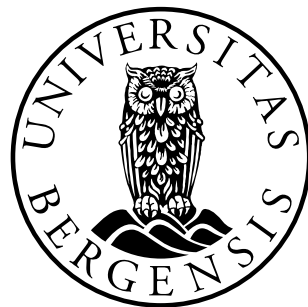


# ***MØTEDOKUMENTER***

## ***Forskningsutvalget***

***23.10.2019***

***UNIVERSITETET I BERGEN***



**Forsknings- og innovasjonsavdelingen  
Oktober 2019**



## Universitetets forskningsutvalg

Onsdag 23 oktober

Kl. 12:30 – 14:30

Kollegierommet

Muséplassen 1

### Saksliste

- I. Godkjenning av innkalling og saksliste
- II. Referat fra møte 17. september. juni 2019
- III. Saker

<b>FU 30/19</b>	<b>Digitalt liv</b> Innledning v/ professor Roger Strand Vedlegg
<b>FU 31/19</b>	<b>Universitetet i Bergen i et nordisk perspektiv – forskning. Foreløpig analyse</b> Saksforelegg
<b>FU 32/19</b>	<b>Oppstart av arbeidet med handlingsplan for kvalitet i forskning</b> Orientering
<b>FU 33/19</b>	<b>Trond Mohn Starting Grant program – gjennomgang våren 2019</b> Saksforelegg, Vedlegg
<b>Eventuelt</b>	<b>UiB Doc</b> Vedlegg

### HØST 2019

20. november Seminar Solstrand

11. desember 12:30 – 14:30

## Universitetets forskningsutvalg

Møte 17 september 2019

12:30 – 14:30

Kollegierommet,

Muséplassen 1

### Referat - utkast

Medlemmer tilstede: Margareth Hagen, Anne Beate Maurseth, Anne Marit Blokhus, Jørn Jacobsen, Marit Bakke, Ragnhild Louise Muriaas, Gro Mjeldheim Sandal, Anne Helen Mydland, Aino Hosia, Eirik Strømmland.

Forfall: Anders Trohjell

Fra administrasjonen: Benedicte Løseth, Birgit Falch, Bjørn Einar Aas, Vibeke Irgan, Are Straume, Bjug Bøyum, Kristin Hansen, Ingar Myking.

#### Godkjenning av innkalling og sakliste

Innkalling og sakliste ble godkjent. Fire nye saker ble meldt til eventuelt.

- Innspill til utforming av Horizon Europe
- Fellesløftet
- Karrierepolicy
- Open Access ved UB

#### I. Referat fra møte 21. august

Referatet ble godkjent

#### II. Saker

<b>FU 26/19</b>	<p><b>Forberedelse til utarbeidelse av handlingsplan for kvalitet i forskning. Refleksjon og diskusjon.</b></p> <p>Prorektor Margerate Hagen innledet til diskusjon. Gjeldende handlingsplan gjelder ekstern EU finansiering. Den nye planen må ha en bredere tilnærming. Kvalitet diskuteres på mange hold- Kunnskapsdepartementet har bedt UiB og UiO som de eneste norske universitetene om å sammenligne seg med utvalget skandinaviske universiteter. Dette er en krevende øvelse, med store nasjonale forskjeller mellom bla. finansiering av forskning og høyere utdanning i de skandinaviske landene. Kvalitet vil være temaet for et seminar for Universitetsstyret 30. oktober</p> <p>Seniorrådgiver Bjug O. Bøyum viste en presentasjon med en del nøkkeltall for institusjoner i de skandinaviske land. Presentasjonen er tilgjengelige her.</p> <p>Professor Ivar Bleiklie var invitert til å snakke om kvalitet i forskning, med utgangspunkt i egen forskning av europeiske universitetsreformer. Kvalitetsinstitusjoner har høy kvalitet i alle ledd. Han pekte videre på at de beste universitetene er institusjoner som vitenskapelig og alle nivå i organisasjon er involvert i endrings og utviklingsprosesser. Involvering er viktig. Vi har høy bevissthet om indikatorenes begrensninger, hvilket bidrar til levende beslutningsprosesser. Dette er viktig i en tid hvor måling av kvalitet blir en-dimensjonal. Bleiklie understreket at UiB konkurrere på et europeisk arbeidsmarked. Forskning kan bli styrket gjennom rekruttering av utenlandske forskere, men det er annerledes med hensyn til undervisning og</p>
-----------------	---

	<p>Samfunnsoppdraget. Det er tydelig en tendens til at universiteter samarbeider tetter med «stakeholders», og at det legges til rette for en tett dialog mellom institusjoner og samfunnet.</p> <p>Prodekan Gro Mjeldheim Sandal ga en kommentar. Hun la vekt på grunnforskningens betydning for universitetet. Hun stilte spørsmålet om grunnforskning har forsvunnet i strategiteknikken. Vår tids utfordringer krever svar og satsingen er nødvendige, som i klima, men nysgjerrighetsdrevet forskning hører også med. Alle fag krever grunnforskning. Enkeltforskere må få anledning til å arbeide langsiktig med sære eller kompliserte ideer og tematikker, og det er viktig å legge til rette gode rammevilkår for å anerkjenne at grunnforskning har egenverdi. BOA er viktig for oss, men samtidig er det viktig å bygge identitet. Vi må spørre forskerne hva de er interessert i og hvilke drømmer de har for sitt fag.</p> <p>I diskusjonen ble bl.a. følgende fremhevet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grunnforskning er en utfordring for alle miljøer og fag</li> <li>• Perspektivet på rekruttering må utvides til å kunne omfatte familier. Forskere trenger barnehageplass og skoler til sine barn, og jobb til ektefelle/partner</li> <li>• I Norge kan det fortsatt være mulig å kombinere jobb og et liv utenfor</li> <li>• Det må skapes en stolthet over å tilhøre UiB</li> <li>• Rekruttering av utlendinger er viktig, men de unge norske må også få en sjanse</li> <li>• Vi må arbeid på nye måter med post-doc</li> <li>• UiB er et universitet med en god organisasjon og høy grad av involvering</li> <li>• UiB kan ha enkle strukturer som er robuste nok til å ivareta enkeltforskere</li> <li>• UiB skal være så god at det blir plass til nysgjerrighetsdrevet forskning</li> <li>• Det er like viktig å diskutere bunnivået som toppnivået</li> <li>• SFF er avgjørende og viktig, men oppmerksomhet må også rettes mot mindre prosjekter</li> <li>• Kvalitet kan ikke bare handle om konsortier og pengeinnhenting</li> <li>• Tematiske program i Forskningsrådet har midler også til grunnforskningstemaer</li> </ul>
<p><b>FU27 /19</b></p>	<p><b>Handlingsplan for kvalitet i forskning</b></p> <p><a href="#">Saksforelegg</a> var utsendt med saklisten.</p> <p>Prodekan, professor Anne Marit Blokhus ble foreslått som medlem av arbeidsgruppen.</p> <p>Forskningsutvalget gjorde følgende vedtak:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Utvalget slutter seg følgende mandat for arbeidet med handlingsplan for forskning av høy kvalitet: <ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeidsgruppen skal utarbeide et forslag til handlingsplan for forskning, som skal: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktorer som kan bidra til kvalitet, og hvordan kvalitet skal måles og ta utgangspunkt i universitetets strategi og samfunnsoppdrag.</li> <li>• Peke på innsatsområder og konkrete virkemidler som setter UiB i stand til å øke kvalitet og omfang av forskningsvirksomheten, i samarbeid med lokale, nasjonale og internasjonale partnere.</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>2. Forskningsutvalget skal være styringsgruppe for prosjektet.</li> </ol>

FU 28 /19	<p><b>Etikk. Orientering om redelighetsutvalgets arbeid</b></p> <p><a href="#">Saksforelegg</a> var utsendt med sakslisten.</p> <p>Prorektor Margareth Hagen orienterte.</p> <p>Det ble uttrykt et ønske om mer opplæring i saksgangen i etikksaker. Videre ble det uttrykt et ønske om raskere saksbehandling og tydelig kommunikasjon når saker ble avsluttet.</p>
FU 29/19	<p><b>SPIRE og Posisjoneringsmidler (POS) – forslag til nye kriterier og søknadsfrister for 2020</b></p> <p><a href="#">Saksforelegg</a> samt utkast til <a href="#">retningslinjer for POS</a> og <a href="#">SPIRE</a> var utsendt med sakslisten. Rådgiver Kristin Hansen orienterte.</p> <p>Utvalget ga uttrykk for at det enkelte fakultet får anledning til å åpne for at forskere (kode 1108, 1109, 1110) kan søke om SPIRE midler i 2020, og at fakultetene setter egne maksbeløp det kan søkes om i kategori 1. Det ble videre pekt på at saken blir drøftet i tilknytning til arbeidet med å utvikle tiltak og støttesystem for forskning av høy kvalitet.</p> <p>Utvalget sluttet seg til fremlagte forslag til søknadsfrister og tildelingskriterier for POS og SPIRE for 2020 med endringer som framkom i møtet.</p>
FU 30/19	<p><b>ERC- status</b></p> <p><a href="#">Saksforelegg</a> var utsendt med sakslisten. Seniorrådgiver Bjug Bøyum orienterte. Det fremlagte notatet ga en enkel oversikt over søknader og gjennomslag for ERC-stipend på de norske universitetene, og viser også noe av virkemiddelapparatet som tas i bruk ved UiB.. Det er imidlertid behov for å gjøre en grundigere analyse av søknadstall og tilslag, og utvalget vil behandle dette i en senere og mer utfyllende sak, knyttet til det forestående arbeidet med Handlingsplan for kvalitet i forskning.</p>
Eventuelt	<p>Det ble orientert om følgende punkt under eventuelt:</p> <p><b><a href="#">PES 2020</a> – Utforming av Horizon Europe</b></p> <p>Seniorrådgiver Are Straume orienterte om PES 2020 utlyst av Forskningsrådet. Støtte til medvirkning i utforming av Horisont Europa. Utlysningen ønsker vi å stimulere til slagkraftig samarbeid på norsk side og til økt deltagelse fra norske aktører i arbeidet med å ivareta norske interesser i utformingen av EUs nye rammeprogram for forskning og innovasjon, Horisont Europa (2021–2027).</p> <p>Straume informerte om Europakommisjonens prosess for å etablere en strategisk plan for de første fire årene av programmets levetid utvikling, gjennom såkalte «co-design» mellom Europakommisjonen og aktørene. Prodekanene var bedt om å komme med innspill. Flere av utvalgets medlemmer gjorde oppmerksom på at tidsfristen var for kort, og at slike henvendelser bør knyttes til regulær kommunikasjon med fakultetene.</p> <p><b>Fellesløftet</b></p> <p>UiB har svart på henvendelse fra Forskningsrådet om Fellesløftet V. UiB stiller seg bak forlaget om å knytte Fellesløftet en satsing på forskningsprosjekter som innebærer samarbeid mellom fag er et interessant grep som vi stiller oss bak. UiB ber derimot om at det tydeliggjøres at Fellesløftet IV ikke begrenses tematisk eller til spesifikke satsinger, men at det skal støtte nyskapende og grensesprengende samarbeid mellom fag for å utvikle grunnleggende sterk forskning og forskningspraksis, hvor forskningens spørsmål defineres av forskermiljøene selv.</p>

<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	<b>Dato: 17.10.19</b>
<b>FU-sak:30/19</b>		<b>Arkivsaknr.:</b>

---

## Digitalt liv

---

Professor Rogers Strand ved Senter for vitenskapsteori er invitert til Forskningsutvalget for innlede til diskusjon om å snakke om digitalt liv. Hans innledning vil ha tittelen «**Nye muligheter for tverrfaglighet**».

