



MØTEINNKALLING

MØTE i Forskning- og forskerutdanningsutvalget og programstyret for ph.d.-utdanningen HF

20.10.2021 kl. 14.15 -16.00, digitalt møte i TEAMS

Innkalling og saker sendes til følgende representanter:

Representanter:

Ole Hjortland, Sissel Lægreid (IF), Kyrre Kverdokk (AHKR), Pär Sandin (LLE), Espen Gamlund (FOF), Jan Reinert Karlsen (SVT/SKOK), Julia Christine Marinaccio (B), *ikke mottatt*, ny representant for gruppe D (oppnevnes av HSU)

Oberservatør KMD: Randi Rolvsjord

Forfall: Elisabeth Schøyen Jensen (B), Jostein Gundersen (KMD)

Eventuelt forfall bes meldes snarest til personlig varamedlem med kopi til Kirsten. Moen@uib.no

Bergen, 14.10 2021

Ole Hjortland
prodekan

Kirsten Moen
seniorrådgiver, fungerende sekretær



SAKSLISTE

- I. **Godkjenning av innkalling og saksliste**
- II. **Protokoll** fra FFU 15.09. 2021 (tidligere godkjent)
- III. **Saker**
 - FU 7/21** Forsknings- og forskerutdanningsutvalget og programstyret for ph.d.-utdanningen – oppnevning
 - PS 7/21** Kvalitetsarbeid på forskerutdanningen
 - FU 8/21** Drøftingssak: UiB FRAM - rammevilkår for å fremme kvalitet i forskning
 - FU 9/21** Drøftingssak: Justert NFR - prosess 2022
 - FU10/21** Vedtakssak: Pris for unge forskere i humanistiske fag
- IV. **Orienteringer**
 - a. Nasjonalt publiseringsutvalg for humaniora, prodekan orienterer fra møtet 11.10.21
 - b. Saker fra møter i Universitetets forskningsutvalg den [6.-7. oktober](#)

Eventuelt



UNIVERSITETET I BERGEN

PROTOKOLL

Forsknings- og forskerutdanningsutvalget (FFU)

15.09. 2021 kl. 14.15 – 16.10, digitalt møte i TEAMS

Til stede:

Ole Hjortland , Sissel Lærgreid (IF), Kyrre Kverdokk (AHKR), Pär Sandin (LLE), Espen Gamlund (FOF), Jan Reinert Karlsen (SVT/SKOK), Johanne Berge Kalsaas (B), Embla Aae (B), Elida Odine Grøndahl, vara (D)

Oberservatør KMD: Jill Diana Halstead Hjørnevik (KMD)

Fra administrasjon: Susanne Ostendorf, Inger Marie Hatløy, Elisabeth Akselvoll, Nedelina Vasileva Naydenova, Elisabeth Hausvik, Anna Kristina Polster, Sarah Sharif Hordvik, Kirsten Moen(referent)

SAKSLISTE

- I. **Godkjenning av innkalling og saksliste**
- II. **Protokoll fra FFU 09.06 2021**
- III. **Saker**
 - PS 5/21 **Opplæringsdelen i overførbare ferdigheter i ph.d.-programmet**
Drøftingssak:
 - Hvor godt fungerer emnene i overførbare ferdigheter for enhetenes ph.d.-kandidater?
 - Er ordningen med innpassing av eksterne emner for lite fleksibel?
 - PS 6/21 **Opptakskrav ph.d.-programmet**
Drøftingssak:
 - Er fakultetets vilkår for opptak hensiktsmessige for god rekruttering?
 - FU 6/21 **NFR prossess 2022**
Drøftingssak:
 - Tilbakemelding fra enhetene
- IV. **Orienteringer**
 - a. Budsjettinnspil 2022 fra HF - Forskning & forskerutdanning, ref. sak 55/21 møte 7.9.21 i Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet
 - b. [Pris for unge forskere i humanistiske fag](#)
 - c. FFU representanter h2021 og v2022 ; gruppe B - forslag sendes innen 10.10.21
 - d. Informasjon: «nyhetsbrev»
 - e. Saker fra møter i Universitetets forskningsutvalg den [23-24.06.21](#) og [01.09.21](#)
 - f. Saker fra møte i Universitetets infrastrukturutvalg den [08.06.21](#)

Utvalg: Forsknings- og forskerutdanningsutvalget ved Det humanistiske fakultet

Sak: FU 10/21

Møte: 20.10.21

Forsknings- og forskerutdanningsutvalget og programstyret for ph.d.-utdanningen – oppnevning

Bakgrunn

Sammensetning og mandat for FFU og programstyret for ph.d.-programmet ved HF er spesifisert og vedtatt av fakultetsstyret hver for seg på ulike tidspunkt.

Om Forsknings- og forskerutdanningsutvalget (FFU)

Mandat FFU

(vedtatt i fakultetsstyret 4. februar 2020)

Forsknings- og forskerutdanningsutvalget (FFU) skal fungere som et rådgivende organ for fakultetsstyret i saker som gjelder forskning og forskerutdanning.

I saker som gjelder forskning, skal FFU

- følge opp og bidra til å realisere fakultetets strategi for forskning
- bidra til å styrke god tilrettelegging for eksternfinansiert virksomhet innen forskning
- arbeide for at de vitenskapelige ansatte har gode publiseringsstrategier
- styrke mulighetene for karriereutvikling for vitenskapelig ansatt
- arbeide for en god humanistisk forskningsinfrastruktur
- rådgje i forhold til utviklingsmål for innovasjon i forskning og infrastruktur ved HF der det er relevant
- tildele årlig pris for unge forskere i humanistiske fag

I saker som gjelder forskerutdanning, skal FFU

- fungere som programstyre for ph.d.-programmet ved Det humanistiske fakultet, se sammensetning og mandat for **programstyret** [se eget avsnitt i saken]
- forberede den årlige forskerutdanningsmeldingen for endelig behandling i fakultetsstyret
- ha et overordnet faglig ansvar for temadager for kandidater i forskerutdanningen
- behandle andre forskerutdanningsrelaterte saker som ikke omfattes av programstyret

Dekanen kan ellers pålegge utvalget oppgaver ved behov.

Det blir normalt holdt to til tre møter i semesteret, men utvalget kan kalles inn oftere ved behov.

Protokoll fra møtene skal legges frem for fakultetsstyret som referatsak

Sammensetting av utvalget

- Prodekan for forskning
- Forskningskoordinatorene ved instituttene
- En representant fra SKOK og SVT, oppnevnt av lederne ved de to sentrene
- To representanter fra gruppe B (minst en doktorgradskandidat)
- En studentrepresentant

Prodekanen leder utvalget og assisterende fakultetsdirektør er [formell] sekretær for utvalget.

Administrative saksbehandlere som forbereder saker til utvalget har møte- og talerett.

Vararepresentant for prodekan for forskning er visedekan for utdanning. Instituttene oppnevner Vararepresentanter for forskningskoordinatorene blant den vitenskapelige staben. Det skal videre oppnevnes vararepresentanter for medlemmene fra gruppe B og for studentrepresentanten.

Forsknings- og forskerutdanningsutvalget – oppnevning og konstituering H2021

FFU ikke er et styringsorgan, kun et rådgivende organ, og med bakgrunn i det avholdes det ikke noe formelt valg til dette organet. Siden FFU er et viktig fora for prodekan, er det naturlig at prodekan foreslår medlemmer fra Gruppe B. Gruppe B inkluderer ansatte i følgende stillingskategorier midlertidige forskere, rekrutteringsstillinger som postdoktor og ph.d.-kandidater, og oppnevnes for ett år om gangen, med mulighet for forlengelse. Representanter for gruppe B sitter fortrinnsvis til etterfølgere er oppnevnt.

Protokoll fra møter i FFU blir sendt til fakultetsstyret som referatsak. Oppnevnte representanter og vara for Gruppe B og D fungerer til nytt FFU er konstituert.

Ny sammensetning fra høsten 2021

Prodekan for forskning, leder

- Ole T. Hjortland
Vara: Svein Ivar Angell

Forskningskoordinatorene ved instituttene

- Sissel Lægreid, IF
Vara: Margje Post
- Kyrre Kverndokk, AHKR
Vara: Michael Stausberg
- Pär Sandin, LLE
Vara: Sigrun Åsebø
- Espen Gamlund, FOF
Vara: Vibeke Tellmann

En representant fra SKOK og SVT (oppnevnt av lederne ved de to sentrene)

- Jan Reinert Karlsen
Vara: Kari Jegerstedt

To representanter fra gruppe B (minst en doktorgradskandidat)

- Julia Christine Marinaccio, postdoktor IF, gruppe B
- Elisabeth Schøyen Jensen, stipendiat SVT, gruppe B

Vara: ikke på plass

En studentrepresentant (oppnevnes av HSU)

- *ikke mottatt*, gruppe D (oppnevnes av HSU)
Vara: ikke mottatt

Om Programstyret for ph.d.-programmet ved Det humanistiske fakultet

Programstyret for ph.d.-programmet ved Det humanistiske fakultet
(vedtatt i fakultetsstyret 29.10.2019)

Programstyret for forskerutdanningen består av FFUs medlemmer. I tillegg har Fakultet for kunst, musikk og design (KMD) observatørstatus.

