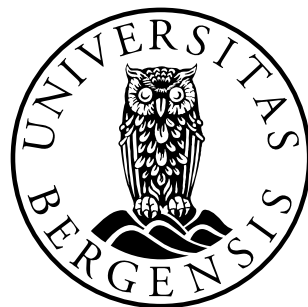


# ***MØTEDOKUMENTER***

## ***Forskningsutvalget***

***06.11.2024***

***UNIVERSITETET I BERGEN***



**Forsknings- og innovasjonsavdelingen  
November 2024**

V1 publisert 1. november 2024

## Møte i Universitetets forskningsutvalg

6. november 2024

12:30 – 15:30

Styrerommet, Muséplassen 1

### Saksliste

I. Godkjenning av innkalling og saksliste

II. Referat: [FU-møte 2. oktober](#)

III. Saker

### Saker

---

FU 40/24	D	Framtiden for forskning i EU: Om KDs høring om tematiske innspill til FP10 og orientering om rapporter med betydning for fremtidig F&I-politikk i EU (Letta-, Draghi- og Heitor-rapportene) <a href="#">Saksforelegg</a> . Utkast til høringsinnspill sendes separat
FU 41/24	D	Tiltak for styrket deltakelse på eksterntfinansierte forskningsarenaer – utkast til notat <a href="#">Saksforelegg</a> . Utkast til rapport sendes separat.
FU 42/24	O	Ekstern finansiering. Nye søknader og resultater <a href="#">Saksforelegg</a>
FU 43/24	O	SFF-prosessen ved UiB – status i arbeidet <a href="#">Saksforelegg</a>
FU 44/24	O	Forskningsrådet: innspill til porteføljeplaner <a href="#">Saksforelegg</a> , vedlegg: innspill til <a href="#">forskningssystemet</a> , <a href="#">innovasjon</a>
FU 45/24	O	Momentum utlysning 2025 <a href="#">Saksforelegg</a> , vedlegg: <a href="#">utkast til utlysning</a>
FU 46/24	O	Karriereveier i forskning i Europa – UiBs innspill til CESAERs rapport om forskerkarrierer <a href="#">Saksforelegg</a> , <a href="#">vedlegg</a>

---

Eventuelt

---

D: Drøftingssak, O: Orienteringssak



## Referat fra møte i Universitetets forskningsutvalg

Onsdag 02.10.2024

12:30– 15:30

Styrommet, Muséplassen 1

**Til stede:** Benedicte Carlsen (leder), Ole Th. Hjortland, Øyvind Frette, Siri Gloppen, Nils Anfinset, Marit Bakke, Karsten Specht, Jostein Gundersen, Welat Akman Westrheim, Anne Aurora Ekeland Bjørkly

Fra administrasjonen: Alette Mykkeltvedt, Birgit Falch, Bjug Bøyum, Erik Sandquist, Katrine

Forfall: Ragna Aarli, Maria-Carme Torras-Calvo, Gottfried Greve

**Saksliste:** Det var ingen kommentarer til møteinnkalling. Til eventuelt ble det ble meldt inn sak om studentparlamentets arbeidsprogram.

**Referat:** [Referat](#) ble sirkulert for innspill i etterkant av FU-møtet 28. august. Utkastet ble justert etter innspill. Det var ellers ingen kommentarer til referatet som ble lagt fram på møtet.

	Sak
<b>FU 34/24</b>	<p><b>Forskningsinfrastruktur</b></p> <p><a href="#">Saksforelegg</a> ble lagt ut med sakslisten. <a href="#">Presentasjon</a> er tilgjengelig på utvalgets nettsider. Saken ble lagt frem for utvalget til drøfting.</p> <p>Administrasjonen orienterte. Bengt Erik Haug fra Kjemisk institutt var invitert for å presentere NorHTE, et av prosjektene som fikk støtte i den nasjonale utlysningen. Presentasjonen viste betydningen av langsiktig arbeid for gjennomslag på nasjonale arenaer.</p> <p>Av momenter som kom fram i diskusjonen kan nevnes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Innretning på satsing på institusjonsnivå – utlysning av midler versus tildelinger i ordinær budsjettprosess og delegering til fakultetene.</li><li>• Prosessen fram mot den nasjonale utlysningen i 2023 var god, og opplegget kan gjenbrukes i senere runder</li><li>• Enkelte fakultet så bare mindre behov for justeringer ved eventuell ny intern veikartprosess</li><li>• Også forskningsrådets prosess med workshoper i forbindelse med veikart var positivt.</li><li>• Prioritering av søknader er fremdeles utfordrende, både internt men særlig i partnersøknader. Betydningen av prioriteringer bør tas opp nasjonalt.</li><li>• Sterkere konkurranse nasjonalt, viktig at UiB er tydelig. Å få til samarbeid kan bli mer utfordrende.</li><li>• Administrative prosesser i forskningsrådet/porteføljestyrene er lite gjennomsiktede. Det bør være en dialog med NFR om dette.</li></ul>
<b>FU 35/24</b>	<b>Tiltak for styrket deltakelse på eksternfinansierte forskningsarenaer</b>

	<p><a href="#">Saksforelegg</a> ble lagt ut med sakslisten. Saken ble lagt frem for utvalget til orientering. Utvalget hadde flere innspill til saken. Innspillene er notert og tas hensyn til i det videre arbeidet.</p>
<b>FU 36/24</b>	<p><b>Ekstern finansiering – status for søknadsprosesser</b></p> <p><a href="#">Saksforelegg</a> ble lagt ut med sakslisten. Saken ble lagt frem for utvalget til orientering. <a href="#">Presentasjon</a> med oppdaterte tall etter siste tildelinger er tilgjengelig på utvalgets nettsider. Utvalget hadde innspill til notatet. Innspillene tas med i det videre arbeidet.</p>
<b>FU 37/24</b>	<p><b>Forskningsrådet – revisjon av porteføljeplaner</b></p> <p><a href="#">Saksforelegg</a> ble lagt ut med sakslisten. Saken ble lagt frem for utvalget til orientering</p>
<b>FU 30/24</b>	<p><b>Ny universitets- og høyskolelov: konsekvenser for forskerutdanningen.</b></p> <p><a href="#">Saksforelegg</a> ble lagt ut med sakslisten. Saken ble lagt frem for utvalget til orientering. Utvalget pekte på flere behov for avklaring. Saken følges videre opp i universitetsledelsen og Forskningsutvalget.</p>
<b>FU 31/24</b>	<p><b>Møteplan vår 2025</b></p> <p><a href="#">Saksforelegg</a> ble lagt ut med sakslisten. Saken ble lagt frem for utvalget til orientering. Utvalget påpekte feil i datoen for det planlagte junimøtet, og ønsket sammenslåing og ny dato for møtene i mai og juni.</p>
	<p><b>Eventuelt</b></p> <p>Handlingsplan for studentparlamentets arbeidsutvalg ble lagt fram. Arbeidsutvalget ønsker å prioritere studentaktiv forskning, og en satsing på finansiering av studenter i forskningsprosjekt. Saken kan følges opp i Utdanningsutvalget og FU.</p>

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 06.11.2024
FU-sak: 40/24		Arkivsaknr.:

---

## Framtiden for forskning i EU: Om KDs høring om tematiske innspill til FP10 og orientering om rapporter med betydning for fremtidig F&I-politikk i EU (Letta-, Draghi- og Heitor-rapportene)

---

### Bakgrunn

KD gjennomfører en høring om tematiske prioriteringer i FP10, i forbindelse med at KD skal utforme et nytt innspill fra Norge til EU. Forsknings- og innovasjonsavdelingen har fått i oppdrag å utarbeide et utkast til tematisk innspill fra UiB basert på innspill fra fakultetene våren 2024.

### Prosess for arbeidet med UiBs tematiske innspill til FP10:

- Utkast til tematisk innspill fra UiB til KD sendes Forskningsutvalgets medlemmer på e-post den 4. november.
- Utkastet diskuteres på Forskningsutvalgets møte 6. november.
- Skriftlige innspill til utkastet kan sendes Forsknings- og innovasjonsavdelingen i etterkant av møtet **innen torsdag 14. november**.
- Rektoratet ferdigstiller innspillet i samarbeid med Forsknings- og innovasjonsavdelingen til fristen 20. november.

KD ber om svar på følgende spørsmål i invitasjonen til å gi tematiske innspill:

1. Hvilke tematiske områder er det spesielt viktig at vi samarbeider om på europeisk nivå i det kommende rammeprogrammet? Begrunn forslagene og forklar hvordan de vil bidra til europeisk merverdi.
2. De europeiske partnerskapene og samfunnsoppdrag (missions) er virkemidler EU benytter i tillegg til regulære utlysninger. De brukes kun der regulære utlysninger ikke forventes å gi samme utbytte. I partnerskapene bidrar næringsliv og offentlig sektor aktivt, også med finansiering. I samfunnsoppdragene er målet å løse globale utfordringer. Begge de to virkemidlene legger vekt på at kunnskapen skal tas i bruk. På hvilke områder er det særlig viktig for Norge at disse virkemidlene benyttes? Begrunn forslagene.
3. Er det andre forhold det er viktig å få fram i et nasjonalt tematisk innspill?

**Spørsmål til diskusjon:** Er det kommentarer til utkastet til tematisk innspill fra UiB, er det punkter som savnes eller punkter som bør omformuleres?

### ***Om nylige rapporter på EU-nivå med relevans for F&I-politikk:***

I løpet av 2024 har det blitt publisert tre rapporter i EU som høyst sannsynligvis vil ha stor betydning for utviklingen av F&I-politikken i EU og for fremtidig finansiering av F&I på EU-nivå. Nedenfor en kort orientering om de såkalte Letta-, Draghi- og Heitor-rapportene med fokus på punkter som er relevant for F&I-politikk i EU og et fremtidig rammeprogram for forskning og innovasjon (FP10).

## **Letta-rapporten: “[Much more than a market](#) – Speed, security, solidarity. Empowering the Single Market to deliver a sustainable future and prosperity for all EU citizens”**

Rapporten ble publisert i april 2024, og er skrevet av Enrico Letta, tidligere statsminister i Italia. Den ble bestilt av Det Europeiske Rådet, som innspill til rådets utarbeidelse av nye strategiske prioriteringer for EU i den neste perioden, fra 2024-2029.

Letta peker på at EUs frie marked med de fire friheter ble etablert i en verden som så annerledes ut enn verden gjør i dag, og på mange måter var mindre og mindre kompleks. Han argumenterer for at man trenger en oppdatering for å ta hensyn til endringer i bl.a. demografi og det økonomiske og geopolitiske landskapet, og for å kunne utnytte Europas styrker innen forskning og utvikling best mulig og fremme innovasjon. Han argumenterer for at EUs indre marked må utvides med tettere integrasjon på områder som finans, telekommunikasjon og energi, og med **en femte frihet som omfatter forskning, innovasjon, data, kompetanse og utdanning**. Letta understreker at en slik femte frihet går utover å legge til rette for fri flyt av resultater av forskning og innovasjon; den innebærer å integrere forskning og innovasjon i kjernen av det frie markedet og etablere et økosystem hvor kunnskapsdeling bidrar til både økonomisk, samfunnsmessig og kulturell utvikling. Implementeringen av den femte frihet vil ifølge Letta kreve en mangefasettert tilnærming med nye policy-tiltak, oppgradering av infrastruktur og rammeverk for samarbeid.

Blant mer konkrete forslag Letta fremmer, er følgende:

- etablere en European Knowledge Commons, en sentralisert, digital plattform som gir tilgang til offentlig finansiert forskning, datasett og utdanningsressurser
- harmonisere reguleringer og mekanismer for å dele data over landegrensene, investere i digital infrastruktur og støtte utviklingen av European Data Spaces i nøkkelsektorer (bl.a. helse)
- aktivt oppfordre til offentlig-private partnerskap fokusert på kunnskapsdeling og innovasjon på strategiske områder, med støtte til SME'er og start-ups
- utvide MSCA for å øke mobilitet
- prioritere ferdigstillingen av et delt nettverk av supercomputere
- øke finansieringen til European Universities alliances

Han understreker også betydningen av åpen vitenskap, retningslinjer for etisk og ansvarlig forskning og innovasjon og forenkling av byråkrati for realiseringen av den femte frihet i EU.

