatene ved UiB i stor grad er fornøyde med den veiledningen de får ved UiB. Ved UiB har det de siste årene blitt gjort mye rundt veilederopplæring, både på institusjonsnivå, og ved fakultetene. Samtidig har det skjedd en utvikling på feltet nasjonalt og internasjonalt, og UiB har noen institusjonelle forpliktelser som omhandler ph.d.-veiledning. Formålet med denne saken er derfor å legge til rette for erfaringsdeling og diskusjon rundt organiseringen av veilederopplæringen ved UiB og ønsker for videreutvikling av tilbudet.

Saken legges frem til drøfting i Forskningsutvalget.

<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	<b>Dato: 10.05.2023</b>
<b>FU-sak: 24/23</b>		<b>Arkivsaknr.:</b>

---

## MSCA-PF status og mobilisering

---

### Bakgrunn

UiB har over en lengre periode hatt lav uttelling i EUs virkemiddel, Marie Skłodowska-Curie Actions— Postdoctoral Fellowship (MSCA-PF). Sammenlignet med UiO sender UiB langt færre søknader, og har færre tilslag. Vi ser også at de andre BOTT-universitetene i større grad mobiliserer til Marie Curie sammenlignet med UiB. Marie Skłodowska-Curie Actions består av flere virkemidler, som Postdoctoral Fellowship, Doctoral Networks og COFUND. I 2021 fikk UiB tilsagn til COFUND prosjektet SEAS<sup>1</sup>, som blant annet er en samfinansiering mellom EU og UiB på 37 postdoktor stillinger.

MSCA-PF er en del av excellence-segmentet under Pillar I i EUs rammeprogram, Horisont Europa. Det er tette koblinger mellom ERC og MSCA-PF, og institusjoner som satser på MSCA-PF ser blant annet dette som et virkemiddel til å rekruttere unge, talentfulle forskere, som igjen kan søke et ERC. UiB har de siste årene arbeidet målrettet for å øke antall søknader og tilsagn til ERC. Vi ønsker med denne saken å invitere Forskningsutvalget til en drøfting om hvordan UiB kan mobilisere for å øke søknadstall til MSCA-PF, hvilke typer virkemidler utvalget ønsker å videreutvikle for å øke søknadsomfang og innvilgete prosjekter til UiB.

### Marie Skłodowska-Curie Actions— Postdoctoral Fellowship

Marie Skłodowska-Curie Actions – Postdoctoral Fellowship (MSCA-PF) gir forskere tidlig i karrieren (postdoktornivå) mulighet til karriereutvikling gjennom et utenlandsopphold. Stipendene innvilges for 1-3 år, og er en unik mulighet for UiBs fagmiljø som vil knytte til seg talentfulle, internasjonale forskere. Stipendet er prestisjefyllt og ansees som en milepæl i fremragende forskerkarrierer, både innen academia og industri.

En forsker som skal søke må knytte seg til en vertsinstitusjon (UiB), og en vitenskapelig ansatt (*supervisor/faglig mentor*) i organisasjonen. Søknaden utvikles i samarbeid mellom søker og mentor, og blir sendt fra UiB. Blir stipendet tildelt,

#### Virkemidler i MSCA-PF

**European Fellowships.** Disse er åpne for forskere som flytter innenfor Europa eller kommer til Norge fra en annen del av verden for å fortsette sin forskerkarriere. Alle nasjonaliteter kan søke. Varighet mellom 1-2 år.

**Global Fellowships:** Disse er åpne for postdoc-kandidater fra EU (inkl. Norge) som flytter til et land utenfor Europa i 12-24 måneder før de returnerer til Europa i 12 måneder. Dette vil typisk være en kandidat som har fullført sin doktorgrad ved UiB og ønsker å reise utenfor Europa i 12-24 måneder, og returnere til UiB i ytterligere 12 måneder. Dette gir dyktige UiB kandidater en utmerket mulighet til å styrke sin CV gjennom mobilitet og karriereutvikling, før de returnerer «hjem» til UiB for siste fase av stipendiet.