Mandat for programstyret

Programstyret skal:

- sikre at ph.d.-utdanningen har høy kvalitet og gjennomføres som nedfelt i gjeldende programbeskrivelse, kvalitetssystem, ph.d.-forskrift og strategi.
- ha overordnet ansvar for kvalitetssikring og godkjenning av nye emnetilbud.
- ha overordnet faglig ansvar for utvikling og gjennomføring av de studiepoengene i opplæringsdelen som er knyttet til overførbare ferdigheter.
- ha overordnet faglig ansvar for å godkjenne eksterne studiepoeng i overførbare ferdigheter.
- ha overordnet tilsyn med kandidatene som er tatt opp til forskerutdanning ved fakultetet (fremdriftsrapportering, midtveisevaluering, kandidatgjennomstrømning m.m.) basert på rapporter fra grunnenhetene.
- revidere fakultetets ph.d.-program og utfyllende retningslinjer ved behov.
- behandle saker som henvises til programstyret fra dekan/prodekan.

Programstyret for ph.d.-programmet ved Det humanistiske fakultet – representanter og observatør H2021

Fakultet for kunst, musikk og design (KMD) har utpekt visedekan Jostein Gundersen som representant med observatørstatus. Professor/instituttleder Randi Rolvsjord fungerer som vara.

Forslag til vedtak:

1. Forsknings- og forskerutdanningsutvalget (FFU) godkjenner sammensetning av FFU, og observatør/vara for Programstyret for ph.d.-programmet
2. Prodekan får fullmakt til å supplere sammensetning med representant for gruppe B (vara) og gruppe D (representant og vara).
3. Saksforelegget følger protokollen som fakultetsstyret blir forelagt som referatsak.

Ole Hjortland
prodekan

Kirsten Moen
seniorrådgiver, fungerende sekretær



Utvalg: Programstyret for ph.d.-programmet ved Det humanistiske fakultet

Sak: PS 07/21

Møte: 20.10.2021

Drøftingssak: Systematisk kvalitetsarbeid på ph.d.-utdanningen

Dokumenter i saken: [Styresak 15/21](#) i Universitetsstyret, møte 4.2.21: Systematisk kvalitetsarbeid ved Universitetet i Bergen sin ph.d.-utdanning [Kvalitetssystem for ph.d.-utdanningen ved UiB](#) [Studietilsynsforskriften](#)

Bakgrunn:

Universitetsstyret i Bergen vedtok *Kvalitetssystem for ph.d.-utdanning* i 2017, sak 129/17. Systemet ble formalisert i oppfølging av NOKUT-tilsyn i 2014, jf. saksframstilling i sak 15/21.

NOKUT fører tilsyn med det systematiske kvalitetsarbeidet ved UHR-institusjonene og de nasjonale kravene til institusjonenes kvalitetsarbeid er fastsatt i NOKUTs studietilsynsforskrift fra 2017. Forskriften stiller direkte krav til institusjonenes kvalitetsarbeid, kap. 4-1 Institusjonenes systematiske kvalitetsarbeid.

I 2019 opprettet UiB fakultetsvise ph.d.-program og dette medførte delegasjon av en del oppgaver til fakultetene. Hvert program skal ha et programstyre som skal sikre at fakultetets ph.d.-program organiseres og gjennomføres med høy kvalitet. Programstyrene kan fatte vedtak om regler og tiltak, og gi råd til fakultetsstyrene vedrørende de respektive fakultetenes ph.d.-programmer.

Kvalitetssystem for ph.d.-utdanning følger de samme overordnede prinsippene for evaluering og rapportering som UiBs kvalitetssystem for utdanning. De to systemene har imidlertid separate regler og rutinebeskrivelse.

I begge systemene ligger krav til både systematisk og syklisk kvalitetsarbeid på programmene. Elementene i kvalitetssystemet for ph.d.-utdanningen følger en syklisk prosess, og har som formål å sikre en kontinuerlig utvikling av kvalitet over tid, samt å sørge for at ph.d.-utdanningen følger gjeldende krav i lover og forskrifter. Svikt i kvaliteten skal fanges opp og møtes med tiltak for oppfølging og forbedring. Tiltak som blir iverksatt skal dokumenteres.

Programstyrene for de fakultetsvise programmene har et stort ansvar for kvalitetsarbeidet på sitt program. De har bl.a. ansvar for gjennomføring og oppfølging av emne- og programevaluering, evaluering av emneporteføljen og rammene for opplæringsdelen. Programstyrene skal videre vurdere eventuelle strukturelle tiltak i oppfølging av den årlige kandidatundersøkelsen og den treårige forsinkelses- og frafallsundersøkelsen som sendes til alle ferdige ph.d.-kandidater.

Kvalitetssystemet for ph.d.-utdanningen forvaltes av Forsknings- og innovasjonsavdelingen (FIA). Det overordnede ansvaret ligger hos universitetsstyret.

FIA har over tid arbeidet med å få på plass alle elementene i kvalitetssystemet for ph.d.-utdanningen som ikke allerede er iverksatt og legge til rette for at disse en del av en kontinuerlig kvalitetsutvikling av arbeidet med ph.d.-utdanningen.

NOKUT har varslet tilsyn ved UiB våren 2022, og tilsynet vil trolig omfatte ett eller to ph.d.-program i tillegg til program på BA og MA-nivå. Tilsynet vil da gå inn på systemnivået og se på utvalgte program.

Det vises til FIAs nettside om nærmere informasjon om kvalitetssystemet.

- Programstyret inviteres til å komme med innspill til programstyrets arbeid.

Forslag til vedtak:

Programstyret tar informasjon om kvalitetssystem for ph.d.-utdanning ved UiB til orientering.

Ole Thommasen Hjortland

prodekan

Susanne Osterdorf

assisterende fakultetsdirektør



Utvalg: Forsknings- og forskerutdanningsutvalget ved Det humanistiske fakultet

Sak: FU 8/21

Møte: 20.10.21

Drøftingssak: UiB FRAM - rammevilkår for å fremme kvalitet i forskning

Bakgrunn:

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.

Rapporten *UiB FRAM-Rammevilkår for å fremme kvalitet i forskning* gjennomgår rammebetingelser for kvalitet i 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 til fakultetenes eget arbeid med å utvikle rammevilkår for kvalitet i forskning.

FIA vil koordinere et pilotprosjekt for utvalgte enheter, med særlig fokus på å tilrettelegge for sammenhengende forskningstid. HF ønsker å få et av sine institutter med i prøveordningen. Det er imidlertid HF sine egen oppgave å følge opp hele bredden i anbefalinger fra FRAM-rapporten. Derfor er det viktig å få enhetenes egne reaksjoner på kunnskapsgrunnlaget og anbefalingene. Drøftingen i FFU vil være en del av grunnlaget for fakultetets og instituttene videre arbeid med å planlegge lokale tiltak.

Noen forslag til diskusjonsspørsmål:

1. Hvordan kan fakultetet best følge opp anbefalingene i FRAM-rapporten?
2. Bør fakultetet prioritere noen anbefalinger over andre?
3. Hvilke tiltak for å fremme sammenhengende tid for forskning har vært gjennomført eller vurdert av enhetene?
4. Er forskningsledelsen ved enhetene hensiktsmessig organisert?
5. Har enhetene gode nok arenaer for fagfelleskap?

Dokumenter i saken:

1. Rapporten: [UiB FRAM- Rammevilkår for å fremme kvalitet i forskning](#)
2. Det empiriske kunnskapsgrunnlaget:
[Undersøkelse om rammebetingelser for kvalitet i forskning ved UiB](#)
3. [Styresak 74/21 UiB FRAM](#)

Kunnskapsgrunnlaget for Det humanistiske fakultet (vedlegg)

4. Bakgrunnsdata for HF
5. Fakultetsvise resultater på inst.nivå fra survey HF
6. Ideas2Evidence – analyse av tekstsvar for HF

[UiB FRAM - Rammevilkår for å fremme kvalitet i forskning | Forskning | UiB](#)

Ole Hjortland
prodekan

Kirsten Moen
seniorrådgiver, fungerende sekretær

Nøkkeltall - Det humanistiske fakultet

Forklaring

Oversikter over fakultetene og instituttene for siste fullførte statistikkår (2019). Fakultetet sammenlignes med UiB som helhet og fakultetets resultater to år før.

Faglige årsverk: Årsverk i undervisnings- forsknings og formidlingsstillinger (UFF), hjelpestillinger unntatt. Kilde: DBH. Stillinger som inngår:

- Undervisningsstilling: Amanuensis, Dosent, Førstelektor, Høgskolelærer, Universitetslektor
- Professor/førsteamanuensis (delte undervisnings- og forskningsstillinger): Førsteamanuensis, Førsteamanuensis II, Professor
- Stipendiat: Stipendiat, Spesialistkandidat
- Forsker: Stillingskoder for forsker, forskningsleder (ikke undervisningsrett)
- Undervisningsstillinger: Dosent, universitetslektor, førstelektor, høgskolelærer
- Postdoktor
- Universitetsbibliotekar, professor II

Vitenskapelig publisering: Kilde: DBH

- Publiseringspoeng etter definisjonen i [den norske publiseringsindikatoren](#).
- Nivå 2-andel: andel publisering i de høyest rangerte publiseringskanalene, regnet ut fra forfatterandeler (vektet publiseringstall).
- Andel internasjonal sampublisering: Andel av publikasjonene som er utgitt i samarbeid med en eller flere internasjonale medforfattere, andel av antall publikasjoner.
- Publiseringspoeng per årsverk: årsverk undervisnings- forsknings og formidlingsstillinger. Kilde: [DBH](#)

Ekstern finansiering: Kilde: UiBs Tableau lederrapport. Regnskapsførte inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA), fordelt på inntektskilder: Oppdrag, Forskningsrådet, EU og andre

EU-finansiert virksomhet: Kilde: UiB LEAR (FIA). Søknadsvolum og gjennomslag fordelt på pillarer i H2020.