## **Draghi-rapporten: «The Future of European Competitiveness»<sup>1</sup>**

Rapporten ble publisert i september 2024, og er skrevet av tidligere statsminister i Italia og tidligere president i Den europeiske sentralbanken Mario Draghi. Den er bestilt av president for EU-kommisjonen Ursula von der Leyen, og er ventet å bli førende for politikktutviklingen i den nye Kommisjonen, og også for utformingen av FP10/ nytt program for finansiering av F&I i EU.

---

<sup>1</sup> Rapporten består av to deler: “Part A: A competitiveness strategy for Europe” og “Part B: In-depth analysis and recommendations”, som begge kan lastes ned her: [EU competitiveness: Looking ahead - European Commission](#). For F&I-policy og neste rammeprogram er særlig Part B, Section 2 “Horizontal Policies”, Chapter 1 “Accelerating Innovation” relevant.



Draghi beskriver en utvikling hvor Europa i økende grad henger etter USA og Kina med hensyn til vekst og innovasjon. Han viser til at en rekke grunnbetingelser er endret i de senere år, blant annet som følge av en mer ustabil geopolitisk situasjon, og argumenterer for at EU må ta grep for å kunne sikre en bærekraftig utvikling og bevare velferd og frihet. Han beskriver forskning og innovasjon som helt avgjørende for europeisk konkurransekraft: **“Research and innovation (R&I) are the main drivers of productivity and people’s well-being»**. Han anbefaler EU å sette forskning og innovasjon i sentrum av EUs strategiske prioriteringer og fokusere på «excellence».

Tre hovedområder for handling for å igangsette bærekraftig vekst utpekes:

- Tette innovasjonsgapet i forhold til USA og Kina, især innen avanserte teknologier
- Etablere en felles plan for avkarbonisering og utvikling av konkurransekraft slik at avkarboniseringen blir en vekstmulighet for europeisk industri
- Øke Europas sikkerhet og selvforsyning, redusere avhengighet

Draghi understreker samtidig at innsatsen for å styrke Europas konkurransekraft må være ledet av, og styrke, europeiske verdier, som menneskerettigheter, rettsstat, og demokrati, inkludert verdier som er særlig knyttet til forsknings- og innovasjonsfeltet, som akademisk frihet, forskningsintegritet og forskningsetikk, åpen vitenskap og diversitet.

Følgende er noen av hovedanbefalingene om F&I i Del B, Seksjon 2 Horizontal policies, Kapittel 1 "Accelerating Innovation":

- Doble budsjettet for FP10 sammenlignet med Horizon Europe, til 200 mrd. EUR
- Doble budsjettet til ERC for å kunne finansiere flere av prosjektene som får toppkarakterer, og bevare ERCs uavhengighet
- Lansere et program for å utvikle verdensledende forskningsinstitusjoner (et 'ERC for institutions'-programme med langsiktig finansiering som gjør det mulig for forskningsuniversiteter å konsolidere seg i forskningsfronten på spesifikke områder)
- Endre EIC; gi det flere midler, gjøre det mer uavhengig og gi det en mindre byråkratisk, mer vitenskapelig dominert styring

Draghi mener FP10 må forenkles og forbedres på en rekke måter forhold til Horizon Europe, og peker på en rekke svakheter ved programmet, f.eks.:

- Horizon er for komplisert og for lite tilgjengelig for brukere
- Budsjettet er for lite og spres på for mange områder og prioriteringer
- Beslutningsprosessene for prioriteringer og budsjettfordeling er for kompliserte
- Begrenset støtte til radikal innovasjon
- Strukturer for partnerskap med næringslivet er ineffektivt utformet slik at potensialet for samarbeid ikke realiseres fullt ut

## Heitor-rapporten: «Align, Act, Accelerate – Research, Technology and Innovation to boost European competitiveness»<sup>2</sup>

Rapporten ble lagt frem i oktober, og er skrevet av en ekstern høy-nivå ekspertgruppe ([Heitor-gruppen](#))<sup>3</sup>, ledet av Manuel Heitor, tidligere minister for vitenskap, teknologi og høyere utdanning i Portugal. Rapporten er bestilt av nåværende EU-kommisær for forskning og innovasjon, Iliana Ivanova, og ekspertgruppens oppdrag har vært å gi innspill til midtveisevalueringen av Horizon Europe og til utforming av neste rammeprogram, FP10.

Rapporten plasserer seg direkte inn i diskusjonen om europeisk konkurransevne og refererer ofte til Letta- og Draghi-rapportene. Den peker på FP10 som et sentralt virkemiddel for å styrke EUs konkurransevne: «A well-funded and well-designed FP10 must be a **game changer for Europe's declining competitiveness**». Den fremsetter 12 anbefalinger om EUs F&I-politikk og det neste rammeprogrammet, bl.a. **å skjerme budsjettet for FP10 fra omfordeling innenfor programperioden og øke det til 220 mrd. EUR.**

En annen anbefaling går på å styrke excellence, ved å:

- konsolidere excellence som kriterium i hele programmet,
- styrke budsjettene til ERC, EIC og MSCA og bevare deres egenart
- introdusere programmer for radikal innovasjon i EIC og stimulere til mer privat samfinansiering

Rapporten anbefaler også at det opprettes en **Experimental Unit** for rask å kunne teste nye initiativer og programmer, og i tillegg et **European Technology and Industrial Competitiveness Council (ETIC2)** og et **European Societal Challenges Council (ESC2)**, begge med et uavhengig styre, etter mønster av ERC og EIC, som skal sette retningen for instrumenter og finansiering for hhv å styrke industriell konkurransekraft og å adressere samfunnsutfordringer på en mer effektiv måte.

Andre hovedanbefalinger er:

- å prioritere infrastruktur for forskning og teknologi
- å forenkle regler og søknadsprosedyrer og gjøre programmet mer brukervennlig med en «trust first, evaluate later»-tilgang.
- å ha en nyansert, formålsorientert tilgang til internasjonalt samarbeid for å kunne manøvrere i et komplekst og skiftende geopolitisk landskap
- å «omfavne» dual-use (forsvar/sivil) forskning og innovasjon som et faktum og legge til rette for synergier i begge retninger, og ikke identifisere utlysninger som dual-use, med henvisning til hvor store deler av forskningen som potensielt kan ha flerbrukspotensial

Rapporten skal følges opp av kommende EU-kommisær for forskning og innovasjon etter at den nye EU-kommisjonen har startet sitt mandat i desember 2024 (evt. senere i tilfelle forsinkelser i godkjennelsesprosessen i Det europeiske parlamentet).

---

<sup>2</sup> Rapporten kan lastes ned her: [Align, act, accelerate - Publications Office of the EU](#)

<sup>3</sup> Ekspertgruppen har hatt 15 medlemmer fra bl.a. universiteter, forskningsråd og næringsliv, og har gjennomført en rekke dialogmøter og konsultasjoner med stakeholders i Europa i arbeidet med rapporten.

<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	<b>Dato: 06.11.2024</b>
<b>FU-sak: 41/24</b>		<b>Arkivsaknr.:</b>

---

## **Tiltak for styrket deltakelse på eksternfinansierte forskningsarenaer - Foreløpig rapport**

---

### **Bakgrunn**

Forskningsutvalget tok våren 2024 initiativ til et prosjekt for styrking av forskningsfinansiering ved UiB. Utkast til mandat, oppnevning av arbeidsgruppe og aktiviteter i prosjektet har vært lagt fram for Forskningsutvalget i sak 10/24, 20/24, 29/24 og [35/24](#).

I dette møtet vil Forskningsutvalget bli forelagt en delrapport i prosjektet, det samme vil også skje i januar. I februar skal helheten i arbeidet legges fram til drøfting. Det foreliggende notatet er utkast til kunnskapsgrunnlag for videre arbeid. Notatet skisserer utvikling i det nasjonale forskningssystemet, status for UiBs eksternt finansierte forskning, samt ansatte og instituttledelses vurdering av rammer for forskning ved UiB slik det er kartlagt i UiB FRAM. Videre beskriver notatet erfaringer med virkemidler for forskningsfinansiering, strukturer og tiltak. Erfaringsbeskrivelsene tar utgangspunkt i drøftinger og innspill fra arbeidsgruppen og interessenter ved UiB og andre institusjoner som er kontaktet i forbindelse med prosjektet. Forskningsutvalgets innspill til rapportutkastet vil gi retning for det videre arbeidet.

Saken legges fram for Forskningsutvalget til drøfting.



<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	<b>Dato: 06.11.2024</b>
<b>FU-sak: 42/24</b>		<b>Arkivsaknr.:</b>

## Ekstern finansiering. Søknader og resultater

### Bakgrunn

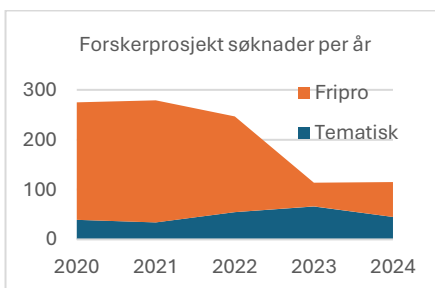
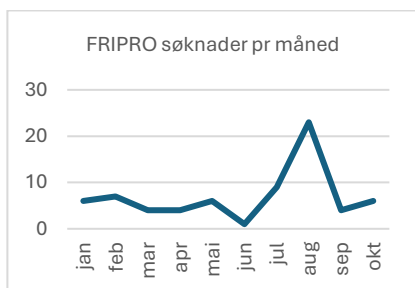
Forskningsutvalget får jevnlig oversikter over status for søknader og tildelinger i Forskningsrådet og EU, sist i sak [36/24](#) (oktober 2024). Siden dette møtet har det vært søknadsfrist for EU Starting Grants, og tildeling i tematiske utlysninger av forskerprosjekt i Forskningsrådet er ferdigstilt.

### Forskningsrådet

Så langt i år har UiB fremmet 162 søknader om finansiering i Forskningsrådet.

Tabell 1 Søknader til forskningsrådet 2024 per 31.10.2024

	HF	JUSS	MED	NT	PSYK	SV	UM	Totalt
<b>Forskerprosjekt</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>34</b>	<b>59</b>	<b>4</b>	<b>8</b>		<b>115</b>
Forskerprosjekt for erfarne forskere (FRIPRO)	2		16	24	1	1		44
Forskerprosjekt for tidlig karriere (FRIPRO)	2		9	11	1	1		24
Treårig Forskerprosjekt med internasjonal mobilitet (FRIPRO)	2							2
Forskerprosjekt for fornyelse (tematisk utlysning)			3	9	20	2	4	38
Forskerprosjekt for tidlig karriere (tematisk utlysning)			1		4		2	7
<b>Forskningsssenter</b>	<b>1</b>		<b>3</b>	<b>2</b>				<b>6</b>
Senter for forskningsdrevet innovasjon – SFI V – trinn 1				3	2			5
Senter for norsk som fagspråk	1							1
<b>Innovasjonsprosjekt</b>			<b>2</b>					<b>2</b>
<b>Internasjonale utlysninger</b>				<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Kompetanse- og samarbeidsprosjekt</b>				<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>11</b>
<b>Koordinerings- og støtteaktivitet</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>12</b>			<b>1</b>	<b>25</b>
<b>Støtte fra andre enn Forskningsrådet</b>					<b>1</b>			<b>1</b>
<b>Totalt</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>50</b>	<b>81</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>163</b>



I løpet av oktober er det fremmet nye åtte søknader til FRIPRO med løpende frister, ut over dette har det ikke vært utlysninger med

frister siden september. Totalt er det fremmet 70 til FRIPRO og 45 søknader til tematiske forskerprosjekt så langt i 2024. Fire søknader til FRIPRO er imidlertid trukket. Søknadsvolumet

ligger dermed an til å bli betydelig lavere enn tidligere «normalår», i tråd med forskningsrådets intensjon.

