

Rapport

Rammevilkår for å fremme kvalitet i forskning

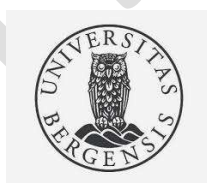


Table of Contents

Sammendrag	5
1. Innledning	11
1.1 Rapportens oppbygging	12
1.2 Arbeidsform	13
2. Kvalitet i forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid	14
2.1. Forskning og kvalitet - begrepet	14
2.1.1 Ulike måter kvalitetsbegrepet forstås og brukes	14
2.1.2 Attributter - Hva er god forskning?.....	16
<i>Verdi</i>	16
2.2 Kvalitet og eksellens	16
2.3 Forskning og forskningsbasert utdanning	17
2.4 Hvordan har institusjoner arbeidet med evaluering og kvalitetsutvikling?.....	18
2.5 Implikasjoner for vurdering av rammer for kvalitet	20
3. Datakilder.....	22
4. Politiske og institusjonelle rammer	25
4.1 Politikken i forskningen som rammebetingelse	25
4.2 UiBs profil som rammebetingelse.....	27
4.3 Organisering og regelverk som rammebetingelse	28
4.4 Sentre som rammebetingelse	29
Sentre for fremragende forskning	29
Andre senterkonstruksjoner	30
4.5 Den grunnleggende finansieringen som rammebetingelse.....	30
4.6 Strategiske satsninger som rammebetingelse.....	31
4.7 Forskningsbasert utdanning og fordeling av arbeidstid som rammebetingelse	31
Forhold mellom studenttall og ansatte	32
Samspill forskning – utdanning	34
5. Fagmiljøenes rammebetingelser for forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid	36
5.1 Innledning	36
5.2 Rammer for deling og fagfellesskap	36
Fagfellesskap	37
Blandet oppfatning av fagmiljø og kultur	39

Deling	40
Oppsummering	41
5.3 Rammer for vitenskapelig publisering og offentliggjøring av kunstnerisk utviklingsarbeid	41
UiBs publiseringsprofil	43
Resultater av kunstnerisk utviklingsarbeid	44
Sitering som mål	44
Publiseringsstrategier	45
Åpen publisering	45
Publisering og andre faktorer	46
Oppsummering	46
5.4 Rammer for rekruttering, karriere- og kompetanseutvikling	47
Rekruttering	47
Karriere- og kompetanseutvikling	52
Instituttledernes vurderinger	53
Oppsummering	54
5.5 Rammer for gjennomslag i konkurransearenaene - ekstern finansiering	54
Tematiske utlysninger	55
Frie forskningsmidler	55
Bruker vi tid og ressurser godt i store søknader?	56
Ansattes oppfatninger av forskningsfinansiering og søknadsprosesser	57
Ambisjoner og strategi	59
Oppsummering	59
5.6 Rammer for tverrfaglighet, samarbeid og nettverk	60
Tverr- og flerfaglighet	60
Samarbeid og nettverk	61
Samarbeid etter regionale nivå	62
Oppsummering	63
5.7 Rammer for forskningsinfrastruktur	64
Ansattes oppfatning av rammer	65
Oppsummering	67
5.8 Rammer for forskningsstøtte	67
Oppsummering	69
5.9 Rammer for forskningsledelse	70
Organisering av forskningsledelse	70
Formell forskningsledelse	71

Uformell forskningsledelse	71
Instituttlederens krevende nøkkelrolle	71
Ledelse generelt	72
Behov for endring	73
Forskningsledelse og tid	75
Organisering	76
Ledelse og medvirkning	77
Ledelse og autonomi	77
Oppsummering	78
6 Anbefalinger	79
Styrke sammenhengende tid til forskning	79
Videreutvikle arbeidsmiljø og fagfellesskap	80
Styrke og tydeliggjøre forskningsledelse	80
Styrke forskningsstøtte og finansering	81
Styrke rekruttering og karriereutvikling	82
Videreutvikle forskningsbasert utdanning	83
Styrke rammene for tverrfaglighet	84
Videreutvikle rammer for forskningsinfrastruktur	84
Oppfølging av arbeidet	85
Referanser og kildehenvisninger	86

Sammendrag

Universitetet i Bergen er et internasjonalt forskningsuniversitet hvor aktiviteten skal basere seg på akademisk frihet og nysgjerrighetsdrevet forskning. UiB har høye faglige ambisjoner, og har forskningsmiljø i verdensklasse innen flere fagfelt. Universitetets strategi tydeliggjør forventninger om at forskningen skal være av høy kvalitet, og dette er også en viktig inngang til både forskningsbasert undervisning og innovasjon. For at UiB skal kunne følge opp ambisjoner i strategien om å «utvikle flere fremragende forskningsmiljøer» og kunne videreutvikle kvaliteten i bredden av UiBs fagmiljøer, er det behov for mer kunnskap om og innsikt i hvordan den enkelte forsker og det enkelte miljø selv opplever mulighetene for å kunne nå sine faglige mål.

I sammenheng med oppfølging av UiBs strategi i 2019 ga universitetsstyret tilslutning til at det var behov for «...et gjennomgående, helhetlig og systematisk arbeid også for å styrke forskningen ved universitetet». Dette ble fulgt opp både med en styresak som viser utviklingen innen forskning, og med etablering av prosjektet UiB FRAM for å gi institusjonen mer kunnskap om relevante rammebetingelser for kvalitet i forskning.

UiB FRAM er et utviklingsprosjekt som skal vurdere rammebetingelser som fremmer forskningskvalitet i hele universitets bredde og i tråd med universitetets ambisjoner, verdier og samfunnsrolle. I stedet for å la standardiserte indikatorer og tiltak inngå i vurdering av kvalitet og kvalitetsfremmende prosesser, har inngangen til dette prosjektet vært mer utforskende, og justert seg underveis etter som nye funn har framkommet.

Rapporten gjennomgår rammebetingelser for kvalitet forskning, belyser ulike aspekter som hemmer eller fremmer forskningskvalitet i fagmiljøene ved UiB, og kommer til slutt med anbefalinger til områder der det er behov for oppfølging. Et viktig formål med UiB FRAM er at rapporten og kunnskapsgrunnlaget skal bidra inn i fakultetenes eget arbeid med å utvikle rammevilkår for kvalitet i forskning.

Rammebetingelser omfatter i denne sammenheng strukturelle forhold som påvirker oppgaver, handlingsrom og betingelser til den enkelte forsker og det enkelte forskningsmiljø, og som kan medvirke positivt eller negativt på å oppnå mål om høy kvalitet i forskning. Begrepet kan omfatte alt fra økonomi og regelverk til mer overordnede prinsipper og verdier som har betydning for handlingsrommet til et fagmiljø eller en forsker.

Rapporten er utarbeidet av en bredt sammensatt arbeidsgruppe som ble oppnevnt av universitetsstyret høsten 2019, og kapittel 1 gir en kort fremstilling av bakgrunnen for arbeidet inkludert arbeidsgruppens sammensetning, dens mandat og arbeidsform.

I kapittel 2 gjennomgås begrepet kvalitet i forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid, og det gjøres rede for hvordan UiB i denne rapporten forstår kvalitet. UiB FRAM-rapportens forståelse av forskningskvalitet bygger i stor grad på NIFU-senteret R-QUEST sitt rammeverk. Dette

rammeverket peker blant annet på to distinkte begrepstyper for forståelse av kvalitet i forskning- *forskerperspektivet* og *systemperspektivet*. Den første typen er kvalitet slik det forstås gjennom delt kunnskap og verdigrunnlag innenfor hvert forskningsfelt - *forskerperspektivet*. Den andre begrepstypen er kvalitet slik det forstås av interessenter som ikke selv er en direkte del av de enkelte forskningsfelt- *systemperspektivet*.

I tillegg gjøres det i dette kapittelet rede for hvordan evalueringer av kvalitet har vært gjennomført nasjonalt og internasjonalt. I de andre skandinaviske landene blir evalueringer, og særlig institusjonelle selvevalueringer av forskning, stadig viktigere, men ved norske forskningsinstitusjoner har det blitt gjennomført relativt lite kvalitetsutvikling i form av selvevalueringer.

Kapittel 3 presenterer prosjektets datakilder og metodene knyttet til datainnsamlingen. Kunnskapsgrunnlaget som er innhentet omfatter intervjuer, spørreundersøkelser til hele den vitenskapelige staben med deres individuelle kommentarer, og ulike former for dialogmøter med ledere og ansatte på ulike nivåer i organisasjonen. Analysefirmaet *ideas2evidence* har stått for utforming og gjennomføring av dybdeintervjuer og spørreundersøkelser. Utforming av undersøkelsene har vært gjort i tett samarbeid med prosjektets arbeids- og styringsgruppe som har kommet med helt sentrale innspill til arbeidet. 46 % av den vitenskapelige staben - 1293 personer - svarte på hele eller deler av spørreundersøkelsen. Resultater fra undersøkelsene er oppsummert i det empiriske kunnskapsgrunnlaget som følger UiB FRAM rapporten.

En annen del av kunnskapsgrunnlaget er styringsdokumenter og annen relevant dokumentasjon og statistikk fra ulike kilder, som evalueringer, forskningsrapporter, og offisiell statistikk.

I spørreundersøkelsen ble de ansatte også bedt om å kort utdype hvilke endringer de mener bør gjennomføres på visse områder. Her kom det inn over 1500 kommentarer som har stor verdi for det videre arbeidet, og som vitner om et stort engasjement for tema i fagmiljøene. Arbeids- og styringsgruppen har derfor anbefalt at disse kommentarene blir gjennomgått, og analysert videre for bruk i oppfølgingsarbeidet.

Kapittel 4 gir en overordnet beskrivelse av de politiske og institusjonelle rammebetingelser for kvalitet i forskning. Her diskuteres både UiBs profil og senterstrukturer som rammebetingelser for kvalitet i forskning. Universitetets grunnfinansiering, regelverk, og undervisning og fordeling av arbeidstid trekkes også inn som sentrale rammebetingelser som vil kunne påvirke forskningskvalitet.

Kapittel 5 gir en oversikt over de faglige rammene som setter premissene for forskningskvalitet. Beskrivelsen er i stor grad basert på kunnskapsgrunnlaget der UiBs forskere og forskningsledere er spurt om deres erfaringer med og synspunkter på universitetets rammer. Her er intensjonen at fagmiljøene skal få vite mer om hva de ansatte opplever å fungere godt og hva som ikke gjør det. Gjennom dette kan fagmiljøene selv sette utfordringer knyttet til betingelser for forskning på dagsorden, og skape endring der det er behov for det.

Hovedinntrykket fra surveyundersøkelsen er at de vitenskapelig ansatte opplever å ha gode rammebetingelser for forskning, men at det er forskjeller i opplevde rammevilkår mellom fakultetene, ulike grupper av ansatte, og institutter med ulik grad av publisering og eksternfinansiering. Rammevilkårene som de ansatte i størst grad vurderer er til stede ved UiB, handler om akademisk frihet, høye faglige ambisjoner, og at forskningskvalitet er høyt på agendaen. På den andre siden vurderes rammebetingelsene tid og finansiering i minst grad å være til stede. De tre områdene der de ansattes vurderinger av rammebetingelser varierer mest mellom fakultetene, er forskningsbasert undervisning, forskningstid, og søknadskapasitet. Det er også tydelige kjønnsforskjeller i vurderingen av forskningstid. Kvinner opplever i større grad enn menn at forskningstiden ikke strekker til. Undersøkelsen viser at UiB bør forsterke innsatsen på de områdene som fungerer godt, og samtidig undersøke nærmere de selvopplevde utfordringer som det meldes om i noen fagmiljø.

Noen rammebetingelser er særlig fremhevet og har fått egne underkapitler i denne delen av rapporten.. Selv om betydningen av rammer og betingelser kan variere mellom fagfelt, er det likevel mulig å peke på flere faktorer som er felles for store deler av virksomheten.

Deling og fagfellesskap

I undersøkelsen kommer det fram at forskere og instituttledelse i hovedsak oppfatter at rammer som forskningsfrihet, fagfellesskap og delingskultur er til stede ved UiB. Det kan synes som om det er behov for flere møteplasser, mer deling og kritisk diskurs i fagmiljøene, og det kan være viktig å vurdere om faglige møteplasser, samhandling mellom forskergrupper og deling i tilstrekkelig grad er ivaretatt. Surveyen viser at det er en sterk korrelasjon mellom i hvilken grad man er tilfreds med forskningstid, og andre forhold som akademisk frihet, kapasitet til søknadsarbeid og intern kultur. Det er en klar tendens til at ansatte som opplever at rammebetingelsene er til stede på ett område, jevnt over også gir positive vurderinger av andre områder. Det er en særlig sterk intern samvariasjon mellom dimensjonene *intern kultur, akademisk frihet, kompetansebygging og faglige ambisjoner*.

Vitenskapelig publisering

I dybdeintervjuene i UiB FRAM undersøkelsen utpekte tid til å forske seg som den mest avgjørende forutsetningen for forskningskvalitet. I spørreundersøkelsen ble de ansatte derfor bedt om å ta stilling til to konkrete påstander om tid. *Jeg får brukt forskningstiden i stillingen min til forskning* og *Det legges til rette for at jeg skal få frigjort tilstrekkelig sammenhengende tid til forskning*. Under halvparten er enig i at de får brukt forskningstiden i stillingen til forskning og bare 38 prosent mener at det legges til rette for at de skal få frigjort tilstrekkelig sammenhengende tid til forskning. Både den samlede reelle forskningstiden og mangelen på sammenhengende tidsflater synes derfor å være en utfordring for mange. Selv om graden av tilgang til tid og sammenhengende tid vurderes ulikt mellom ulike miljøer ser en også at tiltak for å skjerme eller rydde tidslommer trolig vil gi de ansatte bedre rammer for publisering. Surveyen viser klare sammenhenger mellom et velfungerende fagmiljø, godt fagfellesskap og god publisering, samtidig

som publisering synes å være en god indikator på generell kvalitet i forskningsmiljøene og er en viktig innsatsfaktor for kvalitetsfremmende tiltak.

Kunstnerisk utviklingsarbeid har en særlig utfordring ved at aktiviteten ikke blir dokumentert på en tilfredsstillende måte gjennom Cristin eller andre resultatdatabaser. Dette påvirker ikke kvaliteten ved de kunstneriske bidragene, men gjør virksomheten mindre synlig overfor fagfeller nasjonalt og internasjonalt, og internt ved universitetet.

Rekruttering, karriere- og kompetanseutvikling

Spørreundersøkelsen indikerer at ansatte ser et behov for økt vektlegging og utviding av virkemiddelapparatet for rekruttering, og bare 50 prosent av de ansatte er enige i at instituttet arbeider strategisk for å rekruttere de best kvalifiserte kandidatene til ph.d.- og postdoktorstillinger. Flere instituttledere trekker fram økt konkurranse som en utfordring, og dette kan også påvirke muligheten for å rekruttere de beste forskerne innenfor flere fagområder. Sett utenfra kan blant annet størrelse på fagmiljøene og internasjonal synlighet spille inn.

Gjennomslag på konkurransearenaene

For en stor del av UiBs fagmiljø er eksternfinansiering avgjørende for å utvide forskningsfeltet, sikre rekruttering og holde i gang kostnadskrevenne forskningsprosjekter. I spørreundersøkelsen er de ansatte delt i svaret på spørsmålet om de har tid til å søke om eksterne prosjektmidler. 40% svarer at de har tid til å søke om eksterne prosjektmidler og 40% svarer at de *ikke* har tid til dette. Det er større enighet blant de ansatte om at instituttene arbeider systematisk med å utvikle og bedre kompetansen for innhenting av eksterne prosjektmidler, og at det gis god administrativ støtte i søknadsarbeidet. Det er en klar samvariasjon mellom de ansattes vurderinger av søknadskapasitet og instituttens volum av eksternfinansiering. 60% av respondentene mener det er behov for endring innen finansiering og ressurser. Et signal er at den enkelte forsker kan bli motløs av lave tilslagsrater, og det kan være vanskelig å prioritere arbeid man er usikker på vil gi resultater i form av finansielle muligheter. Økonomiske ressurser rangerer nest lavest i de samlede vurderingene av rammebetingelser. Dette bekreftes i kommentarer i fritekstfeltene, hvor det i stor grad etterspørres små forskningsmidler og tilgang på ph.d. stillinger uten eksterne midler.

Tverrfaglighet, samarbeid og nettverk

Generelt kan forholdet til partnere lokalt, nasjonalt og internasjonalt klart virke inn på muligheten for å drive forskning av høy kvalitet, og samarbeid og nettverk er den faktoren flest instituttledere trekker fram som mulighetsskapende for sitt institutt. UiB har sterke internasjonale nettverk innen svært mange fagmiljø, og videreutvikling av disse framstår som en viktig mulighet for å dyrke kultur for høy forskningskvalitet. Det knytter seg dessuten flere utfordringer til universitetets samarbeid med omverdenen, på alle nivå. En viktig utfordring lokalt og regionalt er å utvikle gode eier- og samarbeidsstrategier som styrker samarbeid, utvikler felles forskningsprosjekter, bidrar til senterdannelser og bygger opp Bergen som en internasjonal kunnskapsby. Mulighetene for å bygge strukturer rundt tverrfaglige satsinger internt i organisasjonen er et klart fortrinn hos breddeuniversitetene. Et sentralt spørsmål i dette arbeidet er om det er noe i UiBs strukturer som

hemmer tverrfaglig samarbeid. Funn fra kartleggingen kan tyde på at det kan være både faglige og administrative barrierer.

Rammer for forskningsinfrastruktur

Kontinuerlig utvikling, etablering og fornyelse av forskningsinfrastruktur er sentrale rammer for å utvikle og beholde gode forskningsmiljø, men en stor andel ansatte ved UiB peker på at de mangler tilgang på nødvendig infrastruktur, teknisk support og vedlikehold av eksisterende utstyr.

Rammer for forskningsstøtte

UiB FRAM-undersøkelsen viser at nærmere halvparten av de ansatte mener det er behov for endringer i den forskningsadministrative støtten i stor eller svært stor grad. Det er behov for justeringer knyttet til forskningsstøtte ved alle fakultet. Ut fra funn i kartleggingen kan det se ut som om det er et behov for å se det totale administrative støtteapparatet ved fakultet og institutt under ett, og å se forskningsstøtte i en bredere sammenheng hvor personal, økonomi, studieadministrasjon og kommunikasjon også er viktige ressurser for å avlaste forskerne, og sikre bedre rammer for forskning. Et sentralt element her er også fagmiljøets tilgang på støtteapparatet, noe som er svært ulikt organisert ved UiB. Det blir særlig meldt om behov for støtte i de ulike prosjektfasene, samt kapasitet og kompetanse i støtteapparatet. Dette støttes av kommentarene fra fritekstfeltene i undersøkelsen.

Rammer for forskningsledelse

Forskningsledelse på ulike nivåer har ulike roller og forventninger, der sentral ledelse har en særlig strategisk rolle, mens ledelse på lokalt nivå er direkte involvert i daglig drift av forskningsvirksomhet. I denne rapporten er beskrivelse av ledelse hovedsakelig avgrenset til instituttnivå, mens den i liten grad belyser ledelse på fakultetsnivå.

Tilbakemelding fra forskerne er at tid er noe av det viktigste for å lykkes, og er en knapphetsressurs som må forvaltes godt. Det å ha ledere som klarer å hegne om forskernes tid til å forske slik at ikke forskningstiden taper terreng i forhold til undervisning, administrasjon og praktiske oppgaver er avgjørende for å skape gode rammer for forskning. En viktig lederoppgave er derfor å organisere virksomheten slik at en sikrer at de kombinerte stillingene reelt sett er kombinerte.

Funnene indikerer at å sikre velfungerende fagfelleskap er også betydningsfullt for kvaliteten i fagmiljøet. Det samme gjelder rekruttering og karrierebygging, og arbeid med arbeidsmiljø, organisering og medvirkning.

Lederrollen i akademia er under utvikling, og på UiB stilles det stadig større krav til å utøve ledelse. Det å forstå og utvikle fagfelleskapet og de ansattes behov for faglig støtte og utvikling er fortsatt den mest avgjørende egenskapen hos forskningslederen. Et viktig spørsmål i sammenheng med ledelse er i hvilken grad UiB organiserer de ulike arbeidsoppgavene og funksjonene på en tilfredsstillende måte, og hvilket handlingsrom for endring lederne våre har.

Kapittel 6 presenterer arbeids- og styringsgruppen sine anbefalinger til sentrale områder som bør løftes fram og videreutvikles ved UiB. Disse anbefalingene baserer seg på en gjennomgang og

systematisering av alle informasjonskilder i prosjektet. Gjennom arbeidet med UiB FRAM har UiB fått en unik mulighet til å danne seg et bilde av hvilke forhold og rammer som har betydning for kvalitet i forskning ved UiB, og til å se pågående prosesser og aktiviteter som er relatert til kvalitet i forskning i sammenheng.

Arbeids- og styringsgruppens anbefalinger kan oppsummeres slik:

- Styrke sammenhengende tid til forskning
- Videreutvikle arbeidsmiljø og fagfelleskap
- Styrke og tydeliggjøre forskningsledelse
- Styrke forskningsstøtte og finansiering
- Styrke rekruttering og karriereutvikling
- Videreutvikle forskningsbasert utdanning
- Styrke rammene for tverrfaglighet
- Videreutvikle rammer for forskningsinfrastruktur

Vurderingene og drøftingene i rapporten anbefales å inngå som et viktig kunnskapsgrunnlag for UiBs arbeid med å utvikle en ny strategi fra 2023, og kan være et hjelpemiddel for ledere og fagmiljøer for et videre helhetlig arbeid med å styrke forskningen, gjennom å fremme forskningens rammevilkår ved UiB.

1. Innledning

Det nasjonale og internasjonale forskningslandskapet har de siste årene gjennomgått store endringer. Etter strukturreformen i høyere utdanning er det etablert seks nye universiteter i Norge, og flere institusjoner har fusjonert. Både forsknings- og utdanningsmidler er delvis flyttet fra nasjonalt til europeisk nivå med dertil endrede konkurranse- og samarbeidsarenaer, og flere nye land befinner seg nå i forskningsfronten etter langvarig strategisk satsing på å utvikle universiteter i verdensklasse.

I 2019 ble UiBs strategi «Kunnskap som former samfunnet» revidert.¹ UiB har som ambisjon i strategien å «utvikle flere fremragende forskningsmiljøer.» Samtidig skal UiB «utnytte og utvikle breddeuniversitetets unike muligheter for faglig mobilisering, fordypning og samarbeid på tvers av faggrenser.» Dette skal UiB oppnå «ved å ivareta og utvikle sterke fagdisipliner innen et bredt utvalg av fagområder og prioritere grunnleggende forskning.» I sammenheng med revisjonen ble universitetets handlingsplaner gjennomgått med en konklusjon om at det er behov for et gjennomgående og mer helhetlig og systematisk arbeid for å styrke forskningen ved universitetet.

23

UiB har i denne sammenhengen satt i gang prosjektet UiB FRAM som skal vurdere rammebetingelser som fremmer forskningskvalitet i hele universitets bredde og i tråd med universitetets ambisjoner, verdier og samfunnsrolle. Målet er å kunne gi et bredt analytisk grunnlag for UiBs kommende strategiprosesser på ulike nivåer i organisasjonen, og være et viktig kunnskapsgrunnlag til UiBs helhetlige arbeidet med å styrke forskningen. Prosjektet drives frem av en arbeidsgruppe ledet av rektor Margareth Hagen, hvor Forskningsutvalget fungerer som styringsgruppe.

UiB FRAM skal drøfte om UiBs fagmiljøer har de rette rammebetingelsene slik at den enkelte forsker og det enkelte forskningsmiljø kan nå sine faglige ambisjoner, kunne publisere godt både nasjonalt og internasjonalt, og ha gjennomslag i viktige konkurransearenaer som Forskningsrådet og Horisont Europa. Et viktig formål er også at rapporten og kunnskapsgrunnlaget skal kunne bidra inn i fakultetenes eget arbeid med å utvikle rammevilkår for kvalitet i forskning.

Med rammer forstås strukturelle forhold som påvirker oppgaver, handlingsrom og betingelser for kvalitet i forskning. Prosjektet bygger på en forståelse av at det er variasjoner mellom hvilke faktorer ulike fagmiljøer på universitetet regner som viktige kjennemerker på god forskning, og

¹ Styresak 5/19

https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/5000_handlingsplan_for_kvalitet_i_forskning_-_mandat_og_plan_0.pdf

² Styresak 44/19 http://ekstern.filer.uib.no/ledelse/universitetsstyret/2019/2019-05-29/S_44-19UiBStrategi-Oppfolgingsplan.pdf

³ Styresak 101/19, http://ekstern.filer.uib.no/ledelse/universitetsstyret/2019/2019-10-31/S_101-19Arbeid_Handlingsplan_kvalitetiforskning.pdf

hvordan kvalitet kan tilrettelegges for og vurderes gjennom langsiktig og systematisk utviklingsarbeid i hele organisasjonen. Det store mangfoldet i den akademiske kulturen og bredden av fagmiljøer er en viktig styrke for UiB. Det har derfor vært vesentlig å bruke en forståelse av kvalitet som gir rom for flere dimensjoner og evner å fange opp diversiteten i fagmiljøene.

Til hjelp for dette benyttes i denne rapporten et teoretisk rammeverk som er utviklet ved The Centre for Research Quality and Policy Impact Studies (R-QUEST) ved NIFU (Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning). I dette rammeverket plasseres begrepet forskningskvalitet i aksene mellom to idealtyper. Den første idealtypen er kvalitet slik det forstås i fagmiljøene og blant fagfellene i de ulike forskningsfeltene - «felt-type» (f-type). Den andre typen er kvalitet slik det forstås av interessenter som ikke selv er en direkte del av de enkelte forskningsfelt, men gjerne er aktører i forskningsfeltenes organisasjon eller omgivelser, omtalt som «space-type» (s-type) i rammeverket.

I tillegg nevnes fem organisatoriske nivå av interessenter i og utenfor universitetet hvor kvalitetsbegrepet ofte blir utviklet og anvendt. Det understrekes samtidig at vitenskapelig og kunstnerisk kvalitet ikke er noe som lar seg definere eller måle entydig, men må forstås i spennet mellom tre vesentlige egenskaper, originalitet, soliditet og verdi, der mening og betydning kan variere mellom fag.

En viktig del av prosjektet har vært å samle inn kunnskap blant UiBs forskere og forskningsledere om deres erfaringer med og synspunkter på universitetets rammer. Intervjuer, spørreundersøkelser og ulike former for dialogmøter med ledere på ulike nivåer i organisasjonen danner et vesentlig grunnlag for UiB FRAMs analyser. Vurderingene og drøftingene i rapporten vil inngå som et viktig kunnskapsgrunnlag for universitetets arbeid med å utvikle en ny strategi fra 2023, og skal være et hjelpemiddel for ledere og fagmiljøer ved UiB på ulike nivåer for å kunne styrke og utvikle rammeverket for forskning av høy kvalitet.

Arbeidet med kunnskapsgrunnlaget og rapporten har i stor grad foregått i en fase da universitetet og samfunnet ellers har vært preget av tiltak mot den pågående pandemien. For at UiB FRAM skal ha relevans for framtidig utvikling av forskningsvirksomheten, har vi bedt informanter om å vurdere rammer og betingelser uavhengig av den dagsaktuelle situasjonen, men må likevel gå ut fra at det til en viss grad har farget svarene og kunnskapsgrunnlaget.

1.1 Rapportens oppbygging

Rapporten er delt inn i 5 kapitler. Innledningen gir en kort fremstilling av bakgrunnen for arbeidet. Kapittel 2 går gjennom begrepet kvalitet i forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid, og gjør rede for hvordan UiB i denne rapporten forstår kvalitet. Kapittel 3 presenterer prosjektets datakilder og metodene knyttet til datainnsamlingen, mens kapittel 4 gir en overordnet beskrivelse av politiske og institusjonelle rammebetingelser for kvalitet i forskning. Deretter drøftes disse betingelsene i lys av de empiriske resultatene fra en spørreundersøkelse UiB har innhentet fra forskere og instituttledere i 2020 i kapittel 5. Kapittel 6 vil oppsummere funn og gi råd til videre arbeid og kommende strategiske prosesser for å fremme forskningens rammevilkår ved UiB.

1.2 Arbeidsform

Det har vært mange bidragsytere til dette arbeidet, og det har vært jobbet bredt for å belyse hvilke utfordringer og muligheter UiB står overfor.

Det har vært oppnevnt en arbeidsgruppe ledet av prorektor Margareth Hagen (leder), prodekan Anne Marit Blokhus ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN), prodekan Anne Marie Frøseth ved Det juridiske fakultet (JUS), prodekan Anne-Helen Mydland ved Fakultetet for kunst, musikk og design (KMD), professor Marit Skivenes ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV), professor Thomas Arnesen ved Det medisinske fakultet (MED),⁴ professor Erik Bjerck Hagen ved Det humanistiske fakultet (HF), professor Knut Andreas Bergsvik ved Universitetsmuseet (UM), professor Karsten Specht ved Det psykologiske fakultet (PS), professor Steinar Vagstad ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet og postdoktor, Kjetil Vikene ved Det psykologiske fakultet.

I tillegg har Forskningsutvalget ved UiB vært styringsgruppe for arbeidet og har gitt retning, justering og relevans i både utformingen av rapporten og innretningen på spørreundersøkelsen som ble sendt til alle forskere og instituttledere på UiB.

I løpet av 2020 ble det gjennomført dialogmøter med alle fakultetsledelsene på UiB der rapportens tema ble diskutert og drøftet. Dekangruppen har kommet med innspill underveis i prosjektet, og det har vært gjennomført dialogmøter med Utdannings- og forskningskomiteen til Studentparlamentet.

Forsknings- og innovasjonsavdelingen har utgjort sekretariatet, og en skrivegruppe bestående av Vibeke Irgan, Ingar Myking ved og Bjug Bøyum har sammenfattet og ført rapporten i pennen.

Både arbeidsgruppen og styringsgruppen har drøftet og foreslått overordnede definisjoner av rammer for forskningskvalitet. Analysegruppen ved UiB har bidratt i utredningen og har fremskaffet relevante indikatorer og analyser.

Analyseselskapet *ideas2evidence* (*i2e*) ble tildelt oppdraget med å gjennomføre en uavhengig undersøkelse blant instituttledere og de vitenskapelige ansatte ved UiB i form av dybdeintervjuer en spørreundersøkelse, og en SWOT analyse. Undersøkelsen ble gjennomført i perioden oktober-desember 2020, og *i2e* leverte sin delrapport februar 2021.

Forskerne Liv Langfeldt og Gunnar Sivertsen ved NIFU og forskningssenteret R-Quest har hatt en rådgivende rolle i slutfasen av utformingen av rapportens tekst og analyse.

⁴ Forkortningene for enhetene er hentet fra UiBs driftssystemer

2. Kvalitet i forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid

Prosjektet UiB FRAM har som mål å drøfte rammebetingelser for kvalitet i forskning ved UiB. Innledningsvis skal vi gjøre rede for forståelsen av forskning og forskningskvalitet som vi legger til grunn for dette arbeidet, og for hvordan kvalitet i forskning blir evaluert på institusjonsnivå i ulike sammenhenger.

2.1. Forskning og kvalitet - begrepet

Standarddefinisjonen på forskning og utviklingsarbeid er gitt i Frascatimanualen (1962) som OECD bruker til å utarbeide FoU-statistikk:

*«Forskning og utviklingsarbeid er kreativ virksomhet som utføres systematisk for å oppnå økt kunnskap, herunder kunnskap om mennesket, kultur og samfunn – og omfatter også bruken av denne kunnskapen til å finne nye anvendelser. Viktige kriterier som må være oppfylt for at aktiviteten skal regnes som FoU, er at den må inneholde noe nytt, være kreativ, ha usikkerhet knyttet til resultatet, være systematisk og kunne overføres og/eller reproduseres».*⁵

Kunstnerisk utviklingsarbeid er en viktig del av UiBs virksomhet, og er i Universitets- og høskolelovens §1-3 sidestilt med forskning. Kunstnerisk utviklingsarbeid er dermed inkludert i et bredt forskningsbegrep. Den tilsvarende engelske betegnelsen på kunstnerisk utviklingsarbeid er *artistic research*. Frascatimanualen behandler ikke 'artistic research' på noen konsistent måte, i den forstand at 'artistic research' ikke er en kategori som det innhentes statistikk for, sammenlignet med andre felt. Det arbeides gjennom nasjonale og internasjonale organisasjoner for å endre dette slik at artistic research i Frascatimanualens neste utgave blir en egen kategori på nivå 1 eller 2. I det videre arbeidet skal forskningsbegrepet innebefatte kunstnerisk utviklingsarbeid når UiBs forskningsvirksomhet beskrives.⁶

2.1.1 Ulike måter kvalitetsbegrepet forstås og brukes

NIFU leder det internasjonale forskningssenteret R-QUEST – *Centre for Research Quality and Policy Impact Studies*.⁷ Et utgangspunkt for senterets arbeid er et rammeverk for å forstå variasjoner i synet på kvalitet, ut fra tre dimensjoner ved kvalitet: begreptyper, interessenter og kjennetegn/attributter ved god forskning.⁸

⁵ Fra OECDs Frascati-manual, her gjengitt fra NIFUs nettsider, <https://www.nifu.no/fou-statistiske/fou-statistikk/om-fou/definisjoner-og-klassifiseringer/>

⁶ Jørgensenutvalget tolket begrepet slik: «Kunstnerisk utviklingsarbeid dekker kunstneriske prosesser som fører fram til et offentlig tilgjengelig kunstnerisk produkt. I denne virksomheten kan det også inngå en eksplisitt refleksjon rundt utviklingen og presentasjonen av kunstproduktet» (UHR:Vekt på kunstnerisk utviklingsarbeid, 2007).

⁷ <https://www.r-quest.no/>

⁸ Langfeldt, L., Nedeva, M., Sörlin, S. & Thomas, D. A. (2019). Co-existing notions of research quality: A framework to study context-specific understandings of good research. Minerva.