Forskningsrådsfinansiert virksomhet: Kilde: NFR. Søknadsvolum, gjennomslag og kontraktbeløp fordelt på hovedaktiviteter, 2019.

Studenter: Kilde: DBH. Volum i utdanningsoppdraget målt etter antall studenter (alle kategorier), andel laveregrad og studenter per vitenskapelig årsverk (utdannings- forsknings og formidlingsstillinger).

Excellence: Oversikter over ERC-stipendmottakere, TMS starting grants, unge forskertalenter, sentre med finansiering fra forskningsrådet, forskergrupper og institutt med toppevalueringer og annet

Faglige årsverk (utenom hjelpestillinger)

| Faglige årsverk | Årsverk | Endring % 2017-2019 | UiB endring 2017-2019 |
|----------------------------|----------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Stipendiat | 83 | 14 % | 9 % |
| Forsker | 14 | 30 % | -1 % |
| Postdoc | 34 | 111 % | 12 % |
| Undervisningsstillinger | 58 | 27 % | 16 % |
| Professor/førsteamanuensis | 168 | 1 % | 8 % |
| Totalt | 356 | 14 % | 6 % |
| Andel av UIB | 16 % | 7% | |

Vitenskapelig publisering

| Publisering 2019 | Verdi | Endring % 2017-2019 | UiB endring 2017-2019 |
|------------------------------------|--------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Publiseringspoeng | 371 | -24 % | 10 % |
| Andel nivå 2 | 25 % | 3 % | 0 % |
| Andel internasjonal sampublisering | 22 % | 80 % | 6 % |
| Publiseringspoeng per årsverk | 1 % | -16 % | -1 % |
| Andel av UiBs publisering | 11 % | -12 % | |

Ekstern finansiering – regnskapsførte inntekter

| Bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet 2019, NOK | Beløp | Endring % 2017-2019 | UiB endring 2017-2019 |
|--|-------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Oppdrag | 6 870 396 | 30 % | -9 % |
| NFR | 44 690 238 | 13 % | 14 % |
| EU | 10 186 759 | -3 % | 25 % |
| Annen bidrag | 26 019 543 | 47 % | 17 % |
| Totalt | 87 766 936 | 20 % | 15 % |
| Andel av UIB | 8 % | | |
| BOA per årsverk | 176 921 | 8 % | 8 % |

Utdanning

| Studenter 2019 | Verdi | Endring % 2017 -2019 | UiB endring 2017-2019 |
|---|--------------|---------------------------------|----------------------------------|
| Registrerte høst | 3375 | 7 % | 6 % |
| Andel lavere grad | 74 % | -3 % | -2 % |
| Studenter per faglig årsverk | 10 | 7 % | 1 % |
| Registrerte høstsemester, andel av UiB | 20 % | | |

EU-finansiert virksomhet 2019

| Program | Søknader | Kontrakter | Suksessrate |
|--|-----------------|-------------------|--------------------|
| Excellent Science | 81 | 17 | 21 % |
| Industrial Leadership | 3 | 1 | 33 % |
| Science with and for Society | 14 | 3 | 21 % |
| Societal Challenges | 23 | 2 | 9 % |
| Spreading Excellence | 1 | 1 | 100 % |
| Totalt HF | 122 | 24 | 20 % |
| Totalt UiB | 766 | 142 | 19 % |
| Andel av UiBs deltakelse | 16 % | 19 % | |
| Endring FP7-H2020 | 220 % | 118% | |
| EU kontraktverdier per faglig årsverk | | 23 057 | |

Forskningsrådsfinansiert virksomhet 2019

| Hovedaktivitet | Søknad | Kontrakt | Suksessrate | Beløp |
|---|---------------|-----------------|--------------------|--------------|
| Frittstående prosjekter | 24 | 5 | 21 % | 5 523 000 |
| Infrastruktur og institusjonelle tiltak | | | | |
| Programmer | 7 | 4 | 57 % | 17 822 000 |
| Annet | | | | |
| Totalt | 31 | 9 | 29 % | 23 345 000 |
| Andel av UiBs deltakelse | 7 % | 10 % | | |
| Endring 2017-2019 | -19 % | 95 % | | |
| NFR-kontraktverdier per faglig årsverk | | | | 65 563 |

NFR-evaluering – HUMEVAL 2017

Excellenceområder og forskningsgrupper (høyeste eval =5)

Institutt

Forskningsgrupper:

| | |
|-------------|--|
| Religion: | Late Antiquity |
| | South AsiaReligion |
| Filos/tekn: | Interdisciplinary study of Knowledge, Values & Society |
| Hist/Ark: | Homo Sapiens |

ERC

| | | | |
|-----|----------------------|-----|--------------------|
| CoG | Jill walker Rettberg | LLE | Machinevision 2018 |
| StG | Scott Bremer | LLE | Calendars 2019 |

+ en partner i synergy grant 2019

TMS Starting grants

| | |
|-----------------------------|-----|
| Yvette Jóhanna Barðdal | LLE |
| Erik Tønning | FOF |
| Åslaug Ommundsen | LLE |
| Helen Frances Leslie-Jacobs | LLE |

Fripro unge forskertalenter

| | |
|---------------|-----|
| Ole Hjortland | FoF |
|---------------|-----|

Institutter

| | AHKR | FOF | IF | LLE | SKOK | SVT | HF totalt |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| Faglige årsverk | 79 | 62 | 76 | 115 | 9 | 14 | 356 |
| Publiseringspoeng | 99 | 77 | 63 | 84 | 11 | 37 | 371 |
| Nivå 2-andel | 37 % | 39 % | 11 % | 15 % | 7 % | 22 % | 25 % |
| Andel internasjonal sampublisering | 29 % | 13 % | 14 % | 16 % | 11 % | 63 % | 25 % |
| Publiseringspoeng pr faglig årsverk | 1,3 | 1,2 | 0,8 | 0,7 | 1,3 | 2,5 | 1,0 |
| BOA pr årsverk 2019 | 190 846 | 112 641 | 147 360 | 147 424 | 324 565 | 672 254 | 176 921 |
| Søknader H2020 | 20 | 13 | 6 | 29 | 2 | 52 | 122 |
| Kontrakter H2020 | 5 | 2 | | 5 | 1 | 11 | 24 |
| H2020-kontraktverdier per faglig årsverk | 15 620 | 6 508 | 0 | 24 923 | 31 401 | 237 607 | 23 057 |
| Søknader NFR 2019 | 2 | 10 | 4 | 9 | 2 | 4 | 31 |
| Kontrakter NFR 2019 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 3 | 9 |
| NFR-kontraktverdier per faglig årsverk | 97 865 | 0 | 102 999 | 39 109 | 0 | 847 | 98 859 |
| Studenter per faglig årsverk | 12 | 3 | 12 | 11 | 8 | 0 | 10 |

AHKR Institutt for arkeologi, historie, kultur og religionsvitenskap

FOF Institutt for filosofi og førstesemesterstudium

IF Institutt for fremmedspråk

LLE Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studium

SKOK Senter for kvinne- og kjønnsforskning

SVT Senter for vitenskapsteori

Utdrag - HUMEVAL

Panel 1 Estetiske studier

UiBHF listed 34 researchers for HUMEVAL within Aesthetic Studies. The following data were submitted by the institution: one research group (Visual Culture), one research area publication and three impact case studies. The evaluation committee has interviewed representatives of the institution during the project.

Research production and quality

In the institution's self-assessment, Music Therapy and Visual Culture come across as the two most active research fields. Somewhat enigmatically, though, only publications from Visual Culture have been submitted for evaluation – both as research group publications and as the area publication. This gives a lopsided impression, raising the question of why Music Therapy, for instance, is not represented. The submitted area publication, in the field of Visual Culture, is of high quality, based on original research and with national and international significance. NIFU publication data give a quite positive picture of the institution. LLAS has the highest proportion, 31%, of its publication points in Level 2+ publications (the national average in Aesthetic Studies being 22%). The faculty also has a higher publication points/staff numbers ratio than UiO (Oslo) and NTNUHF (Trondheim) – 148 publication points/34 staff compared to 196 publication points/63 staff for Oslo. This indicates that the research activity is high overall, although it may differ between individual groups and researchers (as stated in the SWOT analysis)

Feedback and comments to UiBHF

The information provided does not often allow for distinctions between the levels of faculty, department and area, nor between different areas. Further details would have been useful given the diversity of research topics and research initiatives at the institution. A picture emerges of an institution with a high overall level of research activity, but unevenly distributed across the different research areas and fields. Research resources and accomplishments appear to be scattered. There is clearly a need for strategic planning and coordination in order to meet the challenge of soon-to-retire staff in some areas and to support and strengthen already progressive areas, as well as to avoid researchers in less active fields being 'left behind'. Concrete plans seem to be needed to bridge the gap between the university's strategic goals and the variety of concrete research topics/initiatives within the faculty, and to establish cross-area (or cross-department) support forms, e.g. for external funding applications, international publishing routines etc. Judging from the institution's self-assessment, it is unclear at this point where in the institutional hierarchy such leadership will be found. It should be noted, however, that if those obstacles are overcome, the level of research activity and quality already reflected in the publishing data (mentioned under the 'Research production and quality' dimension) indicates a strong potential for positive development.