Tabell 2 Innvilgede søknader 2024

	HF	JUSS	MED	NT	SV	Museum	Totalt
<b>Forskerprosjekt</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>2</b>		<b>18</b>
Forskerprosjekt for erfarne forskere (FRIPRO)	1			5			6
Forskerprosjekt for tidlig karriere (FRIPRO)				1			1
Treårig Forskerprosjekt med internasjonal mobilitet (FRIPRO)	1						1
Forskerprosjekt for fornyelse (tematisk utlysning)		2	3	2	2		9
Forskerprosjekt for tidlig karriere (tematisk utlysning)		1					1
<b>Forskningsinfrastruktur</b>				<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
Midler til forskningsinfrastruktur av nasjonal viktighet				4	1	1	6
<b>Internasjonale utlysninger</b>			<b>1</b>		<b>1</b>		<b>2</b>
<b>Kompetanse- og samarbeidsprosjekt</b>				<b>3</b>	<b>1</b>		<b>4</b>
<b>Koordinerings- og støtteaktivitet</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>		<b>14</b>
<b>Totalt</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>44</b>

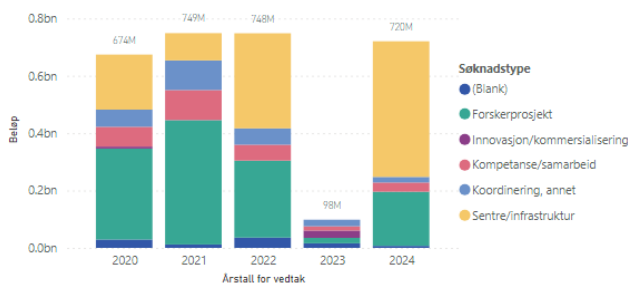
FRIPRO-tildelingen 16. oktober ga UiB tre prosjekt av totalt 16 tildelte i denne runden. Også UiO fikk i denne runden tre stipend, to gikk til UiS og ett hver til ni andre institusjoner. Totalt har UiB oppnådd åtte FRIPRO-prosjekt i 2024, mot 17 til UiO og 6 til NTNU. 38 av UiBs søknader er ikke registrert med endelig status for søknadsbehandling, disse vil bli behandlet på kommende møter i porteføljestyret for banebrytende forskning. Det siste i 2024 er berammet til desember. Av de 38 er seks sendt i juli eller tidligere, og vil sannsynligvis vurderes i desember.

Behandlingstiden kan være fra to til åtte måneder, så enkelte av de 32 søknadene fra august til oktober vil sannsynligvis også vurderes. Suksessraten i søknadene som er markert med endelig vurdering, er på hele 35 % (forutsatt at NFRs datavarehus er oppdatert), så det er naturlig å kan vente ytterligere tildelinger basert på søknadene.

Ved inngangen til oktober ble tematiske søknadsrunder til forskerprosjekt og kompetanse- og samarbeidsprosjekt (KSP) ferdigstilt. UiB sendte 45 søknader til tematiske forskerprosjekt og 11 søknader til KSP, og har oppnådd finansiering på 10 av forskerprosjektene og fire kompetanse- og samarbeidsprosjekt. Det gir en suksessrate på henholdsvis 22 og 36 prosent for disse søknadstypene.

På grunn av den svært store tildelingen til forskningsinfrastruktur, vil UiB oppnå finansiering fra forskningsrådet på nivå med 2021 og 2022 for egne koordinatorsøknader. En betydelig del av disse midlene vil gå til partnere i infrastruktur og KSP-prosjekt, men dette vil kunne veies opp ved UiBs egen deltakelse som partner i andre prosjekt. Inntekter fra forskerprosjekt ligger an til en reduksjon, men her gjenstår det altså en ytterligere tildelingsrunde i FRIPRO i desember.

Innvilgede beløp etter vedtaksår



Uttellingen i forskerprosjekt-utlysningene er på et høyt nivå nasjonalt, med flere tildelinger enn NTNU og SINTEF, og noe færre enn UiO. NTNU og SINTEF har satset stort på kompetanse- og

samarbeidsprosjekt, og har betydelig flere søknader og tildelinger i denne kategorien. Disse institusjonene vant også et stort flertall av FME-sentrene som ble tildelt i vår.

Infrastrukturtildelingene gjør at UiB per 31. oktober er den tredje største aktøren målt etter innvilget beløp i koordinatorprosjekt fra forskningsrådet.

Tabell 3 Prosjekter og innvilget beløp publisert på forskningsrådets nettsider, 10 største nasjonalt. NB: enkelte tildelinger publiseres ikke på nettsidene.

	Forsker- prosjekt	INFRA	Sentre	KSP	Andre	Totalt	Tildelt beløp
SINTEF	4	2	4	28	2	40	1 311 822 000
NTNU	11	4	3	15	6	39	1 269 164 000
UiB	18	6		4	5	33	713 960 000
NORCE	4	2		5	3	14	396 659 000
UiO	25	2		4	7	38	352 107 000
NMBU	5	2		12		19	286 168 000
IFE		3	1	2		6	275 369 000
UNINETT		1				1	199 740 000
UIT	8		1	4	10	23	184 202 000
NIBIO	1			8	1	10	114 239 000

## Horisont Europa

Ved utgangen av oktober er det registrert 96 søknader fra UiB til programmene under Horisont Europa i 2024, og det er gitt tilsagn om finansiering på 27 prosjekt til en verdi av 15,8 millioner Euro. I pilaren Excellent science er det oppnådd finansiering på to ERC (ett Starting Grant og ett Advanced Grant). I oktober er gitt tilsagn til et MSCA doctoral network som stod på venteliste, slik at det totalt er finansiert 13 MSCA-prosjekt, herunder seks postdoctoral fellowships (MSCA PF), seks doctoral networks (MSCA DN) og en staff exchanges (MSCA SE).

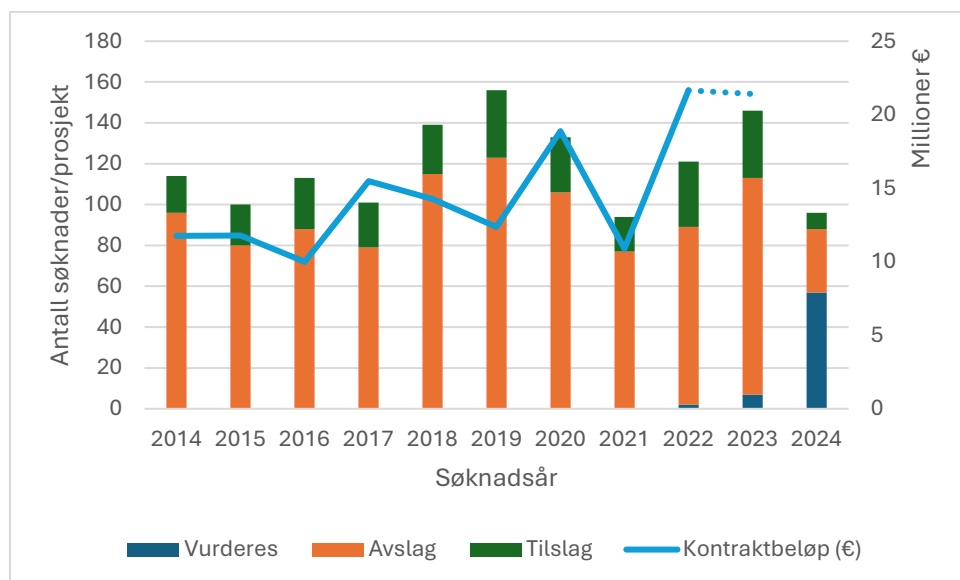
Det er forventet ytterligere tildelinger høsten 2024. UiB har blant annet fem Consolidator Grants i runde to fra utlysningen 2023, sammen med en eventuell Synergy Grant tildeling blir dette offentliggjort i november.

Det ble fremmet 19 nye søknader til ERC Starting Grants ved fristen 15. oktober. Dette er det høyeste tallet søknader som er fremmet i en enkelt utlysning til ERC (det ble sendt flere søknader i 2022, da det ble gjennomført to separate utlysninger til ERC STG). Syv av søknadene kom fra SV-fakultetet, syv fra NT, to fra Psykologisk fakultet og en hver fra HF, KMD og MED. Til sammenligning er det fremmet 22 søknader til FRIPRO tidlig karriere i 2024.

Det er i tillegg meldt intensjon om søknader på 12 Synergy Grants til fristen 6. november, av disse syv koordinert fra UiB. Dette er betydelig over nivået fra tidligere år (gjennomsnittlig fire søknader i året siden 2018). Sammen med høyt volum også i utlysningen av Advanced Grants i august, indikerer det en betydelig mobilisering for ERC-deltakelse på fakultetene i 2024.

Tabell 4 Søknader og innvilgede prosjekt 2024, Horisont Europa

	Søknader, søknadsår 2024								Finansierte prosjekt, tilsagnsår 2024								
	ERC		MSCA						Totalt	ERC		MSCA					Totalt
	AdG	POC	STG	INFRA	PF/SE	Pilar 2	Andre	ADG		STG	INFRA	PF	DN	Pilar 2	Andre		
HF	1		1		6	2		10	1			1		1		4	
JUSS	1						1	2									
KMD			1		1			2						1		1	
MED	3		1	1			9	5	19			1	1	3	1	6	
NT	3	2	7	3	6	13	1	35		1	1	2	3	2	2	11	
PSYK	1		2	1	1	5		10						1		1	
SV			7		2	5		14				2		1		3	
MUSEUM	1						1	2									
Andre	1			1				3				1			1	2	
<b>Totalt</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>36</b>	<b>7</b>	<b>97</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	



Figur 1 Søknader etter søknadsår per 31. oktober 2024, Horisont Europa. Finansierte prosjekt i 2024 (tabell 4) vil i hovedsak være basert på søknader i 2023. Linje viser årlig innvilget beløp i euro.

Saken legges fram for Forskningsutvalget til orientering



<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	<b>Dato: 06.11.2024</b>
<b>FU-sak: 43/24</b>		<b>Arkivsaknr.:</b>

---

## SFF-prosessen ved UiB – status i arbeidet

---

### Bakgrunn

SFF-ordningen er et meget viktig instrument for å bygge fremragende forskningsmiljøer ved UiB, og er Forskningsrådets fremste virkemiddel for å utvikle langsiktig, kraftfull og grensesprengende forskning. Forskningsrådet har annonsert at det vil lyse ut midler til nye sentre våren 2025 (SFF-VI). SFF-ene finansieres i inntil ti år (seks + fire år). Forskningsrådet har laget en foreløpig tidslinje for SFF-VI:

- Mai 2025: planlagt utlysning trinn 1 legges ut
- Mai 2025: Forskningsrådet planlegger et informasjonsmøte
- September 2025: utlysning trinn 1 blir komplett og man kan opprette søknad
- November 2025: planlagt søknadsfrist trinn 1
- Vår 2026: Beslutning trinn 1 og invitasjon til å søke trinn 2
- Høst 2026: Søknadsfrist trinn 2
- Høst 2027: Beslutning om tildelinger
- Vår 2028: Forventet oppstart nye sentre

### Prosess ved UiB

Rektoratet ønsker at den institusjonelle prosessen skal forankres i dekangruppen, både for å dele arbeidet med prosessene på tvers av fakultetene, samt ha et overordnet blikk på om det kan ligge potensiale for tverrfaglige synergier på tvers av initiativene. Per november 2024 er det 35 initiativ som planlegger en SFF-søknad. Initiativene har ulik modenhetsgrad, der noen foreløpig er på planleggingsstadiet, mens andre har kommet lengre i den faglige spissingen. Noen fakultet arrangerer møter med initiativene, der man gir en kort pitch av det planlagte senteret, og får tilbakemeldinger.

Forsknings- og innovasjonsavdelingen har ansvaret for å koordinere den institusjonelle prosessen, i nært samarbeid med fakultetene og det tverradministrative BOA-teamet. Det er viktig å sikre god søknadsstøtte i fasen fram mot både første og andre søknadsfrist.

Det blir allokert sentrale stimuleringsmidler fram mot første søknadsfrist. Hvert initiativ får 150 000 i sentrale stimuleringsmidler. Majoriteten av de 35 initiativene har fått overført stimuleringsmidlene i høst, men noen ønsker å vente med å få midler til 2025. Det er ingen sentrale føringer på stimuleringsmidlene, og de kan brukes fritt til tiltak som konsortiemøter, workshops, konsulenthjelp mm.

Det er planlagt et større arrangement i regi av UiB 4. februar. Her vil tidligere og nåværende senterledere dele sine historier, og Forskningsrådet vil delta for å gi informasjon om den kommende utlysningen. Informasjon om arrangementet vil bli sendt ut i november.