Begreptyper

Rammeverket peker på to distinkte typer for forståelse av kvalitet i forskning. Typene er nyttige utgangspunkter fordi de representerer supplerende perspektiver som er nødvendige for å forstå og drøfte forskningskvalitet, og som direkte eller indirekte vil ligge til grunn for den empiriske framstillingen.

Den første typen er kvalitet slik det forstås gjennom delt kunnskap og verdigrunnlag innenfor hvert forskningsfelt. Med grunnlag i forskningslitteraturen kaller NIFU dette «felt-type» (f-type), og denne kan forstås som *forskerperspektivet* på kvalitet.

F-type begrepsforståelse kan være basert på bestemte kriterier og standarder for kvalitet avhengig av feltets kunnskapsproduksjon, av forskningen og vitenskapen selv. Kvalitet vurderes i stor grad gjennom ulike former for fagfellevurdering som utøves på en rekke områder.

Den andre typen er kvalitet slik det forstås av interessenter som ikke selv er en direkte del av de enkelte forskningsfelt – altså aktører i forskningsfeltenes omgivelser som har som oppgave å vurdere kvalitet uavhengig av fag og disipliner, omtalt som «space-type» (s-type) i rammeverket. S-type kan også grovt forstås som systemperspektivet på forskning. S-type kvalitetsbegrep brukes ofte av det politiske og administrative nivå med styrings- og fordelingsoppgaver. Disse aktørene, som blant annet består av politikkformere, administratorer, institusjonsledere, programledere og finansieringskilder, har i større grad et ønske om å bruke generelle kvalitetskriterier som grunnlag for fordeling av midler, roller og ansvar.

Dette rammeverket hjelper til med å sortere i hvordan begrepet om kvalitet i forskning ofte forstås, og hvordan det brukes for å omtale ulike dimensjoner av kvalitetsbegrepet.

F-type kvalitetsbegrep knytter seg som regel til *substansiell evaluering av konkrete forskningsarbeider* mens s-type kvalitetsbegrep ofte kan være basert på *indikatorer, kriterier, retningslinjer* eller *operasjonaliserbare målsettinger*. De ulike formålene og logikkene er komplementære og kan samvirke og utfylle hverandre, men kan også gi grobunn for spenninger. Det kan hevdes at s-type kvalitetsbegrepet har økt i omfang og betydning. Blant annet kan det ses i lys av framveksten av nye politiske prinsipper med økt ansvarliggjøring av forskningsinstitusjoner, resultatbasert finansiering, mål- og resultatstyring i staten, men også økt global konkurranse manifestert i rangeringer. Det er viktig for et universitet å være bevisst på disse ulike måtene å forstå kvalitet på. Dette kan bidra til debatter og gi synspunkter på hvordan både Kunnskapsdepartementet (KD) og Forskningsrådet *definerer* kvalitet, og hvordan de *styrer* etter ulike *kriterier og parametere for kvalitet*.

Interessenter

I tillegg til å skille mellom hvordan kvalitetsbegrepet brukes, peker R-QUEST rammeverket på fem organisatoriske nivå av interessenter hvor kvalitetsbegrep ofte blir skapt og utviklet. Dette er:

- Individ og forskergrupper, som sosialiseres inn og utvikler oppfatninger om hva som konstituerer kvalitet innenfor sine fagfelt

- Nettverk og forskersamfunn, som ut fra oppfatninger av kvalitet selekterer bidragsytere på konferanser, workshops og seminar, tidsskrift og forlagsserier med mer
- Institusjoner, som for eksempel rekrutterer til akademiske stillinger og opprykk, og bestemmer strategiske satsinger
- Finansieringskilder, som bestemmer kriterier for tildeling av forskningsmidler
- Myndighetsrepresentanter og -organer på regionalt, nasjonalt og internasjonalt nivå, som setter premissene for handlingsrommet på underordnede nivå

2.1.2 Attributter - Hva er god forskning?

En vanlig måte å forstå hva *god* forskning er, er å vise til kvalitet. Dette er likevel ikke noe som lar seg definere eller måle entydig. Rammeverket beskrevet over viser altså til tre vesentlige attributter for å vurdere forskning, der betydningen, vektlegging og kriteriene kan variere mellom fag.

Originalitet

Forskning har som hovedformål å skape ny kunnskap. Originalitet knyttes til ulike aspekter ved forskning, som ideer og tema, tilnæringsmåter, teorier, data, metoder med mer, og videre til rammer som fremmer åpenhet, kreativitet og nyskaping.

Soliditet

Soliditet (“*plausibility/reliability*”) karakteriserer i hvilken grad forskningen gir plausibel eller sikker kunnskap, og berører tema som vitenskapelig håndverk, korrekthet, systematikk, klarhet, etterprøvbarehet og metodeanvendelse, men også forskningsetikk og integritet. Her er det store variasjoner mellom fagområder i forhold til strategier for å skape solide forskningsresultat, men også en del fellesnevnerer som for eksempel kommer til uttrykk i doktorgradsutdanningene og hos de norske forskningsetiske komiteene.

Verdi

For å tydeliggjøre hvordan begrepet verdi ofte forstås skiller rammeverket mellom to former for verdi, vitenskapelig verdi og verdi for samfunnet. Vitenskapelig verdi refererer til i hvilken grad forskning bidrar til forskningsfeltet, fra inkrementelle bidrag til det å flytte forskningsfronten. Samfunnsverdi kan blant annet omfatte innovasjon, betydning for miljø, økonomi, helse og teknologi.

2.2 Kvalitet og eksellens

«Eksellens» har over tid blitt et sentralt begrep og mål i ekstern (s-type) evaluering av forskning, blant annet i vurderingskriterier av søknader til Forskningsrådet og EU. Forskningsrådets vurderingskriterier for kvalitet i forskerprosjekt i 2020 er uttrykt slik: *Forskingskvalitet (Excellence): i hvilken grad det foreslåtte arbeidet er ambisiøst, nytenkende og i forkant av*

forsknings- og innovasjonsfronten; kvaliteten på de foreslåtte forsknings- og utviklingsaktivitetene.⁹

Eksellensbegrepets framvekst kan ses i sammenheng med sterkt konkurranseutsatte ressurstildelinger, mens kvalitetsbegrepet kan ses i sammenheng med universitetets grunnfinansierte virksomhet, hvor kvalitet bør få en gjennomgående oppmerksomhet i alle deler av den normale virksomheten. Selv om begrep som «eksellens», «gjennombruddsforskning», «fremragende, verdensledende forskning» peker mot (høy) vitenskapelig kvalitet, er ikke god forskning utelukkende avgrenset til de eksterne virkemidlene som har det fremragende som uttalt mål. Kvalitetsarbeid skaper forutsetninger for eksellens, men er et mindre snevert begrep.

I U&H-sektoren henger ressurser til forskning tett sammen med den forskningsbaserte utdanningen. KDs studieplasstildelinger, som i stor grad er påvirket av utvikling i samfunns- og arbeidsliv og politiske prioriteringer, sikrer langsiktig finansiering av faste vitenskapelige stillinger knyttet til bestemte disipliner og profesjonsfag. Finansieringen har stor påvirkning på utviklingen av institusjonenes fagprofiler, og driveren for denne utviklingen er ikke primært institusjonenes egne prioriteringer eller hensyn til fremragende forskning. Hele universitetets faglige virksomhet har stor samfunnsbetydning selv om forskningen ikke møter politiske forventninger om å være verdensledende. Det er heller ikke mulig å forutse hvilken forskning og fagfelt som vil flytte forskningsfronten i framtiden, men der hvor det skjer, vil grunnlaget være gjennomgående god kvalitet.

2.3 Forskning og forskningsbasert utdanning

Universitetene skiller seg fra andre FoU-organisasjoner ved at de vitenskapelige ansatte i kombinerte stillinger har betydelig omfang av oppgaver ut over forskning og utvikling. Universitetet har som lovpålagt oppgave i å drive forskningsformidling, men særlig er det utdanningsoppdraget som er betydelig, både i arbeidsomfang for det vitenskapelige personalet og for samfunnet. All undervisning skal være forskningsbasert, og skal utvikle studentenes kompetanser fra kunnskap om fagfeltet til selvstendig vitenskapelig arbeid. Gjennom økt integrasjon i forskningsmiljøene gjennom studieløpet vil studentene selv kunne bidra i forskningen, fange opp nye perspektiver og drive utvikling av fagfeltene videre. Faglig sterke studenter er avgjørende for god rekruttering til ph.d.-stillinger.

For universitetet er det en særlig utfordring å organisere utdanningsvirksomheten slik at den lar seg kombinere med forskning på høyt nivå for den enkelte forsker. Dette feltet blir videre beskrevet i kapittel 4.7. Generelt er det grunn til å anta at de mest anerkjente forskningsuniversitetene også

⁹ <https://www.forskningsradet.no/behandling-av-soknad/slik-behandler-vi-soknader/karakterskala-og-vurderingskriterier/>

er de mest attraktive studiestedene med de mest ettertraktede kandidatene, slik det framstår i internasjonale universitetsrangeringer.¹⁰

2.4 Hvordan har institusjoner arbeidet med evaluering og kvalitetsutvikling?

I Norge har Forskningsrådet som mandat å gjennomføre systematiske evalueringer av forskningskvalitet ved institusjonene, et mandat de har hatt siden 1990-tallet. Evalueringene har til dels vært omdiskutert i fagmiljøene og har i varierende grad blitt brukt som kvalitetsfremmende hjelpemiddel. Fagevalueringene gir en kritisk gjennomgang av den norske forskningen i et internasjonalt perspektiv innenfor definerte fag og disipliner, mens de tematiske evalueringene vurderer flere ulike fag og disipliner innenfor et tematisk avgrenset område for å kunne gi et helhetsbilde av status og behov for forskning og innovasjon på feltet.

Forskningsrådets evalueringer har gjennomgått vesentlige endringer de siste 10 årene. Hovedtrekkene er at de har gått fra mindre, oppsummerende fagevalueringer, til mer helhetlige evalueringer som ikke bare inneholder anbefalinger til ansvarlige departement eller til Forskningsrådet, men skal bidra formende for de evaluerte institusjonene. I en nylig publisert rapport om evaluering av norsk forskning og høyere utdanning foreslår en arbeidsgruppe ledet av KD at Forskningsrådet beholder ansvaret for å evaluere forskningskvalitet i Norge. Det anbefales også at det etableres et klarere rammeverk for de nasjonale evalueringene hvor institusjonene selv bør ha tydelig eierskap og handlefrihet i hvordan de organiserer evalueringer av egen institusjon med utgangspunkt i sine egne strategiske mål.¹¹ Gjennom UiB FRAM har UiB gjennomført en slik undersøkelse som er designet ut fra vår egen organisering og egne mål, noesom illustrerer både et behov for og en nytte av slike sterkeinstitusjonsdrevne initiativ.

I de andre Skandinaviske landene blir evalueringer, og særlig institusjonelle selvevalueringer av forskning, stadig viktigere. De store universitetene i Sverige har i flere år gjennomført svært omfattende selvevalueringer av forskning. Universitetet i Uppsala var først ute av de svenske institusjonene og gjennomførte allerede i 2007 sin første evaluering, siden det har de gjennomført to egevalueringer av forskningskvalitet, «*Quality and Renewal*». Formålet med disse selvevalueringene er å undersøke styrken til universitetets akademiske aktiviteter og vellykkede forskningsgrupper. Videre skal evalueringene fremme fornying ved å identifisere nye forskningsmiljøer med et stort utviklingspotensial. De inngår som dokumentasjonsgrunnlag for universitetets strategiske arbeid.¹²

¹⁰ Utdanningssøkere er viktige målgrupper for universitetsrangeringer som Times Higher Education (THE), Quacquarelli Symonds (QS) og Academic Ranking of World Universities (ARWU/Shanghai-rankingen). Rankingene viser ikke et en-til-en-samsvar mellom rangeringer av universiteter etter forskning og utdanning, men særlig toppen av listene er preget av de samme institusjonene. Eksempelvis er fem av de ti øverste plassene i QS' liste for kandidatenes ansettbarhet (employability), også rangert blant de ti beste generelt.

¹¹ <https://www.regjeringen.no/contentassets/cb30ab12cc3c4df3886b28a55ba419e0/rapport-om-evaluering-av-forskning-og-hoyere-utdanning-endelig-versjon.pdf>

¹² Uppsala Universitet, <http://uu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1153914/FULLTEXT01.pdf>
<https://www.uu.se/en/about-uu/quality/evaluation-of-research/>

Praksisen med omfattende institusjonsevaluering ble raskt tatt opp ved flere svenske universitet etter at forslaget om et nasjonalt evalueringssystem, FOKUS, ble lagt til side fordi lærestedene ville råde over evalueringen selv. Resultatene fra evalueringene har blitt brukt på ulike måter ved ulike institusjoner, som allokering av ressurser, videre forskningsstøtte eller for anerkjennelse.¹³ Også danske og finske universitet har de siste ti årene gjennomført større institusjonsevalueringer, delvis som følge av pålegg fra ministeriene.

Ved norske forskningsinstitusjoner har det blitt gjennomført relativt lite kvalitetsutvikling i form av selvevalueringer, og det er hovedsakelig Forskningsrådets evalueringer som benyttes.

Ved inngangen til det nye årtusenet ga det daværende Undervisnings- og forskningsdepartementet (UFD) universitetene i oppgave å gjennomføre selvevalueringer. I 2001 publiserte UiB sluttrapporten for sin evaluering, «*Universitetet tar mål av seg. Evalueringen av Universitetet i Bergen, 2001*». Rapporten, som tok for seg både forskning og utdanning, pekte på satsningsområder som UiB burde sette søkelys på, som marin forskning og u-landsforskning, - og det ble innført en årlig forskningsmelding som tiltak for kvalitetssikring og utvikling. Ordningen ble faset ut i 2018 fordi forskningsmeldingen, slik den ble utformet, ikke ga vesentlig merverdi til utviklingen.

Et annet arbeid knyttet til kvalitetsutvikling er Universitetet i Oslo (UiO) sin etablering av et Strategic Advisory Board (SAB) i 2012, som skulle følge opp og gi råd om hvordan UiO skulle nå målene i *Strategi 2020*.¹⁴ SAB leverte i 2014 rapporten «*Build a ladder to the stars*» som tok for seg tverrfaglighet, organisasjons- og beslutningskultur, utdanningskvalitet og forskningskvalitet.¹⁵ Her anbefalte UiO å satse mer på å tiltrekke seg internasjonalt toppkvalifiserte kandidater, og at samarbeidet med andre institusjoner, både nasjonalt og internasjonalt, måtte styrkes. Videre anbefalte SAB at UiO burde hente inn mer EU-midler og øke privat forskningsfinansiering. Det ble også trukket fram at UiO må identifisere og satse på de områdene hvor de har mulighet til å nå verdenstoppen.¹⁶

Det er vesentlige forskjeller mellom evalueringspraksisen og hva evalueringene brukes til på tvers av institusjoner og landegrenser. Københavns universitets evaluering fra 2016-2018 fokuserte i stor grad på å evaluere kvaliteten ved selve forskningen som gjøres ved universitetet, og gjennomførte egenevalueringer, men i motsetning til de svenske var fokuset i Københavns evaluering på kvantitative mål og resultatindikatorer. I Sverige har evalueringene beveget seg fra å se på kvaliteten ved forskningen til å i større grad sette søkelys på de kvalitative og organisatoriske rammene for å kunne gjøre god forskning.

¹³ R. Pinheiro et al. (2019) "Reforms, Organizational Change and Performance in Higher Education", kapittel 8 "Evaluation practices and impact: Overload?" https://doi.org/10.1007/978-3-030-11738-2_8

¹⁴ Strategi 2020 refererer til UiOs strategiske plan for 2010-2020. <https://www.uio.no/om/strategi/Strategi2020Norsk.pdf>

¹⁵ <https://www.uio.no/om/organisasjon/utvalg/strategic-advisory-board/sab-rapporten110814.pdf>

¹⁶ <https://www.uniform.uio.no/nyheter/2014/10/folger-opp-radene-fra-det-internasjonale-stjernerpa.html>

Anbefalingene i evalueringene ved de nordiske universitetene overlapper på flere områder. Ved alle institusjonene ble det anbefalt å fokusere mer på karriereutvikling, diversitet og kjønnsbalanse, og på internasjonal rekruttering. Videre ble også en klarere strategi, bedre forskningskommunikasjon og bedre samarbeid på tvers av fag og institusjoner trukket fram.

2.5 Implikasjoner for vurdering av rammer for kvalitet

Vurderinger av rammene for kvalitet i forskning må bygge på flere tilnæringsmåter. For det første er det vesentlig å få fram de enkelte fagfelts vurderinger av kvalitet knyttet til sine rammevilkår, og hvilke krav og forventinger som stilles gjennom disse vilkårene - i NIFUs rammeverk kalt «f-type» kvalitetsbegrep. Samtidig krever også oppgaven et «utenfra-blikk» som vurderer status og vilkår under ett – vurderinger ut fra «s-type»-kvalitetsbegrep. For det andre peker både NIFUs modell og andre kriteriesett på behovet for å kartlegge ulike aspekter ved kvalitet, her gruppert i attributtene originalitet, soliditet og verdi. I hvilken grad legger universitetet til rette for kreativitet og nytenkning, solid og etisk høyverdig forskningspraksis, og relevans og verdi både for samfunnet og forskningsfeltet?

Det er en høyt prioritert strategisk oppgave at forskningen i *alle* fagområder ved universitetet skal være av høy kvalitet. Samtidig er det et mål å utvikle eksellente, verdensledende fagmiljøer ved UiB. En gjennomgang av rammer for kvalitet må kunne identifisere forutsetninger for framragende miljøer, men også dokumentere verdien av vitenskapelig bredde, godt fungerende fagmiljøer og god daglig forskningspraksis, både ut fra muligheten for tverrfaglige satsinger og ut fra verdi for samfunnet.

Selv om betydningen av rammer og betingelser kan variere mellom fagfelt, går det an å peke på flere faktorer som er felles for store deler av virksomheten. En undersøkelse som ble gjennomført i sammenheng med Uppsala Universitets selvevaluering i 2017 skiller mellom tre grupper rammevilkår som påvirker den vitenskapelige stabens vurdering av egne muligheter for å drive god forskning:

- Akademiske forhold ved forskningsmiljøet, som akademisk frihet, forskningsetikk, kollegiale tilbakemeldinger, stimulerende konkurranse, tilgang på forskningsinfrastruktur, nasjonale og internasjonale nettverk og støttefunksjoner
- Strukturelle forhold, knyttet til finansiering, ledelse, kvalitetssystem, kollegialt ansvar, rekrutteringsstrategier og karriereutvikling
- Bakgrunnsfaktorer som forskningsfag, stillingsnivå med mer¹⁷

Analysene viste at akademiske forhold i forskningsmiljøet hadde størst innvirkning på forskernes vurdering av egne betingelser for forskning, slik som kultur for konstruktive tilbakemeldinger, støtte og infrastruktur og sosialt miljø ved instituttet. I det videre skal vi beskrive aspekter ved

¹⁷ Waxell, Björnemark, Maandi: *Conditions for conducting high-quality research*. UPPSALA UNIVERSITET 2019, Rapportserie från Avdelningen för kvalitetsutveckling RAPPORT NR 15

slike rammer for forskning ved UiB, og drøfte resultatene fra spørreundersøkelser om hvordan ansatte og instituttledere vurderer disse rammene.

UTKAST

3. Datakilder

I de neste kapitlene vil rapporten sette søkelys på rammer og vilkår for kvalitet i forskning på Universitetet i Bergen. Ut fra perspektivene presentert i kapittel 2, vil vi vurdere hvordan rammer kan relateres til ulike kjennetegn ved kvalitet: originalitet, soliditet, verdi for samfunnet og fagfellesskapet. Videre vil et underliggende tema være å søke å se rammer og vilkår både fra et systemperspektiv («s-type» kvalitetsbegrep) og et fagfelt-perspektiv («f-type» kvalitetsbegrep). Dette har vært styrende for valg av datakilder og kunnskapsgrunnlag, men reflekteres ikke eksplisitt i alle drøftinger knyttet til konkrete rammebetingelser.

Systemperspektivet refererer dels til nasjonale og internasjonale strukturer og utviklingstrekk, og dels til institusjonelle perspektiv. I framstillingen vil kunnskapsgrunnlaget for systemperspektivet være UiBs styringsdokumenter og annen relevant dokumentasjon og statistikk fra ulike kilder, som evalueringer, forskningsrapporter, offisiell statistikk med mer.

Det institusjonelle perspektivet er også søkt ivaretatt ved innspillsrunder og undersøkelser på ledernivå.

- Høsten 2020 ble det gjennomført dialogmøter mellom prorektor og forskningsledere på alle fakultet.
- I perioden oktober-november 2020 ble det gjennomført kvalitative intervjuer med et utvalg på 10 instituttledere. I tråd med antall ansatte på fakultetene var MN og MED representert med to instituttledere hver, mens de andre fakultetene og Universitetsmuseet var representert med en instituttleder.
- I desember ble det samlet inn skriftlige innspill fra alle instituttledere om de viktigste styrkene, svakhetene, mulighetene og truslene for forskningen på instituttene (SWOT-analyser), samt strategiske mål for forskningen ved instituttet.

Fagfelt-perspektivet er søkt dekket ved innsamling av data fra ansatte i vitenskapelige stillinger:

- Parallelt med intervjuene av instituttledere ble det gjennomført gruppeintervju med forskere på alle fakultet. Formålet har vært å identifisere variasjoner i oppfatninger av viktige rammer og problemstillinger rundt forskningskvalitet, sett fra et forskerperspektiv.
- En surveyundersøkelse der alle ansatte i faglige stillinger ble invitert til å svare på spørsmål om rammer for forskningskvalitet, ble gjennomført i forlengelsen av de kvalitative intervjuene. Her ble det også lagt inn mulighet for å komme med utfyllende svar i fritekstfelt.

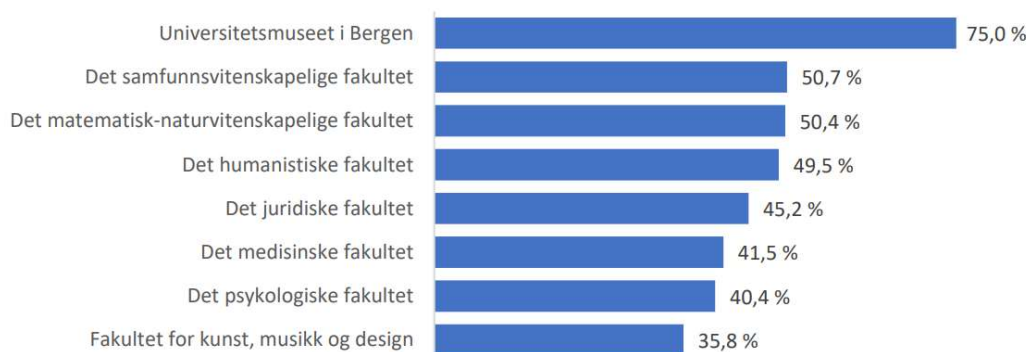
Analysefirmaet *ideas2evidence* har stått for utforming av undersøkelsesopplegg i samarbeid med arbeidsgruppen og styringsgruppen i UiB FRAM, og har gjennomført intervjuene og datainnsamlingen. Resultater fra undersøkelsene er oppsummert i det empiriske kunnskapsgrunnlaget som følger UiB FRAM rapporten, og de videre drøftingene av ansattes vurderinger av rammer for kvalitet er bygd på empiri fra dette kunnskapsgrunnlaget

Intervjuene med instituttledere og ansatte ble gjennomført i oktober og november 2020. Datainnsamlingen til spørreundersøkelsen samt instituttlederundersøkelsen ble gjennomført de to første ukene i desember.

I instituttlederundersøkelsen responderte 33 av 36 enheter.¹⁸ Av de som ikke svarte, var to på Det medisinske fakultet og en på Det psykologiske fakultet.

Ansattundersøkelsen ble distribuert per e-post til alle ansatte i faglige stillinger. 46 % - 1293 personer - svarte på hele eller deler av undersøkelsen.¹⁹ Til sammenligning oppnådde Rambølls 2018-datainnsamling for HR Excellence på UiB en svarrate på 34%, mens NOKUT og NIFUs Underviser- og Tidsbruksundersøkelse fra 2017 oppnådde 42% blant faglig ansatte nasjonalt.

Ikke-respons i surveyundersøkelser er en særlig utfordring hvis det medfører skjevheter i utvalget etter kriterier som er relevant for det som skal måles. Svarprosenten varierer noe etter fakultet, der de minste enhetene (UM og KMD) utgjør ytterpunktene med hhv 75 og 36% svar. Blant de større fakultetene er forskjellene mindre (figur 3.1).

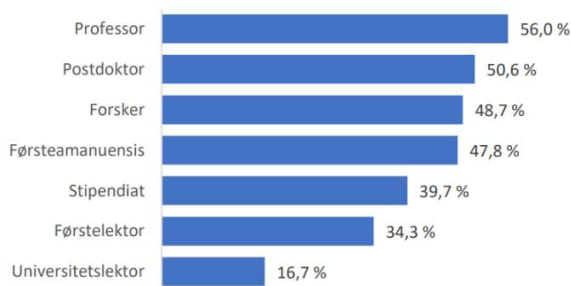


Figur 3.1 Svarprosent i ansattsurvey etter fakultet. Kilde: Ideas2evidence, resultatrapport

Av stillingsgruppene er det spesielt lektorstillingene som i liten grad svarer på undersøkelsen (figur 3.2). Lektorstillingene har lite eller ingen FoU-tid, og mange kan derfor oppfatte undersøkelsen som lite relevant. Disse er det særlig mange av på KMD – 23% av medarbeiderne faller i denne kategorien på KMD, mot 15% på HF og 7% på andre fakultet. Dette kan ha bidratt til å trekke ned svarprosenten på KMD.

¹⁸ Det juridiske fakultet mangler institutt og ble ikke kontaktet i instituttlederundersøkelsen

¹⁹ Stillingskategorier UN2 rekrutteringsstillinger og UN1 Undervisnings- og forskningsstillinger, jamfør DBH: <https://dbh.nsd.uib.no/dokumentasjon/stillingskoder.action#11>



Figur 3.1 Svarprosent i ansattsurvey etter stillingsgruppe. Kilde: Ideas2evidence, resultatrapport

I den andre enden av skalaen er professorstillingene noe overrepresentert i forhold til andelen av de ansatte. For å veie opp for utvalgsskjevhet har *i2e* vektet utvalget etter fakultet og stilling i analysene som refereres i det videre.

Ytterligere dokumentasjon finnes i *Ideas2evidence*s resultatrapport. Framstillinger av resultater fra undersøkelsen i de neste kapitlene er i all hovedsak basert på denne rapporten, i det videre benevnt som UiB FRAM-undersøkelsen.

Innledningsvis ble det framholdt at undersøkelsen har søkt å unngå at kunnskapsgrunnlaget ble sterkt preget av pandemiltak, som la spesielle rammer for virksomheten mens datainnsamlingen pågikk. Både instituttlederundersøkelsen og ansattundersøkelsen ble innledet med følgende svarinstruks: «Når du svarer på undersøkelsen, ønsker vi at du tar utgangspunkt i en normalsituasjon og ser bort fra spesielle forhold som har oppstått som følge av Covid19-pandemien.».

4. Politiske og institusjonelle rammer

Rammebetingelser er forhold som fremmer eller begrenser hvordan en virksomhet eller aktivitet skal drives. Rammer omfatter i denne sammenheng strukturelle forhold som påvirker oppgaver, handlingsrom og betingelser til den enkelte forsker og det enkelte forskningsmiljø, og som kan medvirke positivt eller negativt på å oppnå mål om høy kvalitet i forskning. Begrepet kan omfatte alt fra økonomi og regelverk til mer overordnede prinsipper og verdier.

I dette kapittelet søkes det å identifisere og beskrive enkelte sentrale rammer for forskningskvalitet som gjerne defineres ut fra et institusjonelt perspektiv («s-type» kvalitetsbegrep). Sentrale politiske eller institusjonelle rammer legges av sentrale myndigheter, bevilgende organ eller av UiB som organisasjon, og påvirker fagmiljøenes handlingsrom. Selv om Kunnskapsdepartementet og Forskningsrådet setter tydelige premisser for UiBs forskningsvirksomhet, påvirkes forskningshverdagen også av internasjonale trender, endringsprosesser, markedsutvikling og konkurranse.

4.1 Politikken i forskningen som rammebetingelse

Stortinget og regjeringen setter rammer for UiBs forskning gjennom statsbudsjettene, men også gjennom lovverk og statlige styringsmodeller. Finansieringsmodellen for UH-sektoren utgjør hovedkomponenten i det statlige insentivsystemet for forskning og utdanning ved universiteter og høyskoler, og er satt sammen av tre deler: 1) en langsiktig og strategisk bevilgning, 2) resultatbasert uttelling for resultater innenfor utdanning (åpen ramme), 3) uttelling for resultater innenfor forskning (lukket ramme). Uttelling for resultater innen forskning er knyttet til indikatorer for vitenskapelig publisering og eksternt finansiering fra Forskningsrådet og, med størst vekt, fra EU. Statsbevilgningen utgjør for UiBs vedkommende 70-75% av driftsinntektene, og innen denne rammen utgjør basisfinansieringen ca 70%. Resultatindikatorerne har altså relativt liten økonomisk betydning, og blant disse har utdanningsindikatorerne klart større økonomisk betydning enn forskningsindikatorerne. Internasjonalt ligger Norge på et svært høyt nivå for basisfinansiering. utfordringen for UiB og andre norske læresteder er å utnytte mulighetsrommet som ligger i det høye nivået på basisfinansiering, og synliggjøre verdien av dette.

Regjeringens *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning* setter kursen for politikktutviklingen og investeringene i forskning og høyere utdanning, og legger særlig føringer på Forskningsrådets prioriteringer.²⁰ Planen har tiårige mål og prioriteringer og mer konkrete mål for innsatsen i den kommende fireårsperioden. Humaniora og samfunnsvitenskap har en betydelig større plass i planen nå enn i tidligere langtidsplaner, og bærekraftmålene fremheves som et sentralt bakteppe for den reviderte planen. Samtidig er ambisjoner om å utvikle fremragende fagmiljøer med som et overordnet, langsiktig mål. Langtidsplanen legger særlig opp til et teknologiløft som ett av tre satsingsområder med store økonomiske investeringer. De to andre er næringsrettet forskning og

²⁰ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-4-20182019/id2614131/>

kvalitet i utdanning. Langtidsplanen vil i stor grad styre prioriteringen av nye og langsiktige investeringer i norsk forskning.

For UiB er Forskningsrådet en viktig premissleverandør som setter rammer for forskningsaktiviteten i fagmiljøene. Tildelinger fra Forskningsrådet utgjør over halvparten av UiBs eksterne forskningsinntekter. Forskningsrådet investerer i forskning og innovasjon gjennom 15 porteføljer som skal sikre at de beste prosjektene støttes. Porteføljene med sine porteføljestyre har ansvar for å prioritere midler og sikre effekt av forskningen, og gi råd og bidra til forsknings- og innovasjonspolitikken innen sitt ansvarsområde. De ulike porteføljestyrene lyser ut midler til ulike prosjekttypen som også er viktige rammer for forskere i Norge.

EUs åttende rammeprogram, Horisont 2020 la vekt på innovasjon og samarbeid mellom offentlig og privat sektor, noe som også er framtrædende i det niende rammeprogrammet, Horisont Europa, som nå er i gang. Kriterier for deltakelse i EUs rammeprogrammer har blitt en stadig viktigere ramme for norsk forskning. Kriteriene varierer mellom innretningene, fra rene innovasjonsprogrammer til grunnforskning i ERC. Begrepet åpen vitenskap fremheves nå som et grunnleggende prinsipp for Horisont Europa, og forutsetter blant annet åpenhet og kunnskapsdeling i forskningsprosesser slik at ny kunnskap gjøres tilgjengelig for samfunnet og på tvers av fagmiljøer, sektorer og landegrenser. UHR har siden 2018 hatt en tiltaksplan for å fremme åpen forskning, og i 2020 la Forskningsrådet frem sin policy for åpen forskning.²¹

Private aktører og offentlig sektor utenom KD og Forskningsrådet er også viktige premissleverandører for forskning. Både private og offentlige aktører kan være oppdragsgivere, partnere og finansieringskilder i forskningsprosjekt, og er spesielt viktige som partnere i innovasjonsprosjekter. Særlig har det vært satset både internasjonalt, nasjonalt og lokalt for å utvikle klynger for å utvide kontaktflatene mellom aktører i akademia og omverdenen. I Norge er dette særlig kanalisert gjennom nasjonale innovasjonsklynger (NCE og GCE-ordningene) som administreres av Innovasjon Norge.²² Helseforetakene står i en særstilling som den største samarbeidsaktøren utenfor akademia, med et tett samarbeid i forskning og utdanning og et stort overlapp i personale, samtidig som at institusjonene er konkurrenter om forskningsmidler fra Forskningsrådet, og fortløpende må avklare ansvarsfordeling, kreditering og regnskapsføring i prosjekter.

Private givere kan også legge føringer på institusjonenes virksomhet ved å tilby gaver og donasjoner med bestemte formål, som å investere i sentra og forskningsinfrastrukturer eller tilby programmer for å finansiere forskning innen bestemte felt. Kreftforeningen har samarbeidet med UiB om finansiering av forskning siden 1960-tallet, og Trond Mohns stiftelse (TMS), Jepsen-

²¹ <https://www.forskingsradet.no/contentassets/98222e889c004c108a83bb4d32816779/policy-åpen-forskning.pdf>

²² https://www.innovasjon Norge.no/no/subsites/forside/Om_NIC/

stiftelsen og andre er viktige samarbeidspartnere for UiB. Forhold omkring samarbeid med eksterne partnere blir tatt opp i mer detalj under kapittel 5.6.