4.3 UiBHF – Visual Culture

Overall score: 3 Research production and quality: 3

Research production and quality

The focus on Norwegian material and on issues concerning Sámi culture gives the research a particular national and/or Northern relevance, but some of the publications are published internationally and relate their objects of study to current international discussions on migration, colonialism and related topics. The self-assessment and the records in Cristin indicate that the group is an active research milieu. The submitted publications vary in significance and scope. Some clearly target a Norwegian readership, but there seems to be a desire within the group to increase its international publishing.

Panel 2 – Nordic Languages and Linguistics

Within the research area of Nordic Languages, Norwegian as a Second Language and Linguistics, 34 researchers were listed for HUMEVAL and one research group (LaMoRe), which includes eight of those researchers. The following data were submitted by the institution: three impact case studies and two research area publications. The evaluation committee has interviewed representatives of the institution during the project.

Research production and quality

Since the faculty only submitted the computational linguistics engaged in by LaMoRe to HUMEVAL, it is very difficult to adequately judge the research in Nordic Languages and Linguistics. It can nevertheless be noted that, with respect to 2011–2015, the University of Bergen does not score very well for publication points. This stands in contrast to the fact that, for Humanities as a whole, the University of Bergen is a major player in Norway (second largest according to NIFU's Evaluation of research in the humanities in Norway, summary (NIFU, 2016_14)). Level 2 publications are only targeted in 6% of the total output, compared with the average of 18%, the proportion of academics with four publications is about average, and the number of publications in English is below average (42% compared with 54%). It is good that the proportion of academics with no publication in the period 2011-2015 is below average (21% compared with 34%).

Overall assessment

For Nordic Languages and Linguistics, the University of Bergen does not score as well as its general prominence in the Humanities would lead one to expect. This lack of prominence might be related to the fact that Bergen only submitted one research group for evaluation. The fact that only one research group participated is further related to a lack of clarity within UiB about the very concept of research group. This led to a lack of evidence for the status of Nordic Languages and Linguistics at UiBHF, other than with respect to computational linguistics.

Feedback

While it is correct that a university cannot be equally good in all disciplines, UiBHF's lack of prominence in Nordic Languages and Linguistics is a cause for concern, as is the current lack of clarity about the concept of research group and the self-declared risk of not being able to recruit adequately.

4.4 UiBHF - LaMoRe

Overall score: 4 Research production and quality: 4

Overall assessment

The group has built valuable linguistics resources and tools for Norwegian and is a leader in the country in this respect. The members have also published extensively on linguistic findings in these corpora. Through its many international collaborations, the group has some visibility in computational linguistics throughout Europe. It is known for corpus building. It is not known for proposing innovative methods for corpus investigations. This is a well-functioning and internationally visible group (strengths) in an environment that does not seem to sufficiently foster or support group formation and whose relationship to teaching is insufficiently clear (weaknesses).

Feedback

Both the embedding of the group in the department and the relationship of research and teaching need to be reconsidered. Care has to be taken to plan for the change of the guard (retirements possible in the near future). We recommend that the group continue its work on compiling and collecting linguistic resources. This is leading to a treasure chest that forms a valuable basis for modern statistical analysis methods. We expect that the group will focus more on these new methods in the future.

UiB FRAM: Resultater for Det humanistiske fakultet

I dette vedlegget presenterer vi utvalgte resultater fra spørreundersøkelsen til de ansatte fordelt på institutt og sentre.

For hvert fakultet presenteres åtte tabeller:

- ◆ *Frekvenser på fakultetsnivå for spørsmål om institutt, fagmiljø og en selv, samt endringsbehov*
- ◆ *Tabell som viser antall svar fra de ulike underenhetene.*
- ◆ *Tabell som viser gjennomsnitt på 5-punkts svarskala for alle spørsmål/påstander om rammebetingelser.*
- ◆ *Tabell som viser gjennomsnittsverdier på de konstruerte dimensjonene av rammebetingelser (se tabell 2.1 i rapporten for informasjon om hvordan disse dimensjonene er konstruert.*
- ◆ *Tabell som viser gjennomsnitt på 5-punkts svarskala for alle spørsmål om behov for endring.*

Merk at noen enheter for få svar til å bli vist separat. Svarene fra disse enhetene er likevel tatt med i totalen for det enkelte fakultet.

Resultater fra SWOT-analysen er kopiert fra Ideas2evidence sin resultatrapport

Betingelser for kvalitet - institutt

Vi starter med noen påstander om [instituttet] du er tilknyttet:

| | Helt uenig | Noe uenig | Verken uenig eller enig | Noe enig | Helt enig |
|--|------------|-----------|----------------------------|----------|-----------|
| [institutt] har høye ambisjoner for forskningen | 2% | 9% | 12% | 37% | 40% |
| Ved [institutt] er det rom for å arbeide med teoriutvikling og grunnforskning. | 3% | 7% | 12% | 33% | 45% |
| [institutt] arbeider strategisk for å rekruttere de beste kandidatene til ph.d. og postdoktorstillinger. | 9% | 15% | 23% | 31% | 22% |
| Det legges vekt på å utvikle unge forskere ved [institutt] | 8% | 15% | 14% | 35% | 28% |
| Det er god interaksjon mellom ulike forskere og forskningsgrupper innad på [institutt] | 10% | 27% | 23% | 30% | 10% |
| Ved [institutt] er det høy bevissthet om forskningsetiske problemstillinger | 3% | 3% | 23% | 28% | 43% |
| Ved [institutt] legges det vekt på å få til sammenheng mellom forskning og undervisning | 8% | 13% | 15% | 42% | 22% |

| | | | | | |
|---|----|-----|-----|-----|-----|
| Ved [institutt] arbeides det systematisk med å utvikle og bedre kompetansen for innhenting av eksterne prosjektmidler | 2% | 10% | 15% | 42% | 30% |
|---|----|-----|-----|-----|-----|

Betingelser for kvalitet – fagmiljø

| | Helt uenig | Noe uenig | Verken uenig eller enig | Noe enig | Helt enig |
|---|------------|-----------|-------------------------|----------|-----------|
| I mitt fagmiljø er kvalitet i forskning et viktig tema | 3% | 6% | 11% | 29% | 51% |
| Fagmiljøet mitt er preget av mangfold (f.eks. mht. kjønn, alder, landbakgrunn) | 5% | 19% | 15% | 28% | 34% |
| Fagmiljøet mitt er kjennetegnet av gode faglige diskusjoner | 8% | 10% | 9% | 34% | 38% |
| Det er lett å prøve ut nye ideer i fagmiljøet mitt | 4% | 11% | 10% | 31% | 44% |
| Mitt fagmiljø har som mål å være ledende i sitt fagfelt | 6% | 14% | 17% | 29% | 34% |
| I mitt fagmiljø er tverrfaglig samarbeid viktig | 5% | 13% | 13% | 33% | 36% |
| I mitt fagmiljø er det vektlagt at forskningen skal skje i samspill med andre samfunnsaktører, f.eks. aktører i offentlig eller privat sektor | 19% | 23% | 24% | 22% | 11% |

Betingelser for kvalitet - – egne rammebetingelser

Her kommer noen påstander om deg og dine rammebetingelser.

| | Helt uenig | Noe uenig | Verken uenig eller enig | Noe enig | Helt enig |
|--|------------|-----------|----------------------------|----------|-----------|
| | Row N % | Row N % | Row N % | Row N % | Row N % |
| Jeg får god administrativ støtte i søknader om eksterntfinansiering | 6% | 16% | 20% | 32% | 25% |
| Jeg får god administrativ støtte i gjennomføring av prosjekter | 9% | 15% | 20% | 33% | 23% |
| Jeg har tilgang til den forskningsinfrastrukturen jeg trenger i forskningen min | 4% | 17% | 19% | 27% | 34% |
| Jeg har tilgang til den tekniske assistansen jeg trenger i forskningen min | 5% | 14% | 18% | 31% | 32% |
| Jeg har muligheter til å delta på akademiske konferanser og seminarer som er relevante for min forskning | 5% | 5% | 8% | 32% | 50% |
| Jeg har de økonomiske rammene jeg trenger til forskningen min. | 11% | 15% | 13% | 28% | 32% |
| Jeg har tid til å søke om eksterne prosjektmidler | 26% | 31% | 15% | 18% | 10% |
| Jeg blir involvert i viktige beslutninger som angår min forskningshverdag | 14% | 18% | 17% | 24% | 27% |

| | | | | | |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|
| Jeg har eksterne forskningsmidler som tillater meg å ha et langsiktig perspektiv på forskningen | 45% | 22% | 12% | 10% | 10% |
| Det legges til rette for at jeg skal få frigjort tilstrekkelig sammenhengende tid til forskning | 23% | 28% | 8% | 24% | 17% |
| Jeg får brukt forskningstiden i stillingen min til forskning | 21% | 31% | 10% | 22% | 16% |
| Jeg har anledning til å jobbe med egne forskningsideer ut fra det jeg ser som faglig relevant | 3% | 3% | 1% | 21% | 73% |
| Jeg har tilgang på gode møteplasser som samler forskere på tvers av fagmiljø | 4% | 21% | 18% | 40% | 17% |