Saken legges fram til orientering i FU.



Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 06.11.2024
FU-sak: 44/24		Arkivsaknr.:

---

## Forskningsrådet: revisjon av porteføljeplaner – innspill fra UiB

---

### Bakgrunn

Forskningsutvalget ble orientert om Forskningsrådets arbeid med utvikling og revisjon av porteføljeplaner på møte 2. oktober (sak [37/24](#)). Porteføljeplaner er styringsdokument som tar utgangspunkt i regjeringens langtidsplan og forskningsrådets strategi. Planene formulerer prioriteringer og tiltak og legger overordnede rammer for Forskningsrådets utlysninger de kommende år. Det er derfor viktig at universitetets fagmiljøer engasjeres for å sikre at brede interesser blir ivaretatt i prioriteringene. Universitetsledelsen har informert fakultetene om prosessen (ephorde sak [2024/13741](#)).

Høsten 2024 omfatter prosessen digitale innspillmøter for fire av porteføljestyrene, med mulighet for å sende inn kommentarer til planutkast i ettertid. Tre av møtene ble avholdt i oktober, det siste avholdes 4. november.

Porteføljestyre	Dato for møte	Lenke til planutkast
<a href="#">Forskningsystemet</a>	11. oktober	<a href="#">forskningsrådet.no</a>
<a href="#">Muliggjørende teknologier</a>	18. oktober	<a href="#">forskningsrådet.no</a>
<a href="#">Innovasjon</a>	23. oktober	<a href="#">forskningsrådet.no</a>
<a href="#">Banebrytende forskning</a>	4. november	<a href="#">forskningsrådet.no</a>

Planene skal vedtas av forskningsrådets styre i desember. I tillegg til møtene som er avholdt i høst, er det planlagt innspillmøte for porteføljeplan for demokrati og global utvikling [8. januar](#).

Universitetet i Bergen har gitt innspill til planene for forskningssystemet og innovasjon. Innspillene er vedlagt. Det er også mulig for fagmiljøene selv å gi innspill.

Saken legges fram for Forskningsutvalget til orientering.

Vedlegg: UiBs innspill til porteføljeplaner for forskningssystemet og innovasjon.



# Innspill fra Universitetet i Bergen til utkast til porteføljeplan for forskningssystemet (gjeldende fra 2025)

## Overordnet innspill

Universitetet i Bergen (UiB) takker for muligheten til å gi innspill til Porteføljeplanen for Forskningssystemet 2025.

UH-sektorens institusjoner har et stort strategisk ansvar. Det er svært viktig at institusjonenes autonomi ivaretas, og at porteføljestyret ikke initierer politikk som griper inn i den faglige autonomien. Det er viktig at forskningsrådet derimot støtter opp om denne autonomien gjennom å tilrettelegge for virkemidler som ivaretar grunnleggende forskning, arbeider for utvikling av fag og for flerfaglighet i forskning, slik det fremgår av forskningsrådets vedtekter. Institusjonene strategiske ansvar og autonomi kan ikke utøves i rammer satt av eksterne parter, men fordrer at institusjonene og fagmiljøene selv, i kraft av sine styrker og egne analyser, prioriterer og velger retninger i den norske og internasjonale kunnskapsutviklingen.

UiB mener at porteføljen dekker et svært bredt ansvarsområde. Det står at «Porteføljeplanen skal legge til rette for rammer for forskning blant annet i form av internasjonalt arbeid og forskningskultur på tvers av alle porteføljeområdene, samtidig som den skal forvalte mer konkrete og svært viktige områder som rekruttering og tidlig karriere og forskningsinfrastruktur.» Det er uklart hva begrepet *forskningskultur* innbefatter.

Det er også viktig å unngå uklare grenseoppganger i oppgavefordelingen mellom Forskningsrådets styre og porteføljestyret, samt mellom rollen og ansvaret til porteføljestyret og rollen og ansvaret til andre aktører i forskningssystemet som KD, øvrige departementer, UHR, FFA, Innovasjon Norge med videre.

## Innspill til mål, prioriteringer og tiltak

Forskningsrådet er vesentlig for å styrke kvalitet i norsk forskning og for å følge opp de politiske prioriteringene i Langtidsplanen. Viktigste for UiB er Forskningsrådets sentrale rolle i det norske forskningssystemet for å løfte **grunnforskning** og styrke **kvalitet** gjennom konkurranse og tilrettelegging innenfor en stor bredde av fag. Dette er også sentralt i Forskningsrådets vedtekter.

I forslaget til målprioriteringer og tiltak for porteføljestyret, savnes et perspektiv på hvilken rolle porteføljestyret skal ha for å vurdere Forskningsrådet interne oppgavefordeling i lys av hovedoppgavene slik de er omtalt i vedtektene.

Man bør knytte behovet for økt tverrfaglig og tverrinstitusjonelt samarbeid nasjonalt og internasjonalt, til bredden av disipliner, temaer og tilnærminger som finnes i norske forskningsinstitusjoner. UiB mener at nettopp denne bredden er en styrke for kunnskapsutviklingen i en tid der omstillingsbehovet er stort. All den tid porteføljestyret for forskningssystemet tar mål av seg til å ha et helhetlig blikk og en tverrgående rolle i lys av de øvrige porteføljene, mener UiB det er avgjørende at dette gjenspeiles tydelig i den overordnede målstrukturen for porteføljen.

De fire målene i porteføljeplanen er i seg selv viktige. Samtidig fremstår målene som svært overordnede, og de trekker i stor grad veksler på aktiviteter som i størst grad foregår i UH-sektoren og instituttsektoren, noen ganger i samarbeid med Forskningsrådet, men i størst grad drevet av sektorens egne mål og aktivitet. Tydeligst er det for mål 1 og 2, der måloppnåelse relateres til sampublisering og mobilitet. Det fremstår som om målene stort sett skal måle UH-sektoren og instituttsektorens aktivitet, uansett hvilke midler og strategier som har generert dette. Når en ser på

presiseringene i del 4 om prioriteringer og tiltak, fremkommer det langt tydeligere hva som er forskningsrådets rolle og tilgjengelige virkemidler. Måloppnåelse burde da i mye større grad reflektere det som der angis som tiltak, snarere enn et generelt mål som en ikke kan si presist følger av det handlingsrommet som forskningsrådet har.

Det er ikke klart hvordan porteføljeplanen skal bidra til mål 1, 2 og 3. En av grunnene til dette kan være at det legges for stor vekt på Forskningsrådets rolle i tiltakene og for liten vekt på forskningsinstitusjonenes rolle som skapere av disse samarbeidene og den forskningskulturen man ønsker å oppnå politisk. Det er først og fremst i de konkrete samarbeidene mellom forskere og miljøer nasjonalt og internasjonalt, og gjennom daglig utøvelse av faglig-kritisk kultur tuftet på akademiske idealer, at det ønskede samspillet oppstår.

Under hvert av målene står det oppført hvordan måloppnåelse vil bli vurdert. Mål 1, «*bidra til helhet og godt samspill i det nasjonale forskningssystemet*», skal bli vurdert «*i lys av samarbeid og vitenskapelig sampublisering på tvers av FoU-sektorer, samt sektormobilitet.*» UiB mener at denne potensielle aktiviteten er altfor spiss for å evaluere samhandlinger på tvers av FoU-sektorer, og at den også er knyttet til institusjonenes kjerneaktivitet og bare delvis knyttet til Forskningsrådets virkemidler. Det blir derfor ikke korrekt å benytte denne type informasjon og data for å si noe om betydningen av porteføljens bidrag.

**Rekruttering og tidlig karriere** burde vært artikulert som et eget mål med tydeligere tiltak. God rekruttering og rammer for karriereutvikling er avgjørende faktorer i det helhetlige forsyningsystemet, og planen burde vært tydeligere på hvordan dette prioriteres, med tanke på finansiering og støttet til de yngre forskerne.

Målet knyttet til **Forskningsinfrastruktur** er omfattende og av stor strategisk betydning for norsk forskning. Forskningsinfrastruktur er viktig for alle de øvrige porteføljenes evne til å oppfylle sine porteføljemål innen forskning. Forskningsinfrastruktur må ses i sammenheng med annen investering i forskning nasjonalt og internasjonalt. Porteføljestyrets investering i forskningsinfrastruktur bør i tillegg til å vise til at målet er å støtte opp om forskning av høy kvalitet, og at det skal bidra til å møte samfunnets kunnskapsutfordringer, også eksplisitt fremheve at det skal bidra til å løfte grunnforskningen og slik gi den en tydeligere plass i målstrukturen til porteføljestyret. Det er avgjørende at investeringen i forskningsinfrastruktur støtter høy vitenskapelig kvalitet gjennom konkurranse innenfor en bredde av fag. UiB støtter en ambisiøs opptrappingsplan for forskningsinfrastruktur i tråd med Langtidsplanen. UiB anbefaler at det kommer tydelig frem at det er et mål at Forskningsrådets investering samhandler med institusjonenes egne investeringer som utgjør det største investeringen i nasjonal og internasjonal forskningsinfrastruktur.

UiB vil også spille inn et tiltak under prioritering 4; «*Porteføljestyret vil bidra til at norske miljøer har tilgang til relevant, nødvendig og oppdatert forskningsinfrastruktur.* Under tiltakene som nevnes for rådgivning bør det legges til at porteføljestyret skal arbeide for løsninger for finansiering av deltagelse i europeiske infrastrukturnettverk. Det fungerer ikke slik det er i dag, at kostnadene for medlemskap i stor grad faller på forskningsmiljøene. Dagens ordning fører til at stadig flere norske miljøer ser seg nødt til å melde seg ut av europeiske nettverk. Dette er skadelig for norsk forskning og for oppbygging av forskningsinfrastruktur i Norge.

Under prioritering 2 skal porteføljestyret «*bidra til bedre samspill med og økt finansiering fra det europeiske forskningsområdet.*» UiB mener derfor at støtteordninger bør styrkes i alle deler av sektoren, ikke bare i instituttsektoren (jfr vedtektenes første paragraf). Mens rammen for PES som er rettet mot UH-sektoren blir redusert, blir RETUR-EU rettet mot instituttsektorene kraftig utvidet. Under pkt. 2 om finansiering, foreslår UiB at det utformes tiltak for å se på kostnadsrammene i

forskerprosjektene, særlig opp mot rammene for EU-finansierte prosjekt. Videre mener UiB at vurderingskriteriene mellom ERC og FRIPRO bør harmoniseres, da kvalitet er langt mer vektlagt i ERC enn i FRIPRO.

UiB vil uttrykke behovet for å sikre **finansiering av kunstnerisk utviklingsarbeid**, og vil bruke anledningen til å minne om at det er nødvendig at de skapende og utøvende fagene omtales og får en plass i forskningssystemet. Kunstnerisk utviklingsarbeid, som er likestilt i UH-loven med vitenskapelig forskning, finansieres per i dag av HK-dir. Det er viktig at finansiering av kunstnerisk utviklingsarbeid sikres i fremtidens forskningsfinansieringsmodell, uavhengig av hvem som forvalter finansieringsordningene. Øremerkede midler til kunstnerisk utviklingsarbeid bidrar til å sikre at vitengrunnlaget for de utøvende og skapende kunstfagene kan videreutvikles. Det trengs en nasjonal konkurranse for kunstnerisk utviklingsarbeid også som ledd i forventet økt deltakelse i europeiske rammeprogrammer.

Selv om forskningspolitikk er viktig, og politiske prioriteringer styres av nyttehensyn og ideologi, må det være et mål å sikre at forskningen i størst mulig grad får beholde et autonomt rom. Det gir størst strategisk kraft for kunnskapsnasjonen Norge. Dette bør være en viktig grunntone også i videre arbeid med rammer for porteføljestyling i Forskningsrådet.



NORGES FORSKNINGSRÅD

Postboks 564  
1327 LYSAKER

Deres ref

Vår ref

Dato

2024/14238-KASE

29.10.2024

## Utkast til porteføljeplan for innovasjon - innspill fra UiB

Vi takker porteføljestyret og forskningsrådet for et godt utkast til porteføljeplanen, og for deres engasjerte arbeid for et innovativt Norge.