4.2 UiBs profil som rammebetingelse

UiB er bygget opp fra grunnen av som et forskningssterkt breddeuniversitet. Styrken går tilbake til 1825 ved grunnleggelsen av Bergens Museum, mens bredden ble forsterket fra 1946 ved etableringen av Universitetet i Bergen. Faglig bredde er et kvalitetsmål i seg selv - det muliggjør tverrfaglige satsinger, faglig fornying og samler et bredt spekter av dybdeforskning, teori- og metodeutvikling. UiBs strategi setter viktige rammer for forskningen. Strategien understreker betydningen av institusjonens autonomi, forskningens frihet, akademisk redelighet og universitetets viktige samfunnsrolle for formidling, innovasjon og forskningsbasert kunnskap. Som en del av UiBs strategi for perioden 2019-2022 vedtok universitetsstyret å videreføre de strategiske satsningene *globale samfunnsutfordringer, marin forskning, og klima og energiomstilling*. Disse er betydelige rammer for UiBs forskningsvirksomhet og finansieres på institusjonsnivå. Innenfor disse områdene skal vi utnytte og utvikle breddeuniversitetets unike muligheter for faglig mobilisering, fordypning og samarbeid på tvers av faggrenser.

Etableringen av seks egne kunnskapsklynger som supplerer de nasjonale satsingene er viktige rammeverk for forskningen gjennom oppbygging av infrastruktur, innovasjonsaktiviteter, rekruttering av talenter og dynamisk samvirke med eksterne partnere innenfor tematisk avgrensede områder. Disse kunnskapsklyngene er pr i dag Media City Bergen, Alrek Helseklynge, Marin klynge, Klimaklyngen, Energi- og teknologiklyngen og Middelalderklyngen.

UiBs faglige profil er et godt utgangspunkt for å følge opp sentrale områder innen regjeringens langtidsplan. To av satsingsområdene – klima/energiomstilling og marin forskning - er i direkte samsvar med regjeringens tematiske satsingsområder i Langtidsplanen, uten at denne planen har vært førende for UiBs strategiske valg. For å påvirke rammene bør UiB fremover ha særlig oppmerksomhet mot Forskningsrådets ulike styre- og policyutviklende prosesser. Deltagelse på disse arenaene vil også kunne påvirke Forskningsrådets satsninger og dermed også muligheten for at UiBs fagmiljøer får større gjennomslag i kampen om eksterne forskningsmidler.

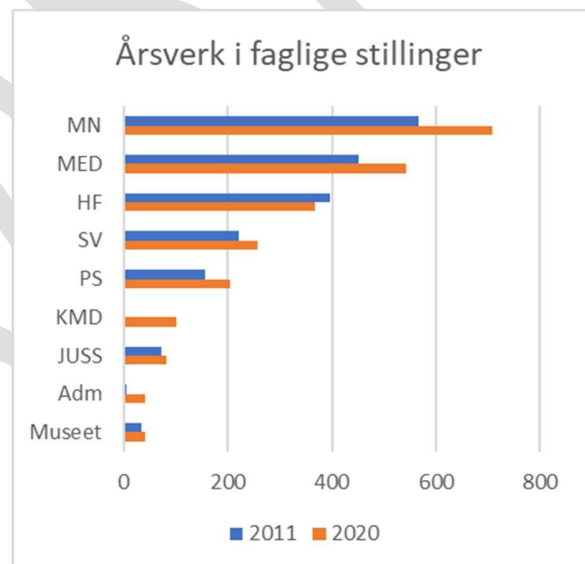
Selve universitetsinstitusjonen, og rammene den gir for det interne «universitetssamfunnet» og den vitenskapelige kulturen, er viktige forutsetninger for kvalitet i forskningen. Universitetets verdigrunnlag og universitetsdemokratiet hegner om forskningsfriheten, som også er lovfestet. Universitetet har et stort mangfold av ledelsesmodeller, finansieringsmodeller og instituttmodeller. Styringssystemet er i stor grad desentralisert, med egne styre- eller råd på fakultet og institutt, der lederne, styrene og rådene har litt ulike mandat, men i utgangspunktet stor frihet til å utvikle egne fagstrategier. Det er bare én type samfunnsinstitusjon med statlig finansiering som kan karakteriseres av en så stor grad av mangfold, desentralisering og frihet, og det er universitetet. Denne institusjonen har gang på gang vist seg å kunne frambringe forskning av høy kvalitet, originalitet, troverdighet og samfunnsverdi, men graden av suksess avhenger av både ytre rammer og av egen forvaltning av samfunnets tillit.

4.3 Organisering og regelverk som rammebetingelse

Et sett av regelverk og prosedyrer regulerer de vitenskapelig ansattes forskningsvirksomhet. Universitetets regelsamling inneholder de mest relevante lovene og forskriftene for institusjonens virksomhet, i tillegg til overgripende reglement og retningslinjer fastsatt av Universitetsstyret eller godkjent av universitetsledelsen.²³

Fakultetene og tilhørende fagmiljøer utgjør grunnfjellet for forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid ved UiB. Hoveddelen av forskningen utføres av ansatte i kombinerte stillinger ved instituttene. 46 % av tiden i disse stillingene skal anvendes til forskning. Samtidig er antall rene forskerstillinger voksende. Disse har ingen undervisningsrett og er som hovedregel eksternfinansiert og kontraktmessig låst til bestemte forskningsprosjekt. En viktig diskusjon i arbeidet med UiB FRAM er om dette kan være utfordrende med tanke på fordeling av undervisning blant øvrige ansatte, og universitetsmiljøenes tradisjonelle frihet til å forske på selvvalgte tema, som ikke forskerstillingene får ta del i.

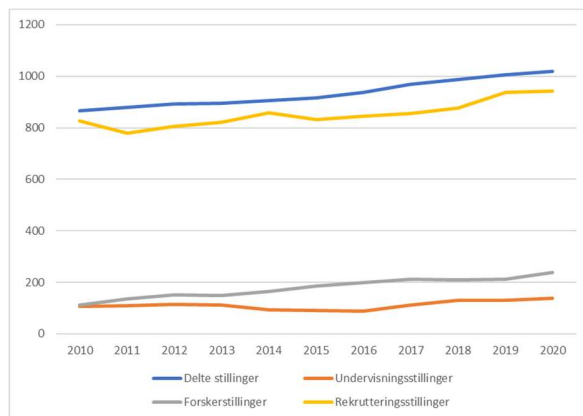
I 2020 omfatter den faglige virksomheten ved UiB 2360 årsverk, ifølge tall rapportert inn til Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) (Figur 4.1). Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det medisinske fakultet er størst med henholdsvis 30% og 24% av fagårsverkene i 2020. Ifølge NIFU utgjør matematikk-, naturvitenskap og teknologi (MNT-fag) 42% av FoU-virksomheten. MN, MED og PS har vokst mellom 20 og 30% over en tiårsperiode. Bortsett fra HF som har overført Griegakademiet til KMD, har JUS hatt den svakeste veksten, på 11% fra 2011 til 2020. Størrelsen og organiseringen ved instituttene varierer mye, fra 19 faglige årsverk ved Institutt for design til over 170 ved Institutt for biovitenskap. De fleste institutter har egne forskergrupper, men denne organisasjonspraksisen er sjeldnere ved enkelte fakultet, som for eksempel HF der det individuelle forskningsarbeidet har en sterkere tradisjon.



Figur 4.1-Oversikt utvikling årsverk i faglige stillinger for forskning og undervisning (KDs definisjon) per fakultet fra 2011-2020. «Adm» er faglige stillinger som ikke er knyttet til fakultet, for eksempel SARS.

²³ <https://regler.app.uib.no/regler/Del-2-Forskning-utdanning-og-formidling/2.1-Forskning>

Eksternfinansiering legger føringer både på rekruttering og karriereutvikling. Innsats og tilsagn om ekstern finansiering har endret sammensetningen av den vitenskapelige staben gjennom en økning i bruk av rekrutteringsstillinger og stillinger i forskerkategorien. Over en periode på 10 år har årsverk ved UiB vokst med 22% (Figur 4.2). Delte stillinger har økt med 18%, mens forskerstillinger har økt med 114% og årsverk i postdoktor-stillinger har økt med 25%. Også årsverk i undervisningsstillinger (lektorstillinger) har økt over gjennomsnittet



Figur 4.2 Utvikling, vitenskapelige stillingskategorier, UiB.
Kilde: DBH

(31%), så det kan se ut som at utviklingen går mot større grad av spesialisering, selv om disse to stillingskategoriene ikke utgjør mer enn 16% av den vitenskapelige staben i 2020.

4.4 Sentre som rammebetingelse

Sentrene setter noen rammer for organiseringen av forskningsvirksomheten ved fakultetene. Ved UiB er det i dag rundt 45 ulike sentre som representerer et mangfold både i organisasjonsform og hvordan de er plassert i de ordinære universitetsstrukturene.²⁴ Mange sentre fungerer som organisasjonsheter på siden av den formelle beslutningslinjen. Fremveksten av sentre dekker et behov for en tematisk organisering av forskning, særlig for fler-, tverr-, og transfaglig vitenskap. Sentrene er også et svar på utfordringene som er gitt ved økt konkurranseutsetting av prosjektmidler. De kan bære større forskningsinitiativer som går utover ett enkelt prosjekt, og etablere sterke fagmiljøer der forskere på seniornivå samhandler over lengre tid. De fleste sentrene er prosjektdefinerte og tidsavgrensede, med finansiering fra regulære finansieringskilder eller private givere. Slik kan sentrene i tillegg representere utfordringer når det gjelder personalforvaltning og midlertidighet.

Sentre for fremragende forskning

Forskningsrådets Sentre for fremragende forskning (SFF) har bidratt til at UiB har styrket forskningskvaliteten og skapt sterke og internasjonale forskningsmiljøer i bredden. Langsiktig og romslig finansiering av sentre skal gi forskning i front, og Forskningsrådets SFF-evaluering peker på at ordningen har vært en viktig driver for kvalitet i forskning ved at de økonomiske rammene tillater frikjøp av forskere, god infrastruktur, spesielle forhold for rekruttering og samarbeid med internasjonale toppforskere.²⁵ Flere av disse sentrene har skapt varige sterke forskningsmiljøer etter at finansieringen fra Forskningsrådet utløp, og forskere tilknyttet SFFene har vært involvert i mange av de norske ERC-tildelingene. Per i dag koordinerer UiB fire SFF. Universitetsledelsen

²⁴ <https://www.uib.no/om/73841/fakulteter-institutter-og-sentre>

²⁵ <https://www.forskningsradet.no/om-forskningsradet/publikasjoner/2020/evaluation-of-the-norwegian-centres-of-excellence-sff-funding-scheme/>

har oppnevnt en arbeidsgruppe som skal foreslå en felles overordnet policy for SFFene ved UiB.²⁶ Arbeidet skal komme med forslag til hvilken rolle sentrene skal fylle, og skal se dette i lys av både opprettelse av nye SFF og etterlevelse av senterperioden. Et sentralt spørsmål er i hvilken grad UiB klarer å utnytte den merverdi som kan ligge i senterstrukturen, og hvordan sentrene inkorporeres i fagmiljøene. Arbeidet er avgrenset til SFFene, men det kan antas at forslagene fra arbeidsgruppen vil kunne ha overføringsverdi til andre senterkonstruksjoner ved UiB.

Andre senterkonstruksjoner

I tillegg til SFFene eksisterer det flere andre senterkonstruksjoner med finansiering fra nasjonale og internasjonale konkurransearenaer. Eksempler kan være gjennom etablerte senterutlysninger fra Forskningsrådet og DIKU²⁷ som SFI, FME og SFU²⁸, eller gjennom tildelinger fra private stiftelser som Jebsen-stiftelsen, Gates Foundation og Trond Mohn stiftelse. Andre sentre har igjen blitt etablert på grunnlag av tildelinger av flere større forskningsprosjekt som for eksempel ERC og Forskningsrådets forskerprosjekt. Dette kan være for å etablere kraftsamling av et fagmiljø, eller for å gi flere prosjekt er klar organisatorisk ramme og en tydelig profil internt og eksternt.

I UiBs strategi tillegges sentertildelinger stor vekt, og det er en klar oppfatning om at sentertildelinger har stor betydning for å øke forskningskvaliteten på permanent basis innenfor de fagområdene som oppnår senterstatus. Det vil være av stor betydning for UiB at vi øker tilslaget på sentre finansiert av Forskningsrådet og andre. Søknader og gjennomslag i senterutlysninger diskuteres i *5.5 Gjennomslag i konkurransearenaene*.

4.5 Den grunnleggende finansieringen som rammebetingelse

Grunnbevilgningen sørger for finansiell stabilitet i fagmiljøene og demmer opp mot ulike type konjunktursvingninger som for eksempel variasjoner i studenttall. En god universitetsøkonomi sikrer nødvendig infrastruktur og fasiliteter innenfor grunnbevilgningen. UiBs totalbudsjett for inntekter i 2021 vil være om lag 5,3 mrd. kroner inkludert Grunnbevilgningen (GB) med tilleggsinntekter og Bidrags- og oppdragsaktivitet (BOA). Økonomien kan fremstilles slik

- 81 % GB (i hovedsak tilskudd fra KD)
 - Herav 68 % fordelt i rammer
 - Herav 6 % satt av til strategibudsjett
 - Herav 7 % andre inntekter
- 19 % BOA
 - Om lag 50 prosent Forskningsrådet, 13 prosent EU, resten andre private og offentlige aktører

Av tilskuddet fra KD, som utgjør nesten hele grunnbevilgningen, er om lag 1,29 mrd. kroner (33%) resultatinntekter beregnet i KDs resultatmodell, fordelt på 1.047 mill. kroner på åpen ramme og

²⁶ ePhorte sak 2021/347

²⁷ Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høgare utdanning

²⁸ SFI; Sentre for forskningsdrevet innovasjon, FME; Forskningscentre for miljøvennlig energi, SFU; Sentre for fremragende utdanning

241 mill. kroner på lukket ramme. Det meste av grunnbevilgningen fordeles i rammen, noen ganger med øremerking til spesielle tiltak.

Strategien understreker at grunnfinansieringen har avgjørende betydning for at UiB kan fylle sine samfunnsroller og oppgaver. En stor del av forskningen ved UiB finansieres gjennom grunnfinansieringen. Den uavhengige og langsiktige forskningen er ett av våre viktigste samfunnsoppdrag. Skal UiB være et sterkt forskningsuniversitet må grunnfinansieringen som ramme sikres og utnyttes godt.

Forskningens innretning, om den er organisert individuelt, i grupper eller omkring store sammenslutninger som laboratorier og infrastruktur, får betydning for om det forskes med midler fra basisbevilgningen eller om forskningen er avhengig av ekstern finansiering. Samtidig er det et klart mål at UiB skal styrke gjennomslaget i nasjonale og internasjonale forskningsprogrammer. I mange fagmiljø er det meste av forskningen gjort på grunnlag av eksterne midler, samtidig som basisfinansieringen sikrer strategisk handlingsrom. Å styrke den eksterntfinansierte virksomheten, samtidig som en bygger opp den solide forskningen som grunnfinansieringen gir rom for, krever både vekst i UiBs økonomi og gode prosesser for faglige prioriteringer.

4.6 Strategiske satsninger som rammebetingelse

En andel av budsjettet har de siste årene blitt satt av som et felles strategibudsjett, og skal sikre at UiB utvikler og opprettholder tverrfaglig forskning og samarbeidsformer som utnytter breddeuniversitetets fortrinn. Det er tre strategiske hovedsatsingsområder ved UiB:

- Marin virksomhet
- Klima- og energiomstilling
- Globale samfunnsutfordringer

De strategiske satsningene ved UiB setter rammer for forskningsaktiviteten. Satsningene gir muligheter for faglig mobilisering, fordypning og tverrfaglig samarbeid, og er en viktig del av UiBs utvikling av fremragende forsknings- og utdanningsmiljøer på områder der vi har både historiske, faglige og strategiske fortrinn. UiB bevilger rekrutteringsstillinger til satsingsområdene slik at det totalt nå er 24 rekrutteringsstillinger fordelt på de tre områdene.

Kunnskapsklynger er som nevnt tidligere et sentralt virkemiddel i UiBs strategi, samtidig som det eksisterer en viss spenning i fagmiljøene mellom sentrale overordnede samarbeid og lokale strategier. Klyngene baseres på tverrfaglig samarbeid i møte med komplekse tema. Klyngene etableres både på områder hvor UiB allerede har høy internasjonal faglig kvalitet og der hvor det er muligheter for omfattende samarbeid mellom fagmiljøer internt ved UiB og eksterne partnere i forskningsinstitusjoner, næringsliv, forvaltning og kultur- og samfunnsliv. Aktiviteten i klyngene skal i betydelig grad finansieres gjennom eksterne midler.

4.7 Forskningsbasert utdanning og fordeling av arbeidstid som rammebetingelse

Utdanningsoppdraget er den mest synlige oppgaven til universitetet utad, og sterk forskning i basis er det fremste kvalitetsfortrinnet ved universitetsutdanningene. Forskningsbasert utdanning

innebærer at studentene gjennom undervisning fra aktive forskere trenes i kritisk tenking, introduseres for metoder, teorier og historie, blir kjent med hvordan forskningsbasert kunnskap utvikles, og at de selv i løpet av studiene blir integrert i forskningsmiljøer og deltar aktivt i utviklingen av ny kunnskap. Gjennom forskningsbasert utdanning skal studentene introduseres for og involveres i den nyeste kunnskapen, som de skal ta med seg inn i samfunns- og arbeidsliv. Utdanningenes breddekrav gir tverrfaglige perspektiv og kan åpne for nye innganger til disiplinene og bidra til fornying og utvikling. Utdanningsvirksomheten kan styrke fagmiljøene ved å fungere som en rekrutteringskanal for framtidige ph.d.-kandidater. Rammer som påvirker forskningsbasert utdanning er særlig studieprogrammer, studieplaner og finansiering av studieplasser med satser som blant annet gjenspeiler ulik grad av undervisnings- og utstyrsintensitet.

Den vitenskapelige staben er ansvarlig for utvikling av studieprogrammer og undervisningsemner, og undervisning og veiledning av studenter på alle studienivå. UiB FRAM-undersøkelsen peker på to utfordringer som er særlig framtrepende i forhold til kvalitet i forskning:

- Tid til utdanning og forskning
- Kobling og synergi mellom forskning og undervisning.

Ansattes muligheter og vilkår til å fordele tid mellom forskning og utdanning er ofte diskutert i universitetssamfunnet. Har UiBs fagmiljøer tid og rammer til å videreutvikle sin forskningsbaserte undervisning med ideal om å innlemme studentene tett i kunnskapsutviklingen ved UiB? Er semestrene ved UiB tilpasset å drive forskningsbasert undervisning? Studentene melder tilbake at de ønsker mer forskningsbasert undervisning og studentaktiv forskning allerede på bachelornivå. Har de ulike studieprogrammene nok kapasitet og fleksibilitet til å øke den forskningsbaserte undervisningen? Disse utfordringene henger sammen med flere faktorer, og diskuteres videre i avsnittene under.

Forhold mellom studenttall og ansatte

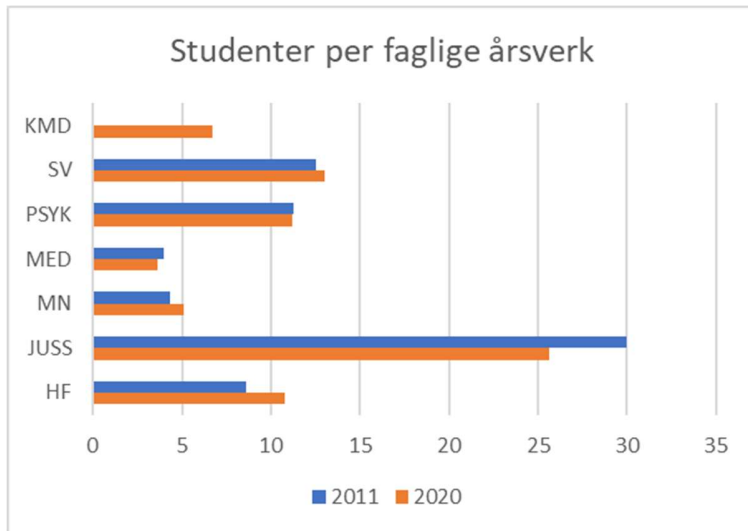
Forholdstallet mellom studenter og ansatte er en mye brukt indikator både på utdanningskvalitet og på undervisningspress blant faglig ansatte. I nasjonal sammenheng har de eldste universitetene hatt relativt gunstige betingelser. Ved starten på årtiet hadde UiB noe færre studenter per faglige årsverk enn UiO målt etter KDs metode, der alle utdannings, forsknings- og formidlingsstillinger er inkludert.²⁹ Etter hvert har UiB hatt en stor øking i antall studenter uten en tilsvarende vekst i vitenskapelige stillinger (tabell 4.1). Dette har ført til at UiB har økt 6% i studenter per fagårsverk, mens UiO har hatt en reduksjon på 14% over en tiårsperiode. UiB har hatt vekst i alle studienivå, men i antall er veksten særlig stor på bachelor- og årsstudier og lavere grads videreutdanninger. Her har UiB hatt en vekst på over 2000 studenter mellom 2011 og 2020,

Tabell 4.1 Forholdstall studenter og årsverk i utdannings- forsknings og formidlingsstillinger, UiB og UiO

	2011	2020	Endring
UiO	8,2	7,1	-14 %
UiB	7,3	7,8	6 %

²⁹ Se [dokumentasjon i DBH](#)

mens UiO hadde en nedgang på 770. Samtidig har veksten i stillinger ved UiB først og fremst vært i rekrutteringsstillinger og forskerstillinger med lite eller ingen undervisning. Hvis vi holder rekrutterings- og forskerstillinger utenom er antallet studenter per årsverk økt fra 15 til 17 (13%) over tiårsperioden, mens UiO har redusert fra 20 til 17 (-13%).



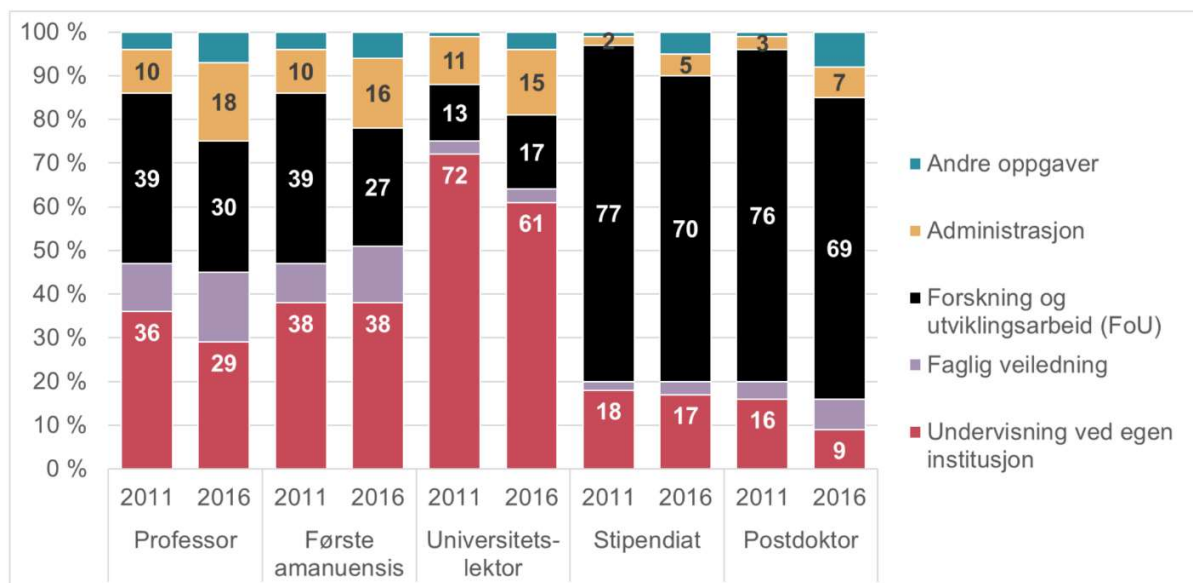
Figur 4.3 Studenter pr faglige årsverk for UiBs fakultet. Kilde: DBH.

Internt på universitetet er den mest markante endringen over tiårsperioden en *reduksjon* i studenttall per årsverk på JUS, og også en mindre reduksjon på PS og MED. Dette veies imidlertid opp med økning i forholdstallet på de største fakultetene (figur 4.3).

NIFUs tidsbruksundersøkelse gjennomført i 2016 estimerte at ansatte i førstestillinger arbeidet 47 timer i uken i gjennomsnitt, mer for professorer og mindre for førsteamanuenser.³⁰ Ved de gamle universitetene utgjorde FoU-tid i gjennomsnitt 29% av arbeidstiden, undervisning 35% og administrasjon 16%. Faglig veiledning utgjorde en lignende andel som administrasjon. Fordeling av tid for de ulike stillingene er presentert i figur 4.4. Tallene bekrefter at forvaltning av tid til ulike oppgaver er reelle utfordringer på alle universiteter.

UiBs resultater fra den samme undersøkelsen kan sammenlignes med tilsvarende undersøkelse i 2011. Undersøkelsen ser ut til å bekrefte at reell forskningstid er redusert for ansatte i de såkalte delte stillingene som har både forsknings- og undervisningstid (førsteamanuensis/professor). Undersøkelsene tyder på at professorgruppen også har nedgang i ren undervisningstid slik at det utgjør 29% av tiden, mens førsteamanuenser har en stabil andel tid til undervisning på 38%. Begge grupper rapporterer om en betydelig økning i tid til administrasjon, og en økning i tid til veiledning.

³⁰ Hebe Gunnes: Tidsbruksundersøkelse for universiteter og høyskoler. NIFU arbeidsnotat 2018:2



Figur 4.4 Fordeling av arbeidstid på oppgaver for ulike stillingsgrupper. Kilde: NIFUs tidsbruksundersøkelse, NIFU arbeidsnotat 2018:2

Spørreundersøkelsen i UiB FRAM rettet mot de vitenskapelig ansatte spurte ikke eksplisitt om egne undervisningsforpliktelser. Men problemstillinger knyttet til tidsbruk til undervisning kom fram i en stor andel av de personlige intervjuene (se også diskusjon i kapittel 5.9). Spørreundersøkelsen viste at tid var den minst positivt vurderte rammebetingelsen – bare 15% var helt enige i en påstand om at instituttet la til rette for sammenhengende tid til forskning, og 42% var uenige i at de fikk brukt forskningstiden sin til forskning. Tidspress var også den svakheten som forekom hyppigst i undersøkelsen blant instituttledere, særlig sett i lys av tid som blir brukt på undervisning. I spørreundersøkelsen UiB FRAM pekes det på at intervjuene trakk fram problemstillinger direkte knyttet til kvalitet: *Originalitet*, fordi ideer er avhengig av tid og arbeid for å bearbeides til gode prosjekt, og *grundighet* i forskningen, både med hensyn til litteraturstudier, datainnsamling og analyser. I surveyundersøkelsen var forskningstid den faktoren som hadde den største andelen som pekte på svært store behov for endring – 30%, til sammen mente 58% at det var stort eller svært stort behov for endring. Over 300 respondenter kommenterte tidsbruk i fritekst. Behov for sammenhengende undervisningstid er et moment som går igjen, sammen med forenkling av administrasjon og søknadsarbeid. Mange ønsker personlig assistanse for å få frigitt tid til forskning. Mulighet for frikjøp i prosjektperioder er også framhevet, men også som en utfordring for kollegaers undervisningstid.

Samspill forskning – utdanning

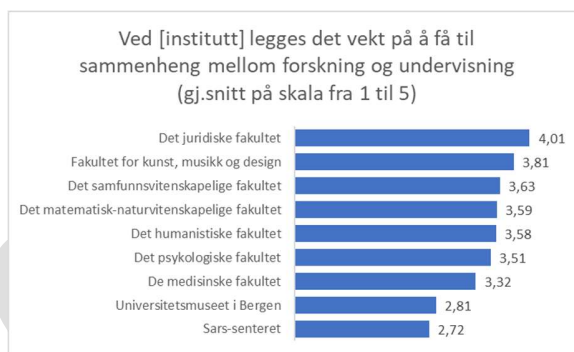
I UiB FRAM-undersøkelsen peker mange på tidspress knyttet til balansen mellom forskning og utdanning. Som et klassisk breddeuniversitet skal UiB tilby sine studenter forskningsbasert utdanning på alle nivå, og søke å finne synergier mellom forskning og utdanning.

Graden av synergieffekter synes å henge sammen med studienivå. Mens bachelorstudiene i stor grad handler om å gi grunnleggende innsikt i forskningsdisiplin eller profesjon, krever masterstudier at studentene selv bidrar i forskning. Ved mange institutter legges det stor vekt på å integrere masterstudenter i forskergruppene. Dette krever mye ressurser til veiledning, men kan også gi nye perspektiver og resultater i forskningen. Av de tre største universitetene i Norge, har imidlertid UiB den laveste andelen studenter på masternivå, og den høyeste på bachelornivå.

UiB FRAM-undersøkelsen ba forskerne vurdere om instituttet de tilhørte la vekt på å få til sammenheng mellom forskning og undervisning (Figur 4.5). Dette var en av de *minst* positivt vurderte faktorene på instituttnivå. Av fakultetene scorer det medisinske fakultet lavest, mens JUS og KMD har de mest positive svarene.

Spørreundersøkelsen viser videre at forskningsbasert undervisning er det området der forskerpersonalet uttrykker *minst* behov for endring. Det kan tolkes som at forskningsmiljøene er tilfredse med dagens situasjon, eller at de ikke ønsker å bruke mer ressurser på undervisning. Koblet med uttrykt behov for økt forskningstid kan det være viktig å studere rammene for delte stillinger for å skape best mulige løsninger både for forskning og utdanning.

69 respondenter kommenterte behovet for endring i forskningsbasert undervisning. Av disse pekte mange på behovet for sterkere kobling mellom forskning og utdanning, ved at undervisningen i større grad reflekterer underviserens forskningsfelt, tverrfaglighet og at det gis frihet for underviseren til å forme innholdet i undervisningen. Mange kommenterte på at det eksisterer en del barrierer mot økt utdanningskvalitet, som byråkrati, kultur og endringsmotstand og engasjement blant studentene.



Figur 4.5 Opplevd sammenheng mellom undervisning og forskning fordelt på fakultet

5. Fagmiljøenes rammebetingelser for forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid

5.1 Innledning

Basert på innspill fra prosjektets styrings- og arbeidsgruppe tar rapporten for seg rammer som oppfattes som viktige for kvalitet i forskning. Følgende tema er særlig fremhevet og har fått egne underkapitler i denne delen:

- Deling og fagfellesskap
- Vitenskapelig publisering
- Rekruttering, karriere- og kompetanseutvikling
- Gjennomslag på konkurransearenaene
- Tverrfaglighet, samarbeid og nettverk
- Forskningsinfrastruktur
- Fagstøtte
- Forskningsledelse

Vi vil belyse temaene ved å gjengi hvilke rammer de vitenskapelig ansatte opplever som kvalitetsfremmende for forskning. Dette gjøres gjennom empiri hentet fra dialogmøter med alle fakultetene, og analyser av relevante tilgjengelige data fra UiBs Analysegruppe. I tillegg er det tatt inn empiriske funn, spørreundersøkelser og dybdeintervjuer med representanter fra vitenskapelige ansatte og instituttledere, jamfør kapittel 3. Kunnskapsgrunnlaget gjør det mulig å vurdere rammene ut fra både et system- eller et institusjonsperspektiv (s-type) og et forskerperspektiv (f-type) der det er naturlig.

5.2 Rammer for deling og fagfellesskap

Fagfellesskap og deling er en forutsetning for kvalitet og integritet i forskningen, og er en sentral del av den akademiske kulturen. Det systematiske kvalitetsarbeidet og delingen i fagfellesskapet foregår i fagmiljøene, både innenfor universitetet og utenfor i faglige nettverk. Dette videreføres gjennom forskningsprosessen og fagfellel vurderinger i forkant av publisering, og ikke minst i form av siteringer og faglige debatter i etterkant av publisering.

Deltakelse i ulike arenaer for deling der fagmiljøene evaluerer egen eller eksterne kollegers forskning, særlig gjennom fagfellel vurdering, setter viktige kvalitetsrammer. Det kan være i komiteer for å bedømme publisering, opprykk, ansettelse eller andre former for kompetanser, i sensorarbeid, veiledning, mentorering eller i undervisning. Samtidig foregår mye av delingen blant kolleger i fagmiljøene, i det interne universitetssamfunnet og i nasjonale og internasjonale nettverk av forskere. UiB har mange arenaer for faglige og fagpolitiske diskusjoner, fra Universitetsaulaen til seminaraktiviteter i fagmiljøene foregår det omfattende faglig virksomhet.