Fremtidige behov

Under er det listet ulike forhold som kan ha betydning for forskningskvalitet. I hvilken grad ser du behov for endringer på hvert av disse områdene, for å styrke rammebetingelsene for forskningskvalitet?

| | Svært liten grad | Liten grad | Verken liten eller stor grad | Stor grad | Svært stor grad |
|--------------------------------|------------------|------------|------------------------------|-----------|-----------------|
| Fagmiljø og intern kultur | 9% | 32% | 32% | 25% | 3% |
| Rekrutteringspraksis | 8% | 8% | 45% | 32% | 7% |
| Karriereutvikling | 5% | 12% | 52% | 21% | 10% |
| Forskningsinfrastruktur | 12% | 18% | 43% | 20% | 7% |
| Samarbeid og nettverk | 7% | 13% | 44% | 30% | 7% |
| Forskningsadministrativ støtte | 3% | 14% | 39% | 29% | 15% |
| Søknadskompetanse | 8% | 13% | 42% | 23% | 15% |
| Finansiering/ressurser | 5% | 11% | 32% | 30% | 22% |
| Forskningstid | 2% | 9% | 20% | 42% | 26% |
| Forskningsbasert undervisning | 8% | 16% | 53% | 18% | 5% |

Institutter ved Det humanistiske fakultet

Svar per institutt/senter

| Enhet | Antall svar |
|--|-------------|
| Inst. for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap | 43 |
| Institutt for filosofi og førstesemesterstudier | 39 |
| Institutt for fremmedspråk | 35 |
| Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier | 56 |
| Senter for kvinne- og kjønnsforskning | 6 |
| Senter for vitenskapsteori (SVT) | 9 |
| Total | 188 |

Gjennomsnittsverdier på påstander om rammebetingelser for forskning

| | Inst. for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap | Institutt for filosofi og førstemesterstudier | Institutt for fremmedspråk | Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier | Senter for kvinne- og kjønnsforskning | Senter for vitenskapsteori (SVT) | Totalt |
|---|--|---|----------------------------|--|---------------------------------------|----------------------------------|--------|
| Instituttet/senteret har høye ambisjoner for forskningen | 4,05 | 4,10 | 3,83 | 3,92 | 4,45 | 4,84 | 4,03 |
| Ved Instituttet/senteret er det rom for å arbeide med teoriutvikling og grunnforskning | 4,15 | 4,25 | 3,86 | 3,99 | 4,00 | 4,62 | 4,09 |
| Instituttet/senteret arbeider strategisk for å rekruttere de beste kandidatene til ph.d. og postdoktorstillinger | 3,48 | 3,84 | 3,34 | 3,16 | 3,55 | 3,49 | 3,43 |
| Det legges vekt på å utvikle unge forskere ved Instituttet/senteret | 3,46 | 3,99 | 3,20 | 3,55 | 3,78 | 4,15 | 3,60 |
| Det er god interaksjon mellom ulike forskere og forskningsgrupper innad på instituttet/senteret | 3,14 | 3,19 | 2,72 | 2,88 | 3,24 | 3,78 | 3,02 |
| Ved Instituttet/senteret er det høy bevissthet om forskningsetiske problemstillinger. | 4,08 | 4,06 | 4,02 | 3,86 | 4,01 | 5,00 | 4,05 |
| Ved Instituttet/senteret legges det vekt på å få til sammenheng mellom forskning og undervisning. | 3,59 | 3,40 | 3,57 | 3,54 | 3,61 | 4,47 | 3,58 |
| Ved Instituttet/senteret arbeides det systematisk med å utvikle og bedre kompetansen for innhenting av eksterne prosjektmidler | 3,37 | 3,74 | 4,09 | 4,01 | 4,27 | 4,68 | 3,87 |
| Fagmiljøet mitt har en sterk delingskultur | 3,63 | 3,86 | 3,52 | 3,58 | 3,30 | 4,13 | 3,65 |
| I mitt fagmiljø er kvalitet i forskning et viktig tema | 4,19 | 4,67 | 4,08 | 3,89 | 3,85 | 4,54 | 4,19 |
| Fagmiljøet mitt er preget av mangfold (f.eks. mht. kjønn, alder, landbakgrunn) | 3,75 | 3,70 | 4,25 | 3,25 | 2,97 | 4,01 | 3,67 |
| Fagmiljøet mitt er kjennetegnet av gode faglige diskusjoner | 3,89 | 4,26 | 3,59 | 3,62 | 3,75 | 4,28 | 3,84 |
| Det er lett å prøve ut nye ideer i fagmiljøet mitt | 3,95 | 4,38 | 3,69 | 3,83 | 4,17 | 4,77 | 4,00 |
| Mitt fagmiljø har som mål å være ledende i sitt fagfelt | 3,80 | 4,20 | 3,42 | 3,37 | 3,43 | 4,79 | 3,71 |
| I mitt fagmiljø er tverrfaglig samarbeid viktig | 3,96 | 3,71 | 3,99 | 3,40 | 4,73 | 4,86 | 3,82 |
| I mitt fagmiljø er det vektlagt at forskningen skal skje i samspill med andre samfunnsaktører, f.eks. aktører i offentlig eller privat sektor | 2,74 | 2,66 | 3,08 | 2,53 | 3,06 | 4,49 | 2,83 |
| Jeg får god administrativ støtte i søknader om eksternfinansiering | 3,20 | 3,61 | 3,63 | 3,72 | 2,68 | 4,22 | 3,54 |

| | Inst. for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap | Institutt for filosofi og førsteemesterstudier | Institutt for fremmedspråk | Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier | Senter for kvinne- og kjønnsforskning | Senter for vitenskapsteori (SVT) | Totalt |
|--|--|--|----------------------------|--|---------------------------------------|----------------------------------|--------|
| Jeg får god administrativ støtte i gjennomføring av prosjekter | 3,31 | 3,72 | 3,23 | 3,51 | 3,37 | 3,77 | 3,46 |
| Jeg har tilgang til den forskningsinfrastrukturen jeg trenger i forskningen min | 3,59 | 3,88 | 3,68 | 3,54 | 3,47 | 4,54 | 3,69 |
| Jeg har tilgang til den tekniske assistansen jeg trenger i forskningen min | 3,58 | 3,96 | 3,78 | 3,58 | 3,45 | 3,99 | 3,71 |
| Jeg har muligheter til å delta på akademiske konferanser og seminarer som er relevante for min forskning | 4,37 | 3,93 | 4,26 | 4,11 | 3,59 | 4,78 | 4,18 |
| Jeg har de økonomiske rammene jeg trenger til forskningen min | 3,73 | 3,15 | 3,52 | 3,64 | 2,92 | 4,26 | 3,55 |
| Jeg har tid til å søke om eksterne prosjektmidler | 2,80 | 2,34 | 2,40 | 2,49 | 2,23 | 3,49 | 2,55 |
| Jeg blir involvert i viktige beslutninger som angår min forskningshverdag | 3,60 | 2,83 | 3,57 | 3,12 | 3,09 | 4,57 | 3,32 |
| Jeg har eksterne forskningsmidler som tillater meg å ha et langsiktig perspektiv på forskningen. | 2,34 | 1,95 | 2,53 | 2,01 | 2,07 | 2,85 | 2,18 |
| Det legges til rette for at jeg skal få frigjort tilstrekkelig sammenhengende tid til forskning. | 3,60 | 2,75 | 2,47 | 2,50 | 3,15 | 3,88 | 2,83 |
| Jeg får brukt forskningstiden i stillingen min til forskning | 3,27 | 2,49 | 2,69 | 2,71 | 3,15 | 3,88 | 2,80 |
| Jeg har anledning til å jobbe med egne forskningsidéer ut fra det jeg ser som faglig relevant | 4,90 | 4,16 | 4,61 | 4,68 | 5,00 | 3,88 | 4,57 |
| Jeg har tilgang på gode møteplasser som samler forskere på tvers av fagmiljø | 3,56 | 3,45 | 3,49 | 3,31 | 2,82 | 3,83 | 3,44 |