Innovasjon som skal gi fremtidens arbeidsplasser og bidra til at samfunnet finner bedre og mer effektive måter å løse fremtidens utfordringer på krever bidrag fra academia, næringsliv, offentlig sektor og individuelle aktører. Det er viktig å minne om at de største og mest inngripende innovasjonen oftest kan knyttes til grunnforskning med lang tidshorisont. CERN er et godt eksempel på dette. ERC har på samme måte vært viktigere for innovasjon enn øvrige pilarer i EU's rammeprogram. Det er derfor viktig at norsk næringsliv og offentlig sektor har kompetanse til å utnytte resultat fra grunnleggende forskning. Det gjelder i særdeleshet SMB. Initiativ som styrker samarbeid og overføring av kompetanse fra academia til næringsliv og offentlig sektor bør styrkes.

### UiB støtter:

- Økt støtte til verifisering av idéer og resultater med utspring fra forskning, for å bidra til forsknings- og innovasjonsaktiviteter i privat og offentlig sektor (jf. prioritering 1, tiltak b).
- Mer samarbeid om forskning og innovasjon mellom forskningsinstitusjoner og industri, gjennom industriinitierte prosjekter (type IPN; jf. prioritering 1, tiltak a).
- Innsats for å gjøre kunnskap og forskning fra forskningsinstitusjoner tilgjengelig for industri og offentlig sektor gjennom forskerrekuttering,- kompetanse og -samspill (jf. prioritering 1, tiltak c).

### UiB foreslår følgende:

- Prioriteringene og tiltakene bør knyttes tydeligere til målene.
- Økt samarbeid mellom forskningsinstitusjoner og industri bør også støttes gjennom samarbeidsprosjekter av typen KSP, som kan være initiert fra forskningsinstitusjoner (ikke bare IPN). Vi foreslår å endre tiltak a) under Prioritering 1 til **prioritere samarbeidsprosjekter mellom næringsliv og forskningsinstitusjoner, med delfinansering fra næringslivet.**
- Støtte (nye) verifikasjonsmekanismer for oppfinnelser som skaper samfunnsmessig nytte gjennom ikke-kommersielle veier. Mens kvalifiserings- og verifiseringsprogrammene støtter



verifisering av ideer med kommersielt potensial, er det per i dag ikke noe program for støtte til verifisering av innovative idéer som ikke nødvendigvis følger en kommersiell vei til samfunnsnytte. Vi foreslår å endre Tiltak b) under Prioritering 1 til **bidra til at flere ideer, resultater og kunnskap fra forskningsinstitusjonene i hele landet blir testet ut for anvendelse og nytte i næringsliv og i samfunnet, gjennom eksisterende mekanismer som kvalifisering og verifisering, og nye mekanismer for verifisering og utprøving av ikke-kommersielle prosjekter.**

- Bærekraftig omstilling for et lavutslippssamfunn vil trenge tverrfaglige bidrag fra alle kunnskapsdisipliner, og en investering i kunnskapsoverføring i bredere forstand. Dette bør inkludere både strukturelle støttemekanismer for kunnskapsoverføring (KTO, ikke bare TTO), samt finansiering av kunnskapsoverføringsprosjekter, for eksempel for bruk i offentlig sektor. Dette er viktig siden innovasjonporteføljen omfatter alle fag- og teknologiområder, samt alle temaer, utfordringer og bransjer. Siden ikke-teknologiske kunnskapsoverføringsmekanismer er mindre utviklet enn TTOer, foreslår vi et nytt tiltak under Prioritering 2: **Investere i støttemekanismer for kunnskapsoverføring (KTO) for å sikre verdiskaping fra alle fagområder.**
- Investere i kunnskapsberedskap gjennom å a) styrke kunnskapsbasen (bør samhandle tett med porteføljen om muliggjørende teknologi, og også med porteføljer som omfatter FRIPRO og Horisont Europa), og b) gjøre kunnskap lettere tilgjengelig, også for mindre selskaper, og for mindre enheter i offentlig sektor. Vil kreve innsats både hos kunnskapsprodusenter og av kunnskapsbrukerne (SMBer, kommuner, osv.) for å skape et bedre strukturelt grensesnitt (fysisk og digitalt), men vil utløse økt forskning og utvikling i næringsliv og offentlig sektor. Vi foreslår et nytt tiltak under Prioritering 1: **Investere i strukturer og tiltak som vil gjøre forskningsresultater fra forskningsinstitusjoner mer tilgjengelig for næringsliv og offentlig sektor.**
- For å stimulere til økt mobilisering for HEU, særlig Pillar 3, og økt internasjonalt forsknings- og innovasjonssamarbeid, foreslår vi som nytt tiltak under Prioritering 4: **bruke EIC Seal of Excellence til å finansiere innovasjonsprosjekter av høy kvalitet som ikke når opp i konkurransen i EIC, direkte.** Grunnlaget for å finansiere prosjekter med deltakere fra forskjellige EU medlemsland bør forberedes.

**UiB ber om en avklaring av følgende:**

- Når det gjelder støtte til bedrifter, er det uklart av dette dokumentet hvordan NFRs innovasjonportefølje samhandler med Innovasjon Norges mandat og programmer som støtter SMBer.

**UiB vil gjerne være en aktiv bidragsyter i utviklingen av fremtidige felles indikatorer.**

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal  
seksjonssjef

<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	<b>Dato: 06.11.2024</b>
<b>FU-sak: 45/24</b>		<b>Arkivsaknr.:</b>

---

## Momentumprogrammet – utlysning av nytt program

---

### 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 sjette gang i 2024/2025.

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 mindre endringer i programmet, og et forslag til oppstart av nytt program i 2025.

### Momentumprogrammet og endringer fra 2023 (kull 5) til 2024/2025 (kull 6)

- a) Omfang av søknadsskriveseminaret fra 1 til 2 dager

Momentum 5 (2023) ble gjennomført mellom februar og november 2023. Basert på kohortens tilbakemeldinger har søknadsskriveseminaret blitt utvidet fra én til to dager for Momentum 6 (2024/2025), med mer rom for interaktivitet, diskusjon, og praktisk oppgaveløsning.

- b) Kullstørrelse fra 15 til 17 delegater

Momentum 6 (2024/2025) har 17 i stedet for 15 delegater. Bakgrunnen er at Universitetsmuseet ikke fant en delegat til det inneværende kullet. Det ble besluttet av ledelsen ved FIA at Det medisinske fakultet og Fakultet for naturvitenskap og teknologi skulle tilbys en ekstra plass hver, slik at reserven på hvert av fakultetene fikk tilbud om oppstart. I tillegg har Det juridiske fakultet på forespørsel fått en ekstra deltaker i 2024/2025 mot at de selv dekker stipendet for deltakeren.

I budsjettforslaget for 2025 er det foreslått at Momentum-kohorten utvides med 2 plasser fra 15 til 17. De to ekstra plassene vil tilfalle henholdsvis Det medisinske fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Grunnen til at disse fakultetene ble valgt, er at dette er de to største fakultetene ved UiB og med den gjeldende fordelingsnøkkelen har en prosentvis mindre andel ansatte ved disse to fakultetene blitt tatt opp til Momentumprogrammet over tid, sammenlignet med de mindre fakultetene.

### **Forslag til utlysning for Momentum 7 (2025)**

For Momentumprogrammet 2025 foreslås det at

- programmet gjennomføres på samme måte som 2024/2025, med fem seminarer og oppstart i august/september 2025.
- det utlyses 17 plasser, med samme fordelingsnøkkel mellom fakultetene og Universitetsmuseet som de senere år, men en ekstra plass hver til hhv NT-fakultetet og Det medisinske fakultet. Det tas forbehold om at budsjettet gir rom for utvidelsen.
- opptakskriteriene fra 2024 beholdes.

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 (tentative datoer):

- Januar 2025 – utlysningen publiseres og det åpnes for søknader
- 21. mars 2025 – søknadsfrist
- 24. april 2025 – fakultetenes frist for nominering av kandidater
- 28. april 2025 – utvalgte kandidater blir tilbudt plass
- 5. mai 2025 – frist for kandidatene å takke ja til tilbudt plass
- 9. mai 2025 – 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.
- August/september 2025 – oppstart av Momentum 7

Saken legges fram for forskningsutvalget til orientering

**Vedlegg:** Forslag til utlysningstekst for Momentum 7 (2025/2026)

# Forslag til utlysning av Momentum 7 (2025-2026)

## Utllysning av Momentumprogrammet 2025-2026

Momentumprogrammet er et karriereutviklingsprogram for yngre, fremragende forskere ved UiB. Programmet vil starte opp igjen for sjuende gang i 2025. Det lyses ut 17 plasser til programmet.<sup>1</sup>

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. tilby ressurser, opplæring og råd som støtter deltagerens strategiske karriereplanlegging og -utvikling mot å bli mer uavhengige forskere/forskningsledere
2. støtte deltagerne til å skrive og sende inn konkurransedyktige søknader til ulike nasjonale og internasjonale finansieringskilder
3. fasilitere utvikling av deltagerens profesjonelle nettverk
4. fasilitere og promotere utviklingen av tverrfaglige nettverk innad ved UiB

Programmet omfatter fem samlinger planlagt mellom august 2025 og juni 2026 (tentativt). Samlingene er strukturert rundt nøkkeltategoriene karriereutvikling og eksterntfinansiering, og de fem seminarne omhandler forskningskvalitet (excellence), virkninger og effekter (impact), forskningsledelse og gjennomføring (implementation), internasjonalisering og søknadsskriving. Seminarne strekker seg over to dager. 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

Stipendmidlene kan (helt eller delvis) brukes på 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 må være ansatt ved UiB, normalt i minst 80 % stilling.
- 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.

---

<sup>1</sup> Utllysning av 17 plasser forutsetter at det settes av midler i budsjettet til 17 deltakere.

## Søknadsprosess

Det lyses ut 17 plasser etter følgende fordelingsnøkkel

- Det humanistiske fakultet: 2
- Det medisinske fakultet: 4
- Fakultet for naturvitenskap og teknologi: 4
- Det samfunnsvitenskapelige fakultet: 2
- Det juridiske fakultet: 1
- Det psykologiske fakultet: 2
- Fakultet for kunst, musikk og design: 1
- Universitetsmuseet: 1

Søknadsfristen er **21. mars 2025**. Søknaden sendes via programmets nettside, og skal inneholde:

- fullført søknadsskjema
- motivasjonsbrev, inkludert omtale av planer om å søke egenfinansiering
- 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: 06.11.2024</b>
<b>FU-sak: 46/24</b>		<b>Arkivsaknr.:</b>

---

## Karriereveier i forskning i Europa – UiBs innspill til CESAERs rapport om forskerkarrierer

---

### Bakgrunn

Manuel Heitor, som har ledet høy-nivå ekspertgruppen nedsatt av EU-kommisjonen for å gi innspill til midtveisevalueringen av Horizon Europe og neste rammeprogram for F&I, FP10, er også Envoy for Research Careers for [CESAER](#), en allianse for teknologiske universiteter som også er en aktør i policy-arbeid på den europeiske arenaen. CESAER utarbeider i samarbeid med Heitor en rapport om forskerkarrierer, som skal inneholde informasjon om status for forskerkarrierer og stillingstyper ved CESAER-universitetene, anbefalinger for EUs politikk for forskerkarrierer og case studies med eksempler på god praksis ved utvalgte universiteter.

Heitor inviterte våren 2024 UiB til å bidra til CESAERs rapport med en case study, bl.a. på grunnlag av UiBs karrieropolitikk for yngre forskere, som han fikk informasjon om i løpet av samtaler under EUs R&I Week i Brussel. Bakgrunnen for CESAERs rapport er blant annet at man ser behov for tiltak for å forbedre karriereveier for yngre forskere i Europa og dermed bidra til å tiltrekke og beholde forskningstalenter i Europa og motvirke «brain-drain».

Heitor besøkte UiB i september 2024, og ble presentert for en rekke av aktivitetene og programmene som er etablert for å støtte forskerkarrierer på UiB, blant annet TMF Starting Grant og Career program, Momentum, program for forskningsledelse og UiB Ferd. Han gjennomførte også møter med rektoratet og representanter fra HR og FIA.

I etterkant av møtet har FIA i samarbeid med HR utarbeidet en Case study som er sendt til CESAER, se vedlegg. CESAERs rapport er ventet å bli publisert i desember 2024.

Saken legges fram for Forskningsutvalget til orientering.