Strand er gruppeleder for samfunnsansvar ved Senter for digitalt Norge (DLN).

Senter for Digitalt Liv Norge er et nasjonalt senter for bioteknologisk utdanning, forskning og innovasjon. Senteret drives i samarbeid mellom UiO, UiB og NTNU med støtte fra Forskningsrådet. Aktiviteten er organisert i et ledelses- og nettverksprosjekt, inkludert en forskerskole, og forskningsprosjekter. Senteret skal tilrettelegge for transdisiplinært samarbeid på tvers av institusjoner, faggrenser, og mellom ulike prosjekter. Senteret er sammensatt av prosjekter hvor vertsorganisasjonene utgjør nav- eller node-partnerne i nettverket.

Les mer om Senter for digitalt liv [her](#).

<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	<b>Dato: 17.10.19</b>
<b>FU-sak:32/19</b>		<b>Arkivsaknr.:</b>

---

## **Oppstart av arbeidet med handlingsplan for kvalitet i forskning**

---

Med utgangspunkt i universitetets strategi, «Kunnskap som former samfunnet», (styresaker 5/19 og 44/19) ønsker universitetsledelsen å utarbeide en separat handlingsplan for forskning av høy kvalitet. Handlingsplanen vil blant annet erstatte gjeldende handlingsplan for EU-finansierte satsinger, som fases ut.

Formålet med handlingsplanen er å følge opp universitetets strategi på forskningsfeltet. Planen skal peke på konkrete innsatsområder og tiltak. Det strategiske hovedmålet for forskning er at UiB skal utvikle flere framragende forskningsmiljøer, og at alle fakulteter innen 2022 skal ha fagmiljøer i verdensklasse og flere fagmiljøer av høy internasjonal standard.

Saken ble drøftet i Forskningsutvalget 21. august (sak 25/19), og på møtet 17. september, (sak 27/19), der det ble gitt verdifulle innspill til arbeidet med planen.

En arbeidsgruppe skal drøfte og kartlegge forutsetninger for kvalitet og utarbeide et forslag til handlingsplan for forskning, som skal fremheve

- Faktorer og rammer som kan bidra til kvalitet
- Peke på innsatsområder og konkrete virkemidler som setter UiB i stand til å øke kvalitet og omfang av forskningsvirksomheten

Arbeidsgruppen får følgende sammensetning:

- Prorektor Margareth Hagen (leder)
- Prodekan Anne Marit Blokhus, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
- Prodekan Anne Marie Frøseth, Det juridiske fakultet
- Professor Marit Skivenes, Det samfunnsvitenskapelige fakultet
- Professor Thomas Arnesen, Det medisinske fakultet
- Professor Steinar Vagstad, Det samfunnsvitenskapelige fakultet
- Postdoktor Kjell Vikene, Det psykologiske fakultet

Forskningsutvalget er styringsgruppe for arbeidet.

Forsknings- og innovasjonsavdelingen (FIA) vil koordinere arbeidet. Seniorrådgiver Vibeke Kyrkjebø Irgan blir arbeidsgruppens sekretær.

Gruppen skal starte sitt arbeid november 2019, og forventes å ferdigstille dette høsten 2020. Forskningsutvalget skal være styringsgruppe for arbeidet, og vil tre sammen for første gang 20. november 2019. Arbeidsgruppen kan bestille analyser og nødvendig kunnskapsgrunnlag fra FIA og analysegruppen ved UiB. Informasjon og forankring skal stå sentralt i arbeidet, og arbeidsgruppen vil legge til rette for en bred involvering i utforming av handlingsplanen.

*Saken legges fram til informasjon i Forskningsutvalget*



<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	<b>Dato: 17.10.19</b>
<b>FU-sak:31/19</b>		<b>Arkivsaknr.:</b>

---

## **Universitetet i Bergen i et nordisk perspektiv – forskning. Foreløpig analyse**

---

### **Bakgrunn**

For å nå strategiske mål om å utvikle flere fremragende og verdensledende fagmiljø er det behov for mer kunnskap om universitetets forskningsvirksomhet, samt rammene for forskningen. I etatstyringsmøtet med Kunnskapsdepartementet ble UiB oppfordret til å sammenligne forskningsresultatene med nordiske universiteter.

I dette notatet skal vi se på kvalitet i forskning ved UiB i forhold til utvalgte nordiske universitet. Sammenligningene skal baseres på mye anvendte indikatorer på vitenskapelig kvalitet, men også ta opp strategiske prioriteringer særlig knyttet til rekruttering, karriereutvikling og organisering av forskningsvirksomheten. Vi har vi valgt ut et klassisk breddeuniversitet med høy internasjonal anerkjennelse fra hvert av de større nordiske landene for sammenlignende analyser. Disse er:

- Universitetet i Helsinki
- Lunds universitet
- Aarhus universitet

I internasjonale målinger ligger alle disse universitetene vanligvis blant de 10% beste av de som inngår i sammenligningsgrunnlagene, mens UiB ofte ligger blant de 15-20% beste. Forholdet mellom institusjonene virker å være relativt stabil over tid.

Framstillingen vil være på et overordnet nivå og basert på tilgjengelig statistikk, offentlige datakilder og dokumenter. Sammenligningene vil også være en del av kunnskapsbidraget til arbeidet med forskning av høy kvalitet ved Universitetet i Bergen.

### **De nordiske FoU-systemene**

Kunnskapsdepartementet (KD) pekte i etatstyringsmøte med UiB våren 2019 at UiB hadde gode resultater innen EU-finansierte satsinger på nasjonalt plan, men at ambisjonene burde legges på et høyere nivå, og at sammenligningsgrunnlaget burde være gode nordiske universitet.

Mens de øvrige nordiske landene har flere universiteter i verdensklasse og med godt internasjonalt omdømme, ligger norske institusjoner under de beste. Forskjellene skyldes til dels forhold ved det enkelte universitet, men det er også rimelig å tro at det også delvis henger sammen med systemfaktorer.

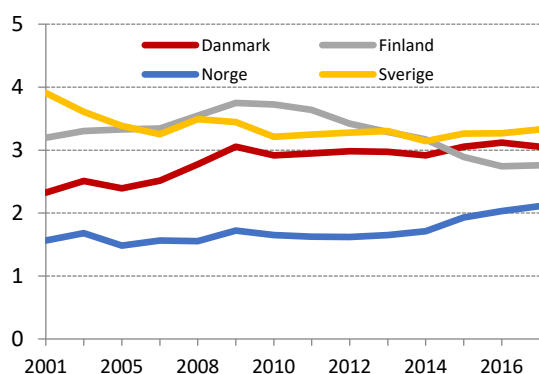
De nordiske landene har flere fellestrekk som gjør det nyttig å beskrive variasjon innenfor regionen. Landene deler en politisk og økonomisk kultur med små, åpne økonomier, sterke velferdsordninger, en aktiv stat og relativt sterk tillit til myndigheter. Universitetsutdanning er et offentlig tilbud og gratis i alle landene, og forskningen har stor (men varierende) grad av ulike former for offentlig finansiering. Landene er også i stor grad påvirket av de samme internasjonale strømmingene, som over en lengre periode har virket mot konvergens i rammer og styringsprinsipp; en sterk vekt på målstyring i offentlig sektor, Bologna-prosessen og EU-initierte studiereformer, EUs

rammeprogrammer for forskning med mer. Generelt har de viktigste universitetene vært preget av en dreining fra vekt på undervisningsoppdraget til en sterk prioritering av rollen som forskningsinstitusjoner.

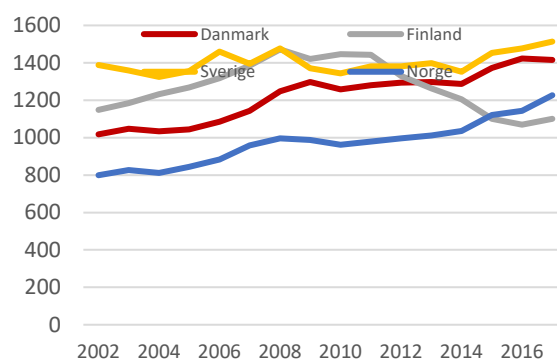
## Ressursbruk til FoU i nordiske land

Det er nærliggende å anta at resultater i forskning henger sammen med økonomiske rammer. Det er vesentlige forskjeller i ressursbruk på forskning i de nordiske landene. Figur 1# viser utgifter til forskning per capita<sup>1</sup> for Norge, Sverige, Finland og Danmark. Norge har tradisjonelt ligget lavest i ressursbruk på forskning, og Sverige høyest. Den mest synlige utviklingen de senere år er at Finland har hatt en betydelig nedgang, mens Norge har hatt den sterkeste veksten i forbruk per capita siden 2002. Den norske veksten er på 53%, mot 39% i Danmark og 9% i Sverige. Moderat vekst i Svenske FoU-utgifter på 2000-tallet kombinert med større økning i Danmark og Norge, gjør at forskjellene har minket.

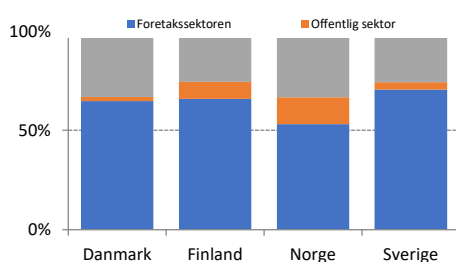
Norge fremdeles det landet som bruker minst andel av samfunnets ressurser på forskning: 2,1% av BNP i 2017, mot 2,8 i Finland, 3,1 i Danmark og 3,3 i Sverige. Norge har et mål om å bruke 3% av BNP på forskning og utvikling, men hvis endringstakten siden 2002 videreføres kan det gå 25 år før det inntreffer.