Gjennomsnittsverdier på dimensjoner av rammebetingelser

| | Inst. for arkeologi, historie, kultur- og | Institutt for filosofi og førstesemesterstudier | Institutt for fremmedspråk | Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske | Senter for kvinne- og kjønnsforskning | Senter for vitenskapsteori (SVT) | Totalt |
|--------------------------------------|---|---|----------------------------|--|---------------------------------------|----------------------------------|--------|
| Forskningstid | 3,44 | 2,68 | 2,58 | 2,65 | 3,15 | 3,88 | 2,85 |
| Økonomiske rammer | 2,88 | 2,81 | 2,97 | 2,71 | 1,81 | 2,62 | 2,80 |
| Forskningsstøttefunksjoner | 3,45 | 3,87 | 3,56 | 3,52 | 3,38 | 4,42 | 3,61 |
| Intern kultur | 3,70 | 3,74 | 3,54 | 3,38 | 3,56 | 4,06 | 3,59 |
| Akademisk frihet | 4,32 | 3,92 | 4,13 | 3,98 | 3,74 | 4,47 | 4,08 |
| Faglige ambisjoner | 4,02 | 4,32 | 3,77 | 3,71 | 3,85 | 4,72 | 3,98 |
| Kompetansebygging | 3,47 | 3,87 | 3,26 | 3,27 | 3,66 | 3,75 | 3,47 |
| Søknadskapasitet | 3,13 | 3,26 | 3,41 | 3,38 | 3,17 | 4,21 | 3,34 |
| Forskningsbasert undervisning | 3,59 | 3,40 | 3,57 | 3,54 | 3,61 | 4,47 | 3,58 |
| Forskningsetikk | 4,08 | 4,06 | 4,02 | 3,86 | 4,01 | 5,00 | 4,05 |
| Samspill med eksterne | 2,74 | 2,66 | 3,08 | 2,53 | 3,06 | 4,49 | 2,83 |

Gjennomsnittsverdier på spørsmål om behov for endring

| | Inst. for arkeologi, historie, kultur- og | Institutt for filosofi og førstesemesterstudier | Institutt for fremmedspråk | Institutt for lingvistiske, litterære | Senter for kvinne- og kjønnsforskning | Senter for vitenskapsteori (SVT) | Totalt |
|---------------------------------------|---|---|----------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|--------|
| Fagmiljø og intern kultur | 3,32 | 3,38 | 3,76 | 3,50 | 3,17 | 3,23 | 3,46 |
| Rekrutteringspraksis | 3,15 | 3,02 | 3,54 | 3,37 | 3,37 | 3,61 | 3,29 |
| Karriereutvikling | 3,55 | 3,11 | 3,70 | 3,65 | 3,39 | 3,75 | 3,53 |
| Forskningsinfrastruktur | 3,25 | 2,93 | 3,40 | 3,23 | 3,17 | 3,16 | 3,21 |
| Samarbeid og nettverk | 3,38 | 3,30 | 3,88 | 3,54 | 3,17 | 3,33 | 3,50 |
| Forskningsadministrativ støtte | 3,36 | 2,77 | 3,50 | 3,10 | 3,57 | 2,82 | 3,19 |
| Søknadskompetanse | 3,39 | 3,30 | 3,47 | 3,49 | 2,95 | 2,86 | 3,38 |
| Finansiering/ressurser | 3,60 | 3,54 | 3,73 | 3,74 | 3,99 | 3,76 | 3,67 |
| Forskningstid | 3,70 | 3,74 | 4,30 | 4,22 | 3,92 | 3,29 | 3,96 |
| Forskningsbasert undervisning | 3,13 | 3,43 | 3,60 | 3,14 | 3,17 | 3,51 | 3,31 |

Instituttlederundersøkelse - SWOT

| Styrker | Svakheter |
|--|---|
| Kompetente og motiverte ansatte Søknadskapasitet Fagmiljø/kultur ²⁹ | Tidspress Interne skjevheter Begrensede ressurser |
| Forskningens relevans Finansieringskilder Rekruttering | Begrensede muligheter for eksternfinansiering Styrt forskning Undervisningskrav |
| Muligheter | Trusler |

Fire av de fem instituttene ved HF-fakultetet trekker frem de ansatte som sin fremste styrke; enten det handler om deres kompetanse, indre motivasjon, arbeidskapasitet eller ambisjoner. Tre av instituttene trekker frem søknadskapasitet som en av deres tre fremste styrker. Høy kompetanse på søknadsskriving og ekstern prosjektfinansiering og systematisk søknadsarbeid, med bl.a. opplæring av stipendiater, er konkrete eksempler. Andre institutter erkjenner at de har potensial for forbedring på dette området. Instituttlederen vi intervjuet ved fakultetet, oppgir at de bl.a. skal arbeide med å «bli bedre på den interne kritikken, for å få søknader opp på et høyere nivå».

En svakhet som særlig trekkes frem ved HF-fakultetet (og SV-fakultetet, se under), er det vi har kalt «interne skjevheter», nærmere bestemt en sårbarhet som følge av skjev fordeling av kompetanse og initiativ blant de ansatte. Fire instituttledere trekker frem slike forhold, f.eks. at «kompetansen er ulikt fordelt», eller at instituttet har «få potensielle prosjektledere». Ansatte som forsker lite, trekkes også frem.

Et annet funn som er verdt å trekke frem i HF-fakultetets SWOT-analyse, er at finansieringsregimet ses både som en mulighet og en trussel, gjerne ved de samme instituttene. Tre instituttledere har oppgitt forhold som gjelder finansiering både som en mulighet og en trussel. For eksempel ses det som en mulighet at staten fortsatt er villig til å finansiere humanistiske fakulteter, samtidig som det trekkes frem som en trussel at mulighetene for humanistiske prosjekter i NFR og EU er begrensede.

Dette kan nok ses i sammenheng med flere instituttlederens opplevelse av at forskningen i for stor grad styres av eksterne hensyn eller prioriteringer. Dette anses som en trussel fordi prioriteringene i for liten grad gir rom for humanistisk forskning. For eksempel trekkes det frem at UiBs strategiske satsinger i liten grad er rettet mot humanistisk forskning. Økende vektlegging av politiske styringsmål og sterkere krav om impact og innovasjon nevnes som hemmende for akademisk kvalitet.

Vedlegg til Rapport 2:2021

Kvalitet i forskning

Analyser av tekstsvar ved Det humanistiske fakultet



Malin Dahle
Jostein Ryssevik
Iben Møller

© ideas2evidence 2018

ideas2evidence

Villaveien 5

5007 Bergen

Telefon: 91817197

post@ideas2evidence.com

Bergen, 2021

Innhold

| | |
|--|----|
| Om rapporten og analysene | 4 |
| Utgangspunktet for de tekstlige kommentarene | 4 |
| Bearbeidingen av tekstmaterialet | 6 |
| Fagmiljø og intern kultur | 7 |
| Rekrutteringspraksis | 8 |
| Karriereutvikling..... | 8 |
| Forskningsinfrastruktur..... | 9 |
| Samarbeid og nettverk..... | 10 |
| Forskningsadministrativ støtte..... | 11 |
| Søknadskompetanse | 11 |
| Finansiering og ressurser | 12 |
| Forskningstid..... | 13 |
| Forskningsbasert undervisning | 14 |
| Avsluttende kommentarer | 14 |

Om rapporten og analysene

Denne rapporten inneholder en oppsummering og analyse av tekstlige kommentarer gitt av ansatte ved fakultetet i en spørreundersøkelse om rammebetingelser for kvalitet i forskning ved UiB. Undersøkelsen, som inngikk i UiBs FRAM-prosjekt, ble gjennomført i november/desember 2020 og ble sendt til alle vitenskapelig ansatte ved universitetet. Svarprosent var 46,1 prosent.

Utgangspunktet for de tekstlige kommentarene

De tekstlige kommentarer som oppsummeres, kommer fra to spørsmål i spørreskjemaet:

- Et spørsmålsbatteri hvor de spurte ble bedt om å vurdere i hvor stor grad de ser behov for endring på ulike områder som kan ha betydning for forskningskvalitet
- Et avsluttende tekstfelt hvor det ble gitt muligheter for å legge til kommentarer, eller utdype tidligere svar.

Til sammen omfatter tekstmaterialet 1.774 kommentarer tilsvarende 210 normalsider med tekst (à 2.400 tegn)

Spørsmålsbatteri om behov for endring

Spørsmålsbatteriet hadde følgende utforming:

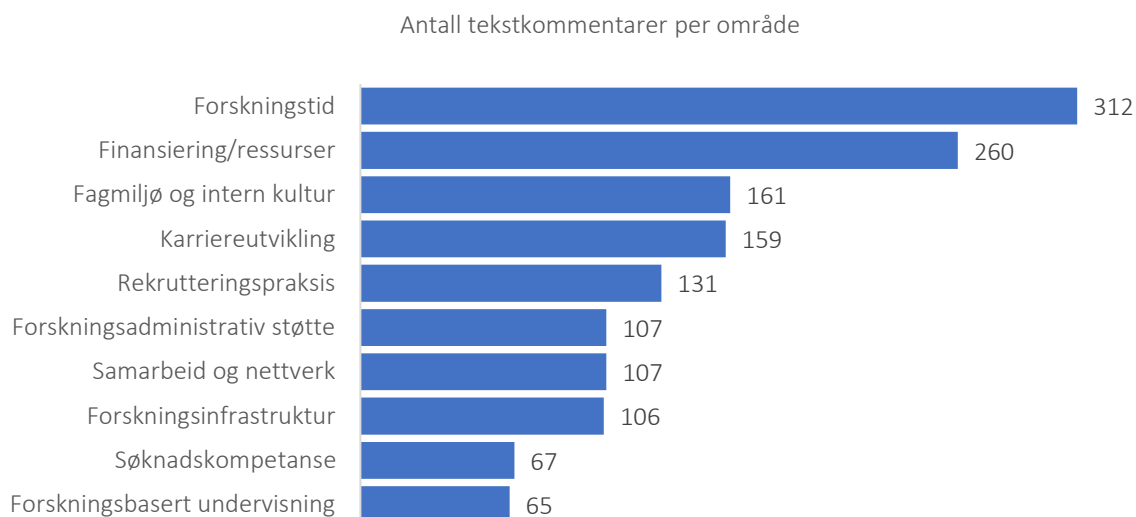
Under er det listet ulike forhold som kan ha betydning for forskningskvalitet. I hvilken grad ser du behov for endringer på hvert av disse områdene, for å styrke rammebetingelsene for forskningskvalitet?