UNIVERSITY  
OF BERGEN

## CASE STUDY FOR THE HUMAN RESOURCES TASK FORCE OF CESAER



## Research Careers and the Quality of Research Jobs in Europe

*Building evidence to help strengthening European research*

October 2024





## Executive Summary

The University of Bergen is committed to ensuring good framework conditions and career development opportunities for our academic staff at all career levels and has for several years paid special attention to the needs of early career researchers. A range of activities and programmes have been established to provide support to researchers at different career stages and for different career paths. In addition to providing information on types of research positions at UiB and development in ratio between types of position over the last decade, this case study will give a brief overview of the range of activities aimed at supporting researchers' career development at UiB, and will detail selected examples of best practice:

- **The Trond Mohn Research Foundation (TMF) Starting Grant and the TMF-UiB Career Program:** This is an example of long-term collaboration and co-funding between the university and a private foundation, aimed at recruiting and retaining excellent young researchers at UiB. These instruments give opportunities to talented early career researchers to develop their careers through leading a four-year research project and following a career development programme, and thus to qualify for a permanent position at the university.
- **The Momentum Career Development Programme:** This is an example of an institution-wide programme funded by the university to support early career researchers to become positioned to pursue academic careers at UiB or at other academic institutions.

Permanent combined positions, with both research and teaching responsibilities, form the core of the European university tradition, and likewise form the core of the University of Bergen. We see it as vital to keep this position structure to ensure that we remain an attractive university employer with high-quality academic positions giving researchers the opportunity to engage in excellent research and both develop and draw on their research in teaching, with the great benefit this entails for our students. The development at UiB over the last decade indicates that the combination of strategic investment into research career support, training and positions, together with changes in national legislation, have led to a positive development in our position structure. Positions at UiB do not follow the traditional pyramid pattern, and a large proportion of the academic staff are employed in permanent combined positions in the two highest categories, R3 and R4.

### Highlights from the development in research careers at UiB:

- UiB increased its relative share of highly qualified, permanent academic positions over the past 10 years. The researcher career structure developed from R1 : R2 : R3 : R4 = 1,00 : 0,52 : 0,71 : 0,89 in 2014, to R1 : R2 : R3 : R4 = 1,00 : 0,55 : 0,84 : 0,97 in 2023.
- The administrative and technical support of researchers was also increased in the same time period; from 0,64 support positions per 1,00 researcher position in 2014, to 0,68 in 2023.
- Targeted programs at UiB in support of researcher careers have aided this positive development:
  - TMF Starting Grant: Of 37 grantees that have completed the program, 100% are in permanent academic positions, of which 78% are at UiB.
  - Momentum Program: Of 60 "delegates" that completed the program between 2019-2022, 100 % have permanent positions in jobs relevant to their research, of which 92% are in academia.

## About the University of Bergen

The University of Bergen (UiB) is a modern, international research university with seven faculties, a university museum, and several research centres within and across organizational units. We are a classical knowledge- and culture-bearing institution founded on European democratic values, with academic freedom as a guiding principle. Long-term and fundamental research of high international quality and research-based education form the foundation of all our activities.

UiB was founded in 1946 as a central part of the effort to strengthen Norway as a knowledge nation. The university is shaped by academic traditions from the founding of the Bergen Museum in 1825 and by the history of the city of Bergen as an international meeting place, dating back as far as to the Medieval Age. UiB is located in the centre of Bergen, and is an integrated part of the city, the culture, and the business sector. UiB makes targeted efforts to promote and develop both the city of Bergen and the region as an international centre of gravity for science, art, and culture. Since its founding, the university has been leading in Norway, and, in time, in the world, within marine and climate research and was from an early stage recognised within medicine and the humanities. Later, the social sciences found their place, now holding a solid academic position.

In order to provide good framework conditions for the interaction of research and education with society, UiB has established six knowledge clusters. Through infrastructure, innovation activities, and recruitment of research talents, we interact with external partners in thematically defined areas:

- The Media Cluster
- The Healthcare Cluster
- The Marine Research Cluster
- The Climate Research Cluster
- The Energy and Technology Cluster
- The Medieval Research Cluster

UiB presently hosts four Centres of Excellence and coordinates two Centres of Research-based Innovation funded by the Research Council of Norway, and has previously hosted five Centres of Excellence that have been continued as research centres or as part of knowledge clusters at UiB.

In 2023 UiB counted 20 120 students, 2 600 academic staff, 1 600 administrative and technical staff, and 4 225 work years. 111 nationalities are represented on campus, and 35 % of UiB staff are recruited internationally.

UiB is a public university, the third largest by academic staff out of ten universities in Norway. Approximately 75 % of the university's budget comes from government funding. The Research Council of Norway is the main source of external funding at UiB, followed by the public sector and EU programmes.

## Data - general description of numbers and related statistics of the evolution of researchers/teachers/support staff in the institution

Some notes on academic positions at UiB:

- Regarding classification of positions in the European Framework for Research Careers (EFRC) levels R1-R4, we follow a Norwegian template.<sup>1</sup> There is some ambiguity regarding teaching/lecturer positions ("Lektor") and the lower EFRC categories. These positions do not

---

<sup>1</sup> [European Framework for Research Careers – Wikipedia](#)

require research competence (PhD) in the national regulations, but assistant professors normally have research and development as a part of their contracts. Therefore, they are classified as R2 Recognized researcher in the framework. These are mainly temporary positions. Teaching positions without research obligations are not considered for the framework. These are very few in numbers at UiB.

- PhDs in this report are employed as research fellows for the duration of their funding. Most positions are four years, with a year allocated to work for the university, normally teaching. UiB also enrolls externally employed candidates in the PhD-programmes, typically hospital doctors, researchers in the institute sector, or at university colleges without PhD-programmes. These make up about half of the number of the enrolled candidates, but are not counted here unless they have a research position at UiB.
- The “standard” career path consists of combined positions with teaching and research obligations, from PhD to full professorships. However, due to increased emphasis on externally funded research with shorter time frames, the use of temporary positions as researchers/scientists (position code 1108/1109) has expanded over the past 15 years. Historically, these positions have been more prevalent in the institute sector in Norway.
- The government has over a long period had a goal of reducing the proportion of temporary positions in academia, and this has been a clear priority for the current cabinet since 2021. Institutions are required to report on progress yearly. To meet the goals, a number of researcher positions (code 1108/1109) have been made permanent, but are still dependent on continuous external funding. UiB has established an internal policy that all externally funded positions exceeding two years are to be permanent positions. When funding is about to expire, both the researcher and UiB are obliged to seek new funding or other relevant project positions at UiB for the researcher. The researcher has preferential right to other relevant positions. If nothing is found, these researcher positions will be terminated. Even if these positions in this sense have less stability than ordinary combined positions, they are permanent positions, and consequently regulations apply that secure more rights to the employed researcher than provided by a temporary researcher position.
- Researchers in academic positions may request assessment for individual promotion based on documented competences. A relatively high proportion of positions with both teaching and research obligations in Norway and at UiB are full professorships.
- Norwegian regulations opened for recruitment by tenure track in 2015. At UiB, 20 researchers have been recruited in tenure track positions since then, all at the level of associate professor, with an aim of full professorship.

A full list of groups of positions is given in table 1. Over a ten-year period, the ratio of full-time equivalents in education and research positions to administrative and technical positions has decreased from 1,6 to 1,5. The number of education and research positions and support positions has increased by 12%, whereas administrative positions have increased by 25%. This number is however affected by a change in practice for part-time paid per hour positions in the past two years. These positions (student assistants, exam invigilators etc.) have not previously been considered as employment and have therefore not been counted in the statistics, but they have been redefined as administrative positions (“fagkonsulent”), in the “Other technical and administrative” category. This amounts to a total of 90 FTE in 2023. The drop in research assistant positions (and therefore also low growth in R1 positions) may also have been affected by this. Another striking development is the increase in engineer/data steward positions. This may partly be due to high investment in advanced research infrastructures, digital and otherwise.

Table 1 UiB staff categories 2014 and 2023, FTE (DBH).

	Category	2014	2023	
<b>Administration</b>	Managers	109	125	15%
	Administration	703	852	21%
	Other technical and administrative	130	201	54%
<b>Total, administration</b>		942	1178	25%
<b>Support for education and research</b>	Librarians	27	24	-12%
	Engineers/data stewards	376	450	20%
	Other technical positions for education and research	83	70	-16%
<b>Total, support positions</b>		486	544	12%
<b>Education and research</b>	Teaching and research positions	1197	1402	17%
	Education- and recruitment positions (includes research assistants, PhD candidates and postdocs)	921	977	6%
	Academic leadership	46	47	3%
	Other	61	77	25%
<b>Total, education and research</b>		2225	2503	12%
<b>Total</b>		<b>3653</b>	<b>4225</b>	<b>16%</b>

A detailed count of academic staff per 1.10.2023 is given in table 2. The “other” category in table 1 does not count as academic staff in this context (dentist, nurses, doctors in clinical education).

Table 2 Academic staff at UiB october 2023 (DBH)

Position code	Position	Type	EFRC code	FTE	Headcount	FTE 2014-2023
<b>1018-1020</b>	Research assistant	Assistant	R1	44	121	-12%
<b>1017, 1476</b>	Research fellow/PhD candidate	Combined	R1	676	698	8%
	<b>Total R1</b>			<b>720</b>	<b>819</b>	<b>5%</b>
<b>1009, 1010</b>	Assistant teaching professor/assistant professor (universitetslektor/ amanuensis)	Teaching	R2	101	255	24%
<b>1352</b>	Postdoctoral Fellow	Combined	R2	256	262	5%
<b>1108</b>	Researcher/Scientist (Researcher I)	Research	R2	39	48	47%
	<b>Total R2</b>			<b>396</b>	<b>583</b>	<b>12%</b>
<b>1198</b>	Associate teaching professor (Førstelektor)	Teaching	R3	8	18	-22%
<b>1011</b>	Associate Professor	Combined	R3	390	609	11%
<b>1109, 1110</b>	Senior Researcher (Researcher II)	Research	R3	204	235	55%

	<b>Total R3</b>			<b>602</b>	<b>833</b>	<b>23%</b>
<b>1013, 1404</b>	Professor	Combined	R4	639	833	11%
<b>1183</b>	Research Professor (Researcher III)	Research	R4	8	10	100%
<b>1532</b>	Teaching Professor (dosent)	Teaching	R4	2	2	0%
<b>214</b>	Rector	Administration	R4	1	1	0%
<b>1474</b>	Dean	Administration	R4	8	8	0%
<b>1475</b>	Head of Department	Administration	R4	38	38	0%
	<b>Total R4</b>			<b>696</b>	<b>892</b>	<b>14%</b>
	<b>Total</b>			<b>2414</b>	<b>3138</b>	<b>12%</b>

Over a 10-year period, academic FTE has increased by 12%, taking into account the acquisition of Bergen Academy of Art and Design in 2017.<sup>2</sup>

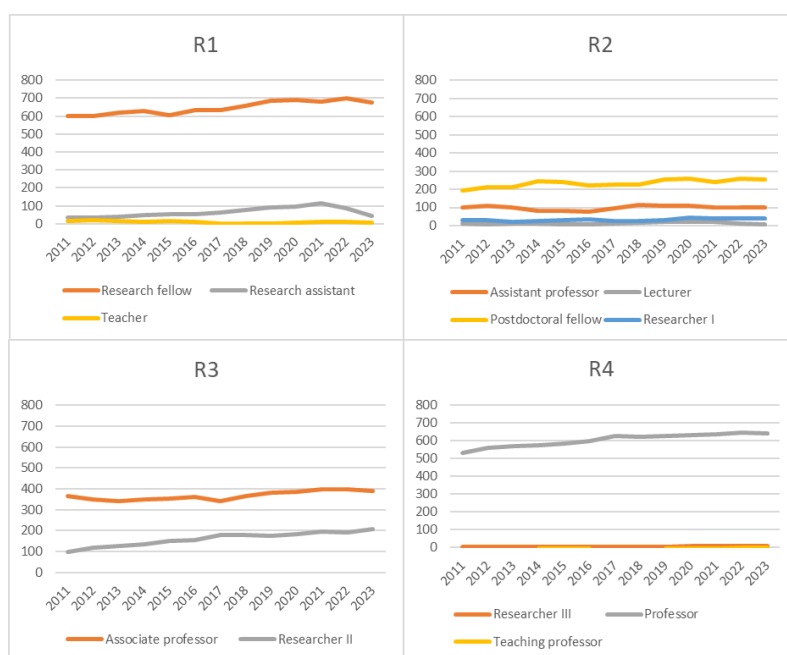


Figure 1 FTE in levels of academic positions 2014-2023 (DBH)

“High-quality positions” in academia might be defined as positions that fulfill employees’ career goals at various stages, i.e., full time, permanent positions that qualify for further advancement by covering both teaching and research obligations. We here assume that a typical career goal in academia is full time, full professor positions. At an individual level, employees may of course be interested only in research work, or in focusing solely on teaching.