Figur 1 Utgifter til FoU, andel av BNP. Faste priser USD 2010



Figur 2 Utgifter til FoU totalt per capita, faste priser 2010 USD

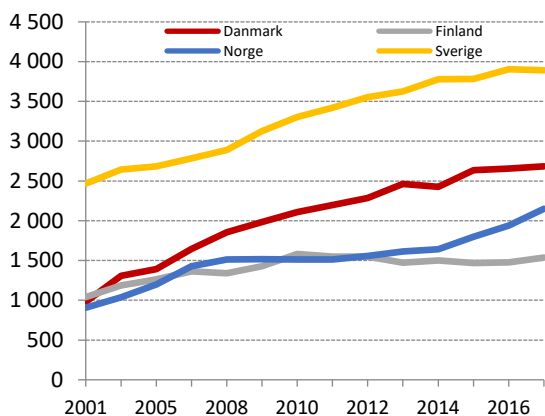


Figur 3 FoU-utgifter - andeler etter sektor 2017

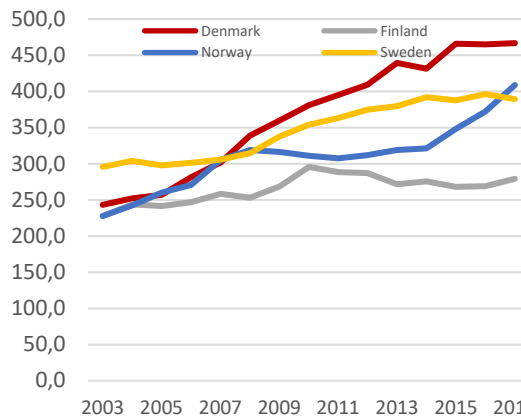
Hovedårsaken til forskjellene mellom de nordiske land er ikke offentlige bevilgninger til forskning, men FoU-investeringer i privat sektor. I de øvrige landene varierer privat sektors andel av FoU mellom 65 og 70%, mens den i Norge ligger på 53%. Offentlig sektor står for en betydelig større andel av FoU-utgiftene i Norge enn i de øvrige nordiske land.

I tillegg til å ha den høyeste ressursbruken totalt, bruker Sverige også mest på FoU i universitets- og høyskolesektoren. Men sett i forhold til befolkningsgrunnet er det Danmark som har de høyeste utgiftene per i dag.

<sup>1</sup> Data fra NIFU og Eurostat. NIFUs kilder: Danmarks Statistik, Statistiskentralen Finland, Rannis Island, SSB Norge, NIFU, SCB Sverige, OECD - MSTI 2018-2



Figur 4 FoU-utgifter til universitets- og høyskolesektoren i de nordiske land 2001–2017. Millioner PPP\$. Faste 2010-priser.

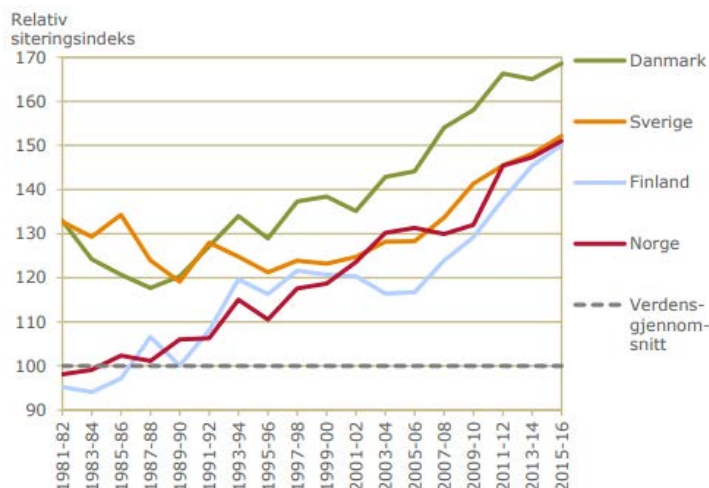


Figur 5 FoU-utgifter, universitets- og høyskolesektoren per capita. Faste beløp USD 2010. Kilder: Danmarks Statistik, Statistisk centralen Finland, Rannis Island, SSB Norge, NIFU, SCB Sverige, OECD - MSTI 2018-2, EUROSTAT

Oversikten over FoU-utgifter viser at ressursbruken i Norge lå omtrent på likt nivå med Finland og Danmark ved inngangen til 2000-tallet. Både Danmark og Sverige har hatt en realvekst i utgifter til UH-sektoren over nesten hele perioden fram til 2014, mens Norge hadde en lengre periode med flat utvikling fra 2007 til 2014. De senere årene har Norge hatt klart sterkest vekst, og ligger nå over Sverige i forbruk på UH-sektoren per innbygger.

### Resultater på nasjonalt nivå – vitenskapelig publisering

Danmark har også hatt den sterkeste utviklingen i Norden innen gjennomslag for vitenskapelige publikasjoner i form av sitering, en trend som har vart siden 1980-tallet i følge analyser utført av NIFU (NIFU: indikatorrapporten 2018). Men også Norge har hatt en sterk økning både i volum av artikkelproduksjon og i sitering, særlig de siste ti årene. Data fra Web of Science tyder på at nivået på sitering nå er på linje med Sverige og Finland, mens det er et stykke igjen til Danmark og de andre beste landene i Europa, eksempelvis Sveits og Nederland.

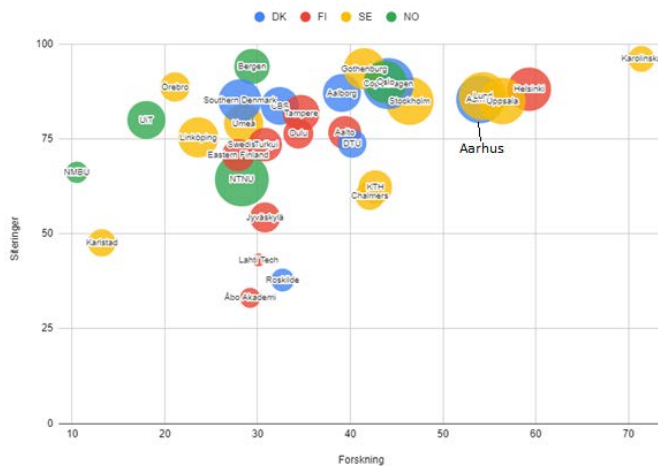


Figur 6 Relativ siteringsindeks for nordiske land. Kilde: Indikatorrapporten 2018 (NIFU/NFR)

## Det nordiske universitetslandskapet

På tross av mange likheter, skiller de nordiske landene seg noe med hensyn til organisering av høyere utdanning og forskning. Den norske universitets- og høyskoleloven gjør i praksis svært få skiller i samfunnsoppdraget mellom universitetene og høyskolene, alle dekkes av den samme loven og de samme incitamentene gjennom finansieringsordningen. Norge har i dag ti universitet og fem vitenskapelige høyskoler. Sverige har 17 universitet, derav to private. Danmark har åtte, derav inkludert tre som ville vært karakterisert som vitenskapelige høyskoler i Norge (DTU, CBS og IT-universitetet i København). Finland har ti breddeuniversitet.

Figur #7 viser de største nordiske universitetene målt etter sitering og med utgangspunkt i data fra Times Higher Education (THE). «Sitering» betyr i denne sammenheng gjennomsnittscore for sitering, justert for fag og ekstremverdier. «Forskning» er en sammensatt skala der omdømme<sup>2</sup> teller 60%, mens publikasjonsvolum per vitenskapelig ansatt og ekstern finansiering teller 20% hver. For begge dimensjonene settes den globalt beste institusjonen til 100%, og andres indeksverdi måles som prosent av scoren til den beste. Størrelsen på kulene indikerer institusjonsstørrelse, målt etter studenttall.



Figur 7 Sitering og forskningsindeks - Nordiske universitet. Kilde: Times Higher Education Datapoints 2018

Mange nordiske universitet gjør det bra på siteringsindeksen som benyttes i THE. UiB scorer nest høyest i Norden på denne indikatoren. Forskningsindeksen trekker imidlertid ned, både for UiB og de fleste andre norske universiteter. UiO er det eneste norske som ligger over gjennomsnittet for forskningsindeksen blant de nordiske universitet. Karolinska instituttet har en klar tettplass ut fra dimensjonene, noe som også speiles i de fleste internasjonale rangeringer der institusjonen er representert. Universitetene som skal benyttes til sammenligninger med UiB i dette notatet danner en klynge på nivået under Karolinska, og er (sammen med Uppsala) følgelig de klart beste breddeuniversitetene i Norden målt etter forsknings-kriteriene i THE.

Vi skal gå nærmere inn på disse og andre kriterier i det følgende.

### Forskning ved fire nordiske universitet – statistikk og oversyn

I det videre skal vi sammenligne forskningsvirksomheten vår med tre nordiske universitet – Helsinki, Lund og Aarhus. Innledningsvis skal vi beskrive hver enkelt institusjon kort (hovedsakelig med opplysninger fra Wikipedia).

<sup>2</sup> Survey der respondenter er bedt om å oppgi de 15 viktigste universitetene globalt innen eget forskningsfelt.

## Lund

Lunds universitet (opprinnelig navn Regia Academia Carolina, Kungliga Karolinska Akademien) er et av Nordens største og Sveriges nest eldste universitet, beliggende i Lund i Skåne. Universitetet rangeres jevnlig blant verdens 100 beste universiteter. Universitetet ble grunnlagt i 1666, men dets historie kan føres tilbake til det studium generale som ble etablert i Lund i 1438.

I 2018 hadde lærestedet ca 28 000 individer per semester og omkring 7 600 ansatte. Universitetet har campus i Lund, Helsingborg og Malmö, samt en trafikkflyhøgskole i Ljungbyhed. Lunds universitet har ca 270 utdanningsprogram på grunnutdannings- og masternivå og ca 1 300 frittstående kurs. Omsetningen er cirka 8,5 milliarder SEK, der to tredjedeler går til forskning og en tredjedel til utdanning. Lunds universitet samarbeider med 600 partneruniversitet i nær 70 land.

- [Ekonomihögskolan](#)
- Humanistiska och teologiska fakulteterna
- Juridiska fakulteten
- Konstnärliga fakulteten
- [Lunds tekniska högskola](#)
- Medicinska fakulteten
- Naturvetenskapliga fakulteten
- Samhällsvetenskapliga fakulteten

## Universitetet i Helsinki

Helsingfors universitet er med sine 38 000 studenter Finlands største universitet.

Universitetets historie går helt tilbake til 1640, da det ble grunnlagt i Åbo med navnet Kungliga Akademien i Åbo.

Helsingfors universitet har høye plasseringer på internasjonale rangeringer. For 2020 er Universitetet rangert som det 96 beste i verden av Times Higher Education.

Universitetet er tospråklig, selv om de fleste av kursene går på finsk.

Helsingfors universitet består av elleve fakulteter:

- Teologi
- Jus
- Medisin
- Humaniora
- matematikk-naturvitenskap
- pedagogikk
- statsvitenskap
- agrikultur-forstvitenskap
- veterinærmedisin
- bio- og miljøvitenskap
- farmasi

I tillegg organiserer universitetet en frittstående enhet, Svenska social- och kommunalhögskolan. Universitetets bibliotek er Finlands nasjonalbibliotek.

I motsetning til de øvrige universitetene har Helsinki opplevd betydelige reduksjoner i statlig finansiering over de siste årene, ca 3% for budsjettåret 2019.

## Aarhus universitet

Aarhus Universitet er Danmarks nest største universitet, med 38 000 studenter, 8000 ansatte-årsverk og omsetning på 6,6 mrd DKK.