Disse finansierer mobilitet utenfor Europa. Varighet mellom 2-3 år, hvorav de første 1 til 2 årene skal tilbringes ved en institusjon utenfor

---

<sup>1</sup> MSCA COFUND Shaping European Research Leaders for Marine Sustainability <https://www.uib.no/en/seas>

blir forskeren ansatt ved UiB og tilknyttet aktuelt institutt.

Erfaring viser at søkere til programmet ideelt sett allerede har et faglig samarbeid med sin mentor. Det er også eksempler på at potensielle UiB-mentorer søker aktivt etter aktuelle kandidater som de kan knytte til sitt fagmiljø, mens noen mentorer blir kontaktet direkte av aktuelle søkere.

### Status for MSCA-PF ved UiB

UiB skal styrke sine muligheter i EUs programmer, og har særlig ambisjoner om å videreutvikle flere fremragende forskningsmiljøer, slik det kommer fram i UiBs strategi for 2023-2030. MSCA og ERC er programmer under Horisont Europas *Excellence* pillar, og er EUs viktigste satsning på fremragende forskning uten tematiske føringer. MSCA-PF gir UiBs fagmiljø en unik mulighet til å rekruttere dyktige unge forskere internasjonalt, og kan ved å brukes strategisk inn mot de beste europeiske fagmiljøene, bidra til å styrke forskningsmiljøene våre, sikre internasjonal mobilitet og fremme karriereutvikling, tiltak som alle støtter opp under UiB sin visjon om å være blant Europas fremste universiteter, og internasjonalt anerkjent for høy kvalitet i forskning og utdanning.

Mens UiB gjør det godt på ERC, har vi hatt en mer forsiktig start på andre Horisont Europa ordninger sammenlignet med UiO og NTNU. Et av virkemidlene der vi gjør det vesentlig svakere enn tidligere er MSCA-PF. Selv om tilslagsraten på søknader er god, og vi i 2022 fikk tilslag på 40% av søknadene, har antall innsendte søknader gått drastisk ned. I 2022 sendte vi inn kun 10 søknader til MSCA-PF, dette er 75% nedgang i søkertall siden toppåret 2018 (40 søknader). De andre universitetene har også hatt nedgang i årlige søknader, men i mindre grad enn UiB. Forskningsrådet har utarbeidet oversikter over status for universitetene per desember 2022, for alle instrumentene i MSCA inkludert doktorgradsnettverk, COFUND mm. Tallene viste at NTNU har økt i finansierte prosjekt per år, UiO har finansiering omtrent på linje med forrige rammeprogram, mens UiB har nedgang. Forskningsrådets oversikter viser at UiO og NTNU på tidspunktet hadde sendt henholdsvis 111 og 112 søknader til MSCA i Horisont Europa i 2021-2022, mot 34 ved UiB (dette omfatter også instrument utenom MSCA-PF). UiO hadde på måletidspunktet oppnådd 27 kontrakter, NTNU 21 og UiB 3.

Av de større fakultetene ved UiB er det SV, HF og MED som har størst prosentvis nedgang i søkertall, mens MN har minst nedgang. UiO har en tydelig ambisjon om «*en sterk satsning på fremragende forskning uten tematiske føringer på frie forskerdrevene arenaer, primært ERC og MSCA*»<sup>2</sup>. Sentralt i dette arbeidet har vært å skape en kultur og stort engasjement gjennom hele lederlinjen for deltagelse på disse arenaene.

### UiBs arbeid med MSCA mobilisering og søknadsstøtte

Mobilisering av kandidater skjer på instituttene og mellom veiledere og potensielle kandidater. FIA bistår fakultetene og lokalt støtteapparat knyttet til potensielle kandidaters CV, og andre spørsmål som fagmiljøene har.