Positions that have teaching obligations only are a very low proportion of the academic staff. Assistant teaching professors will normally have teaching duties at 75-90% of the workload, and research and development duties at 10-25%. Large discrepancies between headcount and full-time equivalents (FTE) indicate a relatively high number of professors at all levels employed in reduced positions, having their main position at an external institution (hospital, university, research institute, culture or private sector). About 25% of all academic staff have positions ranging from 10-25% of full time.

<sup>2</sup> See discussion above concerning the effect of regrouping assistant positions into the administrative group.

Table 2 shows that researcher positions (Researcher I-III) have had a significant growth in the period, at a total of 55% increase in FTE for all levels combined. Assistant professors, with mainly teaching duties, have also had a considerable growth, at 24%.

Reducing the number of temporary positions has been a priority over time, both for UiB and the Norwegian government. Many positions are temporary by nature, e.g. recruitment positions such as research fellows, postdoctoral fellows, and research assistants, and a limited number of such positions are an intentional part of UiB's academic landscape.

Overall, the proportion of FTE in temporary academic positions has actually decreased over time, from 58% in 2014 to 53% in 2023. Again, the most significant change has been in researcher positions, going from 92% temporary positions in 2014, to 33% in 2023. For the other large group, assistant teaching professors, the change has been less significant. 58% of FTE of assistant teaching professor positions were temporary in 2014, and 51% in 2023.

The growth in researcher and assistant teaching professor positions may to a large degree be caused by an increase in externally funded research. In an international perspective, external funding is a quite small part of universities' total income in Norway (approx. 75% comes from government financing), but over ten years, FTE funded by government allocations has increased by 8%, whereas externally funded FTE has increased by 24%. While funding from the Research Council of Norway (RCN) has had a moderate growth (13%), other sources (EU, private sector etc.) has seen a 38% growth.

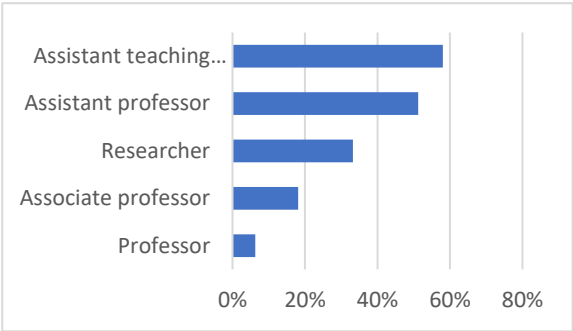


Figure 3 Percentage FTE in temporary positions, non-recruitment positions, 2023 (DBH)

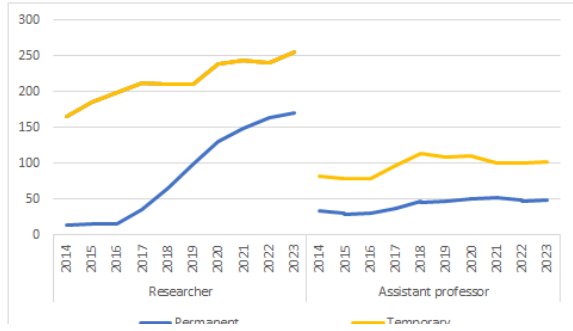
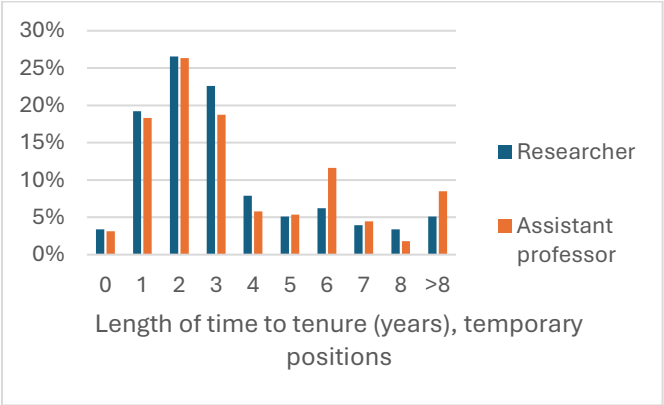


Figure 4 Researcher and assistant professor FTE 2014-2023 (cumulative)



**Brief description of the “career pyramid” in terms of the evolution of the various types of researchers and teachers (R1, R2, R3, R4), with specific cases at department level.**

As measured by EFRC levels, first stage researchers (R1) make up the largest category in 2023, totaling 30% of all academic FTE.



Figure 5 Academic staff (FTE) by level and type of position, UiB 2023 (DBH)

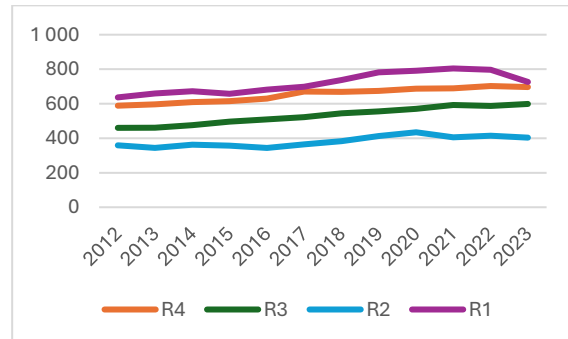
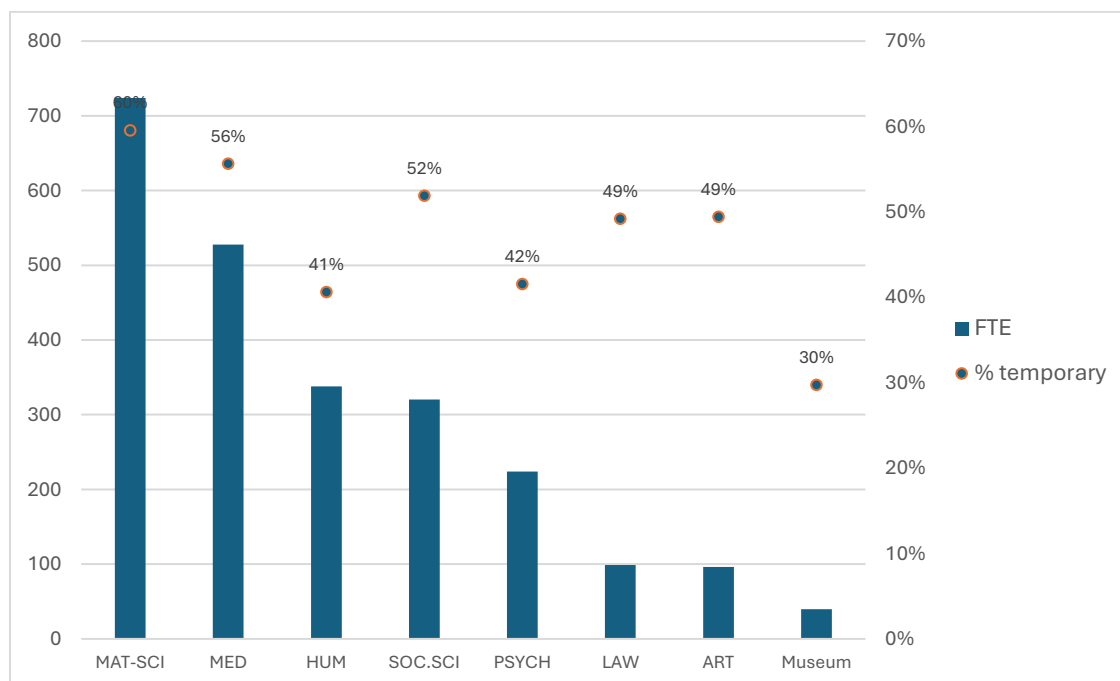


Figure 6 Academic staff (FTE) 2011-2023 (DBH)

However, an almost equal number of staff is in the most senior group, where almost all positions are full professorships or professorships in part time (20%), permanent positions.

UiB is organized into seven faculties and the University Museum. Over half of UiB’s academic positions are in the two largest faculties – the Faculty of Natural Science and Technology and the Faculty of Medicine, which also have the largest shares of staff in temporary positions since they have the largest number of externally funded projects.





## Distributions of academic staff according to researcher category in the faculties:



## ***Brief description of specific practices and of specific initiatives for the recruitment and/or career development of researchers/ teachers with emphasis on young researchers***

### **Research careers at the University of Bergen – overview of activities and programmes**

UiB is committed to ensuring good framework conditions and career development opportunities for all our academic staff at all careers levels, and has for several years paid special attention to the needs of early career researchers. A range of activities and programmes have been established to provide support to researchers at different career stages and for different career paths, of which some are more narrow and target talents, while others are open for larger groups or for all. All courses and programmes are evaluated on a regular basis, and, if needed, adjusted to take account of feedback from the participants.

A) UiB has a long-standing collaboration with the Trond Mohn Research Foundation (TMF), a private foundation funding research at Norwegian research institutions, primarily at the University of Bergen and the Haukeland University Hospital. Since 2005 UiB and TMF have collaborated on and co-funded the [TMF Starting Grant programme](#), which is a recruitment programme aimed at recruiting and retaining excellent early career researchers at UiB. Further details about the programme, the connected TMF-UiB Career Program and results will be presented in the section on specific examples below.

B) In 2017 the *Momentum programme*, a centrally administered and funded career development programme designed to support the career development of early career researchers at UiB, was established, starting up activities for the first cohort in 2018. Further details on and results of this programme will also be presented in the section on examples below.

C) In 2019 UiB attained the *HR Excellence in Research award (HREiR)*, and we are continuously working to follow up the Guidelines of the Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) to be able to receive renewal of the award every third year (next in 2025). The results include promotion courses to scientific top positions for women, modernisation of appraisal interviews in connection with career development and arenas for development of the supervisor role. UiB is currently working on establishing a new Action plan for HR in Research for 2025-2028.

In 2020, the board of UiB established a policy for younger researchers,<sup>3</sup> in which the importance of career guidance and support for career development relevant to career level is emphasized. Some key points in the policy are that all postdocs at UiB should have career development plans, that all researchers should receive guidance about career development opportunities, and that associate professors should be given guidance about the possibilities of merit-based promotion to full professor.<sup>4</sup> The policy underlines that department leaders bear a responsibility for supporting researchers' career development and for facilitating their researchers' attaining relevant experience in education, supervision or other activities that allows them to increase their competence and qualify for career advances or promotion. New national regulations in 2024 now requires that both postdocs and PhD candidates have career development plans.

D) As part of the follow-up of the career policy for younger researchers, and anchored in the HRS4R, *UiB Ferd Career Centre* opened at UiB in February 2022. UiB Ferd aims to give career advice and support career development for PhDs, postdocs, researchers and assistant professors at UiB, for careers both within and outside of academia. The centre offers courses in academic and transferable skills (50 courses each year), e-courses on CV-building and individual career guidance. The centre also publishes a monthly newsletter and sets up externships – job shadowing secondments in industry – for postdocs that are part of MSCA COFUND projects at UiB.

E) In 2021 UiB launched the long-term development project *UiB FRAM* aimed at securing good framework conditions for high quality research for researchers at UiB. The project has gathered recommendations from the researchers themselves through surveys, in-depth interviews and dialogue meetings. In the follow-up phase, measures to improve the working conditions for researchers are tailor-made for specific departments and piloted in collaboration with the department heads. A key recommendation from researchers has been to facilitate more uninterrupted time for research. Even if the project is not specifically aimed at early career researchers, its implementation will be of benefit to this group since they are often among those most pressed for time between family commitments, teaching responsibilities, and work on publications and project applications.