Det ble opprettet i 1928 som et privat initiativ med navnet «Universitetsundervisningen i Jylland». Universitetet var privat frem til 1970, da staten gikk inn i eierskapet.

Universitetet har campus i flere byer, og er i 2019 delt inn i fire fakultet og 28 institutt:

- Arts
- Science and Technology
- Business and Social Sciences
- Health

## Innsatsfaktorer – ansatte og studenter

Av de fire universitetene er Bergen både det yngste (etablert i 1946), og det minste etter de fleste kriterier, med ca 18000 studenter og ca 4000 årsverk. Antall ansatte, stillingskategorier og studenttall sier noe om kapasiteten til forskning på institusjonen.

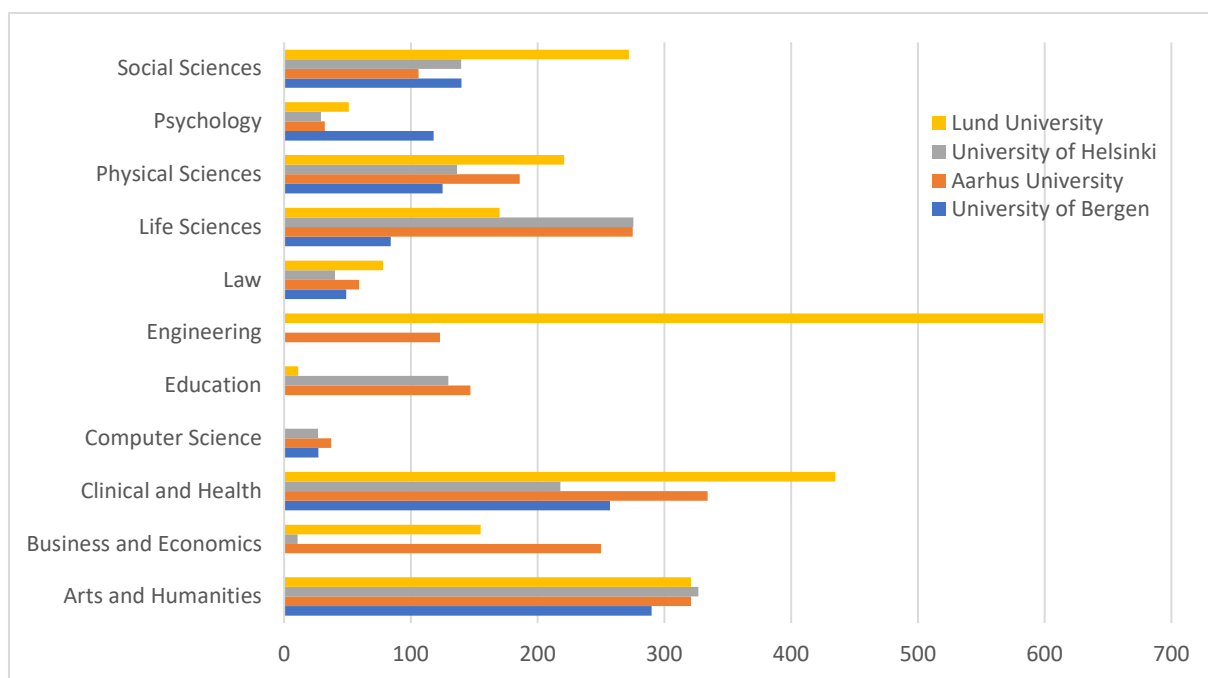
*Tabell 1 Nøkkeltall årsverk ansatte og studenter. THE: data fra Times Higher Education datapoints. Delte stillinger: årsverk i kombinerte forsknings- og undervisningsstillinger, som oppgitt av institusjonene. Studenter: studenter i gradgivende program, utenom Ph.d. Øvrige data hentet fra institusjonenes egne nettsider samt myndighetsorgan. For UiB er data hentet fra DBH.*

	Århus	Lund	Helsinki	Bergen
Årsverk, alle ansatte	7 871	6 857	7 140	3 944
Delte stillinger (THE)	1 870	2 262	1332	1 117
Akademisk stab totalt	4 009	4449	4 013	2 359
Professor	473	660	517	576
Rekruttering (PHD, Postdoc)	1 632	1 711	1 008	882
Annen akademisk stab	1 904	2 078	2 488	901
Studenter	33 112	29 114	26 625	18 050
Stud., gradgivende prog (THE)	26 842	27 266	22 072	14 007
Student/akademisk stab (THE)	14,4	12,1	16,6	12,3

Tall på akademisk stab for Århus og Helsinki er hentet fra universitetenes egne hjemmesider, mens tallene for UiB og Lund er hentet fra offentlig statistikk.

Mens de øvrige universitetene har en akademisk stab på opp imot det doble av UiB, er det bare Lund som oppgir flere årsverk i professorstillinger. Den største forskjellen ligger i det som her er kalt «annen akademisk stab», som omfatter både delte stillinger (førsteamanuensis/assistant professor-nivå) og rene undervisnings- og forskerstillinger. Det er vanskelig å skille mellom disse kategoriene i offentlig tilgjengelig statistikkgrunnlag, men det er mulig at det er sterkere skille etter stillingskategorier med hensyn til forskningstid ved de øvrige universitetene.

Forholdstallet mellom studenter og ansatte i undervisningsstillinger blir brukt som en kvalitetsindikator både for utdanning og forskning. THE-dataene tilsier at volumet av studenter ikke er utgjør et spesielt stort press på det vitenskapelige personalet ved UiB – forholdstallet er på nivå med Lund, og lavere enn Aarhus og Helsinki.



Figur 8 Årsverk i delte stillinger, fordelt på faggrupper. Kilde: THE

Figur #8 viser fagprofilene for de fire universitetene, ut fra årsverkdata oppgitt til Times Higher Education. På tross av synlige svakheter i datagrunnlaget<sup>3</sup>, viser fordelingene også noen relativt klare forskjeller. Det mest iøyenfallende er det store innslaget av ressurser for teknologisk forskning ved Lunds universitet. Humaniora er en betydelig andel av porteføljen ved alle universitetene, men samfunnsvitenskap og humaniora utgjør en større andel av UiBs portefølje enn av de andres. Det er likevel særlig psykologi som ser ut til å skille seg ut som en stor satsing ved UiB.

### Innsatsfaktorer – finansiering

Det økonomiske handlingsrommet varierer også en del mellom institusjonene. I sin strategiske plan peker blant annet Lunds universitet på betydningen av basisfinansiering for mulighetene for egne strategiske satsinger.

Tabell 2 Inntekter totalt og fordelt på kilde. Alle beløp i NOK, kurs pr 10.10.19. Kilde: Offisiell statistikk (Sverige, Finland, Norge), egne nettsider (Danmark).

	Århus	Lund	Helsinki	Bergen
Inntekter (NOK)	8 872 792	8 516 392	6 801 026	5 010 793
Statsbevilgning	4 162 790	4 663 758	4 018 331	3 767 543
Bidragsfinansiering forskning	1 808 633	3 300 086	1 999 119	931 915
Andel statsfinansiering	46,9 %	54,8 %	59,1 %	75,2 %
Inntekter per årsverk	1 127,3	1 242,0	952,5	1 270,5

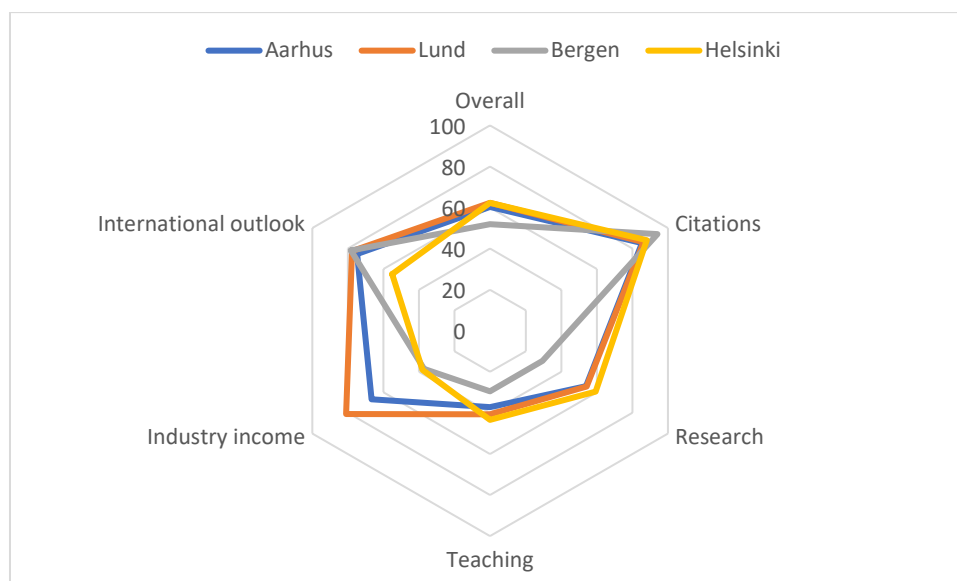
Forholdet mellom inntektene til de ulike universitetene følger grovt sett det samme mønsteret som personalstatistikken. UiB har den høyeste inntekten per ansatt (årsverk), men det reflekterer trolig et

<sup>3</sup> Det ser ut som at fakultetsinndelinger dels har vært styrende for kategoriseringen, slik at eksempelvis årsverk innen økonomi regnes under samfunnsvitenskap i Bergen og Business and Economics på de andre universitetene. IKT inngår i Engineering i Lund, men telles separat ved de øvrige.

høyrere kostnadsnivå. Men UiB har en betydelig lavere andel eksterntfinansiering og en betydelig høyere andel statsfinansiering enn de andre..

### Resultater: Mål på forskning

Foran ble det vist fordeling etter forskningsscore (omdømme, antall publikasjoner og inntekter fra forskning) og siteringer. Figur 9 omfatter alle de fem indikatorene som benyttes til å beregne rankingverdier i THE-rankingen, inkludert «overall»-scoren. Internasjonal outlook og Citations er de to kategoriene som bidrar mest til å dra UiB opp på THE-rankingen. Særlig inntekter fra industri ser ut til å påvirke UiB negativt, sammen med «Research»-målet. Vi skal ta for oss hvordan de enkelte fagfelt scorer på disse indikatorene, men først se på enkelte andre nøkkeltall for forskning.