I søknadsfasen tilbyr UiB:

- **Informasjonsmøte for faglige mentorer:** Hensikten med seminaret er å forberede mentorene på deres rolle i søknads- og prosjektfasen og å gi tips om utvikling av en konkurransedyktig søknad.
- **Online MSCA-PF skrivekurs for søkere:** Kurset holdes av ekstern konsulent, og elementer i søknaden gjennomgås.

---

<sup>2</sup> [UiOs handlingsplan for Horisont Europa 2021-2027](#)

- **PES midler:** Alle MSCA-PF kandidater som sender inn en godkjent søknad vil få tildelt 25.000 kr i PES midler<sup>3</sup>. Disse kan blant annet brukes til å dekke reise- og møtekostnader, og bruk av eksterne konsulenter.. Bestilling gjøres via bestiller ved eget institutt<sup>4</sup>.
- **Maler og støttedokumenter i Teams.** Det er utviklet en «verktøykasse» for MSCA PF som skal bidra til å gjøre søkerne mindre avhengig av personlig støtte. Inkludert i denne verktøykassen er blant annet maler for utfylling av ulike deler av søknaden, budsjettmal, foreslått tidsplan for prosessen fram mot full søknad, maler etc.

### Kostnader og insentiver i drift av MSCA-PF prosjekt

Innvilgete MSCA-PF prosjekter får i likhet med andre EU-prosjekter, toppfinansiering fra UiB sentralt<sup>5</sup> på 10 % av regnskapsført aktivitet finansiert av EU. I tillegg vil det ved behov gis finansiering på opp til 250 000 kroner per årsverk<sup>6</sup> til å dekke hele eller deler av mellomlegget mellom EU-lønnsatts og faktiske lønnskostnader. På grunn av høy eurokurs de siste årene har det ikke vært behov for å dekke dette mellomlegget.

En gjennomgang av økonomien i et MSCA PF prosjekt viser at lønn og sosiale kostnader er fullfinansiert, men at UiB må dekke deler av de indirekte kostnadene selv<sup>7</sup>. I et Forskningsrådsfinansiert prosjektet må UiB dekke 97 000 kroner i indirekte kostnader pr år, mens for MSCA-PF prosjektet må UiB dekke 323 000 i indirekte kostnader pr år. I dette eksempelet er det ikke inkludert driftsmidler fra EU. Med en kurs på 10 euro, ville vi fått totalt 240 000 kroner i driftsmidler for et 2-årig MSCA-PF prosjekt.

UiO og UiB har i utgangspunktet noenlunde samme rammebetingelser knyttet til lønn, sosiale kostnader og indirekte kostnader for disse stillingene. Mens UiB tildeler 10% toppfinansiering sentralt gir ikke UiO spesielle tilskudd sentralt. UiO fordeler imidlertid hele RBOen knyttet til MSCA-PF programmet til fakultetene for viderefordeling, noe som har stor betydning for instituttøkonomien, spesielt for de instituttene som allerede har oppnådd gode resultater i dette programmet.

### Videre arbeid ved UiB

Fakultetene ble i mars bedt om å komme med sine synspunkt på hva som ligger bak UiBs lave søknadstall. Flere av fakultetene melder om at MSCA PF ordningen ikke er så godt kjent i fagmiljøene, og at fagmiljøene derfor heller ikke profilerer seg godt nok mot potensielle kandidater. I tillegg oppleves det som kostnadskrevende å delta i MSCA-PF programmet, spesielt knyttet til at det ligger en høyere finansiell egeninnsats i disse prosjektene enn i tilsvarende prosjekter fra Forskningsrådet. Det meldes også om at fakultetene oppfatter dette som et veldig kompetitivt program hvor det er vanskelig å få tilslag og som krever betydelig innsats i søknadsfasen , Flere har erfart at søkerne takker ja til andre jobbtillbud innen det kommer svar fra EU, og at det derfor for veiledermiljøene oppleves som risikabelt å invester for mye i en slik søknad. Mange av tiltakene som