Teknologiske endringer og økt digitalisering har skapt nye muligheter for forskningen. UiB har en egen politikk for Åpen vitenskap som legger premisser for delingskulturen.³¹ Politikken

³¹ <https://www.uib.no/foransatte/139288/politikk-%C3%A5pen-vitenskap-ved-universitetet-i-bergen>

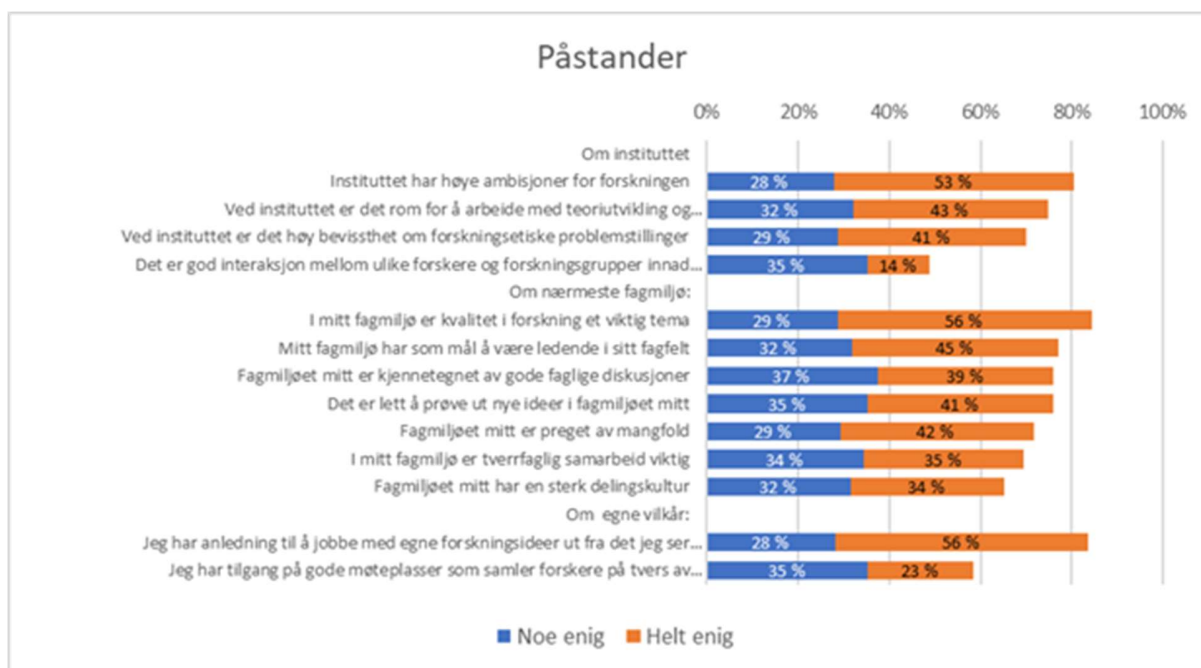
er i samsvar med nasjonal og europeisk politikk og bygger på veletablerte normer for vitenskapelig praksis hvor prosesser og resultater er åpent tilgjengelige under vilkår som fremmer deling, utnyttelse, samarbeid og samfunnsansvar. Den omfatter hele forskningsprosessen og brukes om metoder, data, programvare, kode og resultater.

Forskningsetikk setter viktige rammer for fagfellesskap og deling. «God forskningsetikk og forskningskvalitet er to sider av samme sak» er for eksempel en av hovedkonklusjonene i Forskningsintegritet i Norge (RINO), en utredning om hvordan norske forskere ser på og praktiserer forskningsetikk og om tilstanden for forskningsetikk i Norge.³² Særlig tidsproblematikken gis stor oppmerksomhet i RINO og dens sammenheng med mulighetene til å holde en høy etisk standard i forskningsmiljøene. Her pekes det på at byråkratisering i sektoren, med økende krav om mer vertikal og horisontal rapportering, flere styringsmål og et mer komplekst styringsbilde, blir sett på som en særskilt grunn til at mange opplever mindre tid til forskning, deltagelse i kollegiale fora og arenaer for deling og fagfellesskap.

Fagfellesskap

I UiB FRAM-undersøkelsen ble de vitenskapelig ansatte stilt en rekke spørsmål omkring fagfellesskap. Gjennomgående viser svarene overveiende positive vurderinger omkring fagfellesskap. Ambisjoner, forskningens frihet og fagmiljøenes åpenhet for ideer og gode diskusjoner blir vurdert som viktig for forskningens kvalitet, og mange mener at disse forutsetningen er i stor grad til stede ved UiB. De aller fleste (84 prosent) er enig i at forskningskvalitet er et viktig tema i fagmiljøet og nesten like mange (80 prosent) mener at instituttet har høye ambisjoner for forskningen. Tilsvarende finner vi at rundt 77 prosent mener at fagmiljøet har som mål å være ledende i sitt fagfelt. De viktigste påstandene knyttet til kvalitetskultur og kultur for deling og fagfellesskap er vist i Figur 5.1.

³² [Forskningsintegritet i Norge \(RINO\) | Universitetet i Bergen \(uib.no\)](#)



Figur 5.1 Påstander om fagmiljø, institutt og egne vilkår relatert til deling og fagfelleskap. Kilde: UiB FRAM-undersøkelsen.

Surveyen viser i tillegg at det er en sterk korrelasjon mellom i hvilken grad man er tilfreds med forskningstid og andre forhold som akademisk frihet, kapasitet til søknadsarbeid og intern kultur. Det er en klar tendens til at ansatte som opplever at rammebetingelsene er til stede på ett område, jevnt over også gir positive vurderinger av andre områder. Dette er illustrert i tabell 5.1 gjengitt nedenfor fra *ideas2evidences resultatrapport* som viser bivariate korrelasjoner mellom elleve dimensjoner. Tabellen viser sammenhengen i form av samvariasjon/korrelasjon mellom rammer for fagfelleskap, forskningstid og andre dimensjoner som påvirker forskningskvalitet. I de individuelle kommentarene i surveyen var det mange som pekte på at *grundighet*, både empirisk, metodisk og teoretisk, var et sentralt kjennetegn ved forskningskvalitet, og at tilstrekkelig med tid er nødvendig for å kunne arbeide grundig. I forlengelsen av diskusjonen om betydningen av tid til forskning var det mange som i intervjuene understreket viktigheten av god forskningsledelse for å skape rammevilkår som beskytter forskernes tid til å delta i fagfelleskap.

Et annet viktig funn som understreker betydningen av gode fagfelleskap for forskningens kvalitet er at det er en svært sterk intern samvariasjon mellom dimensjonene *intern kultur*, *akademisk frihet*, *kompetansebygging* og *faglige ambisjoner* (korrelasjoner mellom 0,41 og 0,68). Ifølge *i2e* er det rimelig å anta at disse fire dimensjonene utgjør en kjerne av rammebetingelser som gjensidig styrker hverandre. Disse dimensjonene har også enkeltvis en betydelig samvariasjon med flere av de andre dimensjonene, og understreker fagfelleskapets viktige betydning for forskningskvaliteten ved UiB. Disse resultatene fra spørreundersøkelsen bekreftes av intervjuene med de ansatte som understreket betydningen av et godt vitenskapelig miljø med felles ambisjoner for forskningen og som vektla at kvalitet er forutsetningen for høyt faglig nivå.

Tabell 5.1: Samvariasjon – korrelasjon (Pearsons r) mellom vurdering av ulike rammer for forskning

	Forsknings- tid	Økonomiske rammer	Forsknings- støtte	Faglige ambisjoner	Intern kultur	Akademisk frihet	Søknads- kapasitet	Kompetanse bygging	Samspill med eksterne	Forsknings- basert undervisning	Forsknings- etikk
Forsknings- tid	1										
Økonomiske rammer	0,351	1									
Forsknings- støttefunksjoner	0,419	0,400	1								
Faglige ambisjoner	0,144	0,213	0,361	1							
Intern kultur	0,301	0,304	0,491	0,633	1						
Akademisk frihet	0,404	0,475	0,572	0,511	0,684	1					
Søknadskapasitet	0,468	0,350	0,605	0,439	0,514	0,559	1				
Kompetansebygging	0,161	0,179	0,395	0,545	0,507	0,407	0,523	1			
Samspill med eksterne	0,100	0,078	0,135	0,271	0,346	0,152	0,176	0,198	1		
Forskningsbasert undervisning	0,164	0,213	0,342	0,418	0,477	0,435	0,443	0,536	0,238	1	
Forskningsetikk	0,101	0,087	0,286	0,473	0,456	0,322	0,386	0,498	0,186	0,444	1

Blandet oppfatning av fagmiljø og kultur

Sammenholder vi informasjonskildene, ser vi likevel at påstander om *intern kultur, samarbeid og åpenhet* får en blandet vurdering. I surveyen er 76 prosent enige i at fagmiljøet er preget av gode faglige diskusjoner, men bare 49 prosent mener at interaksjonen mellom forskere og forskningsgrupper på instituttet kan beskrives som god. Disse blandete vurderingene er i tråd med tilbakemeldingene fra intervjuene som viser store variasjoner i hvordan de ansatte vurderte sitt eget fagmiljø. Sammenfattende kan det se ut til at flere er positive til den interne kulturen i eget fagmiljø enn til samarbeidet innenfor instituttet som helhet eller på tvers av fagmiljø. I en del tilfeller ser en at fagmiljøer karakteriseres som å ha store kommunikasjonsproblemer, mens i andre er fagfellesskapet svært viktig for faglig utvikling gjennom dialog.

Et interessant funn i analysen fra instituttlederne, er vurdering av fagmiljøenes betydning for å bygge kvalitet (figur 5.2). Det som i analysen går under betegnelsen «fagmiljø/kultur» blir vurdert som både styrke og svakhet. Under variablene «ekstern finansiering» og «publisering», ser vi at instituttene som skårer høyest, fremhever fagmiljø som en av sine største styrker, og at typiske rammevilkår som opptrer sammen er intern kultur, akademisk frihet, kompetansebygging og faglige ambisjoner. Til sammen 11 instituttledere har oppgitt aspekter ved fagmiljøet som en av de tre viktigste styrkene til instituttet, og at kompetente og

Styrker	Svakheter
Kompetente og motiverte ansatte	Tidspress
Fagmiljø/kultur	Fagmiljø/kultur
Forskningens relevans, kvalitet og bredde	Begrensede ressurser
Forskningens relevans	Begrensede muligheter for eksternfinansiering
Samarbeid og nettverk	Dårligere økonomiske betingelser
Finansieringskilder	Økt konkurranse
Muligheter	Trusler

Figur 5.2 SWOT – hyppigst forekommende vurderinger fra instituttlederne

motiverte ansatte vurderes gjennomgående som instituttens største styrke. 21 instituttledere, på tvers av alle fakulteter, har dette øverst på listen over styrker.

Samtidig trekker 15 instituttledere fram ulike sider ved fagmiljøet som en av de tre største svakhetene ved instituttet, og av disse har syv ført det øverst på listen over svakheter. Hva ved fagmiljøet som spesifikt anses som en svakhet, varierer. Enkelte oppgir at instituttet er preget av en individualistisk kultur, andre at miljøet er fragmentert eller lite inkluderende. Enkelte peker på at forskningsgruppene ikke fungerer godt nok, f.eks. mener en instituttleder at de i for liten grad fungerer som verksteder for utvikling av prosjektideer. De individuelle kommentarene varierer når det gjelder tilbakemeldinger på hva som svekker fagfelleskapene og bidrar til uro i fagmiljøene. Mange av tilbakemeldingene går på manglende tiltak for inkludering i fagmiljøene, liten respekt for andres faglige ståsted, for få møteplasser, og liten vilje eller evne fra ledelsen til enten å prioritere, fordele «pliktarbeid» rettfærdig eller ta initiativ til å løse interne maktkamper.

Deling

I intervjuene understrekes viktigheten av å skape en delingskultur i fagmiljøet som en forutsetning for kvalitet. Flere påpeker at ideer, metodebruk, data og argumentasjon må kvesses mot kritisk og konstruktiv diskusjon, og at det derfor er viktig at man får bryne seg på vennligsinnet motstand før man eventuelt sender en artikkel til publisering eller en prosjektsøknad om finansiering. Det vil si en kultur der folk åpent deler sine ideer, sitt arbeid og sine søknader, og der kollegaer bruker tid på å gi innspill. Som vi vil se under Rammer for vitenskapelig publisering og Rammer for samarbeid har UiB et omfattende internasjonalt publiseringssamarbeid. Her er UiB ledende i Norge. Dette kan tyde på en sterk kultur for ekstern deling og internasjonal deltakelse ved UiB.

Fakultet	Delingskultur	Faglige diskusjoner	Nye ideer
HF	3,7	3,8	4,0
Juss	3,8	4,3	4,2
MN	3,8	3,9	4,0
MED	3,9	4,1	4,0
PSYK	3,9	4,3	4,2
SV	3,7	3,9	3,9
KMD	3,2	3,5	3,9
Total	3,8	4,0	4,0

Tabell 5.2 Kultur for deling, faglige diskusjoner og gode muligheter for å fremme nye ideer, Fargekoder representerer positive (grønne) til negative (røde) vurderinger for hver variabel.

UiB FRAM-undersøkelsen indikerer at fagmiljøene vurderer delingskultur og faglige diskusjoner positivt, som vist i tabell 5.2. Særlig er mulighetene for gode faglige diskusjoner og å legge fram nye ideer til stede, men også direkte spørsmål om delingskultur er positivt vurdert. Spørreundersøkelsen viser at 65 prosent er enige i at fagmiljøet har en sterk delingskultur, noe som viser at det bør være mer å hente på å prioritere deling sterkere i mange fagmiljøer. Hele 76 prosent er enige i at fagmiljøet er preget av gode faglige diskusjoner, mens bare 49 prosent mener at interaksjonen mellom forskere og forskningsgrupper på instituttet kan beskrives som god. De blandede vurderingene er i tråd med funnene fra intervjuene som avdekket store variasjoner i hvordan de ansatte vurderte sitt eget fagmiljø. Surveyen viser her relativt store forskjeller mellom UiBs fagmiljøer. De individuelle kommentarene i surveyen støtter opp inntrykket av at det er noe misnøye når det gjelder deling, seminardeltakelse og interaksjonene mellom forskere og

forskningsgrupper. Gode møteplasser ble også trukket fram i mange av intervjuene som en forutsetning for å få til slikt samarbeid, men både data fra spørreundersøkelsen og intervjuene tyder på at det her er et forbedringspotensial når det gjelder å skape slike møteplasser. Kun 58 prosent er enige i at de har tilgang til gode møteplasser som samler forskere på tvers av fagmiljø.

Dialog, deling og møter med eksterne og globale fagfelleskap er viktig for å kunne kvalitetssikre og utvikle egen forskning. Surveyen viser at det generelt er gode muligheter til å delta på konferanser og faglige møter ved UiB. Hele 85 prosent er enig i at de har muligheten til å delta på akademiske konferanser og seminarer som er relevante for egen forskning.

Oppsummering

I UiB FRAM undersøkelsen kommer det fram at forskere og instituttledelse i hovedsak oppfatter at rammer som forskningsfrihet, fagfelleskap og delingskultur er til stede, men at dette varierer noe mellom de enkelte fagmiljøene. Det kan særlig være viktig å vurdere om faglige møteplasser, samhandling mellom forskergrupper og deling i tilstrekkelig grad er ivarettatt.

Surveyen viser at det er en sterk korrelasjon mellom i hvilken grad man er tilfreds med forskningstid, og andre forhold som akademisk frihet, kapasitet til søknadsarbeid og intern kultur. Det er en klar tendens til at ansatte som opplever at rammebetingelsene er til stede på ett område, jevnt over også gir positive vurderinger av andre områder. Det er en særlig sterk intern samvariasjon mellom dimensjonene *intern kultur, akademisk frihet, kompetansebygging og faglige ambisjoner*.

5.3 Rammer for vitenskapelig publisering og offentliggjøring av kunstnerisk utviklingsarbeid

Formidling av forskningsresultater til fagfelleskapet utgjør en vesentlige ramme for akademisk arbeid. Vitenskapelig publisering innebærer at forskningsresultater blir kvalitetsvurdert av fagfeller, og gir grunnlag for spredning av ny kunnskap, faglig anerkjennelse og dokumentasjon av kompetanse når arbeidet foreligger. Vitenskapelig publisering gir synlighet utad, åpner dører for samarbeid og er en viktig del av den vitenskapelige diskusjonen og den akademiske delingskulturen. Tilsvarende gjelder for offentliggjøring av kunstnerisk utviklingsarbeid. Kjennetegn på god forskning er at det kan

- resultere i ny kunnskap på et nytt felt
- resultere i ny kunnskap om et kjent forskningsobjekt
- utfordre den eksisterende, rådende kunnskapsstatusen
- bidra til å utvikle etablerte forskningstradisjoner gjennom å videreføre forskningen på området

Publisering og offentliggjøring stiller resultater til veie for kritisk vurdering og videre kunnskapsbygging i fagfeltene. Fagmiljøene har ulike publiseringskulturer. Vitenskapelig publisering foregår i stadig større grad på engelsk, likevel står norsk som publiseringsspråk sterkt innen fag som studerer norske forhold og retter seg mot et norsk publikum. Publiseringskulturen

henger sammen med fagtradisjonenes og disiplinenes målgrupper og hvilke miljøer som er viktige for den vitenskapelige utviklingen i fagene slik de framstår gjennom de differensierte kriteriene for vurdering av publiseringskanalenes «kvalitetsnivå» i den norske publiseringsindikatoren.³³

Publiseringskanalene er viktige rammer for den vitenskapelige publiseringen. De vanligste publiseringskanalene er tidsskrifter (viktig i alle fag), forlag som utgir monografier eller artikkelsamlinger (særlig viktig i humaniora og samfunnsfag) og fagfellevurderte konferanseserier (viktig i teknologi). I forbindelse med åpen publisering har også plattformer for nettpublisering fått økt betydning.

Størstedelen av de vitenskapelige publikasjonene fra UiB er basert på forskningssamarbeid med forskere i andre land. Rammebetingelsene for kvalitetsvurderinger og valg av publiseringskanal er dermed internasjonale. I Norge er likevel den nasjonale publiseringsindikatoren NPI (publikasjonspoeng) en viktig ramme for forskningspublisering. Indikatoren forvaltes av Det nasjonale publiseringsutvalget.³⁴ NPI inngår i beregningsgrunnlaget for resultatbasert grunnfinansiering av forskning i U&H-sektoren, instituttsektoren og helseforetakene. Systemet tillegger publikasjoner ulik vekt etter type publikasjon (bok/bokartikkel/tidsskriftartikkel), kanalens kvalitetsnivå, omfang av medforfatterskap og internasjonale bidragsytere. Systemet skiller publiseringskanaler i to kvalitetsnivåer for å skape et insitament for forskerne til å publisere i de mest prestisjefylte tidsskriftene og forlagene.

Offentlige utredninger og oppdragsinitierte forskningsrapporter eller utredninger er eksempler på et viktig område for å synliggjøre eller ta i bruk forskningsbasert kunnskap. Her er samfunnsverdiene særlig betydningsfulle. Selv om dette oftest er publikasjoner som ikke er fagfellevurdert, følger de faglige standarder og vil kunne kritiseres offentlig hvis de avviker fra disse. De representerer vitenskapelig formidling. Allmenn formidling er også et stort formidlingsområde for UiB enten det gjelder populærvitenskapelig arbeid, lærebøker, utstillinger, digitale flater som nettsider, leksika, kronikker eller møter. Her er kriteriene for god formidling definert av medieprofesjonene, i mindre grad av forskere. Uansett representerer vitenskapelig og allmenn formidling viktige rammer for dialog og faglig utvikling som har stor samfunnsmessig betydning.

I mange fagtradisjoner, særlig innenfor fag som for eksempel fysikk og medisin, er det praksis å ha mange forfattere per publikasjon. Råd om forfatterkreditering finnes i Vancouver-konvensjonen om medforfatterskap til vitenskapelige publikasjoner.³⁵ Et viktig spørsmål er om forskergrupper følger opp Vancouver-konvensjonen i praksis når antallet medforfattere øker sterkt.

³³ UHR: *Vekt på forskning - Nytt system for dokumentasjon av vitenskapelig publisering*. UHR 2004

³⁴ <https://npi.nsd.no>

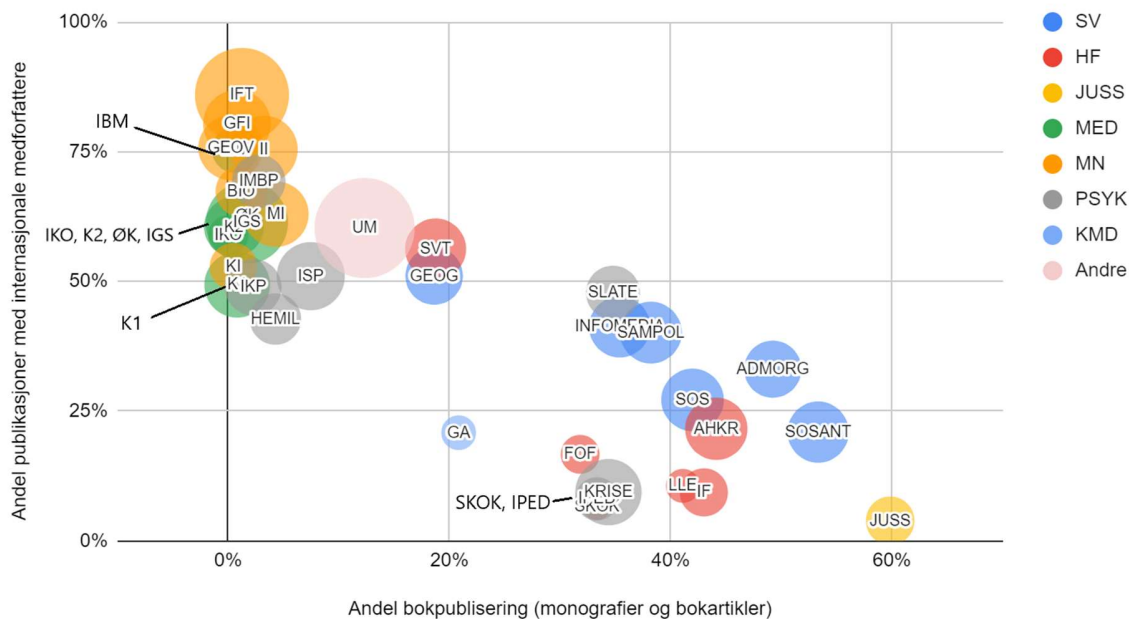
³⁵ <http://www.icmje.org/recommendations/browse/roles-and-responsibilities/defining-the-role-of-authors-and-contributors.html>

UiBs publiseringsprofil

Figur 5.3 illustrerer forskjellene i publiseringsprofil ved forskningsutførende enheter (i hovedsak institutter) på UiB med aggregerte tall for perioden 2017-2019. Publiseringsprofil er her gitt ved andelen publikasjoner utgitt som bøker og bokartikler (publikasjonsform), og andelen arbeider som er publisert i samarbeid med utenlandske forskere. JUS skiller seg ut ved både å ha den laveste graden av internasjonalt samforfatterskap og den høyeste andelen bokpublisering, mens Institutt for fysikk og teknologi danner det andre ytterpunktet. Både MN, MED og de fleste instituttene ved PS har svært lave andeler bokpublisering og tilsvarende høye andeler tidsskriftpublisering, men instituttene på MN har noe høyere andel internasjonalt medforfatterskap. SV-fakultetet ser ut til å ha det største spennet i publiseringstradisjoner blant fakultetene, der Institutt for økonomi inngår i klyngen av realfag- og helsefag-institutter, mens eksempelvis Institutt for sosialantropologi ser ut til å ligge nært opp til Det juridiske fakultet i forhold til disse variablene. Mønsteret av fagforskjeller i publisering ved UiB følger det vi også finner på nasjonalt og internasjonalt nivå.

Bokpublisering refererer i stor grad til artikler i bøker. I 2019 utgjorde monografier 26 av i alt 342 bokpublikasjoner (ca 8%), og av disse stod HF for halvparten. Bokpublisering har siste fem år utgjort rundt 20% av den totale publiseringen ved UiB.

Publiseringsmønstre, UIB



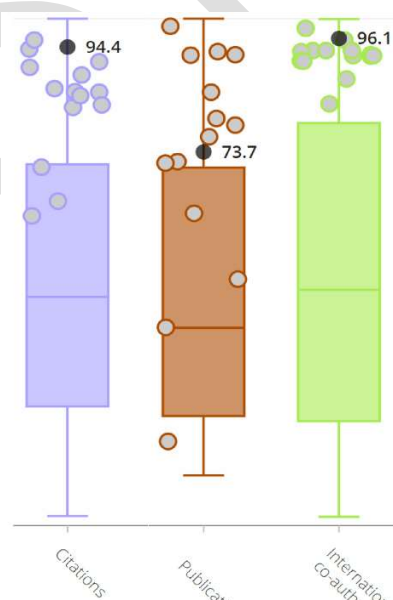
Figur 5.3 Instituttene publiseringsprofil etter andel internasjonale samforfatterskap og publikasjonsform (andel bokpublisering). Boblestørrelse indikerer publikasjonspoeng per årsverk i faglige stillinger - sum publikasjonspoeng 2017-2019 delt på sum årsverk 2017-2019. Instituttforkortelser finnes i appendix..

Resultater av kunstnerisk utviklingsarbeid

Kunstnerisk utviklingsarbeid omfatter mange fag og disipliner som f.eks. visuell kunst, film, scenekunst (dans, opera, teater), utøvende og skapende musikk, design og til dels arkitektur og landskapsarkitektur. Offentliggjøring av kunstnerisk utviklingsarbeid har i disse fagene særegne tradisjoner. Offentliggjøring kan være en førstegangsforeføring/-visning på en offentlig arena eller på digitale medier. Det er da som regel de etablerte vurderingskriteriene og prosessene i kunst- og kultursektoren som ligger til grunn. Slike resultater gir, med foreløpig noen få unntak ikke uttelling i finansieringssystemet.³⁶ –En følge av det er at det ikke stilles nasjonale krav om dokumentasjon av resultater av kunstnerisk utviklingsarbeid, og at de publiseringskanalene som finnes og dokumenteres, ikke dekker majoriteten av offentliggjøring av kunstneriske utviklingsarbeid.

Sitering som mål

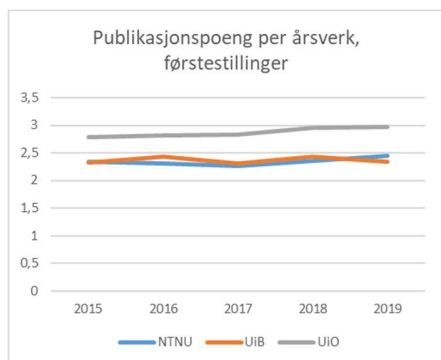
De siste årene har UiB hatt en positiv utvikling i internasjonalt gjennomslag for vitenskapelig publisering. Figur 5.4 viser at UiB i 2020 lå tett mot de fremste i Norden både i gjennomsnittlig siteringshyppighet justert for fagfelt, og på internasjonal sampublisering, slik det framkommer i rangeringsgrunnlaget for Times Higher Education (THE).³⁷ THEs siteringsindikator kan være påvirket av ekstremtall. Leiden-rankingen, som utelukkende er basert på veletablerte bibliometriske indikatorer med Web of Science som datagrunnlag, viser også UiB som nummer to i Norden målt etter gjennomsnittssitering (Mean Normalized Citation Score, en metode som ligner på THE-beregningen), men gir lavere rangering med mer robuste mål. I den siste Leiden-rankingen er UiB nummer ni i Norden og øverst i Norge målt etter andel av artikler blant de 10% mest siterte internasjonalt. Bibliometri viser at forskningen ved UiB har internasjonal innflytelse i de delene av forskningsvirksomheten som dekkes av slike siteringsmål, men også at bibliometriske mål må anvendes kritisk, og at det fremdeles er viktig å arbeide for bedre publiseringskvalitet og gjennomslag internasjonalt. Figur 5.4 viser også at UiB scorer relativt lavt i nordisk og



Figur 5.4 Publiseringsindikatorer, Times Higher Education Datapoints/Scopus. Prikker er skandinaviske universitet, svart prikk er UiB. Bokser er median og kvartiler for universiteter internasjonalt. Citations: Gjennomsnittssitering i Scopus. Publications: staff, publikasjoner i Scopus per vitenskapelig ansatt (faste stillinger). International co-author: Publikasjoner der medforfattere kommer fra mer enn ett land.

³⁶ Om utfordringer og muligheter ved fagfellevurdert publisering av kunstnerisk utviklingsarbeid, se.: *An attempt to create an indicator for performance-based funding of arts research in Norway*. Gunnar Sivertsen, Nordic Institute for Studies in Innovation, Research and Education (NIFU), Oslo, Norway, 2018

³⁷ Av større læresteder i Norden mangler figur 5.4 bl.a. KTH (Kungliga Tekniska Högskolan), som ligger høyt på rangeringer etter siteringshyppighet



Figur 5.5 Publikasjoner per fagårsverk i førstestillinger. Kilde: DBH

internasjonal sammenheng på publiseringsvolum. Dette vises også i den nasjonale statistikken, der UiB konsekvent ligger 15-20% under UiO på KDs styringsindikator, publiseringspoeng per årsverk i faglige stillinger. Universitetsstyresak 99/20 viste at kun MN har publiseringsaktivitet på høyde med tilsvarende fagmiljø ved UiO. Måles publisering i forhold til gruppene som publiserer mest – førstestillinger, inkludert postdoktor – er UiB ved siste måling også under nivået til NTNU (figur 5.5).³⁸

Publiseringsstrategier

Bibliometriske analyser skaper oversikt over forskningsaktivitetene, men har viktige begrensninger. Som eksempel dekker siteringer bare en av dimensjonene i kvalitetsbegrepet, vitenskapelig verdi. Likevel kan bibliometriske analyser være til hjelp for publiseringsstrategier knyttet til mer generelle strategier for forskning.

I en del fagmiljø etterspørres det publiseringsstrategier på ulike nivåer i organisasjonen. Det kan gjelde støtte til å planlegge karriere og søknadsstrategier, hjelp til å orientere seg i tidsskriftslandskapet eller mer systematisk skrivetrening. Dessuten er fagmiljøene opptatt av sin plass i det internasjonale forskerfellesskapet og andre fagmiljøer å samarbeide med og sammenligne seg med. Tilgangen på bibliometriske data har blitt sterkt utvidet og UiB har særlig god kompetanse på bibliometriske analyser som med fordel kan brukes der det gir mening, for å øke kunnskapsgrunnet og for å overprøve påstander og motvirke myter.³⁹

UiB FRAM-undersøkelsen viser at seks institutter har mål knyttet til *instituttets publiseringsvirksomhet* i sin strategi. Målene i denne kategorien dreier seg i hovedsak om at instituttets forskere skal publisere i anerkjente internasjonale tidsskrifter. Ett institutt har også mål om å øke publiseringsaktiviteten. Instituttene som har mål knyttet til publisering, er i hovedsak ved HF (tre) og SV (to), samt én avdeling ved UM.

Åpen publisering

Bevegelsen for åpen publisering har som mål å gjøre vitenskapelige publikasjoner fritt tilgjengelig for alle, og er et demokratisk tiltak for å dele resultatene av offentlig finansiert forskning. Både nasjonale og internasjonale finansieringskilder stiller nå krav til åpen publisering, i tråd med prinsippene i Plan S. Den internasjonale forlagsbransjen er i full gang med omstillingen og høster allerede fordel av den nye forretningsmodellen hvor man betaler for å publisere. Men blant forskerne varierer oppslutningen. Myndighetenes arbeid for å øke åpen publisering både i Norge og internasjonalt gir viktige utfordringer som vil møte UiB, fagmiljøene og den enkelte forsker. Som brukere av vitenskapelige tidsskrifter er forskere interessert i streng kvalitetskontroll og siling

³⁸ https://ekstern.filer.uib.no/ledelse/universitetsstyret/2020/2020-09-24/S_99-20Forskning-aktivitet_gjennomslag_i_EU_og_Forskning%3%A5det.pdf

³⁹ UiBs bibliometrienheter publiserer universitetets resultater på denne adressen: <https://bibliometri.w.uib.no/>

av informasjonsstrømmen. Åpen publisering går ofte sammen med heldigitalisering av tidsskriftene – og når det for forlagene blir nesten kostnadsfritt å øke antall publiserte sider, kan selv seriøse tidsskrift falle for fristelsen til å øke publisering på bekostning av en grundig fagfelleevaluering med mål om økt profitt, særlig når hver artikkel bidrar til inntekter gjennom forfatterbetaling. Forskningen er global, og en risiko er at Plan S vil kunne skape barrierer mellom forskningen finansiert av for eksempel EU og Forskningsrådet, og andre forskere globalt. Disse kravene kan få konsekvenser for internasjonalt forskningssamarbeid, og for samarbeid med partnere som har andre finansieringskilder. Både Plan S og de store forlagene vrir nå betalingen fra leserne til forfatterne.

Publisering og andre faktorer

UiB FRAM-undersøkelsen viser noen interessante trekk om hvordan god publisering spiller på lag med ulike andre faktorer, gjengitt i tabell 5.7 i kapittel 5.5 om ekstern finansiering. Institutter med høy publiseringsaktivitet og mye ekstern finansiering kjennetegnes for eksempel av god søknadskapasitet og høye faglige ambisjoner. En annen sammenheng er at positiv vurdering av tilgang på *forskningstid* synes å henge sterkt sammen med ekstern finansiering, men svakere med publisering. Dette kan forklares med at for de fleste fagfelt tar siste fase med publisering klart mindre tid enn selve forskningsprosessen. Ressursene bak en tidsskriftsartikkel går til mye mer enn selve skrivingen. Eksternt finansierte prosjekter krever på den andre siden prioritering av og tid til forskning både i søknads- og gjennomføringsfasen. Den negative korrelasjonen med undervisning er forklarlig av samme grunn. Når det gjelder *økonomiske rammebetingelser*, er derimot samvariasjonen sterkest med publisering. Andre eksempler på sammenhenger er at det er en svak negativ korrelasjon mellom forskningsbasert undervisning og publisering. Både når det gjelder ekstern finansiering og publisering, ser vi at instituttene som skårer høyest, fremhever fagmiljø som en av sine største styrker. Tilsvarende ser vi at institutter som har høyest publiseringsvolum oppgir at de har gode nettverk, mens dette i mindre grad vurderes som en styrke ved de instituttene som skårer lavest på denne indikatoren. UiB FRAM-undersøkelsen viser også at instituttlederne vurderer svakheter ved forskningen på instituttet ulikt, avhengig av om instituttet skårer høyt eller lavt på publisering og eksternfinansiering. Instituttene som skårer lavt på publisering, vurderer samlet sett at tid er den største svakheten. Dette vurderes i langt mindre grad som en svakhet ved de fire instituttene som skårer høyest på de to indikatorene. Dette er interessante og rimelige resultater. Nivå på vitenskapelig publisering kan brukes som indikator ikke bare på offentliggjøring av forskning, men på volumet av selve forskningsaktiviteten og mulighetene til å koordinere fagmiljøene i retning av styrke i forskningen.