| | <i>Svært liten grad</i> | <i>Liten grad</i> | <i>Verken liten eller stor grad</i> | <i>Stor grad</i> | <i>Svært stor grad</i> | <i>Ikke relevant</i> |
|---------------------------------------|-------------------------|-------------------|-------------------------------------|------------------|------------------------|----------------------|
| <i>Fagmiljø og intern kultur</i> | | | | | | |
| <i>Rekrutteringspraksis</i> | | | | | | |
| <i>Karriereutvikling</i> | | | | | | |
| <i>Forskningsinfrastruktur</i> | | | | | | |
| <i>Samarbeid og nettverk</i> | | | | | | |
| <i>Forskningsadministrativ støtte</i> | | | | | | |
| <i>Søknadskompetanse</i> | | | | | | |
| <i>Finansiering/ressurser</i> | | | | | | |
| <i>Forskningstid</i> | | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| Forskningsbasert undervisning | | | | | | |
|-------------------------------|--|--|--|--|--|--|

Etter å ha angitt behovet for endring på hvert av de ti områdene, fikk respondenten listet opp alle områder hvor han eller hun hadde svart i «stor grad» eller «svært stor grad». Respondenten ble deretter bedt om å markere de to områdene i denne listen hvor de mente det var størst behov for endring. For hvert av de to områdene ble respondenten gitt mulighet til å utdype hvilke endringer de mente burde gjennomføres. Dette betyr at hver respondent fikk muligheten til å skrive utdypende tekstkommentarer til maksimum to av de ti områdene som er oppgitt i spørsmålsbatteriet. Det er disse tekstkommentarene vi oppsummerer i denne rapporten.

Antallet tekstkommentarer varierer mellom de ti områdene og det er de områdene som flest er opp-tatt av å få endret, som har flest kommentarer. Figuren nedenfor viser tallet på kommentarer per område samlet for hele UiB:



I rapporten er hvert av de ti områdene oppsummert og presentert hver for seg. Vi vil anbefale å se disse oppsummeringene i sammenheng med kapittel 2.3 i ideas2evidence sin rapport til FRAM-prosjektet hvor de kvantitative analysene av dette spørsmålsbatteriet presenteres.¹

Avsluttende kommentar

Det åpne tekstfeltet som avsluttet spørreskjemaet, ga respondenten en generell mulighet til å legge til en kommentar eller utdype et tidligere svar. Det ble lagt inn til sammen 299 kommentarer i dette feltet.

¹ Dahle, Malin et. al. (2021): Rammer for kvalitet. Undersøkelse om rammebetingelser for kvalitet i forskning ved UiB. Ideas2evidence rapport 2:2021.

Bearbeidingen av tekstmaterialet

Målet for oppsummeringsarbeidet har vært å avgjøre hva som er det viktigste innholdet i hver enkelt kommentar, og å klassifisere dette meningsinnholdet i et sett av kategorier. Vi har deretter talt opp hvor mange kommentarer som tilhører hver kategori for å avgjøre hvor utbredt de ulike synspunktene eller argumentene er. Generaliserings- og klassifiseringsarbeidet er gjort manuelt, og det har vært nødvendig å gå gjennom tekstmaterialet flere ganger for å utvikle meningsfulle kategorisett og sikre at alle kommentarer blir riktig klassifisert. Klassifiseringsarbeidet er gjort på tvers av fakulteter, slik at det som hovedregel er de samme kategoriene som er brukt i analysen av hvert fakultet. Noen kategorier vil likevel bare være relevante for enkelte fakulteter.

Mange kommentarer inneholder flere ulike argumenter. Disse kommentarene er som regel blitt plassert i mer enn én kategori og dermed talt opp flere ganger. Det er også en del kommentarer som ikke inneholder informasjon som vi har oppfattet som relevant for problemstillingene som undersøkelsen omhandler. Disse er som regel utelatt fra analysen. Det samme er et mindre antall kommentarer som er så upresist formulert at vi ikke har vært i stand til å trekke ut et konkret meningsinnhold.

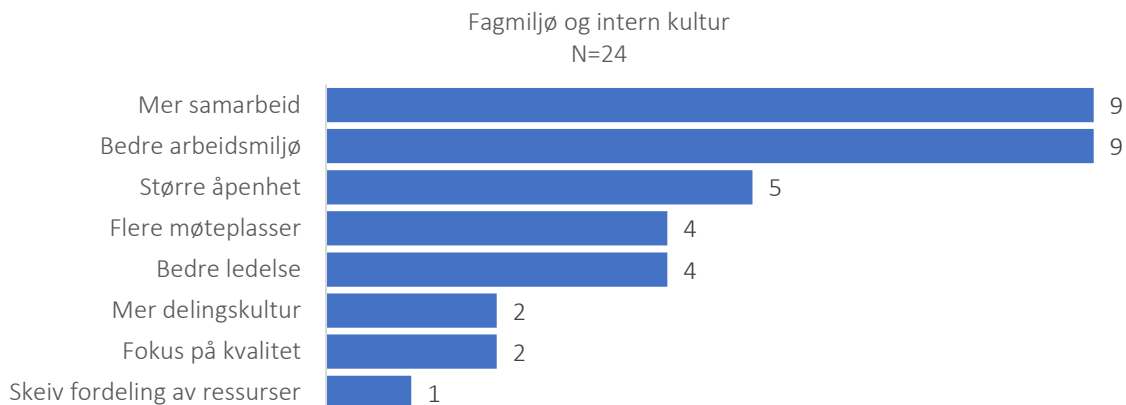
Kommentarene fra spørsmålsbatteriet om behov for endring inneholder ofte både en *problembeskrivelse* og ett eller flere *forslag til tiltak eller endringer*. Det er endringsforslagene vi har klassifisert. En del av disse kommentarene inneholder bare en problembeskrivelse. I tilfeller hvor det er mulig å avlede et entydig endringsforslag fra disse problembeskrivelsene, er kommentaren blitt klassifisert i henhold til dette. I tilfeller hvor det ikke har vært mulig å avlede et entydig endringsforslag, er kommentaren utelatt fra analysene.

Oppsummeringene av svarene fra hvert enkelt fakultet inneholder både en opptelling av kommentarer i de ulike kategoriene, og en tekstlig oppsummering. Opptellingen er presentert i figurer, og vi har for hver figur oppgitt hvor mange svar som er kodet, indikert ved N. Merk at det ikke nødvendigvis tilsvarer antall respondenter som har svart i de ulike kategoriene.

Den tekstlige oppsummeringen inneholder konkretiseringer og eksempler på foreslåtte tiltak eller endringsforslag. Kategorier med bare én tekstkommentar per fakultet, er som hovedregel ikke nærmere beskrevet i teksten (det finnes unntak).

I de få tilfellene hvor de tekstlige oppsummeringene inneholder sitater fra tekstfeltene, er disse alltid oversatt til norsk og bokmål. Dette for å unngå identifisering av enkeltpersoner.

Fagmiljø og intern kultur



På området *fagmiljø og intern kultur* er det ni ansatte som etterspør **mer samarbeid**. Dette handler om samarbeid generelt, samarbeid i forskningsgruppene og samarbeid på tvers av disse. Vi ser også at fire respondenter ønsker **flere møteplasser**. Målet med disse møteplassene er å styrke fagmiljøet, ha faglige diskusjoner og vise gjensidig respekt. En respondent fremhever blant annet at det er viktig at eldre forskere viser interesse for yngre forskers arbeid.

Det er også et ønske om **større åpenhet**. Dette handler om større faglig nysgjerrighet, kunnskapsutvikling og åpenhet for andre faglige tilnærminger. En respondent ønsker mer støtte mellom kollegaer i form av deling av nettverk og å gi hverandre faglige tilbakemeldinger. Respondentene ønsker at det vises større interesse for hverandres forskning og deltagelse i diskusjoner. I tillegg foreslår en respondent å inkludere unge forskere i verv eller fagkoordinering med et mål om å skape en norm om en positiv og inkluderende arbeidsplass.

Det er også ni ansatte som ønsker seg et **bedre arbeidsmiljø**. Det beskrives konflikter, klikkdannelser, manglende kommunikasjon, og at noen forskere prioriteres fremfor andre. Flere beskriver at dette har fått utvikle seg over tid uten at ledelsen har gjort noe med det. De fire kommentarene som handler om **bedre ledelse**, er alle knyttet til dette sakskomplekset og det etterlyses personalpolitiske grep.