Figur 9 Score på sammensatte indikatorer i THE. Kilde: THE datapoints

Tabell 3 Nøkkeltall - forskning. Kilder: Universitetene, Cordis, Leiden. "Andel innen topp 10%"=andel av egne publikasjoner som havner innenfor 10% av de mest siterte artiklene globalt. «vektet»= artikler veid etter andel av forfatterne, ikke etter

	Århus	Lund	Helsinki	Bergen
Fullførte doktorgrader	417	400	444	226
Vitenskapelige publikasjoner	6047,0	7550,0	7505,0	3372,0
Ekstern finansiering (bidrag)	1 808 633	3 300 086	1 999 119	931 915
ERC 2007-2018	51	64	79	26
ERC beløp	815 681	1 061 768	1 381 234	501 888
Publikasjoner per vitenskapelig ansatt	1,5	1,7	1,9	1,4
Eksternfinansiering pr akademisk stab	451,1	741,8	498,2	395,0
ERC beløp per ansatt	203 462	238 653	344 190	212 755
Publikasjoner per årsverk, score	91,9	80,9	93,2	75,4
Gjennomsnitt sitering (THE)	85,4	86,3	88,1	94,1
Andel innen top 10 % siterte: rank	15 %	15 %	15 %	14 %
Andel topp 10%, vektet: Rank	12 %	11 %	10 %	10 %

Tabell 3 ovenfor viser hvordan de enkelte universiteter gjør det på utvalgte nøkkelindikatorer for forskning. Mål på volum viser fordelinger omtrent som forventet – de tre sammenligningsuniversitetene har opp imot dobbelt så høyt antall disputerte PhD-kandidater, og



dels over dobbelt så mange vitenskapelige publikasjoner. Alle har det dobbelte eller mer av beløp for ekstern finansiering. Hvis vi fordeler det siste på årsverk i vitenskapelige stillinger (tabell #2) ser vi at eksternfinansiering ligger på 80% av verdien for Helsinki, 88% i forhold til Aarhus og 52% i forhold til Lund.

Antall fagfelleverderte artikler og bøker pr ansatt ligger noe under nivået for de andre universitetene. Dette veies dels opp ved at UiB scorer klart høyest på siteringsindikatoren i THE. Denne er imidlertid gjennomsnittsbasert, og enkelte foreslår å erstatte dette målet med en beregning ut fra andelen egne publikasjoner som havner innen de 10% mest siterte i verden. Det er også argumentert for at disse beregningene bør veies ut fra andelen av medforfattere som tilhører institusjonen som blir målt<sup>4</sup>. Med disse justeringene ligger UiB sist blant sammenligningsenhetene. Det kan imidlertid argumenteres for at det å bare se på de mest siterte, gjør at en «mister» informasjon om 90% av publikasjonene. THEs indikator justerer for svakhetene ved gjennomsnittsmålinger ved å ekskludere ekstremverdier, både i forhold til påvirkning av svært høyt siterte arbeider og arbeider med svært mange medforfattere. I tillegg søker THE-scoren å normalisere mot fagfelt. Det er derfor gode grunner til å holde fast ved denne beregningsmetoden, samtidig som at ambisjonen bør være å få en større andel av publikasjonene innenfor de 10% mest siterte. UiBs publikasjonsvolum påvirkes tydelig av deltakelse i store prosjekt med høyt volum av medforfattere (CERN, ulike medisinske prosjekt bl.a.).

De nordiske landene har ulike måter å stimulere til eksellent forskning. Alle har hatt ordninger som ligner på de norske sentre for fremragende forskning, men størrelsen på satsingen og tidshorizonten er dels forskjellig. Sverige har lagt ned sin SFF-ordning.

Alle er imidlertid med å konkurrere om ERC-midler gjennom EUs rammeprogram for forskning. Hvis vi beregner kontraktbeløpene for oppnådde prosjekter opp mot dagens antall årsverk, ser vi at UiB kommer relativt bra ut – med større gjennomslag enn Aarhus og på linje med Lund. Av de fire universitetene er det imidlertid Helsinki som er sterkest i å oppnå ERC.

---

<sup>4</sup> Bl. a. NIFUs utredning av UiBs publiseringsprofil (Aksnes 2017)

## Fagfordelte resultater

Grove faggrupper kan dekke over stor intern variasjon. En mer finmasket faginndeling kan gi nyttige innspill til områder med potensial for økte ambisjoner. Datamaterialet i THE deler inn faggruppene foran i 32 underkategorier, der UiB er scoret på 17. Tabell #5 viser totalscore i prosent av maksverdi globalt, etter sammenstilling av indikatorene foran. Tabellen illustrerer at UiB og dels Helsinki har en smalere fagprofil, som er naturlig ut fra størrelsen på forskerstaben. Videre bekrefter data hovedinntrykket fra oversikten over brede faggrupper, i det at UiB jevnt over scorer lavere enn sammenligningsgrunnlaget. Geofagene er ikke overraskende den faggruppen som får den høyeste verdien totalt på UiB, etterfulgt av sosiologi. 10 av de 18 fagene der UiB er scoret, ligger mer enn 10 prosentpoeng over verdensgjennomsnittet – tre andre ligger mellom fem og ti prosent over, mens de resterende fem ligger rundt snittet.

	Aarhus	Lund	Helsinki	Bergen
Accounting and Finance	51,6	35,5		
Agriculture and Forestry	84,1		81,1	45,5
Archaeology	78,9	58,7	20	45,6
Art, Performing Art and Design	66,8	65,1		48,8
Biological Sciences	71	77,8	75,5	48,6
Business and Management	66,5	80,3		
Chemical Engineering	38,2	61,7		
Chemistry	65,4	81,9	71,1	42,6
Civil Engineering	46,5	68,6		
Communication and Media Studies	58,7	68,3	40,8	52,4
Computer Science	64,9	52,6	54,6	36,1
Economics and Econometrics	47,6	53,1		
Education	68,4		70,6	
Electrical and Electronic Engineering	47,9	76,3		
General Engineering	52,4	78,4		
Geography	42,4	82,2	34,7	44,9
Geology, Environmental, Earth, Marine	66,8	84,9	75,2	71,9
History, Philosophy and Theology	61,5	57	70,9	32
Languages, Literature and Linguistics	56,9	45,7	73,2	41,1
Law	27,3	48,7	41,4	
Mathematics and Statistics	77,7	73	59,4	52
Mechanical and Aerospace Engineering	53,1	62,1		
Medicine and Dentistry	65,1	58,7	65,4	
Other Health	65,8	77,5	66	56,9
Physics and Astronomy	67	77,9	75	38,3
Politics and International Studies	69,6	63,2	54,8	44,4
Psychology	67,6	41,6	53,4	48
Sport Science	48			42,2
Veterinary Science	42,9		56,7	
Architecture		24,1		
Sociology		77,6	57,5	59,6

Tabell 4 Detaljerte fagfelt - overall score basert på omdømme, sitering, publiseringvolum, ekstern finansiering, internasjonalisering

Det er utfordrende å beregne gode estimat for enkeltdisipliner. Mange indikatorer kan vanskelig faginndeles på et veldig nøyaktig nivå. Tverrfaglig forskning gir særlige utfordringer.

## Strategi og strategiske tiltak

Foran ble det påpekt likheter mellom de nordiske land (og andre) med hensyn til utviklingen av styringssystemer for forskning og høyere utdanning. Sterkere vekt på strategisk planlegging er en del av dette bildet. Samtlige av de fire universitetene har utformet egne strategier med ambisiøse målsetninger. Lunds universitet har en egen forskningsstrategi i tillegg til en generell strategisk plan for universitetet. Det er merkbar likhet mellom de fire universitetenes framstilling av verdier, mål og virkemiddel, eksempelvis:

- Alle har målsetninger om å være verdensledende og utvikle flere fagmiljø i verdensklasse
- Tverrfaglighet og satsing på nysgjerrighetsdrevet grunnforskning er grunnleggende forutsetninger
- Infrastruktur er nevnt av alle enten som hovedoverskrifter eller underpunkt

- Større gjennomslag i konkurranse om forskningsmidler
- tiltak for karriereutvikling og rekruttering for å tiltrekke seg de beste forskerne, blir fremhevet som spesielt sentralt.

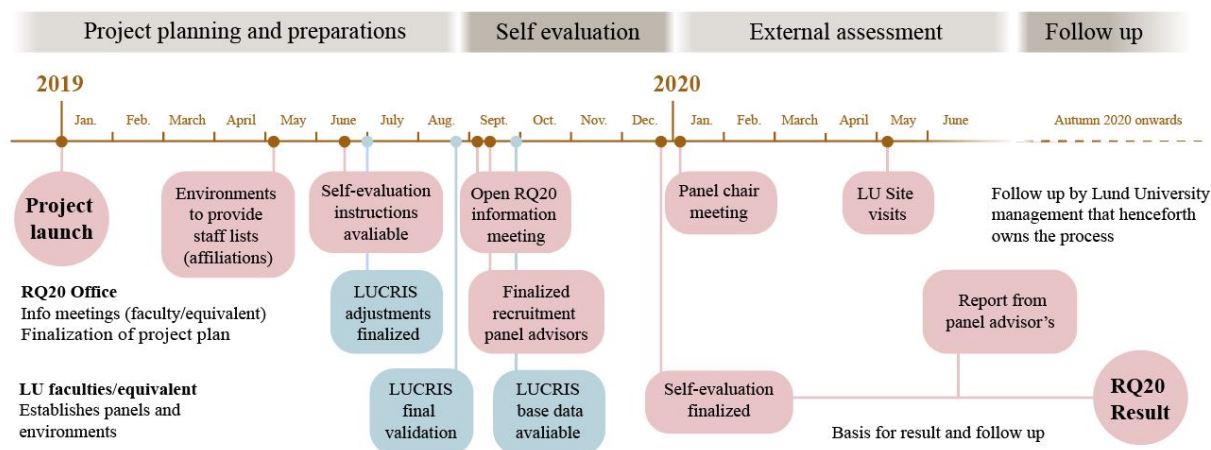
På det siste punktet har UiB hatt fokus de senere årene, med etablering av Momentum-programmet, policy for karriereutvikling og søknad om å oppnå EUs «HR Excellence in Research Award» ved implementering av prinsippene i Charter and Code (<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>). Også Lunds universitet har startet prosess for å kunne bruke denne betegnelsen, mens det ikke ser ut til å være en prioritet ved universitetene i Aarhus og Helsinki. Kravene til å oppnå kvalitetsstempelen har økt betydelig siden det først ble introdusert, og det bør gi et godt grunnlag for videreutvikling.

### **Oppfølging av strategi**

Til tross for relativ stor likhet i styringsstrukturer varierer praksis for strategioppfølging mellom institusjoner. Generelt har alle rutiner for oppfølging gjennom omtale og vurderinger i årsrapporter, styringsdialog og beretninger for styret. Ellers er det variasjon i hvordan måloppnåelse konkretiseres og måles. UiB har en utstrakt bruk av handlingsplaner på sentralt nivå for å konkretisere mål og tiltak, noe som ikke ser ut til å være en like synlig strategi ved andre universitet. Det ser ut til å være utbredt kultur for å operasjonalisere og fastsette kvalitative og kvantitative indikatorer ved alle universitet.

Det norske systemet for utviklingsavtaler mellom KD og lærestedene har tydelig inspirasjon fra det danske systemet med strategiske rammekontrakter. Rammekontraktene danner, som de norske utviklingsavtalene, grunnlag for styringsdialog med det danske ministeriet. Det danske systemet har imidlertid klarere basis i institusjonenes overordnede strategier, og er tydeligere på kriterier for måloppnåelse. En viktig årsak til dette er at i ordningen i motsetning til i Norge er knyttet opp til universitetenes finansieringssystem, ved at fem prosent av basisbevilgningen tildeles på grunnlag av vurdert måloppnåelse i tråd med strategien.