<sup>3</sup> [Prosjektetableringsstøtte \(PES\) | Støtte til eksterntfinansierte prosjekter \(BOA\) | UiB](#)

<sup>4</sup> [Konsulenter for pre-award tjenester og opplæring ifm eksterntfinansiering | Støtte til eksterntfinansierte prosjekter \(BOA\) | UiB](#)

<sup>5</sup> <https://www.uib.no/boa/112049/toppfinansiering-av-forskningsprosjekter>

<sup>6</sup> Beløpet ble oppjustert fra 200 000 NOK til 250 000 NOK i 2019

<sup>7</sup> Det er brukt en eurokurs på 10. Det forutsettes også at instituttet bruker hele toppfinansieringen 10% på å dekke indirekte kostnader. De indirekte kostnadene består av full TDI-sats for en vitenskapelig ansatt (arbeidsplassatts + forskningsspesifikk sats) som for 2023 er 558 000 kroner.

fakultetene foreslår er knyttet til informasjon om programmet, men det pekes også på et behov for bedre rutiner og system for å støtte fagmiljøene i søknadsfase, oppstart og drift av prosjektene, og en tydeliggjøring av direkte og indirekte kostnader knyttet til disse prosjektene.

Saken legges fram til drøfting i FU.



<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	<b>Dato: 10.05.2023</b>
<b>FU-sak: 25/23</b>		<b>Arkivsaknr.:</b>

---

## Momentumprogrammet – status og utlysning av nytt program

---

### 1. Bakgrunn

[Momentumprogrammet](#) er UiBs karriereutviklingsprogram for yngre, fremragende forskere som ønsker en akademisk karriere ved et forskningsuniversitet.

Momentumprogrammet ble startet høsten 2017, og er et tverrfaglig talentutviklingsprogram for kandidater på postdoktor og førsteamanuensis nivå. Momentum ble dannet for å adressere behovet for en ny generasjon av talentfulle unge forskere som utvikler banebrytende forskning, bygger bro på tvers av fag og sektorer, bidrar til å løse samfunnsrelevante problemer, og som aktivt vil skape fremtidens forsknings- og innovasjonslandskap. Ansatte ved UiB i postdoktor, forsker og førsteamanuensisstillinger kan søke om deltagelse i programmet. Programmet har 15 deltagere fordelt på alle fakultetene ved UiB. Opptaket skjer etter nominasjon av de enkelte fakultet. Momentum blir arrangert for femte gang i 2023.

Momentumprogrammet er tredelt og består av et seminarprogram, et stipend på NOK 100 000 og mulighet for en mentorordning. Seminarene er organisert i fem moduler per år. Temaene for modulene inkluderer forskningskvalitet, søknadsskriving, internasjonalisering, virkninger og effekter, og forskningsledelse og gjennomføring.

Denne saken gir en kort orientering om status i programmet, og et forslag til oppstart av nytt program i 2024.

### 2. Evaluering av Momentumprogrammet 2021-22

I 2021 ble det gjennomført en evaluering av programmet ([6/21](#) og [26/21](#)) som ble presentert for Forskningsutvalget i februar 2022 (sak [9/22](#)).

Målet for evalueringen var å sikre at programmet leverer relevant og etterspurt opplæring av høy kvalitet, har tydelige målsetninger, møter deltagerens behov som aktive forskere, samt inngår i, og bidrar til det helhetlige tilbudet om karriereutvikling ved UiB.

Resultater fra undersøkelsen har vist 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, sette av tid til å diskutere og planlegge videre karrieresteg, og å bli bedre kjent med det sentrale støtteapparatet ved UiB.