Oppsummering

Kapitlet viser at selv om graden av tilgang til tid og sammenhengende tid vurderes ulikt mellom ulike miljøer ser en også at tiltak for å skjerme eller rydde tidslommer trolig vil gi bedre rammer for publisering. Tid diskuteres også i kapittel 5.9 *Rammer for forskningsledelse*. Som drøftet i kapittel 5.2 *Rammer for deling og fagfelleskap* kan det synes som om det er behov for flere møteplasser, mer deling og kritisk diskurs i fagmiljøene. Surveyen viser klare sammenhenger mellom et velfungerende fagmiljø, godt fagfelleskap og god publisering, samtidig som

publisering synes å være en god indikator på generell kvalitet i forskningsmiljøene og er en viktig innsatsfaktor for kvalitetsfremmende tiltak.

Kunstnerisk utviklingsarbeid har en særlig utfordring ved at aktiviteten ikke blir dokumentert på en tilfredsstillende måte gjennom Cristin eller andre resultatdatabaser. Dette påvirker ikke kvaliteten ved de kunstneriske bidragene, men gjør virksomheten mindre synlig overfor fagfeller nasjonalt og internasjonalt, og internt ved universitetet.

Forskningsledelse i form av veiledning i å utvikle publiseringsstrategier som del av karriereutviklingen kan være viktige virkemidler for å heve kvalitet i publisering.

Et område som skaper en del usikkerhet er utviklingen mot åpen publisering, og hva avtaler som Plan S vil ha å si for rammene for publisering i årene som kommer.

5.4 Rammer for rekruttering, karriere- og kompetanseutvikling

Rekruttering og karriereutvikling er sentrale indikatorer for å bygge sterke fagmiljøer. Rekruttering til faste vitenskapelige stillinger tilfører både kompetanse og nye nettverk, og har betydning for hvordan fagmiljøer vil utvikle seg fremover. Utvikling av gode rammer for rekruttering og karrierebygging er høyt prioritert i UiBs strategi, og det er nylig satt i gang et utviklingsarbeid for opprettelse av et karrieresenter, og en nettportal for karriereutvikling ved UiB.⁴⁰ Mens fagmiljøene har ulike forutsetninger for hvordan de rekrutterer vitenskapelig ansatte, er flere av de fakultetsvise tiltakene for karriere- og kompetansebygging like i sin oppbygging.

Rekruttering

En rekruttering er en investering for fremtiden, og i UiB FRAM-undersøkelsens intervjuer ved seks av fakultetene ble god rekruttering pekt på som avgjørende for å fremme forskningskvalitet. Flere fagmiljø ved UiB har gode og gjennomarbeidete mekanismer og virkemidler som tas i bruk i rekrutteringsprosesser. En rekke faktorer har betydning for hvordan vitenskapelige stillinger kan gjøres attraktive, som lønn, forskergruppenes renommé, utsikt til fast stilling mm. Lover, sentrale og lokale forskrifter og retningslinjer, og lokal praksis, er rammer som har betydning i rekrutteringsprosesser. Ansettelsesprosesser ved UiB kan være langvarige og føre til at de best kvalifiserte i mellomtiden tar imot andre tilbud særlig i sårbare overganger fra stipendiat- og postdoktorstillinger til fast stilling.

Tabell 5.3, som er hentet fra en NIFU-undersøkelse publisert i 2019, viser at UiB får noe færre søkere til sine utlysninger enn gjennomsnittet av norske læresteder.⁴¹ Det er særlig stipendiatstillinger som får flere søkere ved andre læresteder – 17 søkere per stilling ved UiB, mot 26 nasjonalt. Data er hentet inn fra instituttene ved de ulike lærestedene. En spørreundersøkelse som ble gjennomført i prosjektet viste at UiB-instituttene som hadde rekruttert professorer var mer misfornøyde med disse rekrutteringene enn andre utlysninger.

⁴⁰ ePhorte 2021/2368

⁴¹ Gunnes *et al*: Attraktive akademiske karrierer? Søking, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren. NIFU rapport 2019: 10

Tabell 5.3 Søkere og utlysninger 2016-2017, UiB og Norge totalt. Kilde: NIFU

	UiB		Norge			
	Søkere	Utlysninger	Søkere pr utlysning	Søkere	Utlysninger	Søkere pr utlysning
Professor	105	13	8	3021	281	11
Førsteamanuensis	534	52	10	11445	984	12
Lektorstillinger	52	11	5	10926	975	11
Postdoktorer	487	31	16	9883	557	18
Stipendiat	899	52	17	35368	1385	26
Andre				221	32	7
Totalt	2077	159	13	70864	4214	17

Internasjonal rekruttering

Å rekruttere de mest lovende forskerne innebærer i mange tilfeller å søke internasjonalt etter de best kvalifiserte kandidatene. Internasjonal rekruttering har betydning for utvikling av det enkelte fagmiljø, og fagmiljøene kan fremstå som mer attraktive for nye søkere. Rekruttering av internasjonalt ledende forskere kan i noen tilfeller også by på utfordringer knyttet til språkferdigheter og felles akademiske verdier og erfaringer. Hensyn til samfunnssikkerhet kan dessuten kreve at man må være ekstra aktsomme i rekrutteringsprosesser fra enkelte land.

Det er krav om at ansatte som tilsettes i stillinger med undervisningsplikt skal kunne norsk eller et annet skandinavisk språk for å undervise. UiB mangler et systemisert tilbud rettet mot internasjonalt rekrutterte ansattes partnere og barn. En ser at flere universitet har utviklet tilbud til familiemedlemmer.

Kriterier for rekruttering

I de kvalitative intervjuene pekte flere på viktigheten av god rekruttering, samtidig som kriteriene for hva som ble oppfattet som viktig, varierte. Flere informanter fra SV og HF så på kunnskap om norsk/skandinavisk samfunn og kultur som sentralt, både på grunn av forskningens natur og av hensyn til deling av oppgaver knyttet til undervisning og veiledning. I tillegg til faglig kompetanse, framhevet enkelte også betydningen av å kunne inngå i et fagfellesskap som viktig.

Utfordringer knyttet til midlertidighet ble framhevet i flere av intervjuene. Usikkerhet om framtiden gjør akademia til en mindre attraktiv arbeidsplass for mange yngre forskere. Mentorordning ble av enkelte framhevet som potensielt nyttig. Et annet aspekt som ble løftet fram i intervjurundene var at tilgang på stipendiat- og postdoktor-stillinger i seg selv ble sett på som kvalitetsfremmende. Oppfatningen var at unge forskere i større grad enn andre målbærer nye teorier og metoder, og bidrar til å fornye fagene. Derfor er mange opptatt av økt tilgang på slike stillinger ved sine institutt og fagmiljø.

Yngre rekrutteringsstillinger

UiBs «Karrieropolitikk for yngre forskere» anbefaler at det utvikles flere karrierefremmende tiltak for postdoktor- og forskerstillinger ved UiB. Forslagene omhandler blant annet etablering av karriere- og talentutviklingsprogram og økt innsats i fagmiljøene knyttet til karriereplaner og personaloppfølging.⁴² Det er etablert flere tilbud om kompetanseutvikling for ulike målgrupper av yngre forskere sentralt og ved flere fakultet (Boks 1). Felles for disse er at de skal gjøre deltagerne bevisst på strukturer som fremmer deres karriereutvikling generelt, og deres karriere ved UiB spesielt.

UiB FRAM-undersøkelsen viser at det er små forskjeller mellom stillingsgrupper i vurderingen av tilfredshet med rekruttering og karriereutvikling. Stipendiatgruppen er den stillingskategorien som vurderer dette mest positivt.

Samtidig peker undersøkelsen på at ansatte i rekrutteringsstillinger ser et større behov for endringer på disse områdene enn andre ansatte. Blant annet er usikkerheten i midlertidige stillinger trukket fram i intervjuene av denne gruppen.

Flere peker på behovet for *tilgang til midler til rekrutteringsstillinger*. Dette ble framhevet som en viktig forutsetning for forskningskvalitet, fordi disse aktørene spesielt var viktige for å bringe nye ideer, metoder og teoretiske perspektiv inn i forskergruppene, og kan bidra spesielt til veiledernes egen utvikling. Spesielt innen fagfelt der omfanget av tematiske forskningsmidler er små, er ekstern finansiering av rekrutteringsstillinger viktige for å drive forskningsmiljøene framover.

Postdoktorstillingen i endring

NIFUs «Kartlegging av postdoktorstillingen. Mål, praksis og erfaringer», viser at det er fortsatt mye som kan bedres når det gjelder overgangen i forskerkarrieren fra doktorkandidat til vitenskapelig stilling ved et universitet. Antall postdoktorstillinger i Norge er sjudoblet fra 313 til 2162 i perioden 1999 – 2019, med en stor økning av utenlandske postdoktorer. 63% av dem er oppvokst i utlandet, og en stor andel flytter fra Norge etter avsluttet postdoktorperiode. Størstedelen av postdoktorene opplever stillingsinnholdet positivt, men på tvers av fagfelt, kjønn

Boks 1 Kompetanseutvikling for yngre forskere

***Momentumprogrammet** er UiBs sentrale karriereutviklingsprogram for yngre forskere som ønsker å satse på en akademisk karriere ved et forskningsuniversitet. Her tematiseres blant annet utfordringer knyttet til forskningsledelse, balansering av forskningsaktiviteter, samspill mellom forskning og undervisning, samarbeid med administrativ støtte og kopling til næringslivet.*

***TMS programmet** er et tilbud til mottakere av stipendet TMS Starting Grant, og er utviklet i samarbeid med Trond Mohns Stiftelse.*

Karriereprogrammets overordnede mål er å bidra til at kandidatene bygger nettverk og strukturer for en langsiktig forskerkarriere ved UiB.

***Postdoktorprogram ved fakultetene:** MED og SV har etablert egne opplæringsprogram for postdoktorene med fokus på karriereutvikling. Programmene er åpent for postdoktorer og forskere.*

⁴² http://ekstern.filer.uib.no/ledelse/universitetsstyret/2020/2020-02-20/S_04-20Karrieropolitikk_yngre_forskere.pdf

og finansiering, oppleves mangel på muligheter for å utvikle undervisningskompetanse i stillingene. 60% av tidligere og nåværende postdoktorer mener at det ikke har kommet tydelig frem at stillingens hovedmål er å bidra til å kvalifisere til toppstilling i akademia (forskrift UH-loven). Kun en av tjue er tilsatt som professor fire-fem år etter avsluttet postdoktorperiode. Tre av fire postdoktorer er enige i påstanden om at miljøene ser på postdoktorer hovedsakelig som midlertidig arbeidskraft og i liten grad som et ledd i langsiktig kompetanseoppbygging.⁴³ Tallene fra UiB bekrefter den smale inngangen til jobb ved UiB. I tabell 5.4 fremkommer det at av 225 årsverk tilsatt i 2016 var kun 84 fortsatt tilsatt ved UiB 4 år senere (2020):

Stilling	Tilsetningsforhold 2020			Totalt
	F	M	Å	
Avdelingstannlege	0,6	0,0		0,6
Forsker	28,2	6,7		34,9
Førsteamanuensis	17,0	3,2	4,0	24,2
Førstebibliotekar	1,0			1,0
Førstelektor	1,0	0,1		1,1
Overingeniør	5,0	1,0		6,0
Postdoktor			8,2	8,2
Professor	2,5		0,2	2,7
Rådgiver	1,5			1,5
Senioringeniør	2,0			2,0
Seniorrådgiver	1,5			1,5
Ikke UiB tilsatt				141,2
Grand Total	60,3	11,0	12,4	224,9

Tabell 5.4. Stillingskategorier som postdoktorer er tilsatt i etter fire år (F: Fast tilsatt, M: Midlertidig, Å: Åremål)

Bruk av innstegsstillinger

I UiBs *Karrieropolitikk for yngre forskere* foreslås innstegsstillinger som et virkemiddel for å kunne rekruttere særlig yngre, utenlandske forskere. UiB har begrenset erfaring med bruk av innstegsstillinger, og det kan også være ulike oppfatninger ved fagmiljøene om i hvilken grad dette er hensiktsmessig. Det er her anbefalt at det utvikles bedre informasjon til organisasjonen om bruk av disse stillingene, og at fakultetene vurderer å utvide bruk av innstegsstillinger som rekrutteringsstillinger til de kombinerte stillingene.⁴⁴ KD vil våren 2021 legge fram en strategi for forskerrekruttering og karriereveier i forskning og høyere utdanning. Arbeidet med strategien bygger på kunnskapsinnhenting og skjer i nær dialog med viktige aktører i sektoren og har et helhetlig blick på rekruttering. Institusjonene som arbeidsgiver har hovedansvaret for rekruttering og de vitenskapelig ansattes karriereløp, men KD regulerer rammene gjennom lov og forskrifter, tildelinger og politiske føringer. Dagens stillingsstruktur, som er regulert gjennom hovedtariffavtalen vil være rammen for arbeidet.

⁴³ <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/2724011>

⁴⁴ https://ekstern.filer.uib.no/ledelse/universitetsstyret/2020/2020-02-20/S_04-20Karrieropolitikk_yngre_forskere.pdf

Forskerstillinger

Forskerstillinger er preget av stor grad av midlertidighet og er for mange mindre attraktive med hensyn til et langsiktig karriereløp. Ved UiB er hovedregelen at forskerstillinger knyttet til eksternt finansiert virksomhet med varighet lenger enn to år skal være faste med mindre det er tale om vikariat for navngitte personer. I disse stillingene ligger det til grunn at det innhentes eksterne midler for videreføring av stillingen utover prosjektperioden. Karriereutviklingsmulighetene i forskerstigen ved UiB skal tydeliggjøres, og institusjonelle retningslinjer for opprykk til 1183, forsker i toppstilling, er under utvikling og skal iverksettes.⁴⁵

Likestilling og mangfold i forskning

UiB har gjennom *Handlingsplan for mangfold og inkludering* arbeidet aktivt for å fremme kompetanse og bevisstgjøring på dette feltet.⁴⁶ Når det gjelder ansatte med minoritets-, sosial- eller utenlandsk bakgrunn har UiB ingen egen statistikk, men NIFUs Mangfoldsstatistikk, senest oppdatert i 2020, gir en norsk oversikt.⁴⁷ I 2018 hadde 29% av forskerne og det faglige personalet ved norske universiteter, høyskoler, helseforetak og forskningsinstitutter innvandrerbakgrunn. Dette er over dobbelt så mange som i 2007. Om lag 80 prosent av forskerpersonalet med en annen nasjonalitet enn norsk er internasjonalt mobile forskere med høyere utdanning fra utlandet. Norske forsknings- og utdanningsinstitusjoner har dermed en svært internasjonal arbeidsstokk. Den største gruppen utenlandske statsborgere i norsk forskning kommer fra Tyskland, fulgt av Sverige og Kina. Det er flest innvandrere og etterkommere av innvandrere i midlertidige stillinger som postdoktor og stipendiat, og fagområdene matematikk og naturvitenskap og teknologi (MNT-fag) har de høyeste andelen.

Forskningsrådet publiserte i 2019 sin policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon som vil legge føringer for institusjonenes arbeid spesielt med hensyn på satsninger på fremragende forskning.⁴⁸ Både på forsknings- og innovasjonsfeltet i Norge er menn i klart flertall i ledelse og sentrale posisjoner, og mange fag er også sterkt kjønnsdelte. Rekruttering av kvinner til professorstillinger og faglige lederstillinger har vært et viktig satsingsområde ved UiB de siste fire årene, og kvinneandelen i toppstillinger har økt. Kvinner utgjør i dag 46 % av alle ansatte i undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger. Kvinneandelen blant studentene er stabil på rundt 60 %, mens 56% av stipendiatene og 48% postdoktorene er kvinner (2019). Andel kvinnelige professorer har økt betydelig de senere årene til 30%, mens 37 % av instituttlederne

⁴⁵ [Færre midlertidige ansettelse | Ansattider | Universitetet i Bergen \(uib.no\)](#)

⁴⁶ <https://www.uib.no/strategi/109010/handlingsplan-mangfold-og-inkludering-2017-2020>

⁴⁷

<http://www.foustatistikkbanken.no/nifu/index.jsp?catalog=http%3A%2F%2F10.240.64.67%3A80%2Fobj%2FCatalog46&submode=catalog&mode=documentation&top=yes>

⁴⁸ <https://www.forskningsradet.no/contentassets/19527ed7d0b149d6b9b310f8bb354ce9/policy-for-kjonnbalanse-og-kjonnsperspektiver-i-forskning-og--innovasjon.pdf>

ved UiB er kvinner.⁴⁹ NIFU har dokumentert at kvinner ved endt doktorgrad i større grad enn menn søker til undervisningsstillinger, mens menn i større grad søker mot forskerstillinger.⁵⁰

Karriere- og kompetanseutvikling

Gode og attraktive karrieremuligheter handler om å dyktiggjøre egne ansatte gjennom utdanning, kursing, ledelse, stimulerende virkemidler og ordninger, og organisatoriske rammer som forutsigbarhet i karriereløpet, arbeidsmiljø og lønns- og personalpolitikk. Nasjonal politikk, regelverk og strategier regulerer i stor grad rammene for likestilling, mangfold, arbeidsmiljø og HMS, med lokale regelverk og ambisjoner på de samme områdene.

I 2019 ble Universitetet i Bergen tildelt status «HR Excellence in Research» av EU-kommisjonen. Bedre HR i forskning skal styrke forskningskvaliteten, fremme forskernes karriere og gjøre våre forskningsmiljøer mer konkurransedyktige. UiB har kartlagt status og det er satt i gang en rekke tiltak for å kunne tilby bedre HR-oppfølging av forskerne. Tiltakene bygger på prinsippene i «*European Charter & Code for Researchers*».⁵¹ Sentrale punkter i dette arbeidet er karriere- og kompetanseutvikling blant yngre forskere, men det skal også arbeides for å sikre karriereutvikling for alle faste ansatte. Denne oppfølgingen knyttet til karriereutviklingsplaner for de vitenskapelig ansatte er ulikt håndtert ved fakultetene.

I oppfølgingen av UiBs karrieropolitikk for yngre forskere blir arbeidsgiveransvaret fremhevet, og instituttledernes sentrale rolle og ansvar i dette arbeidet skal følges opp gjennom lederopplæring og i lederfora ved fakultetene.⁵² Arbeid med midlertidighet er en viktig del av dette arbeidet, da graden av midlertidighet er relativ stor ved universitetene og skiller seg ut fra resten av arbeidslivet⁵³. I debatten omkring midlertidighet blir det særlig vist til at usikkerheten om muligheten for arbeid og et langsiktig karriereløp svekker både likestillingen og mangfoldet ved universitetene.

Spørreundersøkelsen UiB FRAM som gikk til alle vitenskapelig ansatte stilte spørsmål både ved instituttene rammer for rekruttering og karriereutvikling, og behov for endring knyttet til både rekrutteringspraksis og karriereutvikling, se tabell 5.5.

⁴⁹ [Likestillingsstatistikk 2019.pdf \(uib.no\)](#)

⁵⁰ Gunnes 2019, op.cit.

⁵¹ [Charter & Code for Researchers | EURAXESS \(europa.eu\)](#)

⁵² http://ekstern.filer.uib.no/ledelse/universitetsstyret/2020/2020-02-20/S_04-20Karrieropolitikk_yngre_forskere.pdf

⁵³ Referanse?

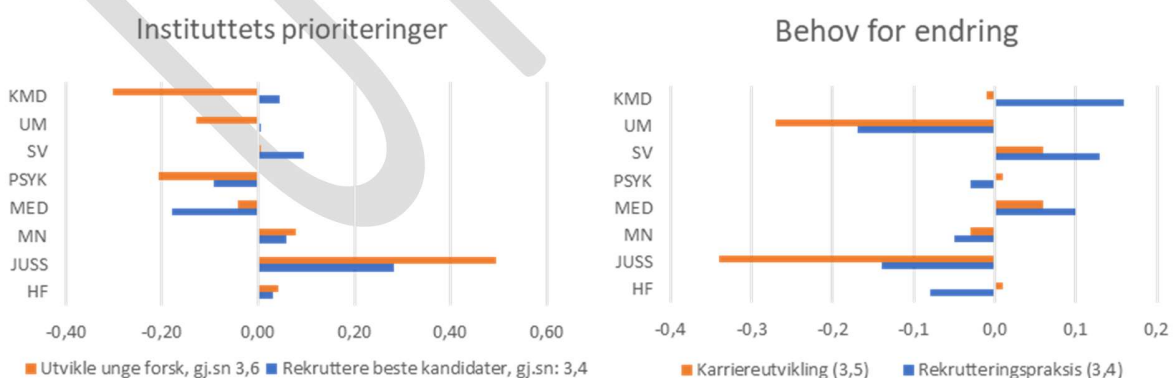
Tabell 5.5 Rammer og endringsbehov, rekruttering og karriereutvikling. Kilde: UiB FRAM spørreundersøkelse

Rammebetingelser – instituttets prioriteringer	Gjennomsnitt, skala 1-5	Andel helt enig
[Institutt] arbeider strategisk for å rekruttere de beste kandidatene til ph.d. og postdoktorstillinger	3,4	22,1 %
Det legges vekt på å utvikle unge forskere ved [institutt]	3,6	25,7 %
Andre faktorer (gjennomsnitt)	3,8	34,1 %

Behov for endring	Gjennomsnitt, skala 1-5	Andel svært stor grad
Rekrutteringspraksis	3,4	17 %
Karriereutvikling	3,5	21 %
Annet (snitt)	3,4	18 %

Både rekruttering og karriereutvikling ble oppfattet mer negativt enn andre rammer ved instituttenes virksomhet. Totalt var kun halvparten av respondentene enige i at deres institutt jobbet strategisk med rekruttering, mens 60% var enige i at det ble lagt vekt på å utvikle unge forskere. Av de kvalitative intervjuene gikk det fram at det strategiske elementet ble svekket når store andeler av rekrutteringsstillingene ble fylt gjennom eksternt finansierte prosjekt. Selv om karriereutvikling for yngre forskere ble vurdert mer positivt enn rekruttering, rangerte den som nummer tre av forhold der respondentene oppfatter behov for endring – over halvparten oppfattet dette som et område med endringsbehov, mens rekruttering ble vurdert mer som gjennomsnittet av forhold. Respondentene ved JUR gir gjennomgående de mest positive vurderingene både av rekruttering og karriereutvikling mens MED har mer negativ oppfatning enn gjennomsnittet av begge forholdene, og gir uttrykk for endringsbehov. Ansatte ved KMD har de største utslagene på enkeltvariabler ved å gi uttrykk for minst tilfredshet ved karriereutvikling for unge medarbeidere og størst behov for endring i rekrutteringspraksis.

Figur 5.6 Tilfredshet med instituttprioriteringer og behov for endring -avvik fra gjennomsnitt etter fakultet. Kilde: UiB FRAM



Instituttledernes vurderinger

Alle fakultetene trekker fram kompetente og motiverte ansatte som sine styrker. Blant fakultetene er det bare ved MED at rekruttering trekkes frem som en av de tre viktigste utfordringene av

instituttene (de kliniske instituttene er ikke representert i instituttlederundersøkelsen). Instituttene ved HF peker på rekruttering som en mulighet, mens SV-instituttene framholder det som en styrke. Karriereutvikling kommer ikke fram i instituttledernes vurderinger gjennom SWOT-analysen. Heller ikke forhold knyttet til midlertidighet og mangfold blir kommentert, til tross for at dette også har sterkt fokus fra politisk hold. Til gjengjeld melder ni av instituttene at de har gjennomført konkrete tiltak knyttet til rekruttering.

Oppsummering

Spørreundersøkelsen indikerer at ansatte ser et behov for økt vektlegging og utviding av virkemiddelapparatet for rekruttering. To av påstandene i UiB FRAM-undersøkelsen omhandler kompetansebygging ved instituttene, gjennom rekruttering og karriereutvikling. At det jobbes aktivt for å rekruttere, og deretter beholde, de beste kandidatene for å sikre kvalitet bekreftes i de kvalitative intervjuene. I spørreundersøkelsen til de ansatte er det imidlertid bare 50 prosent av de ansatte som er enige i at instituttet arbeider strategisk for å rekruttere de best kvalifiserte kandidatene til ph.d.- og postdoktorstillinger.

Flere instituttledere trekker fram økt konkurranse som en utfordring, og dette kan også påvirke muligheten for å rekruttere de beste forskerne innenfor flere fagområder. Sett utenfra kan blant annet størrelse på fagmiljøene og internasjonal synlighet spille inn. Instituttene uttrykker tilfredshet med kvalitet på søkerne i de fleste stillingskategorier i NIFUs survey, og få instituttledere trekker fram rekruttering som en utfordring. NIFUs tall referert foran viser likevel at UiB får færre søknader enn gjennomsnittet av norske universitet, innen alle søknadskategorier.

5.5 Rammer for gjennomslag i konkurransearenaene - ekstern finansiering

I kapittel 4.5 *Den grunnleggende finansieringen som rammebetingelse* beskrives grunnfinansieringen og hvordan den muliggjør langsiktighet og strategisk satsing på utvalgte forskningsområder. Forskningsmiljøene er også i varierende grad avhengig av å hente inn eksterne midler for å kunne realisere ideer og gjennomføre forskningsprosjekt, og det er ikke et motsetningsforhold mellom eksternfinansiert forskning og uavhengig forskning. For mange fagmiljø er eksternfinansiering et middel for å både kunne drive med viktig grunnforskning og å bistå med kunnskap inn i store samfunnsutfordringer. En viktig tilbakemelding fra UiB FRAM-undersøkelsen er at UiB som institusjon og dens ledere bør ha forståelse for at det er viktig med både ekstern finansiert forskning og forskning som foregår på basis av UiBs grunnfinansiering, og å være bevisst på at betydningen av og balansen mellom disse kan variere mellom ulike fagtradisjoner. Det understrekes av mange i fritekstkommentarene at det er kvaliteten i forskningen som må synliggjøres og satses på, uavhengig om den er eksternt finansiert eller er et resultat av grunnfinansieringen. Samtidig er det viktig å påpeke at størrelser som autonomi, kvalitet og ambisjon gjennomgående blir trukket fram som styrker ved UiB, og at bekymringene som kommer fram i stor grad handler om en generell uro for en utvikling av en akademisk sektor der økende konkurranse og svakere grunnfinansiering kan komme til å svekke forskningens kvalitet. Denne bekymringen er størst i fagmiljøer som i mindre grad er avhengig ekstern finansiering som har resultert i stor infrastruktur, større forskningsmiljøer og store laboratorier. Bekymringen fra disse

miljøene er at ekstern finansiert forskning skal verdsettes høyere av UiB enn forskningsprosjekter som finansieres av forskningsmiljøene selv.

Forskningsrådet, EUs rammeprogram og andre finansieringskilder setter egne rammer for kvalitet før forskningen kan utføres ved at søkere og prosjektforslag går gjennom omfattende kvalitetsvurderinger fra uavhengige internasjonale fagfeller. Vurderingskriteriene varierer etter prosjekttype, men er hos Forskningsrådet og i EU-sammenheng ofte knyttet til vurderinger av ideenes originalitet, soliditeten i prosjektforslaget, verdi for samfunnet og vurderinger av forskernes gjennomføringsevne, og denne evalueringsprosessen vil i mange tilfeller også kunne bidra til å øke kvalitet og læring i videre prosjektutviklingsarbeid. Søknadsprosessen har som formål å prioritere forslagene med høyest kvalitet, og til tross for enighet om prinsippene kan den faglige legitimiteten være sterkt omdiskutert, ofte med referanse til fagkomiteenes kompetanse innen spesialiserte forskningsfelt. Dermed blir grunnlaget for å bruke eksternfinansiering som et kvalitetskriterium for forskning i mange tilfeller høyst diskutabelt.

I tillegg til midler til forskning, gir både søknader og innvilgete prosjekt forskerne og fagmiljøene mulighet for å etablere formelle samarbeid med nasjonale og internasjonale partnere på tvers av sektorer. Andre gevinster er synlighet, prestisje og karriereutvikling. Selv om skillet ikke er absolutt, kan vi differensiere mellom to hovedtyper finansieringskilder, som setter ulike rammer for forskning: frie forskningsmidler og tematiske utlysninger.

Tematiske utlysninger

I EU tar de tematiske utlysningene utgangspunkt i samfunnsutfordringer, og inviterer aktørene til å foreslå løsninger på bakgrunn av disse. Forskningsrådet lyser også ut midler til tematiske prosjekt på prioriterte områder, i stor grad definert ut fra prioriteringene i regjeringens langtidsplan for forskning og høyere utdanning, og Forskningsrådets tilhørende strategi. Her er forskningens samfunnsmessige verdi og nytte avgjørende for at sektordepartementene fortsatt skal finansiere budsjettformålene i porteføljen, og det stilles ulike krav til søkere med hensyn til samarbeidspartnere og relevans for utlysningen. I instituttlederundersøkelsen oppgir halvparten av instituttlederne at begrensede eller reduserte muligheter for ekstern finansiering utgjør en svakhet eller trussel, og flere framhever at deres fagområder i for liten grad tilgodeses i norske og europeiske finansieringsprogram.

Frie forskningsmidler

Med frie forskningsmidler menes midler som tildeles uten krav om bestemte tematiske innretninger. I Forskningsrådet er dette særlig knyttet til utlysninger innen programmer for banebrytende forskning (tidligere FRIPRO) og gjennom SFF-ordningen, og DIKU sitt Program for kunstnerisk utviklingsarbeid (PKU) med en årlig ramme på rundt 20 millioner kroner. Banebrytende forskning er den foretrukne arena for de fleste av UiBs søkere. I disse programmene er konkurransen generelt hardere enn til de tematiske, utfordringsdrevne utlysningene, og her er suksessraten for UiB redusert over tid, særlig innen utlysninger for yngre forskere. Forskningsrådet har gjort en analyse som viser at det er en positiv sammenheng mellom det å lykkes med søknader

i Forskningsrådets program for unge talenter og å lykkes med ERC.⁵⁴ I EU er nettopp ERC den viktigste grunnforskningssatsingen, og tilslag i ERC gir noe større volum av finansiering. For UiB er dette et prioritert virkemiddel for å sikre den uavhengige breddeforskningen, synliggjort bl.a. i UiBs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet. Siden etableringen av ERC i 2007 har forskere ved UiB blitt tildelt 32 prosjekt.⁵⁵ Antall søknader som UiB sender til ERC ligger imidlertid vesentlig under søknader til banebrytende forskning til Forskningsrådet. Som en del av UiBs ERC-satsing har alle fakultetene utformet måltall for ERC søknader frem til 2023, og de fleste fakultetene har uttalte ambisjoner om å tredoble antall søknader.

Når det gjelder Forskningsrådets senterordninger er det en særlig utfordring å utforme konkurransedyktige søknader. Erfaringsmessig må fagmiljøene jobbe målrettet med søknaden over lang tid, og i mange tilfeller er det også en fordel å hente noe ekspertise utenfra. UiO har det klart største volumet av SFF med 17 tilslag siden 2003, mot 8 ved UiB. NTNU har en tydeligere dominans innen SFI og forskningssentre for miljøvennlig energi (FME). UiB sender betydelig færre søknader enn UiO og NTNU for alle de tre senter typene, SFF, SFI, FME, og det kan derfor se ut til å være et behov for å øke både kvalitet og kvantitet i disse søknadene.

Bruker vi tid og ressurser godt i store søknader?

Arbeid med å skrive gode søknader tar tid, og bedre planlegging og prioritering av søknader om eksternfinansiering vil kunne sikre bedre søknader gjennom et mer langsiktig arbeid med prosjektutvikling, nettverksbygging og tilpassing til den aktuelle utlysningen. Det har blitt estimert at en typisk forskerprosjektsøknad til Forskningsrådet tar rundt fem uker å skrive (185 timer).⁵⁶ Tidsbruken varierer imidlertid betydelig mellom fagområder og søknadstyper. For EU søknader er tallet høyere, tilsvarende vel 13 og 11 ukesverk. For komplekse SFF og RIA søknader til EU kommer arbeidsbelastning for en suksessfull søknad inkludert partnere og støtteapparat gjerne opp i ett årsverk og 300 000 kr i direkte kostnader. Målrettet påvirkningsarbeid i forkant av EU-utlysningene er også sentralt for en vellykket søknad, og krever ytterligere ressurser.⁵⁷

I diskusjoner om forskningskvalitet blir det ofte framhevet at lave tilslagsrater gjør at søknadsarbeid blir sett på som bortkastet tid. I instituttlederundersøkelsen påpekte enkelte den økende avhengigheten av eksternfinansiering som en trussel, og at *manglende uttelling i søknader til Forskningsrådet kan tære på forskernes motivasjon og faglige engasjement*. Det er likevel viktig å peke på at søknadsskriving også kan ha en læringseffekt som igjen øker sannsynligheten for tilslag i påfølgende søknadsrunder.⁵⁸ Særlig ERC-evaluering gir omfattende og ofte konstruktive faglige tilbakemeldinger på hva som er styrker og svakheter ved prosjektet. Dette gir et potensiale for læring, og erfaringer som kan overføres til nye søknader, også til Forskningsrådet. UiB har de siste årene fokusert på å tilrettelegge for søknadsfasen, og kompetanseheving rundt dette. Selv om

⁵⁴ [PowerPoint-presentasjon \(forskingsradet.no\)](https://www.forskingsradet.no/contentassets/2023-01-10-powerpoint-presentasjon-forskingsradet-no)

⁵⁵ [ERC-stipender | Forskning | Universitetet i Bergen \(uib.no\)](https://www.forskingsradet.no/contentassets/2023-01-10-erc-stipender-forskning-universitetet-i-bergen-uib-no)

⁵⁶ [Søknader til Forskningsrådet ikke bortkastet tid | NIFU](https://www.forskingsradet.no/contentassets/2023-01-10-soknader-til-forskingsradet-ikke-bortkastet-tid-nifu)

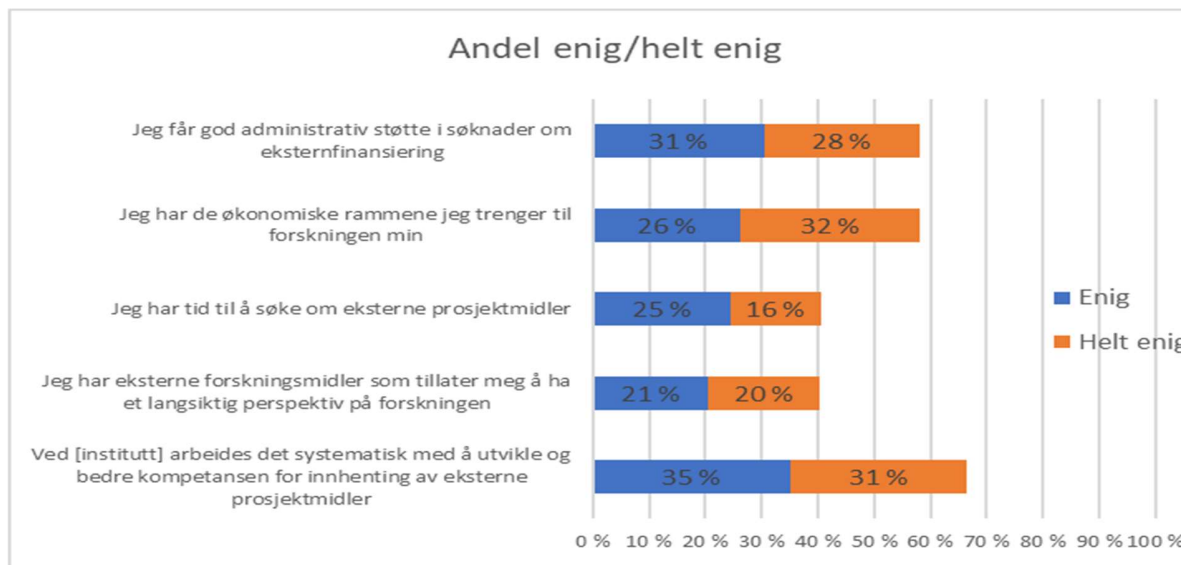
⁵⁷ [Intern undersøkelse ved UiB](https://www.forskingsradet.no/contentassets/2023-01-10-intern-undersokelse-ved-uib)

⁵⁸ <https://www.forskingsradet.no/contentassets/eec0cd2479c247caa644c4afeb137ba2/ercsurveyreportweb.pdf>

søknadsfasen kan være krevende i seg selv opplever mange prosjektledere at oppstarts og driftsfasen av forskningsprosjektene er vanskelig og tidkrevende og tar mye unødig tid. Aktivitet og fremdrift i prosjektene er viktig for å skape resultat, men også for å beholde prosjektfinsieringen, og stadig flere prosjekt krever tettere administrativ oppfølging.