En tilsvarende ordning ser ikke ut til å finnes i Sverige eller Finland. Flere svenske universitet har til gjengjeld gjennomført større systematiske evalueringer av egen virksomhet, for å kunne gi et mer handlingsmotiverende kunnskapsgrunnlag enn indikatorer alene. Det gjelder blant annet også Lunds universitet, som organiserte et slikt opplegg første gang i 2008. Da ble prosjektet knyttet opp til belønningssystem for sterke enheter i form av «gullstjerner» og finansiering. Universitetet gjennomfører en ny evaluering i perioden 2019 – 2021. Prosjektet omfatter i første omgang en fase med selvevalueringer der fagmiljøene selv vurderer status for egen virksomhet. Videre settes det opp paneler av internasjonale fagfeller som skal gi en ekstern evaluering av fagmiljøenes kvalitet og måloppnåelse, og rådgi fakultetene og instituttene i videre utviklingsarbeid, men uten å knytte resultatene til stjerner eller finansiering.



Figur 10 RQ20: Forskningsvurdering ved Lunds universitet

Tilnærmingen har fordelen at den gir et mye rikere og nyansert grunnlag for å vurdere strategisk måloppnåelse, styrker og svakheter enn en ren indikatorbasert vurderingsform. I Norge har vi nytte av forskningsrådets fagevalueringer, som også gir et godt komparativt analysegrunnlag. Disse er imidlertid ikke knyttet til universitetets egen strategi, og har ikke et eksplisitt institusjonsperspektiv.

## Oppsummering og konklusjoner

I dette notatet har vi søkt å beskrive trekk og egenskaper som plasserer Universitetet i Bergen i bestemte posisjoner i det Nordiske universitetslandskapet, avhengig av hvilke dimensjoner som vektlegges. Norsk forskning er generelt i en positiv utvikling og er styrket særlig relativt til Sverige og Finland på rene bibliometriske kriterier, etter en periode med relativt sterk offentlig satsing på FoU i Norge de siste åtte årene.

Til tross for dette er utviklingen ved UiB ganske stabil. Målt etter kriteriene som brukes i Times Higher Education rankingen (THE) og andre rankinger, er også situasjonen for de andre tre universitetene preget av konsolidering og stabilitet. UiB ligger normalt på ca 200-plass på internasjonale rankinger, mens de andre skandinaviske universitetene ligger rundt 100 plasser over det. UiB gjør det bra på internasjonalisering og tradisjonelle gjennomsnittsbaserte målemetoder for bibliometri, men har en lavere andel høyt siterte publikasjoner, og UiBs forfatterandel av publikasjonene er lavere enn de beste nordiske universitetene. Også i publikasjonsvolum ligger UiB lavere, i tråd med de nasjonale sammenligningene i styresak 5/19. Til tross for relativt romslig offentlig finansiering, og et relativt høyt gjennomslag i H2020s eksellens-pillar er UiB ikke vurdert av fagfeller til å være i forskningsfronten ut over marin og geofag.

Vi har sett spesielt på rekruttering og karriereutvikling som områder for tiltak. Lunds universitet uttrykker et tydelig mål om å redusere omfanget av årsverk i forskerkategorien, en stillingsgruppe som også er utfordrende for UiB. UiB har nesten like stort antall professorer som de andre universitetene, og burde således i større grad vært på linje i forskningstyngde, men det er mulig at UiBs professorer i større grad har bundet arbeidstid i til andre oppgaver enn forskning og forskningsledelse. På den andre siden har UiB langt færre personer i stillinger tilsvarende lektornivå enn de øvrige universitetene.

I sammenligninger med andre universitet bør en være bevisst på at institusjonenes omdømme blant annet er tydelig assosiert med alder. Både Lund og Helsinki er over 300 år, og har bygd framragende forskningsmiljøer over en lang tidsperiode. Aarhus er derimot bare noen tiår mer enn UiB, og viser at

det er mulig også for relativt unge europeiske institusjoner å etablere seg på et høyt, internasjonalt nivå.

De kommende årene byr på mange muligheter for å justere virkemidler og strategiske tiltak for forskningsvirksomheten ved UiB.

- En arbeidsgruppe er nedsatt for å utarbeide en handlingsplan og foreslå tiltak for å gi sterkere rammer for forskning. Her kan en blant annet hente inspirasjon fra sammenligningsinstitusjonene. Men behovene kan variere mellom faggrupper, og det kan være at fakultets- og instituttnivåene kan være like naturlige rammer for å konkretisere og iverksette tiltak
- UiBs strategi utgår i 2022. Hvis en ønsker en inkluderende prosess, bør en starte planlegging tidlig. Mens indikatorbaserte vurderingsmåter er nyttig for normale, årlige styringsprosesser, kan en vurdere om det kan være nyttig å gjennomføre et mer systematisk evalueringsarbeid som grunnlag for strategiarbeidet.

**Spørsmål til drøfting i utvalget:**

- Kunnskapsdepartementet har bedt UiB om å gjøre sammenligninger med andre nordiske universitet. Hva kan vi lære av de andre nordiske universitetene som er særlig relevant for UiBs arbeid med kvalitet i forskning?

Saken legges dette frem for utvalget til **drøfting**.

<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	<b>Dato:23.10.19</b>
<b>FU-sak:313/19</b>		<b>Arkivsaknr.:</b>

---

## Trond Mohn Starting Grant program – gjennomgang våren 2019

---

Trond Mohn stiftelse (TMS) har våren 2019 gjennomført en intervjurunde blant sentrale ansatte ved universitetet om TMS og UiBs Starting Grant program. Det er om lag fem år siden det ble foretatt en ekstern evaluering av ordningen, og stiftelsen har ønsket å se hvordan ordningen fungerer i dag, basert på utviklingen etter 2014.

Hovedfunnene fra gjennomgangen er oppsummert som følger:

- TMS Starting Grant programmet har høy legitimitet og anses som et godt tjenlig redskap for strategisk rekruttering til viktige fagområder ved Universitetet i Bergen.
- Jobbsikkerhet for kandidatene etter prosjektperioden på 4 år er viktig, og ordningen hvor universitetet lyser ut en stilling i kandidatens fagfelt som kandidaten må søke har skapt noe usikkerhet.
- En felles rekrutteringsordning for hele UiB setter lys på ulikhetene mellom fakultetene. Gjennomgangen understreker fakultetenes ulike krav til professorkompetanse (opprykkeregler), noe som gir et lengre kvalifiseringsløp for noen av kandidatene.
- Starting Grant programmet er bedre kjent i dag enn for 5 år siden, men det er fortsatt et spørsmål om ikke universitetet burde bruke ordningen enda mer strategisk til sin rekruttering, både for å få flere internasjonalt kjente forskere til Bergen, og for å få styrket antall kvinner blant professorene. Det er blant annet foreslått bruk av internasjonal utlysning av ordningen slik at universitetet kan få gjort ordningen bedre kjent blant potensielle kandidater, spesielt fra utlandet, i forkant av universitetets nominering av kandidater.

Stiftelsen er opptatt av at programmet er best mulig tilpasset universitetets krav og ønsker.

Stiftelsen ønsker å drøfte med UiB hvordan rapporten bør følges opp. I den sammenheng foreslår stiftelsen at det vurderes om det er mulig å implementere endringer i programmet allerede ved den kommende utlysningen i november / desember.

Det vises vi vedlagte evalueringsrapport.

*Saken legges med dette frem til drøfting i Forskningsutvalget.*



Universitetet i Bergen

Bergen, 13. september 2019

## Gjennomgang av TMS Starting Grant program

Trond Mohn stiftelse (TMS) har våren 2019 gjennomført en relativt omfattende intervjurunde blant sentrale ansatte ved universitetet om TMS og UiBs Starting Grant program. Det er ca. 5 år siden det ble gjennomført en ekstern evaluering av ordningen, og stiftelsen ønsket å se hvordan ordningen står seg i dag, basert på utviklingen etter 2014. I løpet av de fem årene siden evalueringen har stiftelsen gjort en mindre endring av ordningen, ved at kandidater nominert et år ikke kan nomineres det påfølgende år.

Programmets hovedformål er å styrke universitetets strategiske rekruttering av yngre forskere til fagområder som står foran et sentralt rekrutteringsbehov, eller til fagområder som universitetet ønsker å bygge opp. Ambisjonen til programmet er å rekruttere universitetets fremtidige forskningsledere.

Resultatene fra gjennomgangen ble presentert i en kort rapport for stiftelsens rådgivende utvalg 5.6.2019, og i styremøtet 12.6. Denne rapporten er lagt ved.

Stiftelsen har vedtatt å opprettholde TMS Starting Grant programmet for å bistå UiB med strategisk rekruttering.

Hovedfunnene ifra gjennomgangen kan oppsummeres slik:

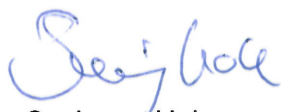
- TMS Starting Grant programmet har høy legitimitet og anses som et godt tjenlig redskap for strategisk rekruttering til viktige fagområder ved Universitetet i Bergen. En rekke av de 16 professorene fra programmet er i dag etablerte faglige ledere ved universitetet med store eksterne forskningsporteføljer fra EU, ERC og NFR, og velfungerende forskningsgrupper.
- Jobbsikkerhet for kandidatene etter prosjektperioden på 4 år er viktig, og ordningen hvor universitetet lyser ut en stilling i kandidatens fagfelt som kandidaten må søke har skapt noe usikkerhet. Mange har pekt på at bruk av innstegsstillinger kan være en god løsning ved å tilpasse denne ordningen til Starting Grant programmet.
- En felles rekrutteringsordning for hele UiB setter også lys på ulikhetene mellom fakultetene. Gjennomgangen understreker fakultetenes ulike krav til professor-kompetanse (opprykkeregler), noe som gir et lengre kvalifiseringsløp for noen av kandidatene.

En av hovedkonklusjonene fra 2014-evalueringen var at programmet ikke var fullt utnyttet av universitetet, og at årsakene til dette fantes på fakultets- og/eller instituttnivå mer enn i innretningen av programmet. Dette er fortsatt i noen grad tilfelle, men selv om ordningen er bedre kjent i dag er bruken skjevfordelt mellom ulike fag og fakulteter. Stiftelsen anser de årlige orienteringsmøtene ved fakultetene som viktige for å gjøre ordningen kjent i administrasjonen og i fagmiljøene.

Det er viktig for stiftelsen at Starting Grant programmet er best mulig tilpasset universitetets krav og ønsker, og flere av de forhold som gjennomgangen beskriver er universitetsinterne, og som det er opp til UiB å vurdere nærmere. Det mest konkrete er trolig forslaget om å innføre en internasjonal utlysning for å få et bredere tilfang av gode kandidater i forkant av universitetets nominasjonsprosess, og forslaget om at universitetet tar i bruk innstegsstillinger når forholdene ligger til rette for det, i stedet for å lyse ut faste stillinger som må søkes av kandidatene. Det er naturlig å få vurdert om det er mulig å implementere endringer i programmet allerede til den kommende utlysning i november/desember.