F) In 2024 UiB has established a new *programme for research leadership*, aimed at researchers leading research groups or research projects in any field at UiB. The programme has 24 places each year, and provides training and advice to promote strategic research leadership competence, giving increased knowledge of how to build well-functioning research teams and establish cross-disciplinary networks. The programme directly supports career development for more established researchers,

---

<sup>3</sup> Younger researchers were in this context defined as postdocs, researchers, and associate professors.

<sup>4</sup> Associate professors at Norwegian universities have since 1993 had the possibility of applying for merit-based promotion to full professor.

but will also benefit early career researchers participating in research groups by increasing the awareness of the importance of career support for younger researchers in research groups or teams.

G) UiB acknowledges the importance of solid and competent research support and management for research careers. During the last years we have seen increasing numbers of applications for external funding and increasing numbers of externally funded projects, and thus an increased demand for support both in pre-award and post-award phases. In response, the external financing team at the central administration has developed a portfolio of courses based on a “train the trainer”-model, *UiB Opp*, to enhance the sharing of knowledge and experience across the organization. Courses are designed to respond to the needs of research advisers and researchers, and cover topics such as research application support for national and European programmes, building a competitive academic CV, legal support for externally funded projects, HR, innovation in research projects, communication and dissemination, open science, positioning, risk management, and use of AI. The use of in-house expertise and the flexible structure of the course series makes it a highly efficient way of disseminating knowledge and experience and providing high quality support to researchers both at central and faculty level.

At UiB positions as research and innovation advisers and managers moreover represent an alternative career path for researchers. Research and innovation support and management are highly professionalized and experience from research is a relevant and valued competence for many positions in the administration. UiB focuses on ensuring that positions as research and innovation advisers and managers are attractive, with salaries comparable to those of permanent researcher positions, and a large part of the research and innovation advisers and managers at the UiB have a background in research.

### **Academic spin-offs**

Norwegian law allows universities to invest in private enterprises that are relevant to their mission. Therefore, UiB has worked to establish several research and innovation companies to facilitate externally funded research, development and industrial growth, improving the job market for researchers outside of the university. Three examples are:

**NORCE Norwegian Research Centre AS (NORCE):** UiB established the predecessor of NORCE, Unifob AS, in 2003 to enhance externally funded research and collaboration with industry. In 2017, NORCE was formed as a non-profit company through a merger with research institutes nationally, and by 2023, the institute employed over 700 people, including in research positions representing more than 450 FTE. Today, NORCE is the second largest research institute in Norway, and focuses on critical areas such as energy, health, climate, environment, society, and technology, working closely with UiB to promote innovation and development. This collaboration helps create attractive and stable jobs for researchers while delivering research-based solutions to complex societal challenges.

**SIMULA UIB AS** is a small, but strategically important collaborative research company owned by the research institute Simula Research Laboratory and UiB. The purpose of the company is to perform advanced research in cryptography, cyber security, machine learning and post-quantum computing. The company is financed through a combination of public funding, research grants, and private investments. As of 2023, SIMULA UIB AS employs around 30 people. The company focuses on key areas such as software engineering, communication systems, and computational science. By leveraging the strengths of both Simula and UiB, SIMULA UIB AS aims to drive innovation and excellence in research, contributing to advancements in technology and providing valuable insights into complex scientific challenges.

**VIS AS** (Vestlandets Innovasjonsselskap) is a leading innovation company in Western Norway, dedicated to promoting innovation and entrepreneurship in the region with 38 employees. Most Norwegian universities, including UiB, organize technology and knowledge transfer through external companies like VIS AS rather than handling such functions internally. This approach allows universities to leverage the specialized expertise and resources that external innovation companies can offer, thereby increasing the commercialization of research results and strengthening collaboration between academia and industry. In addition to typical TTO activities, VIS AS also supports university spin-offs and offers incubator and accelerator facilities and programmes.

## **Examples of successful recruitment and career development programmes at UiB:**

### **The Trond Mohn Research Foundation Starting Grant**

[The Trond Mohn Research Foundation \(TMF\) Starting Grants](#) and the connected [TMF-UiB Career Program](#) are examples of successful long-term collaboration between a private foundation and UiB, securing external funding to the university and supporting the recruitment of promising early career researchers to UiB through co-funded instruments.

The Trond Mohn Research Foundation (TMF) was established in 2004 by means of a donation by the Norwegian billionaire businessman and philanthropist Trond Mohn. The general objective of the foundation is to support research and initiatives that promote research at the University of Bergen and in Helse Bergen Health Trust. The foundation can also support research and initiatives that promote research at other research institutions in Norway, preferably in cooperation with institutions based in Bergen. TMF is the largest foundation in Norway that has support of research as its main purpose. In December 2023 the foundation's capital was €253 mill.; the foundation has since its establishment donated €156 mill. to research, and annually allocates between €8 mill. and €17 mill. to research in co-funded programmes where the host institution contributes an amount matching the foundation's contribution.

TMF has from the beginning aimed to promote recruitment of outstanding young researchers to UiB, and to this end a 4-year recruitment programme, TMF Starting Grants, was established in collaboration with UiB in 2005. The programme has a call for nominations each year, and normally 3-4 grants are awarded. The aim of the programme is twofold:

- It gives excellent young researchers the chance to develop into successful research leaders by providing long-term funding.
- It aids UiB in attracting and retaining excellent young scholars in research areas in line with UiB's strategic priorities and where the university foresees recruitment needs within the next four years.

The University of Bergen is required to announce a permanent faculty position within the grantees' field of research before the end of the 4-year project period.<sup>5</sup>

The grantees are provided funding for a research project for up to 4 years; up to 10 MNOK (approx. €850.000) from TMF and the same from UiB (i.e., the funding is comparable to that of ERC Starting Grants).

---

<sup>5</sup> The appointment model following upon the TMF Starting Grant Scheme has varied: the first generation of TMF StG grantees were evaluated at the end of the grant period and subsequently appointed as professors. On the present model, the relevant faculty at UiB announces a position in the field of the grantee. UiB is presently considering a new, tenure track-model.

All faculties at UiB have the opportunity to nominate candidates for the programme, and candidates can be researchers already at UiB in temporary positions or from other institutions. TMF encourages UiB to nominate candidates with an international background and to nominate a proportionate number of female relative to male research talents. Candidates need to be younger than 40 years by the application deadline. TMF evaluates the applications through a peer review process where scientific excellence is the main criterium. The candidates are usually at postdoc level.

Since 2005, 51 researchers have been awarded the TMF Starting Grant. The results in terms of career advancement are as follows (status by September 2024):

- 37 grantees have finished their projects
- 29 of these (78%) have permanent positions at UiB, of which
- 22 (59%) are full professors at UiB
- 7 (19%) are associate professors at UiB
- 1 is director of research at Helse Bergen
- 7 hold permanent academic positions in other institutions (UK, USA, Belgium, South-Africa, Australia, Norway)

Of all grantees, 15 have participated in 24 EU projects, either as PI, partner or mentor for MSCA PF. Of these 4 have been awarded ERC Starting Grants, 5 have been awarded ERC Consolidator Grants, and 1 has been awarded a FET Open grant and a subsequent EIC Transition grant to her FET Open-derived spin-off company.

#### *The TMF-UiB Career Program*

In 2019 the TMF-UiB Career Program was established to provide career support designed especially for the TMF Starting Grant holders. This programme is also a cofounded collaboration between TMF and UiB. The aims of the programme are to support the TMF Grant holders in their career development and in their development as research group leaders, to promote cross-disciplinary networks between researchers at UiB and to help getting more ERC grants to UiB.

The TMF-UiB Career Program consists of a common part and an individual part. The common part takes the form of an annual seminar centred on a relevant theme, an annual alumni meeting and 1-3 events on various themes such as leadership, innovation or the external funding landscape. The individual part consists of a mentor scheme: each grantee is matched with two mentors (one of them is their closest research leader and one of them an experienced colleague from the same faculty as the grantee), and the mentors help the mentee develop a Career Development Plan. An evaluation of the career programme conducted in 2023 shows that the participants regard the programme as valuable, both the individual and the common part. Seminars on research leadership, supervision, and building research teams were particularly welcome, and the participants also highlighted the benefit of becoming part of a network of researchers in similar career situations and having the opportunity to have informal discussions, sharing experiences and discussing challenges with fellow researchers working on the same type of project.

The outcome with regard to ERC applications is very positive:

Since the start of the TMF-UiB Career Program in 2019, 12 TMF StG candidates and -alumni have applied for ERC Grants. By September 2024, 4 have been awarded grants: 1 ERC Starting Grant (2022) and 3 ERC Consolidator Grants (2020 and 2022). This gives a success rate of 25%, much higher than

the average of 14%, and even if no causal connection can be established, it seems clear that the TMF Starting Grant, including the TMF-UiB Career Program, will give the foundation for excellent career development, for example in the form of winning an ERC Grant.

### **Momentum Career Development Programme for early career researchers**

Momentum is UiB's flagship development programme for early career researchers who wish to pursue an academic career at a research university. The programme has an annual call, normally for 15 places. The places are distributed among all UiB's faculties, and each faculty is responsible for choosing its Momentum delegates. Candidates must be employed at UiB, normally in a minimum 80% FTE position. They should have obtained their PhD-degree less than six years before the start of the programme and should have plans to apply for external funding. Candidates who are employed on temporary fixed-termed contracts must have at least one year left of their contract at the start of the programme.

The programme has four main goals:

1. Career planning and development toward research independence/leadership.
2. Competitive applications to both national and international funding sources.
3. Develop professional networks.
4. Interdisciplinary connections and networks within UiB.

The programme includes five seminars structured around the key categories career development and external funding, and cover the following topics: excellence, impact, research leadership and implementation, internationalisation, and grant writing. In addition to the seminar series, Momentum delegates receive a stipend of approx. € 8600 to spend on mentoring, travel, networking, research stays, conferences and other activities directly related to their career development.

The results of the programme regarding career development are very positive (status September 2024):

*Table 3: Position held by Momentum delegates (90 in all) when they started the programme.*

<b>Cohort</b>	<b>Postdoctoral positions</b>	<b>Researcher positions</b>	<b>Associate professor</b>
<b>M 1 (2018/19)*</b>	31%	0%	38%
<b>M 2 (2019/20)</b>	31%	38%	31%
<b>M 3 (2020/21)*</b>	38%	19%	38%
<b>M 4 (2021/22)</b>	21%	21%	57%
<b>M 5 (2023)</b>	33%	0%	67%
<b>M 6 (204/15)</b>	41%	24%	35%

\*We lack complete information on employment at the start of the programme for these cohorts, therefore the numbers do not add up to 100%. Percentages are per cohort (each cohort counts 15 delegates except for M 6, which counts 17 delegates.)

Table 4: Employment status in September 2024 of all 90 delegates; none of the delegates are without employment or in non-relevant positions, and a high percentage – 84% in all – are still at UiB.

Cohort	Temporary position, academia	Permanent position, academia	Relevant permanent position outside academia
<b>M 1 (2018/19)</b>	0%	93%	7%
<b>M 2 (2019/20)</b>	0%	100%	0%
<b>M 3 (2020/21)</b>	0%	75%	25%
<b>M 4 (2021/22)</b>	0%	100%	0%
<b>M 5 (2023)</b>	33%	67%	0%
<b>M 6 (204/25)</b>	41%	59%	0%

The programme has also succeeded with regard to the aim of preparing the delegates for applying for and attracting external funding:

- 52% of the delegates who have completed the programme (Cohorts 1-5) have applied for research grants from the Research Council of Norway, against the UiB average of 20%.
- The Momentum delegates have a higher success rate (14%) than the UiB average (7,5%) for applications for external funding.
- 8 Momentum delegates (11% of the delegates who have completed the programme) have been awarded the TMF Starting Grant and moved on to the TMF-UiB Career Program.
- 1 delegate has been awarded the ERC Starting Grant.

Momentum underwent an evaluation after three cycles to measure its success against the core objectives. The findings were overall very positive, with over 90% of the respondents reporting that the programme had helped them to think more strategically about their careers, and close to 90% reporting that Momentum had helped them to identify and take steps to develop specific areas further after completing the programme. 2/3 of the respondents reported that they had used the tools and training provided during the programme to write stronger applications. The stipend was reported to be especially valuable in supporting their career development, by nearly all respondents (96%).