Ansattes oppfatninger av forskningsfinansiering og søknadsprosesser

UiB FRAMs ansattundersøkelse inneholdt en rekke påstander om ekstern finansiering og søknadsstøtte (figur 5.7).



Figur 5.7 Påstander om ekstern finansiering og søknadsstøtte, UiB FRAM-undersøkelsen

Et flertall på 59% oppfatter at de får god administrativ støtte i søknadsarbeid. Like mange oppfatter at de har de tilfredsstillende økonomiske rammer. Og 66% av respondentene var enige i at instituttet jobbet systematisk med kvalitet i søknadsarbeid. I spørreundersøkelsen er de ansatte delt i svaret på spørsmålet om de har tid til å søke om eksterne prosjektmidler. 40% svarer at de har tid til å søke om eksterne prosjektmidler og 40% svarer at de *ikke* har tid til dette. Et tilsvarende antall oppfattet at de hadde tilstrekkelig eksternfinansiering for langsiktig satsing. På spørsmål om endringsbehov svarte 46% at det var behov for endring i søknadskompetanse, mens nærmere 60% oppfattet behov for endring innen finansiering og ressurser. Økonomiske ressurser rangerer nest lavest i de samlede vurderingene av rammebetingelser i UiB FRAM.

I intervjuene var det flere som ga uttrykk for at de opplevde at det var krevende og tungrodd å få den forskningsadministrative hjelpen de trengte til å utvikle gode søknader, og at det blant annet skyldtes at støtten er organisert på en lite strømlinjeformet måte med en rekke ulike nivå og kontorer involvert. 40 prosent av de ansatte opplever at de har *lite tid* til å søke om eksterne prosjektmidler.

To av de tre instituttene som skårer høyest på grad av eksternfinansiering ved UiB, ligger ved MN-fakultetet. Begge disse trekker frem at de har et fagmiljø som er rustet til å håndtere en høy grad av eksternfinansiering, med hhv. «en relativ ung, fleksibel stab», og en «god kultur for å konkurrere om forskningsmidler».

Fakultet	[institutt] arbeider systematisk med å utvikle og bedre kompetansen for innhenting av eksterne prosjektmidler	Økonomiske rammene jeg trenger til forskningen min	Eksterne forskningsmidler som tillater langsiktig perspektiv på forskningen	god administrativ støtte i søknader om eksternfinansiering	tid til å søke om eksterne prosjektmidler
HF	3,9	3,6	2,2	3,5	2,6
Juss	4,1	4,2	2,5	4,1	2,9
MN	3,8	3,8	3,3	3,8	3,4
MED	4,0	3,3	3,0	3,5	3,0
PSYK	3,3	3,0	2,7	3,5	2,7
SV	3,6	3,7	3,2	3,8	3,1
KMD	3,3	3,1	2,4	2,6	2,4
UM	3,6	3,1	2,4	3,5	3,7
Totalt	3,8	3,5	2,9	3,6	3,0

Tabell 5.6 Fakultetenes svar knyttet til forhold omkring eksternfinansiering, Fargekoder representerer positive (grønne) til negative (røde) vurderinger for hver variabel.

Tabell 5.6 viser at forskerne ved MED var mest opptatt av endring i forhold til økonomiske rammebetingelser. Respondentene på KMD er ellers generelt mest kritiske til rammebetingelsene, mens MN har de mest positive ansatte. Dette kan tolkes som å reflektere reelle forskjeller i tilgang på ekstern finansiering, både volum av tematiske midler og gjennomslag i søknader.

UiB FRAM-undersøkelsen viser betydningen av ekstern finansiering for oppfattet forskningskvalitet. I tabell 5.7 er omfang av ekstern finansiering på instituttnivå (2019) brukt som mål på forskningskvalitet, i tråd med kvalitetsbegrep fra et systemperspektiv. Dette er sammenholdt med sammensatte indikatorer basert på vurderingene i UiB FRAM ansattundersøkelse. De sammensatte indikatorene er konstruert ut fra variablene i figur 5.7 foran.

Subjektivt opplevde rammebetingelser	Kvantitative indikatorer for forskningskvalitet			
	Publisering 1	Publisering 2	Ekstern finansiering	Kombinert indikator
Forskningstid	0,101	0,118	0,491	0,325
Økonomiske rammer	0,384	0,313	0,127	0,296
Forskningsstøttefunksjoner	0,401	0,411	0,524	0,497
Faglige ambisjoner	0,451	0,427	0,589	0,590
Intern kultur	0,215	0,197	0,585	0,444
Akademisk frihet	0,234	0,267	0,400	0,317
Søknadskapasitet	0,451	0,433	0,603	0,599
Kompetansebygging	0,268	0,299	0,212	0,236
Samspill med eksterne	0,098	0,022	0,324	0,252
Forskningsbasert undervisning	-0,149	0,022	0,293	0,056
Forskningsetikk	0,079	0,139	0,125	0,184

Tabell 5.7 Samvariasjon (Pearsons r) mellom dimensjoner av rammebetingelser og kvantitative indikatorer for forskningskvalitet på instituttnivå. Kilde: Ideas2evidence resultatrapport

Resultatrapporten forklarer målene slik: «Publisering 1 inkluderer tre komponenter; publiseringspoeng per faglig årsverk; nivå-2 andel og andel internasjonal sampublisering. Publisering 2 inkluderer bare de to første av disse komponentene. Indikatoren Ekstern finansiering er satt sammen av komponentene bidrags- og oppdragsfinansiering (BOA) per årsverk, Horisont 2020-finansiering per faglig årsverk og Forskningsråds-finansiering per faglig årsverk. Kombinert indikator er satt sammen av Publisering 1 og Ekstern finansiering, der begge delindikatorne er gitt samme vekt.»

Verdier i tabell 5.7 i uthevet skrift er signifikante med $p \leq 0,01$, kursiv med $p \leq 0,05$. Tabellen viser at det er en klar samvariasjon mellom ansattes vurderinger av søknadskapasitet og instituttens volum av ekstern finansiering. Det kan imidlertid *ikke* observeres en slik sammenheng mellom ansattes vurderinger av økonomiske rammer og volum av ekstern finansiering. Ideas2evidences rapport viser at variablene som inngår i denne indikatoren ser ut til å trekke i motsatte retninger, og den fungerer kanskje derfor dårligere som forklaringsfaktor.

Ambisjoner og strategi

Instituttlederundersøkelsen viser at av strategiske målsetninger for instituttens forskning, er det mål knyttet til *ekstern finansiering* som blir oppgitt av flest institutter. 11 av de 28 instituttene som oppgir å ha strategiske mål, trekker frem dette. Disse handler gjerne om å øke antallet søknader om eksternfinansiering, eller om å øke andelen eksternfinansiert forskning ved instituttet.

I en stor del av fritekstkommentarene ble det også pekt på et økende behov for administrativ støtte til prosjektdrift, og bedre opplæring av forskere i søknadsskriving.

Oppsummering

For en stor del av UiBs fagmiljø er eksternfinansiering av forskning helt avgjørende for å utvide forskningsfeltet, sikre rekruttering og holde i gang kostnadskrevende forskningsprosjekter.. I spørreundersøkelsen er de ansatte delt i svaret på spørsmålet om de har tid til å søke om eksterne prosjektmidler. 40% svarer at de har tid til å søke om eksterne prosjektmidler og 40% svarer at de *ikke* har tid til dette. Det er større enighet blant de ansatte om at instituttene arbeider systematisk med å utvikle og bedre kompetansen for innhenting av eksterne prosjektmidler, og at det gis god administrativ støtte i søknadsarbeidet. Det er en klar samvariasjon mellom de ansattes vurderinger av søknadskapasitet og instituttens volum av eksternfinansiering.

60% av respondentene mener det er behov for endring innen finansiering og ressurser. Et signal er at den enkelte forsker kan bli motløs av lave tilslagsrater, og det kan være vanskelig å prioritere arbeid man er usikker på vil gi resultater i form av finansielle muligheter. Økonomiske ressurser rangerer nest lavest i de samlede vurderingene av rammebetingelser. Dette bekreftes i kommentarer i fritekstfeltene, hvor det i stor grad etterspørres små forskningsmidler og tilgang på ph.d. stillinger uten eksterne midler.

5.6 Rammer for tverrfaglighet, samarbeid og nettverk

Som vist i kapittel 4 er universitetets organisasjonsstruktur i stor grad formet etter vitenskapelige og kunstneriske disipliner. Dette setter klare og gode rammer for utdanningsforløpene, men ikke nødvendigvis for hvordan forskningen gjennomføres best mulig og hvordan samfunnsoppdragene løses. Uansett, sterke disipliner og robuste interne fagmiljøer er grunnlaget for faglig soliditet, og dette er det vanligste grunnlaget for å organisere både utdanning og forskning ved universiteter og høyskoler. Ser man til instituttsektoren, helsesektoren og næringslivet derimot (disse utfører samlet sett mer forskning i Norge enn U&H-sektoren), er forskningen mer tematisk og tverrfaglig organisert.

Uansett er fagmiljøer for forskning avhengig av impulser utenfra for å utvikle seg. Impulser utenfra kan komme gjennom lokalt, nasjonalt og internasjonalt samarbeid og nettverk, og kan i større eller mindre grad omfatte tverrfaglige satsinger. Rammer som kan understøtte samarbeid og tverrfaglighet kan derfor være av stor betydning for forskningskvalitet.

Tverr- og flerfaglighet

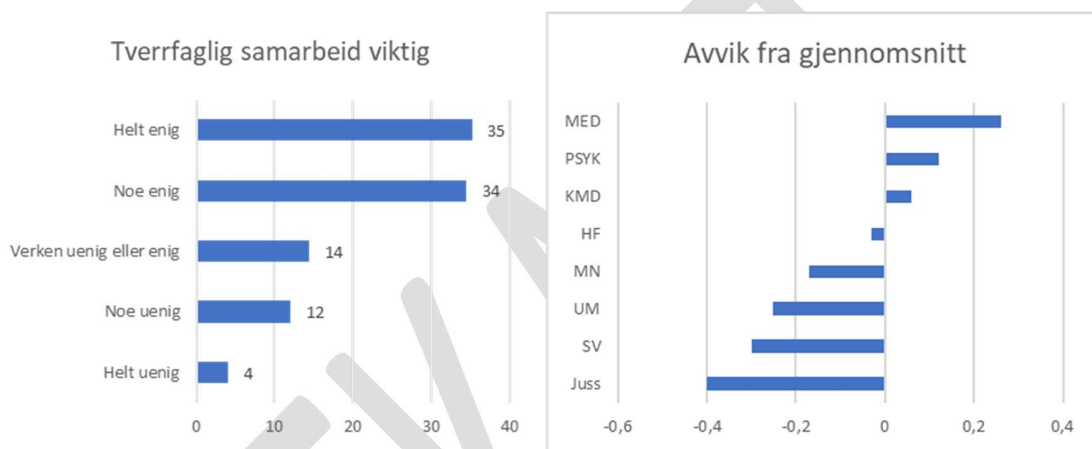
UiB strategi sier at *vi være et nyskapende universitet, hvor grenser mellom fag krysses og kunnskapsfronter flyttes*. Tverrfaglig forskning skjer i skjæringspunktet mellom disipliner, kunnskaps- og praksisfelt, og skal særlig bidra til originalitet i problemstillinger, tilnæringsmåter og forskningsmetoder, og dermed fremme banebrytende forskning, føre til løsninger av store samfunnsutfordringer og utvikling i disiplinene. Tverrfaglighet som forskningsstrategi er framtrødende i Forskningsrådets virkemidler og EUs rammeprogrammer for forskning.

«Tverrfaglighet» er et begrep som dekker et vidt spekter av tilnæringer. I prosjektsamarbeid er det vanlig å skille mellom tre nivåer: *Flerfaglige* prosjekter, der forskere med mer eller mindre ulike fagbakgrunn belyser samme problem fra sine respektive ståsteder uten at de individuelt går utover disiplingrensene; *tverrfaglige* prosjekter hvor forskere fra ulike fag jobber sammen om selve analysen og dermed kan oppnå en dypere forståelse for sammenhengen mellom de ulike aspektene, og *transdisiplinære* prosjekter, der målet er å utvikle felles begrepsapparat, teori-rammeverk og metodiske verktøy på tvers av disipliner for å møte store og komplekse faglige utfordringer.

I praksis eksisterer det barrierer som gjør tverrfaglig forskning utfordrende. Det kan dreie seg om faktorer som ulike forståelse og respekt for andres forskningsfelt, aksept for forskjeller i metoder og tilnæringsmåter, oppfattet eget faglig utbytte, blant annet, og institusjonelle barrierer som organisering, økonomi, og ressursfordeling. I UiB FRAM-undersøkelsens kommentarfelt er det mange ansatte som peker på nettopp dette. og både samarbeidskultur, møteplasser og deling av ph.d. kandidater på tvers av fakultet trekkes frem som utfordringer. På tross av utfordringene kan gevinstene i form av faglig nyskaping være store, og tverrfaglige strategier er ofte en forutsetning for å kunne vinne i konkurranser om forskningsfinansiering særlig av større senterordninger, herunder særlig SFF og SFI i norsk sammenheng. Interne tverrfaglige satsinger er ofte

utgangspunktet for ytterlige senterdannelser på siden av den formelle organisasjonsstrukturen, som vist i kapittel 3.2. Sentre skal kunne fungere over tid og gi forskere fra ulike disipliner stabile rammer for samarbeid og utvikling.

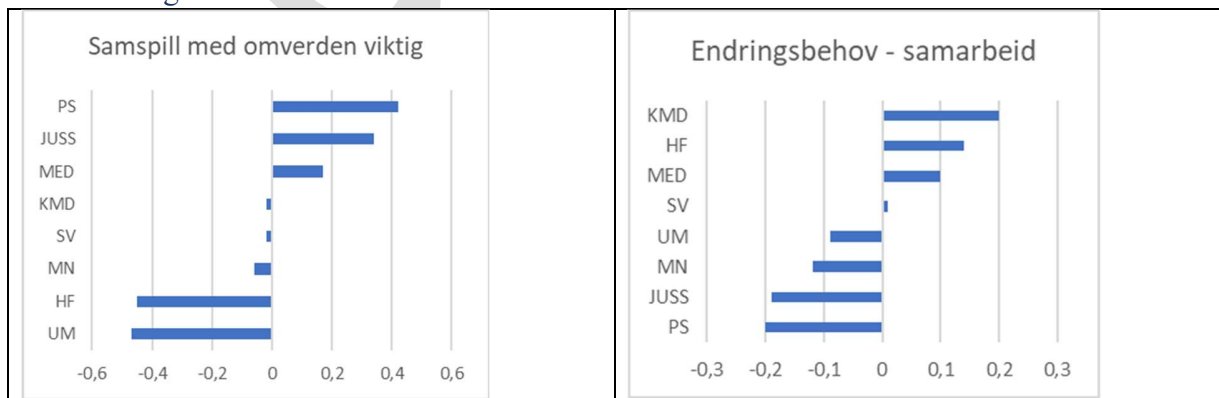
UiB har flere tiltak som skal fremme tverrfaglighet. Siden 2018 har UiB hatt et karriereutviklings- og talentprogram – Momentum - som samler yngre forskere fra alle fakultet, supplert ved en satsing fra Trond Mohns stiftelse i 2020. En viktig målsetting er å motivere og tilrettelegge for flere søknader til prestisjefylte forskningsprogrammer. De faglige instrumentene i UiBs strategi har klare tverrfaglige profiler. Dette omfatter satsningene klima og energiomstilling, marin vitenskap og globale utfordringer som er organisert i interne tverrfakultære samarbeidsorgan, og seks kunnskapsklynger som er organisert i samarbeid med aktører i omverdenen.



Figur 5.8 Påstand: "I mitt fagmiljø er tverrfaglig samarbeid viktig". Frekvens (a) og avvik (b) fra gjennomsnitt.

UiB FRAM-spørreundersøkelsen spør om i hvilken grad en er enig i en påstand om at tverrfaglig samarbeid er viktig i fagmiljøet (Figur 5.8a og b). Et stort flertall (70%) er helt eller noe enig i påstanden, men samtidig blir fem av i alt åtte faktorer vurdert mer positivt enn tverrfaglighet. Det er betydelige forskjeller mellom fakultetene i vektlegging av tverrfaglighet. Forskere ved JUS og SV er minst enige i at fagmiljøene er opptatt av tverrfaglighet, mens dette har større betydning for forskere ved MED og PS.

Samarbeid og nettverk



Figur 5.9 Samspill med omverdenen - viktighet for fagmiljøet og behov for endring. Avvik fra gjennomsnitt.

Til tross for et sterkt strategisk fokus på samarbeid og nettverk i organisasjonen viser UiB FRAM-undersøkelsen at samspill med omverdenen er viktig, men de vitenskapelig ansatte vektlegger dette mindre enn andre forhold. 48% er helt eller delvis enig i påstanden om at fagmiljøet vektlegger at forskningen skal skje i samspill med andre samfunnsaktører, som er den laveste scoren av åtte påstander om fagmiljøet en tilhører. Det er, ikke overraskende, de klassiske profesjonsfakultetene som vektlegger samspill høyest, mens HF og UM skiller seg ut på den andre siden. Samarbeid og nettverk er heller ikke et forhold som særlig peker seg ut med hensyn til ansattes vurdering av endringsbehov. Men her slår forholdet noe forskjellig ut. HF-ansatte oppfatter ikke samspill med omverdenen som spesielt viktig (figur 5.9), men mener likevel i større grad enn andre at forhold knyttet til samarbeid og nettverk bør endres. MED-ansatte gir uttrykk både for viktighet av samspill og behov for endringer knyttet til samarbeid og nettverk. Det kan indikere at MED-forskere oppfatter dagens situasjon som utilfredsstillende. De medisinske forskermiljøene er sannsynligvis de som er tette integrert mot omverdenen (helseforetaket), og er avhengig av gode relasjoner for å fungere. I eksempelet kan kriterier for plassering av prosjekter og kreditering av resultater være konfliktskapende, men begge parter er avhengige av konstruktivt samarbeid for gode resultater.

Samarbeid etter regionale nivå

Regionalt samarbeid kan bidra til legitimitet og støtte i nære omgivelser, også opp mot nasjonale og internasjonale beslutningsorgan, og gi komparative fortrinn for forskning som er særlig relevant for lokale forhold – for UiB eksempelvis marin forskning og geo/petroleumsforskning. Kunnskapsklyngene og de strategiske satsningene som for eksempel *Havbyen Bergen* er eksempler på områder der det lokale samarbeidet er viktig for oppbygging av infrastruktur, rekruttering, karrierebygging og utvikling av sterke kunnskapsmiljøer i privat og offentlig sektor som igjen styrker den samlede forskningen.⁵⁹⁶⁰ Samarbeidet med aktører innen helse- og utdanningssektoren – som Helse-Vest, Hordaland fylkeskommune og Bergen kommune er omfattende. Næringsorganisasjonene i Bergen og på Vestlandet er også viktige samarbeidspartnere for UiB, direkte og gjennom UiBs randsoneorganisasjoner - særlig Norce AS og VIS AS. Universitetet har også tett samarbeid med andre aktører i nærområdet, særlig Industrielaboratoriet (ILAB), Nansen Environmental and Remote Sensing Centre (NERSC), Samfunns- og næringslivsforskning AS (SNF), Chr. Michelsen Institutt (CMI), Havforskningsinstituttet og Nofima.

Nasjonalt samarbeid har betydning for å skape og delta i nettverk mellom de fremste lærestedene og fagmiljøene i landet. På faglig nivå skapes samarbeid og nettverk naturlig i disiplinene gjennom organisering av fagkommisjoner og ekstern sensur i utdanningsvirksomheten, samt i forskning gjennom nasjonale konferanser, tidsskrift, faglige samarbeidsorgan som UHRs fagutvalg med mer. På systemnivå har UiB et utstrakt samarbeid med andre universitet gjennom organisasjoner som UH nett-Vest, UHR og BOTT (samarbeid om administrative løsninger mellom UiB, NTNU, UiO

⁵⁹ [Kunnskapsklynger | Strategi | Universitetet i Bergen \(uib.no\)](#)

⁶⁰ [Havbyen Bergen](#)

og UiT). Nasjonalt samarbeid på organisasjonsnivå gir særlig styrke opp mot nasjonale og internasjonale beslutningsorgan, finansieringskilder og bransjeorganisasjoner.

Internasjonalt samarbeid har av mange årsaker vært særlig prioritert både i fagmiljøene og i strategisk arbeid på institusjonsnivå. Faglig utvikling og nyskaping skjer globalt. For de fleste fag og disipliner finner en de sterkeste fagmiljøene ved utenlandske institusjoner og læresteder, og det kan ligge betydelig faglig og økonomisk gevinst i å delta i internasjonale prosjekt, sentre og nettverk. Muligheten til å samarbeide med og måle seg mot de høyest anerkjente miljøene internasjonalt er avgjørende for å utvikle fremragende fagmiljøer. Dette stimuleres også av myndighetene gjennom finansieringsmodellen i sektoren. UiB har toppforankrede internasjonale allianser og samarbeid, og betydningen av slike allianser har økt i tillegg til individuelt forskersamarbeid og studentmobilitet. Underliggende årsaker er blant annet globale utviklingstrekk som innebærer at forskning og høyere utdanning i økende grad er eksponert for internasjonal konkurranse og at universitetets rolle som policyaktør har blitt mer fremtredende.

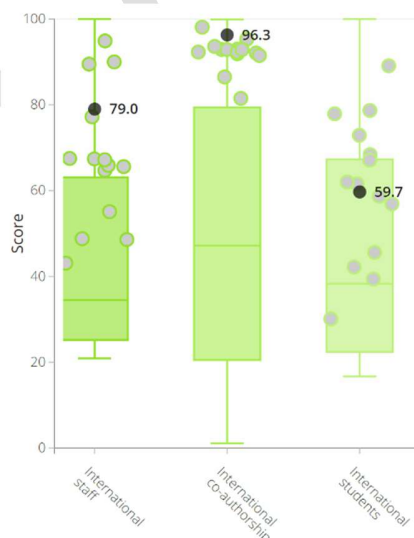
Den langsiktige satsingen har gjort at UiB er fremst i Norge, og på et høyt nordisk nivå, innen internasjonalt samarbeid. Av universitetene i Norge har UiB tradisjonelt størst omfang av studentutveksling, den høyeste andelen publikasjoner med internasjonal sampublisering og (tidvis) størst relativt gjennomslag i EUs rammeprogrammer.

Figur 5.10 viser resultat fra internasjonaliseringsindikatorerne i THE-rankingen 2020. UiB er representert ved svarte prikker, øvrige prikker er andre nordiske universitet. I Norden etterfølger UiB kun Karolinska på indikatoren for internasjonalt samforfatterskap, og er nummer fire på internasjonalisering av faglig stab. I begge tilfeller ligger UiB langt over medianverdiene internasjonalt. Internasjonale studenter (gradsstudenter med utenlandsk statsborgerskap) er den eneste av internasjonaliseringsindikatorerne der to andre norske universitet - UiO og NMBU - ligger høyere. Dette kan sees som en indikasjon på at UiBs forskere har et sterkt faglig utbytte av deltakelse på den internasjonale arenaen.

En del fysiske og organisasjonsmessige rammebetingelser for tverrfaglighet bør slik sett være til stede. Flere av intervjuene som ble foretatt med forskere og instituttledere i spørreundersøkelsen UiB FRAM trekker fram flerfaglige forskningsstrategier som viktige, og peker på nødvendigheten av at institusjonen tilrettelegger for samarbeid med færrest mulig barrierer.

Oppsummering

Generelt kan forholdet til partnere lokalt, nasjonalt og internasjonalt klart virke inn på muligheten for å drive forskning av høy kvalitet, og samarbeid og nettverk er den faktoren flest instituttledere



Figur 5.10 Indikatorer på internasjonalisering. Kilde: Times Higher Education datapoints.

trekker fram som mulighetsskapende for sitt institutt. UiB har sterke internasjonale nettverk innen svært mange fagmiljø, og videreutvikling av disse framstår som en viktig mulighet for å dyrke kultur for høy forskningskvalitet. UiBs mange institusjonelt forankrede internasjonaliseringstiltak har blitt gjennomgått nettopp med tanke på en formålstjenlig og fremtidsrettet portefølje, og det ble anbefalt at UiB etablerer en strategisk porteføljestyring av internasjonale samarbeid og nettverk som gir nødvendig oversikt og koordinering av aktiviteten.⁶¹

Mulighetene for å bygge strukturer rundt tverrfaglige satsinger internt i organisasjonen er et klart fortrinn hos breddeuniversitetene. Men like viktig er mulighetene som gis ved eksternt samarbeid, både regionalt, nasjonalt og internasjonalt, og mot akademiske partnere og aktører i næringsliv og offentlig sektor. Generelt er det forventet at samarbeid skal gi faglig utbytte til deltakende forskningsmiljø, men eksternt samarbeid har også andre fordeler.

Det knytter seg flere utfordringer til universitetets samarbeid med omverdenen, på alle nivå. En viktig utfordring lokalt og regionalt er å utvikle gode eier- og samarbeidsstrategier som styrker samarbeid, utvikler felles forskningsprosjekter, bidrar til senterdannelser og bygger opp Bergen som en internasjonal kunnskapsby. Det kan derfor være nyttig å prioritere UiBs satsningsområder og klynger for å utnytte potensialet som ligger der. Men en styrking av mangfold, bredde og faglig differensiering er vel så viktig for å bidra til å utvikle Bergen og UiB til et attraktivt akademisk tyngdepunkt for ansatte, studenter og samarbeidspartnere. UiB kan derfor vurdere om det er behov for å styrke internasjonalt samarbeid i mindre forskningsaktive miljø. Ledelse og fagmiljø trenger et tilgjengelig kunnskapsgrunnlag for fortløpende vurderinger av den strategiske nytten av eksisterende nettverk og behov for nye nettverk.

Samtidig er det klare utfordringer knyttet til samspill og samarbeid med eksterne aktører, og kanskje særlig de aktørene der samspillet bør være tette. Et spørsmål er dermed om UiB gir gode nok rammebetingelser for nødvendig samspill med omverdenen.

Et sentralt spørsmål er om det er noe i UiBs strukturer som hemmer tverrfaglig samarbeid. Funn fra kartleggingen tyder på at det kan være både faglige og administrative barrierer. Her blir det blant annet pekt på at det å bygge nye samarbeidskonstellasjoner krever tid, og at ressursfordeling knyttet til undervisning på tvers av institutt og fakultet kan generere svært mye arbeid, og være krevende for samarbeid og tverrfaglighet.

5.7 Rammer for forskningsinfrastruktur

UiBs strategi slår fast at UiB skal tilby funksjonell og formålstjenlig infrastruktur som støtter kvalitet i forskning, utdanning, formidling og innovasjon. Med forskningsinfrastruktur menes felles vitenskapelig utstyr, e-infrastruktur, databaser, registre, arkiv og samlinger, samt kjernefasiliteter og større forskningsfasiliteter.⁶² Tilgang til moderne og relevant forskningsinfrastruktur er avgjørende for at UiBs forskningsmiljøer skal kunne hevde seg både

⁶¹ https://ekstern.filer.uib.no/ledelse/universitetsstyret/2019/2019-11-28/S_111-19UiBs_internasjonale_nettnetk.pdf

⁶² <https://www.uib.no/ledelsen/115020/handlingsplan-forskningsinfrastruktur-2018-2022>

nasjonalt og internasjonalt, og er viktig for at UiB skal kunne tiltrekke seg de best kvalifiserte talentene. «State-of-the-art» forskningsinfrastruktur kan være avgjørende for fremragende forskning, og bidrar til samarbeid på tvers av fagområder og sektorer. UiB har som mål å utvikle nye forskningsinfrastrukturer i bredden av UiBs fagområder og vil samtidig legge vekt på å oppdatere og videreutvikle fasiliteter som allerede er etablert.

UiBs innsatsområder og planlagte aktiviteter i forhold til forskningsinfrastruktur er konkretisert i UiBs Handlingsplan for forskningsinfrastruktur som gjelder for perioden 2018 – 2022, samt i fakultetenes egne handlingsplaner og følges opp av UiBs infrastrukturutvalg.⁶³ I tråd med handlingsplanen ble det i 2019 etablert en egen post for strategiske investeringer i felles- og større forskningsinfrastruktur i UiBs langtidsbudsjett. Infrastrukturutvalget har i etterkant utviklet en intern søknadsordning som sikrer god kobling mellom den strategiske budsjettposten og fakultetenes investeringsbehov.

Både Forskningsrådet og EU har egne strategier og finansielle virkemidler for forskningsinfrastruktur. Større forskningsinfrastrukturer er kostnadskrevende å etablere og UiB er avhengig av ekstern støtte for fornyelse, videreutvikling og drift. Flere av UiBs forskningsinfrastrukturer har blitt etablert ved hjelp av støtte fra Forskningsrådets finansieringsordning. Mange av disse er inkludert i det norske og det europeiske veikartet for forskningsinfrastruktur.⁶⁴ Nasjonalt og internasjonalt samarbeid om forskningsinfrastruktur er nødvendig for å holde de totale investeringskostnadene nede, for å sikre effektiv bruk og for å sikre at flest mulig brukere har tilgang til de beste fasilitetene. Samtidig vil UiBs forskere, ved å engasjere seg i etablering og drift av forskningsinfrastruktur, få tilgang til verdifulle arenaer for forsknings- og innovasjonssamarbeid nasjonalt og internasjonalt.

Over tid har UiBs forskningsmiljøer hatt relativt godt gjennomslag som koordinator i nasjonale søknadsrunder, og som deltaker i europeiske prosjekt.⁶⁶ Men det er fremdeles et stort, udekket behov, og gapet mellom det for eksempel Forskningsrådet kan finansiere og det forskningsinstitusjonen mener det er behov for, er økende.⁶⁷

Ansattes oppfatning av rammer

Figur 5.11 viser graden av tilfredshet med egen tilgang til forskningsinfrastruktur som gjennomsnitt på skala fra 1 (dårligst) til 5 (best), samt ansattes syn på endringsbehov (1 – lite behov, 5 svært stort behov).

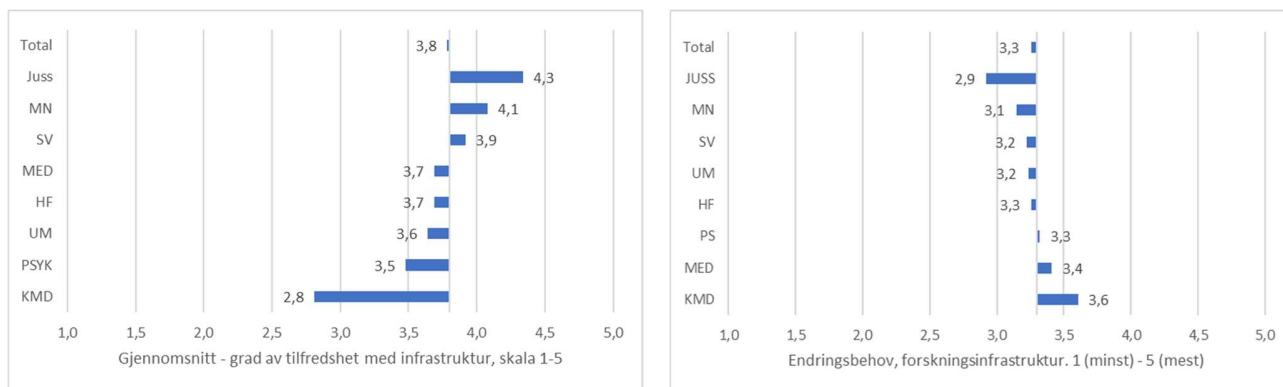
⁶³ [Handlingsplan for forskningsinfrastruktur 2018-2022 | Styre og ledelse | Universitetet i Bergen \(uib.no\)](#)

⁶⁴ <https://www.forskningsradet.no/sok-om-finansiering/midler-fra-forskningsradet/infrastruktur/norsk-veikart-for-forskningsinfrastruktur/>

⁶⁵ <http://roadmap2018.esfri.eu/>

⁶⁶ Av norske institusjoner hadde UiB den nest største prosjektporteføljen både i NFRs FORINFRA-program i perioden 2016-2020, og i EUs INFRA-program 2014-2020. Kilde: Forskningsrådets prosjektbank.