Vi vil med dette dele våre funn med UiB, og vil gjerne drøfte med universitetet hvordan rapporten bør følges opp.

Beste hilsen



Sveinung Hole  
daglig leder

Vedlegg: Rapport fra gjennomgang av Starting Grant ordningen 2019.



## **Trond Mohn Starting Grant program, en gjennomgang våren 2019**

### **Bakgrunn**

Starting Grant programmet har vært stiftelsens flaggskip gjennom snart 15 år. Totalt er ca. 300 millioner kroner tildelt 39 kandidater fra UiB, og pr. i dag er 20 av kandidatene tilsatt i vitenskapelige stillinger ved UiB, hvorav 16 som professorer. I tillegg er 6 kandidater tilsatt som professorer/forsker ved andre anerkjente universiteter, i Oslo, Uppsala, London, Ghent, Sør-Afrika og San Diego. 12 kandidater er aktive i programmet som forskere, og kan først forventes å få fast stilling de kommende årene.

Programmet er et fellesprogram mellom UiB og TMS, hvor partene bidrar med like store midler. TMS bidrar med inntil 10 millioner kroner fordelt over fire år, og UiB med midler av tilsvarende størrelse til hver kandidat.

Programmets hovedformål er å tilby Universitetet i Bergen en ordning slik at universitetet kan styrke sin strategiske rekruttering av yngre forskere til fagområder som står foran et sentralt rekrutteringsbehov om 3-5 år, eller til fagområder som universitetet prioriterer å bygge opp. Ambisjonen for programmet er at kandidatene skal bli universitetets fremtidige forskningsledere.

Programmet er åpent for alle fagområder, herunder også tverrfaglige områder. Kandidatene er under 40 år, med tillegg for foreldrepermisjon o.l. Kandidatene har normalt innehatt 1-2 postdoktorperioder før de søker. Universitetet nominerer kandidatene til programmet, og stiftelsen prioriterer disse, basert på internasjonal evaluering av tre eksperter i to trinn. Første trinn er vurdering av en søknadsskisse som alle nominerte kandidater sender inn, og som gir basis for utvelgelse til finalerunden, hvor typisk 6-8 kandidater får anledning til å sende inn en full søknad, som vurderes av tre nye internasjonale eksperter. Stiftelsens rådgivende utvalg foretar deretter en samlet vurdering av kandidatene basert på ekspertuttalelsene og et intervju av kandidatene inklusiv en muntlig presentasjon av søknadene, og prioriterer deretter kandidatene før styrets behandling. De siste 5 årene har universitetet nominert gjennomsnittlig 16 kandidater, hvorav vel halvparten hadde utenlandsk doktorgrad. Årlig er gjennomsnittlig tre kandidater tildelt starting grants i denne perioden.

Starting Grant programmet ble evaluert av en ekstern fagkomite i 2014. I sin oppsummering og sine hovedkonklusjoner trekker komiteen frem bl.a.:

- Ordningen er unik i norsk sammenheng og konkurransedyktig i en internasjonal sammenheng
- Gir universitetet anledning til å planlegge faglig videreføring og fornying gjennom strategisk rekruttering av fremtidens forskningsledere
- Programmet har ikke vært fullt utnyttet av universitetet. Forklaringene på dette finnes på fakultets- og/eller instituttnivå mer enn i innretningen av programmet
- Programmet har bred legitimitet ved universitetet

Evalueringsgruppen tilrår videre at UiB vurderer å styrke "garantien" for fast stilling etter fire år allerede ved tilsetting på universitetet, og legge enda større vekt på internasjonal rekruttering.

### **Gjennomgang 2019**

Våren 2019 har stiftelsen hatt en gjennomgang av Trond Mohn Starting Grant programmet, og sett nærmere på hvordan det står seg i dag, basert på utviklingen etter 2014, nye finansieringsordninger som er kommet til, og universitetets strategiske bruk av programmet i dag.

Programmet er belyst gjennom intervjuer av totalt 18 representanter for universitetets ledelse på sentralt nivå, på fakultets- og instituttnivå, og av nåværende og tidligere representanter for kandidatene i programmet. Før gjennomgangen ble opplegget drøftet med prorektor Margareth Hagen, som kom med innspill til aktuelle personer for intervjuer, og til aktuelle tema for samtalen.

Intervjuene fulgte ikke en fast mal, men følgende spørsmål var sentrale i et samtaleunderlag:

- Innspill til endringer av programmet
- Tiltak for å finne frem til internasjonale kandidater, inklusive norske i utlandet
- Synspunkter på programmets økonomiske rammer
- Alder og kompetansekrav til kandidatene (1-2 postdoktor perioder før kandidatene fremmes)
- Kravet om å etablere en forskergruppe, bør dette fortsatt stå sentralt i programmet
- Brukes programmet til å rekruttere til fagområder hvor behovet kommer om 3-5 år?
- Eller brukes ordningen til å rekruttere kandidater i nærområdet som "fortjener" en fast stilling?
- Bør universitetet koble programmet til de nye "tenure track" stillingene for å bedre tilbudet om fast stilling for kandidatene?
- Bør universitetet nominere flere kvinner til programmet? (Universitetet har hittil nominert 1/3 kvinner, og kvinneandelen i programmet er også 1/3.)

### **Innspill fra de intervjuede representantene fra UiB**

De fleste roste programmet for innretningen og for resultatene. Uttrykk som "programmet er glimrende" ble brukt. Vektlegging av forskningsledelse og etablering av forskningsgruppe ble sterkt støttet av alle.

De fleste som ble intervjuet sluttet seg til de økonomiske rammene for programmet, og for tidsrammen på 4 år, selv om det fra laboratoriefag var ønskelig med større rammer. Noen mente 4 år var for kort tidsramme til å få veiledet minst to phd kandidater, som er et krav for å få professorkompetanse ved MN-fakultetet.

Fra de små fagene ble programmet betraktet som "krevende", særlig med tanke på kravene til egenandeler. Egenandelene ble ofte fremskaffet ved deling mellom instituttnivået og fakultetsnivået, avhengig av hvor rekrutteringsstillingene ved universitetet ressursmessig var plassert.

Noen fag foretrakk åpen utlysning av ledige stillinger, og mente det ga bedre kvalitet på søkerne enn starting grant ordningen, og flere søkere. Andre, fra sentralt nivå, hevdet at

rekrutteringen til disse fagene i dag ikke var optimal, og at starting grant ordningen burde tas i bruk når det lå til rette for det.

Fra den sentrale HR avdelingen ble det pekt på at universitetet var opptatt av å få et mer helhetlig grep på arbeidsgiveransvaret, inklusive karriereutvikling, og få samme krav til opprykk etter opprykksordningene i de ulike fagene og fakultetene.

Fra Mat Nat fakultetet var vurderingen at ordningen brukes til strategisk rekruttering og til å få bedre søkere/kandidater til stillingene ved fakultetet, og at ordningen bidro til det. Tilsetting av instituttledere, gjerne fra eksterne miljøer, har ført til reelle og åpne utlysninger av ledige stillinger, og tilsvarende ved nominering av kandidater til starting grant ordningen. Det ble understreket at starting grant ordningen åpnet et mulighetsrom, ikke bare til å rekruttere for videreføring, men i høy grad også til å utvikle nye spesialiteter og kombinasjoner. Fagene er dynamiske.

De fleste var positive til å etablere en mentorordning, og alle var også positive til det nyetablerte karriereutviklings programmet som startet våren 2019.

Flere av kandidatene fremhevet stiftelsens fleksibilitet og tilpassing til endrete rammer, herunder permisjoner og tilsettingsproblemer, som meget positivt i en krevende periode for kandidaten. Det ble fra flere også understreket at de opplevde at stiftelsen var "tett på" i positiv forstand, viste interesse både for faglige og andre spørsmål, noe som ikke var kjent fra andre finansieringskilder som NFR, EU, Kreftforeningen, der man kanskje ikke blir sett på samme måten.

### **To tema ble belyst ved de fleste intervjuene**

*Et flertall foreslo bruk av internasjonal utlysning av ordningen slik at universitetet kunne få gjort ordningen bedre kjent blant potensielle kandidater, spesielt fra utlandet, i forkant av universitetets nominering av kandidater. En slik utlysning vil være en intern sak for universitetet, og de fleste var positiv til forslaget. Dersom dette vil bidra til et bedre tilfang av gode forskertalenter, ut over UiB-ansattes nettverk, stiller stiftelsen seg positiv til at universitetet tar i bruk dette virkemiddelet. Det kan imidlertid føre til at UiB får et betydelig arbeid med å "sile" søkermassen før utvelgelse av hvem som nomineres, hvis UiB velger en helt åpen utlysning. Hvis en slik utlysning har en strategisk og behovsregulert ramme vil man imidlertid kunne bli mer treffsikker.*

*Innpassing av ordningen med de nye "innstegsstillingene", internasjonalt kjent som tenure track stillinger. Denne stillingskategorien ble opprettet av departementet for å gi særlig lovende forskere en bedre jobbtrygghet i overgangen mellom de midlertidige stipendiat- og postdoktor stillingene og en fast vitenskapelig stilling. Kandidaten får et 7-årig løp frem mot fast stilling, og tilsetting skjer automatisk dersom en sluttevaluering gir som resultat at kandidaten har oppnådd professorkompetanse og ellers oppnådd de resultater som ansettelsesavtalen spesifiserer. Kandidaten konkurrerer med andre ord kun med seg selv, og tilsettes uten utlysning. Dette er en ordning svært lik den starting grant programmet hadde tidligere, med tilsetting uten utlysning (til professorstilling) dersom kandidatene oppnådde resultater og kompetanse i henhold til reglementet. (Ordningen med innstegsstillinger har to løp, et mot førsteamanuensis stilling, i tillegg til ordningen mot professorstilling. Det siste er mest aktuelt for Starting Grant programmet og refereres her.)*

Innstegsstillingene hadde tidligere den ulempe at kandidatene måtte vente 7 år før de kunne tilsettes som professor ved egen institusjon, mens de sto fritt til å søke stilling ved andre universiteter i perioden. UiB vedtok i styremøtet 11.4.2019 å endre dette slik at kandidaten nå kan be om evaluering av sin kompetanse etter tre år, og bli ansatt som professor dersom kandidaten hadde oppnådd den kompetanse som kreves. Mange mente bruk av innstegsstillingsordningen kunne styrke starting grant programmet, og at stillingstrygghet kunne styrke kvinneandelen i programmet ytterligere. Imidlertid er den nye stillingskategorien i liten grad tatt i bruk ved UiB, og enkelte mente det ville bli krevende å koble den med starting grant programmet, uten at dette ble konkretisert nærmere.