Basert på evalueringen ble det anbefalt noen punkter for bevaring, og noen punkter for videreutvikling av programmet. Dette inkluderte en modifisering av programmets målsetninger og dertil tilpassing av

opptakskriteriene til målsetningene. I tillegg ble det gjort en endring av strukturen og innholdet i programmet, blant annet for å styrke den personlige oppfølgingen av deltagerne og styrke opplæringen innen søknadsskriving. FU sluttet seg til forslagene til tilpasninger og ba om at det ble utarbeidet et seminarprogram for Momentum 5, med oppstart januar 2023, som ble presentert i møte i 2022 (sak [31/22](#)).

### 3. Sammensetning og aktivitet blant deltakerne

Deltagerne i Momentumprogrammet består av ansatte fra alle fakultetene og Universitetsmuseet (UM). Søkerne må ha et anbefalingsbrev fra instituttleder ved sitt institutt, og fakultetene og UM velger hvem de ønsker at skal delta i programmet blant søkerne. Dette gir fakultetene mulighet til å bruke programmet strategisk for å styrke kandidatene de selv ønsker.

Siden oppstarten av programmet, har sammensetningen av deltagere i programmet endret seg noe. Programmet er for postdoktorer, forskere og førsteamanuensiser, og har siden oppstarten bestått av en blanding av disse. De siste to årene har andelen førsteamanuensiser økt (Tabell 1), og blant kohorten som startet i 2023 er to av tre førsteamanuensis og resten postdoktor. Over tre fjerdedeler av deltagerne i programmet er fremdeles tilknyttet UiB.

*Tabell 1: Informasjon om Momentumkohortene. Andelen postdoktor, forsker og førsteamanuensis er ved oppstart av programmet. \*Mangler informasjon om noen av kandidatenes stilling ved oppstart av programmet. \*\*Personer som fremdeles har side på uib.no. Tallet kan derfor også inkludere deltagere som nettopp har sluttet eller har en bi-stilling ved UiB.*

	Andel postdoktor	Andel forsker	Andel førsteamanuensis	Andel jobber ved UiB**
<b>Momentum 1 (2017/18)*</b>	31 %	0 %	38 %	81 %
<b>Momentum 2 (2019/20)</b>	31 %	38 %	31 %	85 %
<b>Momentum 3 (2020/21)</b>	38 %	19 %	38 %	75 %
<b>Momentum 4 (2021/22)</b>	21 %	21 %	57 %	100 %
<b>Momentum 5 (2023)</b>	33 %	0 %	67 %	100 %

74 forskere har deltatt i programmet. Av disse har 59 fullført tidligere kohorter og 15 er aktive i inneværende år (momentum 5). Totalt har 31 av de 59 deltakerne som har fullført programmet – 52% - sendt 74 søknader til Forskningsrådet under eller etter deltakelsen. Så langt har ti søknader oppnådd støtte, hvorav tre har vært støtte til Forskerprosjekt for unge talenter. Til sammenligning har ca 20% av faglig ansatte ved UiB vært prosjektleder på en eller flere søknader til forskningsrådet de siste tre årene. I alt har 20 av de 59 som har fullført (1/3) sendt 25 søknader til EU etter deltagelse i programmet. Av disse var 14 til ERC. En deltaker har mottatt Trond Mohn Starting Grant i etterkant av Momentumprogrammet. I 2022 mottok for første gang en Momentum-deltaker et ERC Starting Grant.

### 4. Karriereutviklingsprogram ved norske universiteter

Det rettes nå større oppmerksomhet på forskeres karriereutvikling nasjonalt og internasjonalt, og er blant annet reflektert i [UiBs strategi](#) (2023-2030) og [KDs strategi](#) for forskerrekruttering og karriereutvikling. Ved UiB er Momentumprogrammet en del av et større tilbud om karriereutvikling, og utfyller UiB sin portefølje av karriereutviklingstilbud. «Sammen Karriere,» dekker studentene, UiB Ferd

Karrieresenter dekker ph.d.-kandidater, postdoktorer, og forskere/akademisk ansatte, mens Momentum er strategisk posisjonering av unge forskertalenter ved UiB.