⁶⁷ <https://www.forskningsradet.no/nyheter/2020/stor-interesse-for-fremragende-forskningsentre-og-forskningsinfrastruktur/>



Figur 5.11 Tilfredshet med, og endringsbehov for, forskningsinfrastruktur. Gjennomsnittsverdier totalt og per fakultet.

66% av respondentene i ansattundersøkelsen i UIB-FRAM var helt eller delvis enige i en påstand om at de har tilgang til den forskningsinfrastrukturen de trenger. 20% var uenige, som kan tolkes som at et betydelig mindretall ikke har tilfredsstillende utstyr, databaser eller andre fasiliteter en har bruk for i forskningssammenheng.

Det juridiske fakultet har ingen Forskningsråds- eller EU-finansierte infrastrukturprosjekt, men i UiB FRAM-undersøkelsen hadde fakultetet likevel den største andelen som svarte at de hadde forskningsinfrastrukturen de trengte. En tolkning kan være at behovet for større forskningsinfrastrukturer er lavt. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet scorer også høyt på denne indikatoren, men har i motsetning til JUS relativt bred deltaking i nasjonale og internasjonale forskningsinfrastrukturer. I motsatt ende av skalaen er det KMD som peker seg ut, med betydelig lavere tilfredshet enn de øvrige fakultetene. KMD har heller ingen prosjekt i det nasjonale veikartet eller EU, men har søkt om støtte til midler gjennom forskningsrådets utlysning i 2020.

I utformingen av undersøkelsen ble det spurt konkret om forskningsinfrastruktur, og da ble det først og fremst tenkt på utstyr, instrumenter, kunnskapsbaser og samlinger som benyttes i forskningen. En del respondenter i undersøkelsen har sannsynligvis vurdert romsituasjon og fysiske betingelser, som er utfordrende for enkelte av fagmiljøene. Ved Det medisinske fakultet trekkes forskningsinfrastruktur flere ganger fram som en av de viktigste styrkene av instituttlederne, mens de andre fakultetene ikke nevner dette. De ansatte ved medisinske fakultetet er imidlertid nest mest tilbøyelig til å vurdere behovet for endring i forskningsinfrastruktur som høyt eller svært høyt.

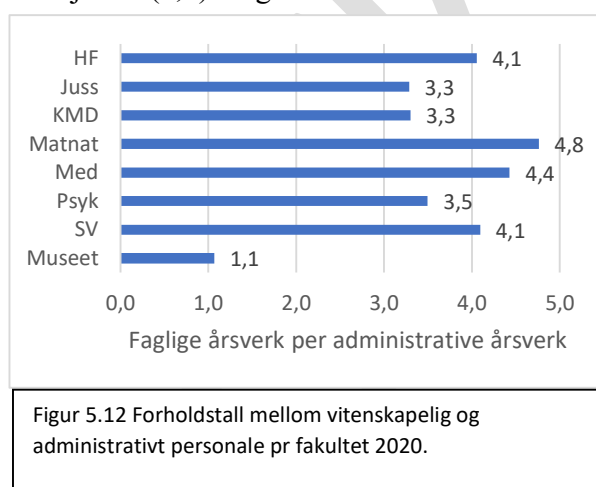
106 respondenter kommenterte i fritekst etter å ha gitt uttrykk for forskningsinfrastruktur som ett av to områder med størst endringsbehov. Ingen respondenter fra KMD spesifiserte endringsbehov. Inntrykket fra kommentarene er at det særlig er tre forhold som etterspørres: utstyr og databaser som ligger under kostnadsnivået som får finansiering gjennom forskningsrådet (men som flere peker på som standard innen faget), teknisk assistanse og opplæring, og vedlikehold og drift.

Oppsummering

Kontinuerlig utvikling, etablering og fornyelse av forskningsinfrastruktur er sentrale rammer for å utvikle og beholde gode forskningsmiljø. UiB har hatt godt gjennomslag for prosjekter i Forskningsrådet og deltakelse i EU-infrastrukturer, men en andel av de ansatte peker på at de mangler tilgang på nødvendig infrastruktur. Skriftlige innspill kan tyde på at flere har behov for investeringer for å oppgradere eller gi tilgang til standardverktøy og utstyr som ikke faller inn under de nasjonale og internasjonale finansieringsordningene. Samtidig peker forskerne på opplæring, teknisk support og vedlikehold av eksisterende utstyr som særlige endringsbehov. Når det gjelder investeringer kan undersøkelsen tyde på at mange har for liten kunnskap om de øremerkede avsetningene som finnes i UiBs budsjetter til forskningsinfrastruktur, og hvordan man kan få tilgang til disse

5.8 Rammer for forskningsstøtte

Begrepet fagstøtte rommer bredden av administrativ støtte til forskning, utdanning og innovasjonsaktiviteter, og inkluderer derfor mer enn forskningsstøtte. Fagstøtte omfatter totalen av teknisk-administrative stillinger, inkludert stillinger knyttet til studieadministrasjon. Forholdstallet mellom vitenskapelig tilsatte og tilsatte i administrative stillinger har vært svært stabilt i perioden 2014 – 2019.⁶⁸ I snitt var det ved UiB om lag 2,8 vitenskapelig årsverk per administrative årsverk i 2019. Nasjonalt ligger dette omtrent på gjennomsnittet for statlige institusjoner (2,7). Figur 5.12 viser at det er enkelte forskjeller mellom fakultetene. De store



fakultetene har høyere andel faglige årsverk per administrative årsverk enn de mindre. Noen av disse har imidlertid også store andeler teknisk personale. I spørreundersøkelsen fremheves tid som en gjennomgående utfordring for alle de vitenskapelig ansatte. I den sammenheng vil den administrative støtten som tilbys forskerne kunne være avlastende, ikke bare gjennom forskningsstøtte, men også som støtte til undervisning, og andre oppgaver som de blir pålagt.

Fagmiljøene og forskerne har behov for et solid forskningsstøtteapparat på fakultet og institutt i arbeidet med søknader og i prosjektoppfølgning, og organisering av den lokale forskningsstøtten varierer mellom fakultetene. Noen fakulteter har helt eller delvis sentralisert forskningsrådgiverne sine på fakultetsnivå. Andre steder har instituttene investert i egne forskningsrådgivere som sitter i fagmiljøene, og er en del av fellesskapet på instituttet. Kontakten blir dermed tettere og mer personlig, og forskningsrådgivere som kjenner miljøets ekspertise godt vil kunne gi mer målrettet informasjon om utlysninger til fagmiljøene, og vil også kunne følge opp andre behov knyttet til

⁶⁸ Kilde: DBH (UFF-årsverk / AD-årsverk)

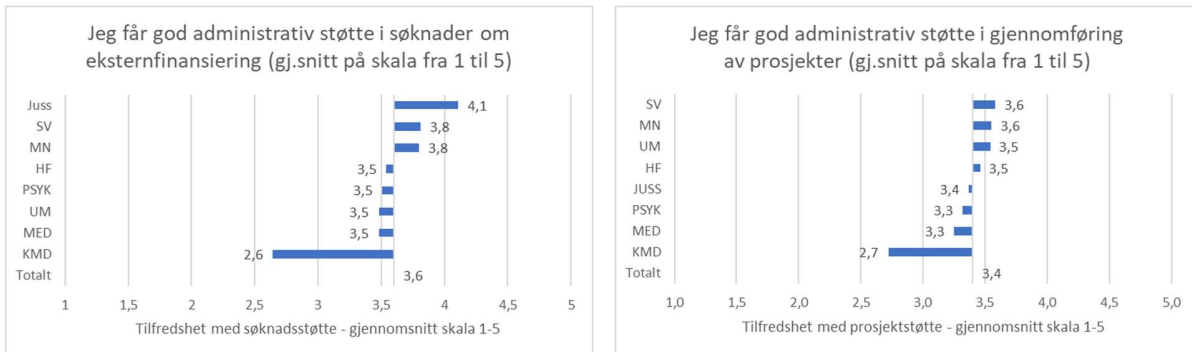
søknader og prosjektdrift. Når det gjelder økonomisk oppfølging av prosjekt er dette også ulikt organisert ved fakultetene. Noen har lagt dette lokalt til institutt eller fakultet, mens andre har lagt dette til Økonomiavdelingen sentralt ved UiB.

Forskningsstøtte knyttet til eksternfinansiering fra de sentraladministrative avdelingene er organisert i et *BOA-team* som er en tverradministrativ matrise som blant annet tilrettelegger og for gode søknadsprosesser og bistår lokal administrasjon og forskere i driftsfasen. BOA-teamet har blant annet kompetanse på forskningsrådgivning og prosjektutforming, juridiske problemstillinger, økonomi, kommunikasjon og synlighet, CV-bygging, HR, internasjonal mobilitet og publisering. Teamet tilbyr støtte for fagmiljø og ledelse ved UiB, og samhandler tett med forskningsadministrativt støttepersonell på fakultet og institutt.

I prosjektets spørreundersøkelse ble det ikke spurt direkte om annen fagstøtte, og det er i hovedsak dimensjonene *Forskningstøttefunksjoner*, og *Søknadskapasitet* som rommer det som vi her refererer til som forskningsstøtte. Det pekes også på en sterk korrelasjon mellom disse dimensjonene, som kan indikere at fagmiljø med et sterkt støtteapparat rundt forskningen også arbeider systematisk for å bygge kapasitet og kompetanse på søknadsskriving. Også intern kultur og akademisk frihet korrelerer med begge disse dimensjonene.

Forskningstøttefunksjoner rommer primært støtte til prosjektdrift. Her grupperes tre påstander (*Jeg har tilgang til den forskningsinfrastrukturen jeg trenger i forskningen min, Jeg får god administrativ støtte i gjennomføring av prosjekter, Jeg har tilgang til den tekniske assistansen jeg trenger i forskningen min*). *Søknadskapasitet* rommer i tillegg til påstander om søknadsstøtte, søknadskompetanse også faktoren tid til å søke (*Ved [institutt] arbeides det systematisk med å utvikle og bedre kompetansen for innhenting av eksterne prosjektmidler, Jeg får god administrativ støtte i søknader om eksternfinansiering, Jeg har tid til å søke om eksterne prosjektmidler*)

Støtten som tilbys i søknadsfasen oppleves av de vitenskapelig ansatte som relativt bedre enn de fleste andre forhold som blir målt når det gjelder egen forskning, mens støtte til prosjektgjennomføring kommer noe svakere ut. Figur 5.13 viser at ansatte ved KMD er minst fornøyde med administrativ støtte generelt, etterfulgt av MED. Ved MED pekes det på at den administrative kapasiteten er for liten, og at det derfor er vanskelig å få hjelp til søknadsskriving, og også til å få administrativ bistand etter at man har vunnet prosjekter. Organisering og behov for søknadsstøtte diskuteres også i 5.5 *Gjennomslag i konkurransearenaene*. JUS kommer høyest ut på tilfredshet med søknadsstøtte, men lavt ut på støtte til prosjektgjennomføring. SV og MN kommer godt ut på begge indikatorer. Tallene fra KMD kan antas å henge sammen både med finansieringssystemet for kunstnerisk utviklingsarbeid, og virksomhetsoverdragelsen og opprettelsen av et nytt fakultet med et administrativt støtteapparat som skal tilpasses et helt nytt system.



Figur 5.13 Administrativ støtte til søknader og prosjektgjennomføring. Avvik fra gjennomsnitt

Selv om *Forskningsadministrativ støtte* er blant områdene i spørreundersøkelsen de vitenskapelig ansatte totalt sett ser minst behov for endringer, er det likevel 43% som mener det er behov for endring i stor eller svært stor grad. I en stor del av fritekstkommentarene ble det også pekt på et økende behov for administrativ støtte til prosjekt drift, spesielt knyttet til økonomioppfølging. Det pekes også på at den totale administrative byrden knyttet til undervisning og andre aktiviteter som ikke er direkte knyttet opp mot forskning er stor, og bidrar til at viktig forskningstid fragmenteres. Dette tyder på et behov for å se det totale administrative støtteapparatet ved fakultet og institutt under ett, og å se forskningsstøtte i en bredere sammenheng hvor personal, økonomi, studieadministrasjon og kommunikasjon også er viktige ressurser for å avlaste forskerne, og sikre bedre rammer for forskning

Oppsummering

UiB FRAM-undersøkelsen viser at det er behov for justeringer knyttet til forskningsstøtte ved alle fakultet. Her er det flere forhold som spiller inn, og som kan utdypes og diskuteres videre ved det enkelte fakultet. Det pekes blant annet på behov for søknadsstøtte, prosjektstøtte samt tilgang til forskningsinfrastruktur og teknisk støtte. Sentrale elementer her er organiseringen av støtteapparatet, (lokalt vs sentralt), tilbudet i de ulike prosjektfasene (mobilisering, søknad, oppstart og drift), kapasiteten i støtteapparatet og kompetansen i støtteapparatet. UiB har også som institusjon jobbet svært målrettet de siste årene for å både øke antall prosjektsøknader, og få opp tilslagsprosenten. Som et resultat av dette har prosjektporteføljen blitt større, med en økning av EU-porteføljen, og av mer komplekse prosjekt, og dermed et større behov for administrativ støtte i driftsfasen.

UiB FRAM-undersøkelsen viser at nærmere halvparten av de ansatte mener det er behov for endringer i den forskningsadministrative støtten i stor eller svært stor grad. Dette spørsmålet om endringsbehov skiller ikke mellom prosjektadministrativ og søknadsadministrativ støtte, men de ansatte er imidlertid mindre enige i at den prosjektadministrative støtten er god, sammenlignet med søknadsstøtten. En rimelig tolkning av dette er at behovet for endring av støtte i driftsfasen av prosjektene er noe større enn behovet i søknadsfasen. Dette støttes av kommentarene fra fritekstfeltene i undersøkelsen.

5.9 Rammer for forskningsledelse

Forskningsledelse blir utført på alle nivåer, fra institusjonsledelse til forskergrupper og forskningsprosjekt. Forskningsledelse på ulike nivåer har ulike roller og forventninger, der sentral ledelse har en særlig strategisk rolle, mens ledelse på lokalt nivå er direkte involvert i daglig drift av forskningsvirksomhet. I denne rapporten er beskrivelse av ledelse hovedsakelig avgrenset til instituttnivå, mens den i liten grad belyser ledelse på fakultetsnivå.

God forskningsledelse kan tilrettelegge og skape møteplasser, gi muligheter for utvikling av samarbeidsrelasjoner, støtte en kreativ og kvalitetsorientert kultur og ha høy toleranse for usikkerhet. Forskningsledere bør kunne sikre relevant og kompetent tilbakemelding, være kompetente på etikk og ha blikk for både interne og eksterne forhold som påvirker den vitenskapelige ansattes virke.⁶⁹ Vi går ut fra at god prosjektledelse er essensielt for måloppnåelse og gjennomføringsgrad i prosjekter, og dermed også for muligheter for gjennomslag i nye søknadsprosesser.

Organisering av forskningsledelse

Fakultetene, instituttene og sentrene organiserer forskning på forskjellige måter, og dette stiller også ulike krav til forskningsledelse. Mens alle fakultet har en prodekan med ansvar for forskning, varierer ansvarsområdene og organisasjonstørrelsen på fakultetsnivået. Noen institutt har en egen forskningsleder, mens andre har rollen som forskningsleder inkorporert i stedfortrederfunksjonen. Det er også et stort spenn i omfanget av de administrative tjenestene, og hvor aktivt instituttledelsen styrer forskningsvirksomheten.

Det største omfanget av forskningslederfunksjoner ved UiB er knyttet til prosjekt- og forskergruppeledelse. Selv om oppgavene varierer, har forskningsledelse på alle nivå mer eller mindre tydelige roller inn mot oppgaver som strategiarbeid og oppfølging av strategi, budsjettprosesser og økonomistyring, faglige prioriteringer, samarbeid mot andre aktører, og bygging av legitimitet og tillit. Forskningsledere skal også planlegge og motivere til søknader om ekstern finansiering og i varierende grad selv bidra i søknadsarbeidet, bestemme forskningstid, arbeide med kommunikasjon samt en rekke andre oppgaver.

Det er samtidig en sterk «nedenfra- og opp-kultur» ved UiB der institutt- og fakultetsledelsens rolle ikke er å fordele arbeidsoppgaver og utøve kontroll i forskningsprosjekt, men å sikre et godt arbeidsmiljø, stimulere til ambisjoner og aktiviteter, tilrettelegge fagfellesskapenes virksomhet og understøtte friheten til å følge rent akademiske prioriteringer i forskningen. Innenfor fagfellesskapene er i tillegg den uformelle forskningsledelsen viktig. Den foregår i forskningsprosessen gjennom deling, mentorering, veiledning og møteplasser.

Rekruttering, myndighet og kompetanse

UiB har både valgte og ansatte ledere på ulike nivå. Uavhengig av organisasjonsform er det behov for tilfredsstillende systemer for ledertrening og utvikling, fra prosjekt- til institusjonsledelse. I

⁶⁹ For noen perspektiver fra fagmiljøene, se <http://www.ii.uib.no/~petter/FFF.pdf>

kapittel 5.4 under «Yngre rekrutteringsstillinger» er det beskrevet ulike ordninger for karrierebygging og tiltak for yngre forskere som skal gi basiskompetanse i ulike aspekt ved forskningsledelse. Graden av tilstedeværelse og styring fra forskningslederen må vurderes ut fra type fagmiljø, historikk, konfliktnivå og behovet for konkret ledelse. Det viktige er at en profesjonell ledelse tar systematisk fatt i å bygge og videreutvikle fagmiljø og -fellesskap, noe som også omtales i under rammer for deling og fagfellesskap. Ledelse er heller ikke noe som i de fleste tilfellene kommer intuitivt, men som læres over tid gjennom kursing, erfaring, kunnskap og aktivt engasjement i de ansattes situasjon og karrierer. Et viktig stikkord er legitimitet, noe som først og fremst kommer gjennom praksis, kunnskap og tillit i fagfellesskapet.

Formell forskningsledelse

UiB FRAM-undersøkelsen peker spesielt på instituttlederrollen som en rolle både de vitenskapelig og administrativt ansatte har store forventninger til, og som rommer svært mange oppgaver. Det er et stort spenn i størrelse på UiBs institutter, og dermed også volumet av arbeidsoppgaver for leder. Instituttleder skal ha fokus på strategi og faglige utvikling, samt økonomistyring og prioritering av satsninger og andre ressurser. Instituttleder skal også sikre gode rammer for alle de vitenskapelig ansatte, og en sentral oppgave knyttet til kvalitet i forskning er fordeling av arbeidsoppgaver, og dermed også styring av de ansattes tid. Tid blir i noen sammenhenger omtalt som en av de viktigste valutaene for en universitetsansatt og en knapphetsressurs som må forvaltes godt. Ledelsen må kunne hegne om forskernes tid til å forske slik at ikke forskningstiden taper terreng i forhold til undervisning, administrasjon og praktiske oppgaver. Medarbeidersamtaler er et viktig virkemiddel for å identifisere den enkelte ansattes behov, og ledere med personalansvar skal innkalle til årlige medarbeidersamtaler.

Å bidra til velfungerende fagfellesskap er også en viktig lederoppgave som er svært betydningsfull for kvaliteten i fagmiljøet. Når fagfellesskapet slår sprekker, kan det være like viktig i negativ forstand. Det samme gjelder rekruttering og karrierebygging, og i noen grad arbeid med arbeidsmiljø, organisering og medvirkning.

Uformell forskningsledelse

Størstedelen av den daglige forskningsledelsen ved UiB er tillagt senterleder, forskningsgruppeleder, prosjektleder og veileder som i varierende grad er formaliserte forskningslederroller. Forskningsgruppene er i mange tilfeller avgjørende enheter for faglig utvikling og kvalitet i forskning, og her er forskningsgruppeleders kompetanse sentral. I mange fagmiljø forgår all forskningsaktivitet i forskningsgrupper, og ved MED og noen få institutter ved MN er forskningsgrupper formalisert som et fjerde organisatoriske nivå, med en tilsvarende formell rolle for forskningsgruppeleder.

Instituttlederens krevende nøkkelrolle

Som instituttleder møter man store og omfattende forventninger knyttet til strategi, administrasjon, undervisning, forskningskvalitet, ressursorganisering og individuell hjelp og støtte. Instituttleder er den øverste lederen ved instituttet, får sin myndighet etter delegasjon fra fakultetet og har

dekanen som nærmeste overordnede. Instituttleder har det overordnede ansvaret for instituttets samlede faglige og administrative virksomhet, med de begrensningene som er gitt gjennom instituttrådene. Instituttleder har personalansvar for de vitenskapelig ansatte ved instituttet og skal legge til rette for den enkeltes rett til fordeling av tid til forskning og utdanning. Instituttleder har innstillingsmyndighet ved ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger, ansvar for å følge opp mål for utdanning, forskning, forskerutdanning og formidling. I tillegg har hen ansvar for all økonomi, HMS-arbeid, strategier og system for kvalitetssikring av instituttets virksomhet. Det forventes at instituttleder representerer instituttet utad og har det overordnede ansvaret for kontakt med eksterne samarbeidspartnere.

I flere av intervjuene i UiB FRAM-undersøkelsen pekes det på betydningen av å skape tillit og ha legitimitet som instituttleder. Samtidig er det store forventningene til instituttledere og hva de skal mestre. Instituttledelse har et stort spenn som handler om strategisk retning, ressursorganisering, forskningskvalitet, undervisning, individuell tilrettelegging, hjelp og støtte og evnen til å sette seg inn i mange ulike personlighetstyper med svært ulike behov. Dessuten er personalansvaret svært stort hos mange. utfordringene for instituttledere dreier seg om hvordan de på et menneskelig plan kan lede gjennom god tilrettelegging av ressurser etter behov og individuell hjelp og støtte. Samtidig er det tydelige utfordringer når det gjelder utviklingen av faglig gode samarbeidsforhold og behovet for å skape et felles læringsmiljø som bidrar til den enkeltes faglige utvikling og styrker instituttets omdømme.

I intervjuene og i kommentarene til surveyen stilles det gjerne spørsmålet om lederen har tilstrekkelig makt, ressurser eller evner til å oppfylle forventningspresset? Lederen har noen virkemidler som kan påvirke arbeidskulturen til daglig. Det gjelder blant annet rekruttering av vitenskapelig ansatte, premiering av vitenskapelig arbeid, ressursallokering og fremheving av hva som er instituttets viktige satsingsområder. Samtidig skal ikke styringssystemene hemme den frie forskningen og den forskningsforankrede autonomien hos vitenskapelig ansatte, noe som avgrenser instituttlederens styringsrom.

Ledelse generelt

Spørreundersøkelsen blant de ansatte dekker ikke forskningsledelse direkte, og den sorterer ikke informasjon om forskningsledelse på de ulike nivåene i organisasjonen. Omtalen av forskningsledelse blir derfor på et mer generelt, overordnet nivå. Andre kilder kan være mer hensiktsmessige når det gjelder å vurdere ledelse. Våren 2021 gjennomfører UiB blant annet runde to med Arbeidsmiljø og arbeidsklima-undersøkelsen (ARK), og denne kan gi et supplerende bilde av fagmiljøenes oppfatning av kvalitet i ledelse.

Samtidig ser vi at forskningsledelse blir vurdert som svært viktig for å både kunne utvikle og vedlikeholde forskningskvalitet ved UiB. Spørreundersøkelsen inneholder et batteri på åtte spørsmål med påstander om eget institutt, som indirekte kan si noe om ledelse på instituttnivå fra fagfeltenes perspektiv (tabell 5.8).

Fakultet	Ambisjoner	Rom for teori- utvikling	Rekruttering	Utvikle unge	God interaksjon mellom forsker- grupper	Bevissthet om etikk	Sammen- heng forskning- undervisning	Søknads- kompetanse
HF	4,0	4,1	3,4	3,6	3,0	4,0	3,6	3,9
JUS	4,4	4,4	3,7	4,0	3,9	4,0	4,0	4,0
MN	4,2	4,2	3,5	3,6	3,2	3,8	3,6	3,8
MED	4,4	3,8	3,2	3,5	3,2	4,1	3,3	4,0
PS	3,8	3,8	3,3	3,3	3,3	4,1	3,5	3,3
SV	4,0	4,2	3,5	3,6	3,0	4,1	3,6	3,6
UM	3,9	4,6	3,4	3,4	3,4	3,7	2,8	3,6
KMD	4,1	3,5	3,4	3,3	3,2	3,7	3,8	3,3
Gjennnitt	4,2	4,0	3,4	3,6	3,2	4,0	3,5	3,8

Tabell 5.8 Gjennomsnitt enighet i påstander om institutt. Se vedlegg for dokumentasjon av variabler. Fargekoder representerer positive (grønne) til negative (røde) vurderinger for hver variabel.

Generelt er alle aspektene relativt positivt vurdert. Den største utfordringen er knyttet til samhandling mellom forskere og forskergrupper innad på instituttet, der en relativt stor andel var uenig i en påstand om at det var god samhandling ved instituttet. Også rekruttering og karriereutvikling blir trukket fram som mindre positivt. Det er særlig gode tilbakemeldinger på instituttens ambisjonsnivå for forskningen og rom for arbeide med teoriutvikling og grunnforskning. Det er særlig Det juridiske fakultet som skiller seg ut ved positive vurderinger av styringsnivået (i dette tilfellet fakultetet, ikke institutt). Ellers er det små forskjeller mellom fakultetene, selv om PS og KMD kommer noe svakere ut enn de andre.

Behov for endring

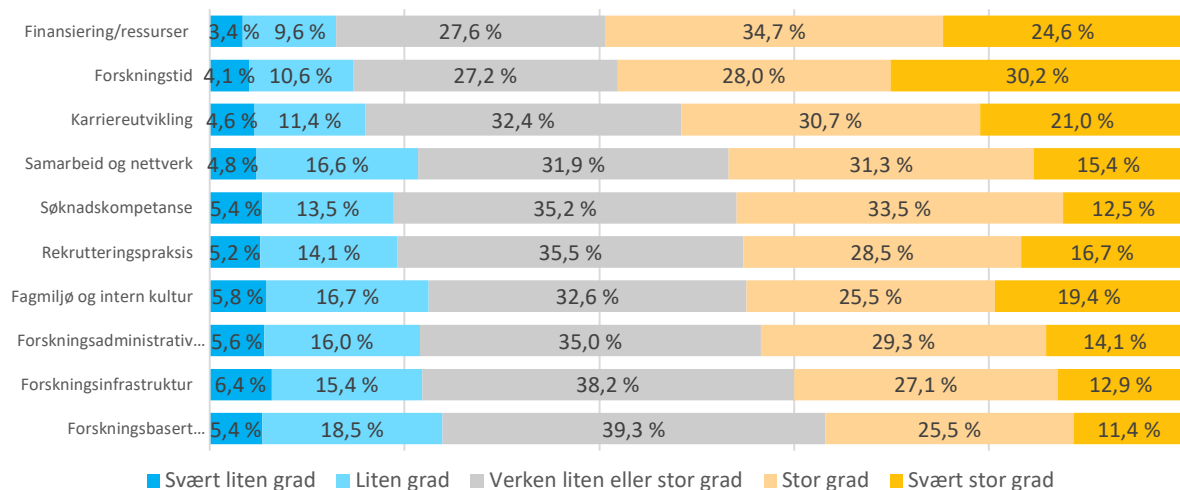
Endring og strategi er viktige lederoppgaver. I spørreundersøkelsen til de ansatte, ble de bedt om å vurdere i *hvor stor grad de ser behov for endring* på ulike områder som kan ha betydning for forskningskvalitet. Det er tydelige forskjeller mellom fakultetene i opplevde endringsbehov, som til dels samsvarer med variasjonene over. Størst ser endringsbehovet ut til å være blant ansatte ved MED og KMD, der det etterspørres endringer på nesten alle de spesifiserte områdene. I motsatt ende er MN, der ansatte i minst grad etterspør endringer, og JUS, der ansatte primært opplever behov for endring i rammevilkårene forskningstid og forskningsadministrativ støtte.

Hovedinntrykket av de ansattes syn på behov for endring oppsummeres i figur 5.14. *Finansiering/ressurser* og *forskningstid* er områdene der størst andel de vitenskapelig ansatte mener det er behov for endring (hhv. 59 og 58 prosent). Det er også på disse to områdene at størst andel av respondentene har oppgitt at det er behov for endring i *svært stor grad*. Det gjelder spesielt forskningstid, der en tredjedel av respondentene svarer dette. *Karriereutvikling* peker seg også ut som et område der en høy andel av de ansatte ser behov for endring (52 prosent). *Forskningsadministrativ støtte* og *forskningsinfrastruktur* er blant områdene der det vurderes å være minst behov for endringer. Under halvparten av respondentene opplever at det er behov for endring i stor eller svært stor grad (hhv. 43 og 39 prosent). Forskningsinfrastruktur er et område der behovene vil variere betydelig mellom ulike fagområder, så her vil det trolig være fakultetsvise

variasjoner. *Forskningsbasert undervisning* er området der færrest opplever at det er stort eller svært stort behov for endring. Det gjelder 37 prosent, som er lavest av alle områdene som nevnes i spørsmålet.

Overordnet sett finner vi at det er en betydelig andel av de ansatte som ser behov for endring i stor eller svært stor grad på alle områdene som trekkes frem i spørsmålet. Denne andelen varierer mellom 36 prosent (forskningsbasert undervisning) og 59 prosent (finansiering/ressurser). Samtidig er det interessant å merke seg at andelen som svarer «verken liten eller stor grad» også er forholdsvis høy på alle områdene - mellom 27 og 39 prosent. Dette kan ses som et uttrykk for at en god del av de ansatte som svarte på undersøkelsen, ikke har en sterk formening om hvorvidt det er behov for endring på områdene som listes opp.

Figur 5.14: Behov for endring på områder som kan ha betydning for forskningskvalitet (N = 1101 - 1165)



Tabell 5.9 viser gjennomsnitt for endringsfaktorene fordelt på fakultet, og dokumenterer at det er tydelige forskjeller mellom fagmiljøene. Generelt vurderer ansatte på Fakultet for kunst, musikk og design større endringsbehov enn andre innen et flertall av kategoriene. Også Det medisinske fakultet vurderer endringsbehovet generelt til å være større enn andre fakultet. På den andre enden av skalaen er Det juridiske fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. De eneste punktene der Det juridiske fakultet ser større endringsbehov, er på forskningsadministrativ støtte og forskningstid. Det siste momentet er naturlig ut fra at de som vist i kapittel 4 har det høyeste antallet studenter per vitenskapelig ansatte.

Tabell 5.9 Endringsbehov etter fakultet. Fargekoder representerer positive (grønne) til negative (røde) vurderinger for hver variabel.

Fakultet	Forskings-basert undervisning	Forskings-infrastruktur	Forskings-administrativ støtte	Søknads-kompetanse	Samarbeid og nettverk	Fagmiljø og intern kultur	Rekrutterings-praksis	Karriere-utvikling	Finansiering/ressurser	Forskningstid
JUSS	3,0	2,9	3,4	3,2	3,2	2,8	3,2	3,2	3,5	3,8
MN	3,1	3,1	3,1	3,2	3,3	3,3	3,3	3,5	3,5	3,5
UM	3,1	3,2	3,2	3,4	3,3	3,4	3,2	3,3	3,9	3,6
PS	3,1	3,3	3,5	3,5	3,2	3,2	3,3	3,5	3,7	3,9
HF	3,3	3,2	3,2	3,4	3,5	3,5	3,3	3,5	3,7	4,0
SV	3,3	3,2	3,2	3,3	3,4	3,6	3,5	3,6	3,6	3,9
MED	3,2	3,4	3,5	3,4	3,5	3,4	3,5	3,6	3,9	3,7
KMD	3,3	3,6	3,7	3,8	3,6	3,7	3,5	3,5	3,7	3,8
Gjennomsnitt	3,2	3,2	3,3	3,3	3,4	3,4	3,4	3,5	3,7	3,7

Forskningsledelse og tid

I spørreundersøkelsen UiB FRAM tegner tid og mulighetene til bruk av sammenhengende tid i arbeidet klart ut som et tema med stor betydning for vitenskapelige ansattes arbeidssituasjon, og noe som en god forskningsledelse kan bidra til å gi større rom for. En hovedtendens er at de vitenskapelig ansatte er mest kritisk til den reelle forskningstiden de opplever at de har til disposisjon. I spørreundersøkelsen ble de ansatte bedt om å ta stilling til to konkrete påstander om tid. *Jeg får brukt forskningstiden i stillingen min til forskning og Det legges til rette for at jeg skal få frigjort tilstrekkelig sammenhengende tid til forskning.* I surveyen svarer under halvparten (49 prosent) at de er enig i at de får brukt forskningstiden i stillingen til forskning, og bare 38 prosent mener at det legges til rette for at de skal få frigjort tilstrekkelig *sammenhengende* tid til forskning. Både den samlede reelle forskningstiden og mangelen på sammenhengende tidsflater ser ut til å være en utfordring for svært mange, og for kvinnelige vitenskapelige ansatte i enda større grad enn mannlige. Forskningstid er også det rammevilkåret der det er størst forskjeller mellom menns og kvinners vurderinger. Kvinner opplever i mye større grad enn menn at forskningstiden ikke strekker til.