I avtalen stiftelsen har med universitetet i dag har UiB et krav om å lyse ut en fast vitenskapelig stilling i kandidatens fagområde i løpet av prosjektperioden, enten som førsteamanuensis eller som professor. Fra stiftelsens side er utlysning av professorstilling et ønske, men flere institutter har brukt førsteamanuensiskategorien fordi de mente det var en risiko for at eldre og mer meriterte søkere kunne gå foran en starting grant kandidat. I noen tilfeller har heller ikke kandidaten oppfylt formalkravene til professor (veiledet inklusive vellykket disputas av 1-2 PhD-er (antall er avhengig av fakultet).

Fra HF miljøene ble aldersbegrensning av kandidatene fremholdt som problematisk. Fra disse miljøene disputeres det i gjennomsnitt ved en alder på 38 år, og da er fristen på 40 år problematisk, med de kvalitetskrav stiftelsen har satt. Stiftelsens tilnærming til dette, som ble støttet fra sentralt hold ved universitetet, var at det burde arbeides mot å disputere tidligere, slik at kandidatene har relevant kompetanse før fylte 40 år.

### Hovedkonklusjoner

Intervjupersonene fikk tilsendt momenter til intervjuet i forkant, og generelt var alle godt forberedt til intervjuet, og hadde satt seg godt inn i ordningen.

Rekruttering til de vitenskapelige stillinger er fremhevet i Regjeringens langtidsplan for forskning og høyere utdanning (2019-2028) hvor det heter at satsing på unge talenter er det "aller viktigste for å bygge verdensledende fagmiljøer fremover".

Starting grant ordningen har fortsatt høy legitimitet og er ansett som et meget godt tjenlig redskap for strategisk rekruttering til viktige fagområder ved Universitetet i Bergen. God balanse mellom internasjonal rekruttering av lovende forskere og tilsvarende rekruttering av nasjonale kandidater er positivt for universitetet. En rekke av de 16 professorene som er rekruttert fra programmet fremstår i dag som godt etablerte faglige ledere ved universitetet, med egne forskningsgrupper og med store eksterne forskningsporteføljer fra EU, ERC og NFR.

Jobbsikkerhet etter prosjektperioden på fire år ble svekket da ordningen med tilsetting uten utlysning falt bort i 2013, og nåværende ordning hvor universitetet lyser ut en fast vitenskapelig stilling i kandidatens fagfelt, som hun/han må søke i konkurranse med andre har skapt noe usikkerhet. For å bøte på dette er det nærliggende å foreslå å ta i bruk innstegsstillinger, og tilpasse praktiseringen av denne ordningen til starting grant programmet.

Forskningsrådets program "unge forskertalenter" og ERCs starting grant programmer er både komplementære, og i noen grad parallelle til stiftelsens program. NFRs program er normalt for forskere som er tidligere i sin karriere enn stiftelsens starting grant program,

mens ERC starting grant retter seg mot forskere som er kommet like langt som stiftelsens starting grant program, eller er kommer enda lenger i karrieren. Finansiering fra flere kilder er imidlertid utelukkende positivt, og vil tillate en styrket innsats som vil komme både kandidaten og forskningsfeltet til gode.

Evalueringen av ordningen i 2014 viste at ordningen ikke var fullt utnyttet av universitetet, og at forklaringen i større grad var å finne på fakultets- og instituttnivået enn på ordningens innretning. Starting grant programmet er bedre kjent i dag enn for 5 år siden, men det er fortsatt et spørsmål om ikke universitetet burde bruke ordningen enda mer strategisk til sin rekruttering, både for å få flere internasjonalt kjente forskere til Bergen, og for å få styrket antall kvinner blant professorene. De to store fakultetene, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det medisinske fakultet er de største brukerne av starting grant ordningen, og de som bruker ordningen mest strategisk. Gjennomgang av ordningen har ikke avdekket gode forklaringer på at ordningen er mindre brukt ved for eksempel HF, PSYK og JUS fakultetene.

24. mai 2019 OÅ/KH

# Application for Funding

UiBdoc, September 2019

**Contact:**

Albin Severinson

albin@uibdoc.no

+46 76 271 1675

This is the application for funding for UiBdoc for the academic year 2019/2020. The costs are grouped into four categories: career development, community building, PR, and member care. In total we are applying for 355 300 NOK, which is split as follows:

<b>Career Development</b>	Transferable skills workshops: food and PR	52 500
	Speakers from abroad for two workshops	30 000
	Speaker salary for two workshops	40 000
	Database initiative	6 800
	Industry event	31 500
	<b>Total:</b>	<b>160 800</b>
<b>Community Building</b>	Social events	<b>16 000</b>
<b>PR</b>	Branding	20 000
	Promotional material	8 500
	Kakemono	4 000
	Website	21 000
	<b>Total:</b>	<b>53 500</b>
<b>Member Care</b>	Teambuilding, food, etc.	<b>125 000</b>
<b>Overall Total:</b>		<b>355 300</b>

We motivate the expenses and describe how the funds will be allocated below. More information about UiBdoc and our activities is available in the attached report, which is also available at <https://uibdoc.no/documents/> together with our statutes.

# Career Development

## Transferable skills workshops

UiBdoc has previously held workshops on Python programming, which is a set of tools useful to scientists processing and/or analyzing data. For the academic year 2019/2020 we are planning 5 workshops on transferable skills, e.g., time and project management, conflict resolution, communication and presentation, and how to interact with potential employers. We are planning to hold the first workshop in late October. For each workshop we target having approximately 50 participants. The base cost per workshop is 10 500 NOK, which includes food for the participants and event promotion.

Since career development initiatives targeting academia in Bergen are in their early stages we would like to invite speakers from abroad for two of the workshops. We believe that learning from institutions that are operating career development initiatives at a large scale is critical for building similar initiatives here in Bergen and that these workshops will have an especially big impact. For example, University College London has an extensive career development initiative for academics. For these workshops we would also encourage policy makers at UiB to join. We estimate that covering flight, hotel, and dinner will cost about 15 000 NOK per event. Furthermore, based on experience from the Simula Research Lab, where international speakers are frequently invited, we estimate that paying a salary to the speakers will cost 20 000 NOK per workshop. This includes preparation time.

### **Total cost:**

- 10 500 NOK for each of the five workshops for food and promotion.
- 15 000 NOK for each of two of the workshops to cover flight, hotel, and dinner for a speaker from abroad.
- 20 000 NOK for each of two of the workshops to cover speaker salary.

Hence, the total cost is 122 500 NOK.

## Database initiative

During discussions with the Bergen Chamber of Commerce (BCC) it became apparent that companies work with researchers at UiB through the BCC. However, they work with a very limited number of researchers since they do not know who to contact within UiB. Hence, to facilitate a connection between researchers and industry we have built a database where researchers and companies can sign up, indicating their interests and background. We are applying for the funds required to maintain and promote the database.

**Total cost: 6 800 NOK**

## Industry event

One of our main goals is to bridge the gap between industry and academia. Hence, we are planning a networking event where we will invite early-stage researchers and industry representatives. To maximize the impact of the event it will coincide with the launch of the aforementioned database, which we believe will attract more people to the event and effectively advertise the database. We are applying for funds to cover food and venue.

**Total cost: 31 500 NOK**

## Community Building

### Social events

UiBdoc organizes regular social events, e.g., playing shuffleboard, quizzing or barbecuing, for its members. These informal events are great venues for networking and making new acquaintances, especially for new employees. We target organizing 16 of these events over the academic year 2019/2020.

**Total cost: 16 000 NOK**

## PR

### Branding

A brand has great emotional impact and can significantly affect expectations and the experience partners, organization members, and the public have when interacting with organizations. An important aspect of branding is the visual identity, i.e., the visual aspects of branding, which includes logo design, fonts, photos, and graphical elements used. A visual identity also presents a unified and holistic identity. As part of our branding we want to create a visual profile for UiBdoc. We have been in contact with designers to estimate the cost.

**Total cost: 20 000 NOK**

### Promotional material

This includes t-shirts for members working at our events, and gifts for speakers. Besides strengthening our brand, it makes it clear who is part of the organizing team during events.

**Total cost: 8 500 NOK**



## Kakemono

A kakemono is a large canvas banner with stand to be used during events to promote the organizers.

**Total cost: 4000 NOK**

## Website

A great website is both a valuable communication channel and a key branding component. Furthermore, since privacy is becoming an increasingly important concern, we want to lessen our dependence on Facebook, which we have often relied on for communication and promotion. However, building a website that can be managed and maintained in a secure and reliable manner by people without specialized skills is challenging. For these reasons we want to outsource designing an updated website for UiBdoc to professionals. We estimate the cost of designing the website to be a one-time cost of about 20 000 NOK and that maintaining it will cost an additional 1000 NOK per year.

**Total cost: 21 000**

## Member Care

UiBdoc is dependent on volunteers who spend a significant amount of time working in UiBdoc, e.g., to organize workshops or social events. To attract people and keep them motivated, it is important that working in UiBdoc is rewarding and enjoyable. For this reason, and to strengthen the sense of community and cooperation among the active members in UiBdoc, we are applying for funds for member care. This includes paying for food during meetings, and team building events.

The board is currently composed of 7 members, with an additional 12 members in the working groups. Since we are actively recruiting more members, we are applying for member care for 25 people. We are applying for 5000 NOK per member. Hence, in total we are applying for 125 000 NOK.

For reference, we estimate the cost of hiring and paying salary to everyone actively involved in UiBdoc. We estimate that board and working group members spend on average about 15h and 5h per month, respectively, for 10 months per year on working in UiBdoc. Assuming a salary of 245.74 NOK per hour, which corresponds to rank 54 on the pay scale, the total cost of employing these people would be about 400 000 NOK per year.

# Budgets of Other Norwegian Doctoral Associations

The Norwegian umbrella organization of doctoral associations, Stipendiatororganisasjonene i Norge (SiN), has compiled an overview of the budgets of the corresponding associations at other Norwegian universities. We summarize the overview below. In all cases the funding is from the university at which the organization is active. SiN in turn received 350 000 NOK in funding from Kunnskapsdepartementet during 2018.

SiN and the other Norwegian doctoral association only consist of a board, as opposed to UiBdoc, which is composed of multiple working groups targeting specific issues (e.g., career development) in addition to the board. As a result, UiBdoc has many more members actively engaged in the organization and has the capacity to organize larger events.

## **Budget overview:**

- UiOdoc (University of Oslo): 250 000 NOK/year. Includes board member compensation.
- DION (Norwegian University of Science and Technology): 665 000 NOK/year. Includes two months project extension for the president of DION and one month project extension for other board members. The university also employs a person in a 25% position for handling accounting and administration for DION.
- TODOS (The Arctic University of Norway): 250 000 NOK/year. Includes board member compensation.
- SoDoC (Norwegian University of Life Sciences): 190 000 NOK/year. Includes a total of 3.5 months project extension for board members.
- UiSDC (University of Stavanger): 50 000 NOK/year for events. In addition, board members are compensated with a total of 31 weeks of project extension.

The full overview is available on page 8 of the report at the link below. The budget of SiN is available on page 9 of the report.

[http://stipendiat.no/docs/reports/20180327\\_no\\_aarsrapport.pdf](http://stipendiat.no/docs/reports/20180327_no_aarsrapport.pdf)