Det er også lagt planer for å gjenbruke enkelte moduler fra Momentum med tilpasset innhold som spesifikke kurs i regi av *UiB Ferd karrieresenter for yngre forskere*, samt *UiB Opp* (kursportefølje for forskningsadministrativt UiB ansatte). Dette inkluderer blant annet «Akademisk CV bygging for forskere», «Søknadsskriving», «Forskingskommunikasjon», «Innovasjon i forskning» og «Internasjonalisering». På denne måten vil kursinnhold fra Momentum også bli tilbudt en større gruppe av yngre forskere ved UiB.

I løpet av de senere årene har mange større UH-institusjonene i Norge startet opp ulike karriereutviklingsprogram for sine ansatte. Programmene blir arrangert på noe ulik måte ved de forskjellige institusjonene.

**Universitetet i Oslo** sitt [Forskningslederprogram for yngre ledere](#) er det karriereutviklingsprogrammet som skiller seg mest ut i Norge, blant annet ved å åpne for søkere fra hele landet. Programmet er rettet mot forskere som er nye i rollen som forskningsledere. Krav til søker er at man har lederansvar, men med begrenset forskningsledererfaring. Programmet består av 5 dager fordelt på to samlinger, med strenge krav til aktiv deltagelse.

**NTNUs** [Stjerneprogram](#) skal kvalifisere forskertalenter for internasjonalt ledende forskerkarrierer. Programmet er fireårig, og utvelgelsen er i hovedsak basert på kandidater som har fått innvilget et prosjekt i Forskningsrådets program for Unge forskertalenter. Deltagerne får oppnevnt en internasjonal mentor. Programmet har samlinger minst én gang i semesteret rundt spesifikke tema. Det er i tillegg et uformelt nettverk. Deltagerne får NOK 200 000 i driftsmidler hvert år, som kan benyttes fritt.

**UiT Norges Arktiske universitet** har et 2-årig talentutviklingsprogram, [UiT Aurora Outstanding](#). Det sendes invitasjon til unge forskere som allerede har vist seg konkurransedyktige. Programmet består av syv faste hovedsamlinger med obligatorisk oppmøte, inkludert overnattingsturer og middager. Deltagere får både intern og ekstern mentor. Det settes av inntil 1,5 mill. av UiTs strategiske midler til drift av programmet, og midler som kandidatene kan søke på.

**OsloMet** startet et [karriereprogram](#) for forskere i 2019, med mål om å forberede yngre forskertalenter til å gjøre suksess i Forskningsrådets *Forskerprosjekt for unge talenter* og/eller ERC Starting grant.

**NMBUs** [Talentutviklingsprogram](#) har blitt gjennomført to ganger for å styrke forskning, utdanning og innovasjon. Både OsloMet og NMBU har gitt deltakere et stipend (hhv. 100 000 og 150 000 NOK) til kompetansebygging. **UiS** har også utviklet et eget [karriereutviklingsprogram](#) for yngre forskere, der de i planleggingsfasen var i kontakt med koordinatorene fra Momentumprogrammet. Programmet tilbyr karriereplanlegging, internasjonalisering, kommunikasjon og prosjektutvikling, i tillegg til mentorordning og karriereveiledning.

## 5. Forslag til utlysning for Momentum 6 (2024)

For Momentumprogrammet 2024 foreslås det at

- programmet gjennomføres på samme måte som 2023, med fem seminarer som starter i februar 2024
- det utlyses 15 plasser, med samme fordelingsnøkkel mellom fakultetene og Universitetsmuseet som de senere år

- opptakskriteriene fra 2023 blir beholdt

Forslag til utlysningstekst er vedlagt saken.

Søknadsprosessen blir annonsert og fasilitert av Forsknings- og innovasjonsavdelingen. Fakultetene er ansvarlig for å velge sine kandidater på bakgrunn av opptakskriteriene.