Også ledere oppfatter tid som et sentralt tema i spørsmål om hvordan sikre og utvikle forskningskvalitet. I tilbakemeldingene fra instituttlederne når de skal vurdere mulighetene for kvalitet i egen forskningsportefølje, gis press på forskningstiden særlig oppmerksomhet. Dette er den faktoren som flest instituttledere (11 til sammen) oppgir som den største svakheten. De fleste peker på høy undervisningsbelastning som årsak. Enkelte peker også på at administrative oppgaver tar mye tid, som går utover forskningstiden. Andre nevner strukturelle forhold, som størrelsen på instituttet eller studentgruppen.

Hvilket handlingsrom har ledere til å skjerme forskningstiden bedre? Tiltak knyttet til skjerming av forskningstid nevnes av ni institutter. På den ene siden kan dette dreie seg om tiltak knyttet til hvordan undervisningen blir organisert. Flere trekker frem at de forsøker å komprimere undervisningen i enkelte fag slik at den foregår intensivt over en kortere periode, for å gi mer sammenhengende forskningstid andre deler av semesteret. Andre trekker frem at undervisningsfri

blir brukt aktivt – for eksempel til å kompensere dersom en ansatt har hatt stor undervisningsbyrde over lengre tid.

Andre elementer som blir nevnt i intervjuer og kommentarer i surveyen er ledelsens viktige rolle i å fordele oppgaver i fagfelleskapet på en både rettferdig og fornuftig måte ut fra den enkeltes situasjon og arbeidssituasjon. Her nevnes det alt fra at det bør være mulig med mer fleksibilitet i forhold til undervisningsbelastning og fellesoppgaver når ansatte er med i større forskningsprosjekter, til en mer bevisst spesialisering av de ansattes arbeidsoppgaver mot å løse opp i kravet om at stillingene skal være kombinerte. Det siste perspektivet er mer framtrepende blant de som arbeider innenfor større infrastruktur- og laboratoriefag. Det er begrenset hvor mye organisasjonen vet om tid og tidsbruk, og undersøkelser rundt dette baserer seg på egenmeldinger. Organisasjonen har behov for mer kunnskap om tid og tidsbruk både basert på egenmeldinger og på andre datakilder.

Organisering

«Nedenfra og opp-prosesser» med rot i fagmiljøene har stor betydning for UiBs faglige utvikling. Ledelse på ulike nivåer har en viktig rolle i å skape tid, rom, langsiktighet for prosesser og kompetansebygging som inviterer og bruker fagfellesskapet til å stake ut kurs og strategier for fagmiljøene og være involverte i rekruttering og karrierbygging.

I intervjuene med instituttlederne blir viktigheten av å gjøre ulike organisatoriske tiltak for å fremme forskning av god kvalitet påpekt. Ett eksempel der endringsledelse og organisering kan være viktig er det økende behovet for bruk av forskningsgrupper i humaniora og samfunnsfag. I instituttledernes skriftlige tilbakemeldinger trekker åtte institutter frem slike tiltak der de fleste dreier seg om instituttets forskningsgrupper, og omfatter etablering, reorganisering eller styrking av disse gruppene. Tiltakene nevnes i hovedsak av institutter ved Det samfunnsvitenskapelige og Det humanistiske fakultet, og viser kanskje til behovene der for å utvikle større fagfelleskap og samarbeid innenfor forskningsfelt og fagmiljøer som i noen grad er i overgang fra en mer individuell til en mer gruppebasert forskningspraksis.

Rekruttering

I svarene fra survey trekkes rekruttering og karriereutvikling fram som en særskilt viktig strategisk ledelsesoppgave der UiB ser ut til å ha et forbedringspotensial. Bare halvparten av de vitenskapelige ansatte er enige i at det arbeides strategisk for å rekruttere de best kvalifiserte kandidatene til ph.d.- og postdoktorstillinger. En nesten like stor andel mener det er stort eller svært stort behov for endring i rekrutteringspraksis. Halvparten mener at det i stor eller svært stor grad er behov for å jobbe annerledes med karriereutvikling. Særlig ansatte i ph.d.- eller postdoktor-stillinger ser behov for endringer på dette området. Et viktig oppfølgingsarbeid kan være å vurdere hvilke handlingsrom ledere har for å styrke rammen for karriereutvikling. Det er også et spørsmål hvordan senterordninger, ekstern finansiering og midlertidighet henger sammen og påvirker mulighetene forskningslederne har til å drive rekrutteringsarbeid.

Ledelse og medvirkning

Forskningslederens ansvar for de vitenskapelig ansattes medvirkning i organisasjonen gjennom involvering i prosesser og kommunikasjon omkring virksomheten er et tema i *ideas2evidences* intervjuer. I surveyen kommer det fram at knapt 58 prosent av de ansatte mener at de blir involvert i viktige beslutninger som angår deres forskningshverdag. I flere av intervjuene var det vitenskapelig ansatte som etterlyste muligheten til å delta i viktige beslutninger ved sitt eget institutt. Dette var ofte knyttet til rekruttering av stipendiater, som de mente hadde mye å si for utviklingen av forskningen ved instituttet.

Men ønsket om grad av involvering varierer. I intervjuene med ansatte trekker noen fram at «ledere skal ta beslutninger og gjøre prioriteringer på vegne av de vitenskapelig ansatte, slik at de ikke må involveres i en rekke beslutningsprosesser som går utover forskningstiden, slik som ulike utvalg, komiteer osv.» Hvilke beslutninger som bør tas av ledelsen for å spare de ansatte for tid i forhold til hvilke som bør være tema for hele eller deler av fagmiljøet, varierer og må trolig forståes utfra de enkelte miljøenes historikk og tradisjoner. Informanter fra SV-fakultetet og KMD ga uttrykk for at de ønsket mer innsyn og deltakelse blant annet i rekrutteringsprosesser ettersom det har stor innvirkning på det vitenskapelige miljøet og retningen på forskningen og undervisningen ved instituttene.

Ledelse og autonomi

Akademisk frihet og forskernes autonomi er et tema mange informanter i intervjuene og i surveyen framhever som en viktig forutsetning for forskning av høy kvalitet. I intervjuene påpeker enkelte at den akademiske friheten og forskeres mulighet til å drive nysgjerrighetsstyrt forskning er under press. Konkret ble det trukket fram at akademia i økende grad preges av en type strategisk forskningsledelse som retter forskningen mer inn mot det Forskningsrådet, EU eller universitetet som organisasjon mener er relevant og «viktig» forskning. Flere ga uttrykk for at det var viktig at deres ledere beskyttet deres rett og mulighet til å forske på det de selv mente var viktig eller interessant.

Denne spenningen mellom eksternt styrt forskning og forskning som baserer seg på grunnbevilgningen er et gjennomgående tema i dialogen med instituttledere og er også omtalt under Rammer for fagfellesskap og deling. I survey og intervju med de ansatte etterlyses en større oppmerksomhet mot betydningen og kvaliteten av den forskningen som ikke er eksternt finansiert fra lederhold. Det blir fremhevet at det er en lederoppgave å synliggjøre både resultater av slik forskning og betydningen den har for kvalitet og bredde ved UiB.

Generelt føyer disse signalene seg inn i et mønster i spørreundersøkelsen der ledelsens oppgaver særlig blir knyttet til forsvar og utvikling av autonomi, økonomi og ressurser. Dette gjelder også betydningen av å ha gjennomslag i eksterne forskningsprosjekter som UiBs forskere og fagmiljøer er positive til. Vektleggingene og nyansene av type forskningsprosjekter, tiltak og prioriteringer kan variere, men lederen må sørge for at disse sentrale rammene er på plass.

Oppsummering

Et viktig spørsmål i sammenheng med ledelse er i hvilken grad UiB organiserer de ulike arbeidsoppgavene og funksjonene på en tilfredsstillende måte, og hvilket handlingsrom som finnes for endring? Tid har i undersøkelsen blitt omtalt som en av de viktigste valutaene for en universitetsansatt og en knapphetsressurs som må forvaltes godt. Det å ha ledere som klarer å hegne om forskernes tid til å forske slik at ikke forskningstiden taper terreng i forhold til undervisning, administrasjon og praktiske oppgaver er avgjørende for å skape gode rammer for forskning. En viktig lederoppgave er derfor å organisere virksomheten slik at en sikrer at de kombinerte stillingene reelt sett er kombinerte. Overordnet sett finner vi at det er en betydelig andel av de ansatte som ser behov for endring i stor eller svært stor grad på alle områdene det spørres om i surveyen. Denne andelen varierer mellom 36 prosent (forskningsbasert undervisning) og 59 prosent (finansiering/ressurser).

Å bidra til velfungerende fagfelleskap er en viktig lederoppgave og er svært betydningsfullt for kvaliteten i fagmiljøet. Når fagfelleskapet slår sprekker, kan det være like viktig i negativ forstand. Det samme gjelder rekruttering og karrierebygging, og i noen grad arbeid med arbeidsmiljø, organisering og medvirkning.

Sist, men ikke minst spiller autonomi en viktig rolle ved et forskningsintensivt universitet som UiB. Ledelsens evne til å balansere mellom de ulike nivåene og dimensjonene for forståelse av kvalitet, blir viktig. Lederrollen i akademia er under utvikling, og på UiB stilles det stadig større krav til å utøve ledelse. Det å forstå og utvikle fagfellesskapet og de ansattes behov for faglig støtte og utvikling er fortsatt den mest avgjørende egenskapen hos forskningslederen. Et viktig spørsmål i sammenheng med ledelse er i hvilken grad UiB organiserer de ulike arbeidsoppgavene og funksjonene på en tilfredsstillende måte, og hvilket handlingsrom for endring lederne våre har.

6 Anbefalinger

UiB FRAM har som mål å kartlegge rammebetingelser for kvalitet i forskning, belyse ulike aspekter som hemmer eller fremmer forskningskvalitet i fagmiljøene ved UiB, og å komme med anbefalinger til områder der det er behov for oppfølging, ikke bare de neste årene, men også over tid. Gjennom arbeidet med UiB FRAM har UiB fått en unik mulighet til å danne seg et bilde av hvilke forhold og rammer som har betydning for kvalitet i forskning ved UiB, og til å se pågående prosesser og aktiviteter som er relatert til kvalitet i forskning i sammenheng. Det empiriske kunnskapsgrunnlaget viser forskernes, instituttene og fagmiljøenes egne vurderinger av styrker, svakheter, risikoer og muligheter til å kunne styrke forskningens kvalitet.

Basert på en gjennomgang og systematisering av alle informasjonskilder har arbeids- og styringsgruppen kommet med anbefalinger om sentrale områder som bør løftes fram og videreutvikles ved UiB. Disse kan oppsummeres slik:

- Styrke sammenhengende tid til forskning
- Videreutvikle arbeidsmiljø og fagfelleskap
- Styrke og tydeliggjøre forskningsledelse
- Styrke forskningsstøtte og finansiering
- Styrke rekruttering og karriereutvikling
- Videreutvikle forskningsbasert utdanning
- Styrke rammene for tverrfaglighet
- Videreutvikle rammer for forskningsinfrastruktur

Styrke sammenhengende tid til forskning.

Forvaltning av tid er et hovedtema som går igjen i UiB FRAM-undersøkelsen, og dette reiser spørsmålet om hvordan det kan tilrettelegges for *sammenhengende tid* til forskning i fagmiljøene. Omfang av undervisning og organisering av utdanningsoppdraget, formidling, administrative oppgaver og søknadsarbeid trekker ansatte selv fram i kunnskapsgrunnlaget som faktorer som stykker opp og tar av den tilmålte forskningstiden.

Undersøkelser knyttet til utvikling av studentpopulasjon og undervisningskapasitet dokumenterer at utdanningsoppdraget over en tiårsperiode har fått større vekt, og tall fra NIFUs tidsbruksundersøkelse viser at ansatte i delte stillinger rapporterer om lavere andel arbeidstid til forskning i perioden fra 2011 til 2016. Den samme undersøkelsen viser at det særlig er tid til veiledning, administrasjon og andre formål enn ren klasseromsundervisning som ser ut til å ta en større andel av arbeidstiden.⁷⁰ Ved UiB er det forskjeller mellom fakultetene i utvikling av studenttall og ansatte, og også mellom institutter innen samme fakultet.

Allokering av tid og ressurser knyttet til undervisning og forskning er et lederansvar, og det skal være realistiske målsetninger for begge deler. UiB FRAM-undersøkelsen peker på at mye av aktiviteten ved instituttene er organisert etter undervisning, og flere institutter ved UiB har egne

⁷⁰ ref

undervisningsledere med et spesielt ansvar for å sikre og koordinere instituttets undervisning, og de vitenskapelig ansattes undervisningstid. Planlegging av undervisning følger i stor grad en strukturert organisering, mens tid til forskning ikke nødvendigvis følger samme planmessighet. Organisering av tid til både forskning og undervisning må sees i sammenheng, og UiB FRAM anbefaler at fakultetene drøfter med fagmiljøene hvilke tiltak som kan sikre at både utdanningskvalitet og forskningskvalitet har fokus i tidsplanlegging.

Det anbefales også at det undersøkes hva som ligger bak den egenrapporterte økningen i administrative oppgaver, og om utviklingen som en så på 2010-tallet fortsatt er gjeldende. Her kan det være relevant å se på hvilke oppgaver denne økningen består av, og hvordan en kan sikre at omfang av andre arbeidsoppgaver enn utdanning og forskning kan holdes innenfor åtte prosent av arbeidstiden for ansatte i delte stillinger. De strukturerte medarbeidersamtalene er en viktig ramme for å ta opp disse problemstillingene.

Videreutvikle arbeidsmiljø og fagfellesskap

UiB FRAM-undersøkelsen viser at det er sammenheng mellom velfungerende fagfellesskap og kvalitet i forskning. Samtidig peker empirien på sammenhenger mellom et velfungerende fagmiljø, godt fagfellesskap og god publisering. Selv om publikasjonsindikatorer i seg selv ikke sier noe om kvaliteten på et fagmiljø, kan det likevel se ut som om det er en sammenheng her.

UiB FRAM-undersøkelsen kan tyde på at mange ansatte har behov for mer tid til deltagelse i fagfellesskapene, flere formelle og uformelle møteplasser internt og på tvers, mer mentorering, deling og kritisk diskurs. Samtidig uttrykkes det behov for at ledelsen må arbeide konsekvent og systematisk for å bygge fagfellesskapene og at det er behov for at felles faglige ambisjoner i fagmiljøene tydeliggjøres. Det er viktig at fagmiljøene bygger og videreutvikler sin akademiske kultur der deling, trivsel og inkludering i et fagfellesskap er viktige verdier. Det pekes på at fagfellesskapet har en særlig viktig rolle i rekruttering av nye kolleger og hvordan nyansatte blir inkludert i fagmiljøene.

Undersøkelsen viser at det er til dels store variasjoner i tilbakemeldingene om hvor godt fagfellesskapene fungerer. Det understrekes at selv om ledere har et spesielt ansvar for å arbeide for gode fagfellesskap og arbeidsmiljø, så formes gode fagfellesskap først og fremst gjennom deltagelse, der ledelsen skal sikre rammer for at den enkelte ansatte kan bidra aktivt til oppbygning av et fagfellesskap. UiB FRAM anbefaler derfor at det rettes et særlig søkelys på hvordan gode fagfellesskap kan utvikles, for å bedre forstå de forhold som fremmer og hindrer utvikling av gode fagfellesskap.

Styrke og tydeliggjøre forskningsledelse

Kunnskapsgrunnlaget peker på at det er til dels uklare rollefordelinger knyttet til formell og uformell forskningsledelse ved UiB. Rollen som forskningsleder er differensiert. Det formaliserte personalansvaret ligger hos instituttleder, mens den daglige praktiske utøvelse av

forskningsledelse ofte utøves av senterledere, forskningsgrupeledere, prosjektledere og veiledere.
71

Funn fra UiB FRAM-undersøkelsen tyder på at det er et behov for å styrke forskningsledelsen ved UiB. Det gjelder organisering, bevissthet om delegering av oppgaver, tydeliggjøring av ansvar mellom nivåene samt muligheter til avlastning og kompetanseheving. Det pekes spesielt på at det er viktig å arbeide videre med instituttlederrollen som rommer svært mange oppgaver, og som både vitenskapelig og administrativt ansatte har store forventninger til. Lederrollene ved universitetet er under utvikling og det stilles stadig større krav til spesialisering og støtte i form av ressurser, kurs og kompetanseutvikling, samtidig som det å forstå og utvikle fagfellesskapet og de ansattes behov for faglig støtte og utvikling fortsatt er den mest avgjørende egenskapen hos en forskningsleder.

UiB FRAM foreslår at UiB tydeliggjør hvilket ansvar som skal ligge til de ulike ledelsesnivåene, og hva som er en funksjonell delegering av myndighet. En kartlegging av hvordan forskningsledelse er organisert kan gi et viktig kunnskapsgrunnlag for det videre arbeidet. Det anbefales også at alle forskningsledere sikres den kompetanse som forventes i en slik rolle, og at dette også har fokus i rekruttering og kompetansebygging for nye forskningsledere ved UiB.

UiB FRAM anbefaler at det undersøkes hva som er god organisering, og viktige læringspunkter fra sentrene når det gjelder rammebetingelser for forskning ved det enkelte fakultet. Det påbegynte arbeidet med å utvikle en SFF-policy ved UiB vil blant annet se på utfordringer knyttet til sentervirksomhet, og det anbefales at dette arbeidet også får betydning for andre senterstrukturer ved UiB.

[Styrke forskningsstøtte og finansiering](#)

For å utvikle gode forskningsmiljøer er det viktig at fagmiljøene sikres nok ressurser gjennom god administrativ støtte og en finansieringssituasjon som er forutsigbar og gir rom for langsiktighet. UiB har en basisfinansiering som skal kunne sikre fagmiljøene autonomi, langsiktighet og stabilitet til å utvikle høy faglig kvalitet.

Eksternfinansiering tilfører fagmiljøene ressurser som gir større handlingsrom, gir verdifulle fagfellevurderinger av forskningen og bidrar i å utvikle forskningsmiljøenes faglige strategier. For mange fagmiljø er eksternfinansiering helt sentralt for aktiviteten, og UiB har et mål om å styrke denne finansieringen i alle fagmiljøer. Det er samtidig store forskjeller på hvilke muligheter de ulike fagmiljøene har for eksternfinansiering i de store konkurransearenaene. Det anbefales at UiB på samme måte som i EU systemet etablerer et system som sikrer at fagmiljøene kan påvirke utlysninger hos norske finansieringskilder. Betydningen av eksternfinansiering varierer ut fra fagdisiplinenes egenart og særtrekk. UiBs arbeid for å styrke fagmiljøenes ressurser for kvalitet bygger på en forståelse av at finansieringen er sammensatt og må ses i lys av studieplasser, ramme- og basisfinansieringer, infrastruktur og eksternfinansiering. Det anbefales derfor at fagmiljøenes

⁷¹ Kun MED og noen få institutter ved MN har formalisert forskningsgrupeleder som nivå 4 i organisasjonen.

strategiske vurderinger og planer for å styrke økonomien balanseres ut fra fagenes særtrekk og muligheter.

I UiB FRAM-undersøkelsen peker mange ansatte på behov for å få tilgang på ph.d. stillinger uten eksterne midler, og behov for tilgang på små forskningsmidler. I mange fagmiljøer er det en bekymring for en nedgang i frie ph.d. stillinger, da disse i økende grad er bundet opp som egenandeler i satsninger og større eksternfinansierte prosjekt.

Mange vitenskapelig ansatte mener det er et behov for å kunne prioritere tid til søknadsskriving, og å oppleve at dette arbeidet har en verdi uavhengig av resultat. Mange organiserer søknadsarbeid som interne, eksterne eller tverrfaglige samarbeidsprosjekter hvor selve søknadsarbeidet bidrar til å styrke fagmiljøene. Det anbefales at fakultetene ser på muligheter for å videreutvikle denne type aktiviteter.

UiB har de siste årene arbeidet for å øke antall prosjektsøknader og få opp tilslagsprosenten på eksternfinansiert forskning. Det er en vekst i UiBs prosjektportefølje, og både søknadsprosesser og prosjektorganisering har blitt mer kompleks. Gjennom UiB FRAM-undersøkelsen peker de vitenskapelig ansatte på at det er behov for å øke administrativ støtte i driftsfasen av prosjektene, og å vurdere støtten i lys av i de ulike prosjektfasene; mobilisering, søknad, oppstart og drift. UiB FRAM anbefaler at dimensjonering av støtte til forskningsprosjekter, bør studeres og diskuteres videre ved fakultetene.

[Styrke rekruttering og karriereutvikling](#)

UiB FRAM-undersøkelsen viser at ansatte ser et behov for økt vektlegging og utviding av virkemiddelapparatet for rekruttering. Flere instituttledere trekker fram økt konkurranse som en utfordring som kan påvirke muligheten for å rekruttere de mest attraktive forskerne innenfor flere fagområder. Tall fra NIFU indikerer at UiB får færre søkere enn andre universiteter i Norge.⁷² Sentrale spørsmål som bør løftes fram i fagmiljøene er om UiB og fagmiljøet er synlig og har et godt omdømme nasjonalt og internasjonalt, og hvordan UiB skal framstå som attraktivt for forskere innen den enkelte disiplin. Her er synliggjøring av forskningskvalitet viktig, men andre faktorer som kan spille inn er tilgang på framragende forskningsinfrastruktur, faglige nettverk, materielle betingelser og forhold ved miljø og omgivelser, boforhold, skole, arbeidsmarked for familie med mer.

UiB har etablert en karrierpolicy for yngre forskere, flere karriereutviklingsprogrammer og oppnådde i 2019 EUs anerkjennelse for *HR Excellence in Research*. For å sikre at UiB er konkurransedyktig i fremtiden anbefales det at det legges opp til utviklingsmuligheter for alle grupper, og at dagens politikk rettet mot de unge utvides til alle grupper vitenskapelig ansatte. Dette kan for eksempel gjøres gjennom forpliktende rekrutterings- og karriereutviklingsplaner for

⁷² Referanse til NIFU artikkel/rapport

alle vitenskapelig ansatte ved det enkelte fakultet, hvor individuell karriereplanlegging med relevant oppfølging, bruk av utviklingsprogram, og kurs rettet mot større grupper er sentralt.

UiB FRAM har samlet inn mye detaljert kunnskap om forhold knyttet til forskningsledelse, rekruttering, kompetansebygging og karriereutvikling for alle vitenskapelig ansatte, og *HR Excellence in Research* og karriereutviklingsprosjektet UiB Ferd er viktige prosjekt som legger rammer for hvordan UiB kan jobbe med disse problemstillingene videre.

Å systematisk arbeide for en inkluderende kultur er viktig i et universitetsmiljø som skal være preget av stort mangfold, og speile den demografiske sammensetningen i samfunnet. UiB rekrutterer i dag ansatte fra hele verden med en svært differensiert kulturbakgrunn, og mangfold er derfor et viktig perspektiv i rekruttering og ledelse. Likeledes vil det være en viktig oppgave å tilrettelegge for ansatte med ulike funksjonsnivå. Dette er et aspekt som ikke har vært tatt inn i UiB FRAM-undersøkelsen, men som kan følges opp institusjonelt.

Videreutvikle forskningsbasert utdanning

Forståelsen av begrepet forskningsbasert utdanning spenner fra at studentene skal undervises av forskere på de aktuelle fagområdene, til at studentene selv deltar aktivt i forskningsprosesser. Studentenes involvering i forskning øker gjennom studieløpet fra førstesemesteremner til masternivå.

Mange gir i kommentarene uttrykk for at de fastere rammene rundt utdanningsoppdraget gjør at forskningen ofte kommer i andre rekke. En tett kobling mellom avansert forskning og utdanning er fortrinnet UiB kan ha sammenlignet med mange andre aktører både i og utenfor UH-sektoren, og det anbefales at UiB aktivt både synliggjør og styrker dette fortrinnet.

I UiB FRAM-undersøkelsen er utdanningsområdet det feltet der færrest oppfatter endringsbehov, men samtidig fremhever flere i kommentarene til undersøkelsen betydningen av å oppnå en god sammenheng mellom forskning og undervisning. En problemstilling er om undervisningen i større grad kan reflektere underviserens forskningsfelt, tverrfaglighet og frihet for underviseren til å forme innholdet i undervisningen. Hensynet til det definerte læringsutbyttet legger føringer på hvordan og i hvilken grad forskergruppenes aktiviteter og resultater kan inkorporeres i hvert enkelt emne, men det er klart forventet at studentene gjennom studieløpet skal ha god kjennskap til instituttens faglige virksomhet. Ved å involvere og aktivere studenter i den faglige utviklingen kan utdannings- og forskningskvalitet stimulere hverandre. I flere profesjonsfag er det etablert egne forskningslinjer, og det kan vurderes om dette er modeller som kan utvides.

I kapittel 4 er det dokumentert at UiB har et relativt større antall lavere grads studenter enn UiO og NTNU. Det kan diskuteres om en endring av studentsammensetningen i retning større andel på masternivå, ville muliggjøre en sterkere sammenheng mellom utdannings- og forskningsoppdragene? En sterkere vekt på høyere gradsstudier og forskerutdanning kan også gjøre det mer attraktivt for forskere å søke delte stillinger ved UiB.

En tydelig og god forankring av utdanningene i pågående framragende forskning, kan være en fordel i rekruttering av nye studenter på ulike nivå. Særlig på masternivå ser det ut til å ha skjedd en dreining mot større nasjonal konkurranse innen mange fag, og universitetet er avhengig av gode studenter på masternivå for et godt lokalt rekrutteringsgrunnlag til ph.d.-nivået. UiB FRAM anbefaler at fagmiljøene drøfter hvordan rekrutteringsgrunnlaget særlig til masternivået kan forbedres, og i denne sammenheng også debatterer hvordan en samtidig oppnår høy studiekvalitet og høy forskningskvalitet og hvorvidt samspillet mellom forsknings- og utdanningsvirksomheten er tilfredsstillende. Kapasitet for bredde i studietilbudet og dimensjonering mellom studienivå kan være viktige moment.

Styrke rammene for tverrfaglighet

Et stort flertall av respondentene i UiB FRAM-undersøkelsen har pekt på at tverrfaglig samarbeid er viktig i fagmiljøet. Tverrfaglig forskning kan være krevende, men kan være avgjørende for nyskaping og originalitet i problemstillinger, tilnærminger og metoder, og er viktige forutsetninger for banebrytende forskning og studier av sammensatte problem. Tverrfaglige tilnærminger er også i mange tilfeller en forutsetning for å oppnå gjennomslag i konkurransen om SFF, SFI og ERC, og i Forskningsrådets nye satsing på radikalt nyskapende forskerprosjekt. UiB er derfor avhengig av å lykkes med gode strategier for tverrfaglighet.

Tverrfaglighet er viktig for en stor del av UiBs forskningssatsninger. De strategiske satsingsområdene ved universitetet – marin forskning, klima og miljøvennlig energi, og globale samfunnsutfordringer, er bygd opp for å kunne fungere som motorer for tverrfaglig forskning. Kunnskapsklyngene som er etablert over det siste tiåret, har i tillegg føringer mot samarbeid med omverdenen og gir forskningsmiljøene tilgang på verdifulle ressurser og empiri.

Det er likevel utfordrende å etablere tverrfaglig forskning blant annet fordi det krever tid og ekstra innsats. Tverrfaglig samarbeid kommer nedenifra, og er tidskrevende fordi det må «modnes», baseres på å bygge nye samarbeidskonstellasjoner og faller lett sammen dersom det ikke er spesifikke «ildsjeler» som driver det. UiB FRAM anbefaler at UiB identifiserer og i størst mulig grad bygger ned organisatoriske hindre for tverrfaglighet.

Videreutvikle rammer for forskningsinfrastruktur

Forskningsinfrastrukturer er sentralt for å sikre god rekruttering, viktige strategiske samarbeid og gode forskningsresultat. UiB har hatt gode gjennomslag for prosjekter i Forskningsrådet og deltakelse i EU-infrastrukturer, men i UiB-FRAM undersøkelsen sier en ikke ubetydelig andel av ansatte at de mangler tilgang på nødvendig forskningsinfrastruktur. Skriftlige innspill kan tyde på at flere har behov for investeringer for å oppgradere eller gi tilgang til standardverktøy og utstyr som ikke faller inn under de nasjonale og internasjonale finansieringsordningene, og at mange ikke kjenner til UiBs støtteordninger.

Forskerne peker også på opplæring, teknisk support og vedlikehold av eksisterende utstyr som særlige endringsbehov. Samtidig er drift, vedlikehold og tilgang på mindre kostnadskrevede standardutstyr, databaser og analysekapasitet helt nødvendig. UiB har etablert en strategisk post

for forskningsinfrastruktur. UiB FRAM anbefaler at UiB vurderer om støtten til UiBs forskningsinfrastrukturer er riktig dimensjonert i forhold til fagmiljøenes behov.

Oppfølging av arbeidet

Arbeidet med UiB FRAM har på flere vis vært et nybrottsarbeid ved Universitetet i Bergen. Det har vært en formativ prosess i den forstand at prosjektet har utviklet og tilpasset seg underveis, etter hvert som både arbeids- og styringsgruppen har blitt kjent med ulike typer empiri og drøftet seg gjennom sentrale problemstillinger. Kunnskapsgrunnlaget som er utviklet er omfattende. Intervjuer, spørreundersøkelser til hele den vitenskapelige staben med rom for individuelle kommentarer og ulike former for dialogmøter med ledere og ansatte på ulike nivåer i organisasjonen, har gitt UiB et historisk, unikt og svært rikt datamateriale.

Et sentralt premiss for prosjektet har vært at dersom UiB skal kunne følge opp ambisjonen i strategien om å «utvikle flere fremragende forskningsmiljøer» og kunne videreutvikle kvaliteten i hele bredden av UiBs fagmiljøer, så trenger en mer kunnskap om og innsikt i hvordan den enkelte forsker og det enkelte forskningsmiljø selv opplever rammene for å kunne nå sine faglige ambisjoner. I stedet for å gå i vante spor der mer standardiserte indikatorer og tiltak inngår i vurdering av kvalitet og kvalitetsfremmende prosesser, har inngangen til dette prosjektet vært mer spørrende og utforskende.

UiB FRAM gir et bredt analytisk grunnlag som fanger opp det store mangfoldet og bredden av fagmiljøer ved UiB, og vil danne grunnlaget for gjennomgående og mer helhetlig og systematisk arbeid for å styrke forskningen ved universitetet. Vurderingene og drøftingene i rapporten anbefales å inngå som et sentralt kunnskapsgrunnlag for UiBs arbeid med å utvikle en ny strategi fra 2023. En intensjon med arbeidet er at det gjennom å fremme forskningens rammevilkår ved UiB, skal være et viktig hjelpemiddel for ledere og fagmiljøer for deres videre helhetlige arbeid med å styrke og videreutvikle forskningen.

Empirien og vurderingene gir tilgang på verdifulle perspektiver fra UiBs ansatte på hvordan UiB arbeider for kvalitet i forskning på alle nivåer i organisasjonen. Flere av anbefalingene i rapporten omhandler ikke bare de vitenskapelig ansatte, men også teknisk og administrativt ansatte, og både fakultetsadministrasjon, og flere sentraladministrative avdelinger vil være viktige aktører i det videre oppfølgingsarbeidet. I fortsettelsen av arbeidet vil fakultetene få tilgang til «sitt» datamateriale for å sikre at hele organisasjonen kan delta aktivt i det videre kvalitetsarbeidet som UiB FRAM inviterer til, og at enhetene følger opp rapporten med egne utviklingsprosjekter.

UiB FRAM har gitt en enestående inngang til å forstå hvordan UiBs forskere og forskningsmiljø bidrar til å utvikle viktig forskning, kunnskap og kompetanse til samfunnet. En gjennomgående tilbakemelding fra UiB-ansatte er stoltheten har over de viktige verdiene et godt universitet representerer.

Referanser og kildehenvisninger

UTKAST

Vedlegg: forkortelser

Fakultet	Kortnavn	Instituttavn
SV	GEOG	Institutt for geografi
SV	ØK	Institutt for økonomi
SV	INFOMEDIA	Institutt for media- og informasjonsvitenskap
SV	SAMPOL	Institutt for sammenliknende politikk
SV	ADMORG	Institutt for administrasjons- og organisasjonsfag
SV	SOS	Sosiologisk institutt
SV	SOSANT	Institutt for sosialantropologi
HF	AHKR	Institutt for arkeologi, historie, kultur og religionsvitenskap
HF	LLE	Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studium
HF	IF	Institutt for fremmedspråk
HF	FOF	Institutt for filosofi og førstesemesterstudium
HF	SKOK	Senter for kvinne- og kjønnsforskning
HF	SVT	Senter for vitenskapsteori
JUSS	JUSS	Det juridiske fakultet
MED	MED	Det medisinske fakultet
MED	IBM	Institutt for biomedisin
MED	IKO	Institutt for k
MED	K1	Klinisk institutt 1
MED	K2	Klinisk institutt 2
MED	IGS	Institutt for global helse og samfunnsmedisin
MN	MN	Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
MN	MI	Matematisk institutt
MN	II	Institutt for informatikk
MN	IFT	Institutt for fysikk og teknologi
MN	KI	Kjemisk institutt
MN	GEOV	Institutt for geovitenskap
MN	GFI	Geofysisk institutt
MN	BIO	Institutt for biovitenskap
PS	IMBP	Institutt for medisinsk og biologisk psykologi
PS	IKP	Institutt for klinisk psykologi

PS	ISP	Institutt for samfunnspsykologi
PS	IPED	Institutt for pedagogikk
PS	SLATE	Centre for the Science of Learning & Technology
PS	KRISE	Senter for krisepsykologi
PS	HEMIL	Institutt for helse, miljø og likeverd
KMD	KMD	Fakultet for kunst, musikk og design
KMD	KUNST	Kunstakademiet
KMD	DESIGN	Institutt for design
KMD	GA	Griegakademiet
Andre	UM	Universitetsmuseet