Forslag til tidslinje for søknadsprosessen:

- Juni/august 2023 – utlysningen publiseres og det åpnes for søknader
- 22. september 2023 – søknadsfrist
- 27. oktober 2023 – fakultetenes frist for nominering av kandidater
- 30. oktober 2023 – utvalgte kandidater blir tilbudt plass
- 10. november 2023 – frist for kandidatene å takke ja til tilbudt plass
- 14. november 2023 – søkere som ikke får tilbud om plass blir informert.

Kontaktinformasjon til fakultetenes kontaktpersoner vil inkluderes i avslagsbrevet slik at kandidatene som ikke blir tilbudt plass vet hvem de kan kontakte dersom de har spørsmål.

- Februar 2024 – oppstart av Momentum 6

Saken legges frem til drøfting i Forskningsutvalget.

### **Vedlegg**

1. Forslag til utlysningstekst for Momentum 6 (2024)

# Forslag til utlysning av Momentum 6 (2024)

## Utllysning av Momentumprogrammet 2024

Momentumprogrammet er et karriereutviklingsprogram for yngre, fremragende forskere ved UiB. Programmet vil starte opp igjen for sjette gang i 2024. Det lyses ut 15 plasser til programmet.

Målgruppen for programmet er yngre fremragende forskere som ønsker en akademisk karriere ved et forskningsuniversitet. Programmet er tverrfaglig, og siktemålet er å få til en sammensetning av ulike fagretninger og vitenskapsdisipliner.

## Mål og innhold

Formålet med programmet er å styrke deltagerens karriereutvikling. Programmets målsetninger er å:

1. gi ressurser, opplæring og rådgivning til deltagerne for strategisk karriereplanlegging og -utvikling mot å bli uavhengige forskere og forskningsledere
2. øke deltagerens kompetanse til å skrive konkurransedyktige søknader til nasjonale og internasjonale finansieringsprogram
3. utvikle deltagerens profesjonelle nettverk
4. danne tverrfaglige nettverk internt ved UiB

Programmet omfatter fem samlinger og to kortere webinarer planlagt mellom februar og oktober 2024 (tentativt). Samlingene er strukturert rundt nøkkelkategoriene karriereutvikling og eksterntfinansiering. De fem seminarne omhandler forskningskvalitet (excellence), virkninger og effekter (impact), forskningsledelse og gjennomføring (implementation), søknadsskriving og internasjonalisering. Fire av seminarne strekker seg over to dager, mens søknadsskrivingsseminaret er en dag. Fire av samlingene vil finne sted i Bergensområdet, mens samlingen som omhandler internasjonalisering vil avholdes på UiBs Brusselkontor.

## Midler

Deltagerne vil disponere NOK 100 000,- i driftsmidler. Midlene skal benyttes til mentor, reiser, nettverksbygging, forskningsopphold, workshops mv.

## Mentorordning

Av driftsmidlene kan NOK 50 000,- brukes til honorar til en internasjonal akademisk mentor. Fakultetene og/eller institutt har ansvar for å bistå deltagerne med å finne en egnet mentor. Det er ikke obligatorisk å bruke en mentor.

## Hvem kan søke?

Ansatte i postdoktor, forsker og førsteamanuensisstillinger kan søke om deltagelse i programmet. Kandidatene vil bli valgt basert på følgende kriterier:

- Kandidatene bør normalt være ansatt minst 80 % ved UiB.
- Ansatte i midlertidig stilling må ha minst ett år igjen av arbeidskontrakten ved oppstarten av programmet.
- Det bør ikke ha gått mer enn seks (6) år siden avlagt ph.d.-grad.
- Kandidatene som blir tatt opp i programmet bør ha planer om å søke om eksterntfinansiering i de kommende 12-24 månedene.

## Søknadsprosess

Det lyses ut 15 plasser etter følgende fordelingsnøkkel

- Det humanistiske fakultet: 2
- Det medisinske fakultet: 3
- Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet: 3
- Det samfunnsvitenskapelige fakultet: 2
- Det juridiske fakultet: 1
- Det psykologiske fakultet: 2
- Fakultet for kunst, musikk og design: 1
- Universitetsmuseet: 1

Søknadsfristen er **22. september 2023**. Søknaden sendes via programmets nettside, og skal inneholde:

- fullført søknadsskjema
- motivasjonsbrev, inkludert omtale av planer om å søke eksternfinansiering
- akademisk CV
- kort anbefalingsbrev fra faglig ledelse ved søkerens avdeling, institutt eller forskningscenter

Fakultetene er ansvarlig for evaluering og utvelging av sine kandidater.

Det er obligatorisk for kandidater som tas opp i programmet å delta på alle seminarene. Unntak vil kun gjøres på bakgrunn av lovfestede permisjoner og sykdom. Kandidater som tas opp i programmet vil bli bedt om å begynne arbeidet med karriereutviklingsplan og planleggingen av hvordan de ønsker å bruke stipendiet, inkludert hvorvidt de ønsker å jobbe med en mentor, i forkant av første seminar.

<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	<b>Dato: 10.05.2023</b>
<b>FU-sak: 26/23</b>		<b>Arkivsaknr.:</b>

---

## **Dialogmøter med fakultetene høsten 2023**

---

### **Bakgrunn**

Dialogmøter mellom sentral og lokal faglig ledelse med ansvar for ph.d.-utdanningen ble tatt inn i kvalitetssystemet for ph.d.-utdanning da det ble vedtatt i 2017. Møtene ble etablert for å være en arena for å diskutere fakultetenes ph.d.-utdanning, samt at det gir fakultetene en anledning til å komme med tilbakemelding på og ønsker for arbeidet med ph.d.-utdanningen som gjøres ved UiB sentralt.

Ifølge kvalitetssystemet skal dialogmøtene gjennomføres hvert andre år. Neste runde med dialogmøter for ph.d planlegges derfor til høstsemesteret 2024.

Dialog med fagmiljøene er en vesentlig del av rektoratets virksomhet, og det er ønskelig å etablere faste rutiner for dialog også om andre aspekt ved forskning enn forskerutdanningen. Høsten 2023 planlegges det derfor å gjennomføre nye dialogmøter med fakultetene. Her vil fokus være et mer helhetlig perspektiv på kvalitet i forskning og forskningens rammevilkår ved fakultetene. Status i forhold til anbefalingene i FRAM-undersøkelsen er et naturlig tema for dialog, men også tema som er aktualisert i årene etter FRAM-prosjektet vil adresseres. Agenda vil tilpasses hvert fakultet, men det vil utarbeides kunnskapsgrunnlag som er felles for fakultetene.

Saken legges frem for Forskningsutvalget til orientering





<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	<b>Dato: 10.05.2023</b>
<b>FU-sak: 27/23</b>		<b>Arkivsaknr.:</b>

---

## **Møteplan, forskningsutvalget høst 2022**

---

### **Bakgrunn**

Utvalget skal ha fått innkallinger til høstens møter i Outlook. Møtene holdes onsdager kl 12.30-15.00 på styrerommet, museplassen 1

Møte 5/23: 30. august

Møte 6/23: 04. oktober

Møte 7/23: 08. november

Møte 8/23: 06. desember

Forslag til saker til kommende møter:

- Forskerutdanningsmelding
- Nytt forskningslederprogram
- Internasjonalt samarbeid, oppfølging
- ARRA/Coara, oppfølging
- Forskningssystemet - Regjeringens forslag til tiltak, konsekvenser for UiB
- Status - ekstern finansiering. Søknad og tilslag første halvår
- EU: Pillar 2 og innovasjonsprogrammet (Pillar 3)
- EU: Pillar 1 ERC, MSCA, infrastruktur
- CHARM EU
- Forskningsinfrastruktur: veikart, styresak, søknadsprosess i NFR
- Kvalitet i forskning
- Åpen vitenskap

Saken legges fram for forskningsutvalget til orientering