Rekrutteringspraksis



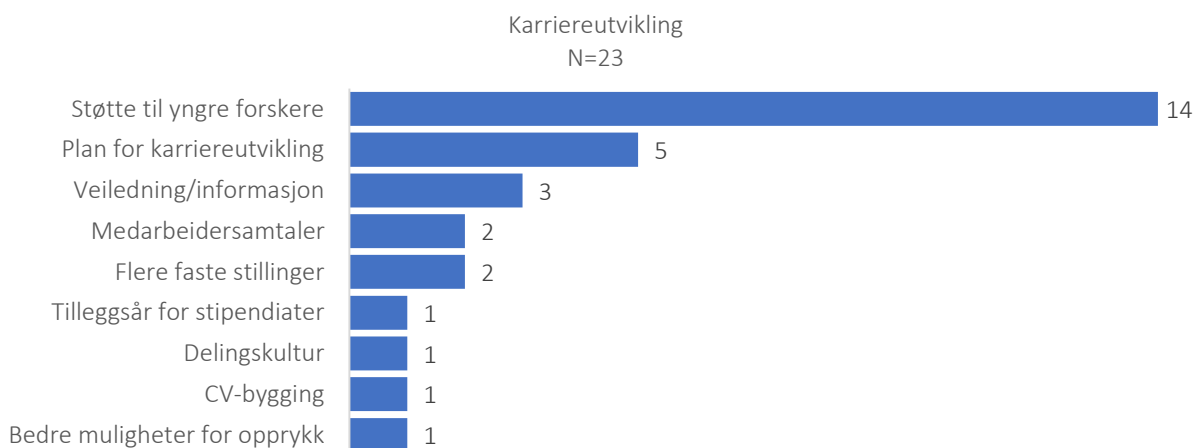
På området rekrutteringspraksis er det fire ansatte som er opptatt av mulighetene for **overgang til faste stillinger**. Respondentene ønsker mindre rekruttering til midlertidige stillinger og raskere overgang til eller flere permanente stillinger. En respondent peker på at noen fakulteter ved UiB har tenure-track-stillinger mens andre ikke har det. Vedkommende skriver: «*Mer forutsigbarhet i overgang rekrutteringsstilling/fast ansettelse vil kunne føre til større ro og tilfredshet, og dermed også økt fokus på kjerneoppgaven: å gjøre best mulig forskning.*»

Fire respondenter etterlyser **prioritering av yngre forskere** i fakultetets rekrutteringspraksis. Det bør være mere fokus på å utvikle og fastholde talenter gjennom f.eks. miljøbyggende tiltak i stipendiatgruppen, hjelp til å søke stipend, oppstartsmidler for nye prosjekter, veiledning til stipender, flere ph.d.-stillinger og bedre muligheter for å ansette dem i midlertidige stillinger, så de ikke forlater universitetet. Det pekes også på at unge forskere bør være konkurransedyktige med eldre, enkelte mener at det å satse mer på yngre forskere, kan bidra til å styrke fagligheten og dynamikken ved fakultetet.

Det ønskes også **bredere utlysning** av stillinger. En respondent skriver f.eks.: «*I dag synes jeg man tenker ekskluderende og bare plukker fra et svært smalt segment av potensielle kandidater, både når det gjelder personlighetstype, forskningsinteresser og (ikke-akademisk) bakgrunn.*» Andre respondenter peker på klare og tydelige jobbeskrivelser, også når det oversettes til engelsk.

To ansatte peker på at ansettelsesprosesser tar for lang tid og må **effektiviseres**. To andre er opptatt av at man ved ansettelser i større grad bør velge de faglig sett beste kandidatene. En av disse skriver: «*Rekrutter kun demonstrert vitenskapelig kompetanse (god kvalitet på vitenskapelige publikasjoner, oppgaver, karakterer), ikke prosjekt-PR-kompetanse.*»

Karriereutvikling

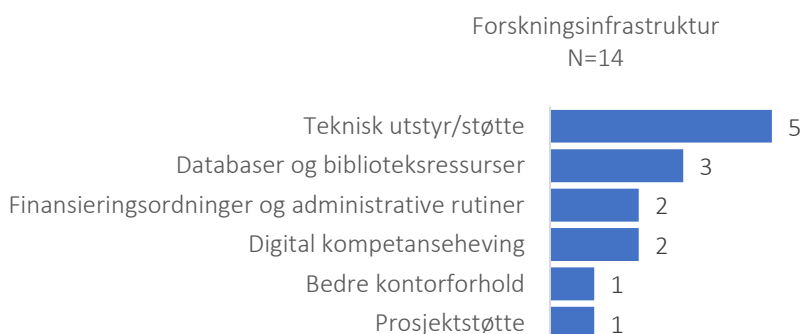


På området *karriereutvikling* er det flest ansatte (14) som etterspør ulike former for **støtte til yngre forskere** som legger til rette for videre karriereutvikling. Noen fremhever eksempelvis økt fokus på stipendiater, hvor de forberedes til tiden etter endt stipendiatperiode, eller der veien til fast stilling (både i og utenfor universitetssektoren) tydeliggjøres. En respondent foreslår å ansette stipendiater i ett år etter endt PhD for å publisere, forske og utvikle prosjekter. En respondent foreslår at det ansettes profesjonelle karriereveiledere ved instituttene.

Flere respondenter mener yngre forskere følges for dårlig opp og at de ikke gis ressurser til å utvikle sin vitenskapelige karriere. Det blir blant annet fremhevet at det er manglende muligheter for veiledning eller relevante kurs. Det ønskes også at stipendiater og postdoktorer skal ha tilgang til opplæringstilbud som for eksempel kursing i prosjektledelse og søknadsskriving. En annen respondent foreslår formaliserte mentorer til stipendiater og postdoktorer. I tillegg fremhever en respondent at det bør tilrettelegges bedre for yngre forskere som har små barn og foreslår reduserte undervisningsplikter i noen perioder.

Flere ansatte ønsker individuell **karriereplanlegging**, herunder planer for karriereutvikling og opprykk. En respondent ønsker også tydeligere forventninger til de ansatte. To respondenter nevner **medarbeidersamtaler** som et tiltak for bedre karriereutvikling.

Forskningsinfrastruktur

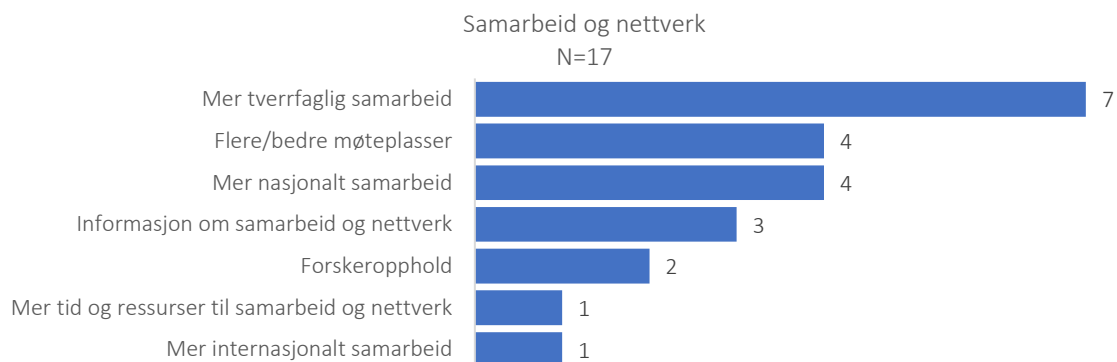


På området *forskningsinfrastruktur* er det flest ansatte som ønsker tiltak knyttet til **teknisk utstyr/støtte**. Respondentene ønsker bedre tilgang til IT-utstyr og programvare og tilhørende teknisk assistanse. Dette handler blant annet om utstyr for dataintensive studier og oppgradering av teknologiske plattformer. En respondent fremhever at nåværende muligheter for lagring og håndtering av data ikke er tilstrekkelig. En annen respondent mener det ikke er tilstrekkelig støtte til å håndtere tekniske utfordringer og at det brukes mye tid på å løse opp i dette, gjennom kommunikasjon med ulike medarbeidere.

Tre ansatte er opptatt av forbedret tilgang til **databaser og bibliotekressurser**. Dette handler om å få digital tilgang til publikasjoner, tidsskriftabonnementer og faglitteratur.

De to kommentarene om **finansieringsordningen og administrative rutiner** handler begge om finansieringsordninger for mindre utstyr og tydeligere regler rundt dette. I tillegg er det to respondenter som ønsker **digital kompetanseheving** for forskere ved fakultetet. Det foreslås å tilby dette til forskere som trenger det i egen forskning.

Samarbeid og nettverk



På området *samarbeid og nettverk* er det flest som etterspør mer **tverrfaglig samarbeid**. Respondentene peker på viktigheten av tverrfaglig samarbeid og det ønskes mer av dette. En respondent fremhever at humanioras relevans vises gjennom tverrfaglig samarbeid. En annen mener at instituttet bør belønne tverrfaglig samarbeid ved bruk av interne insentiver. Kommentarene omhandler tverrfaglig samarbeid på tvers av både fagmiljøer, institutter og fakulteter.

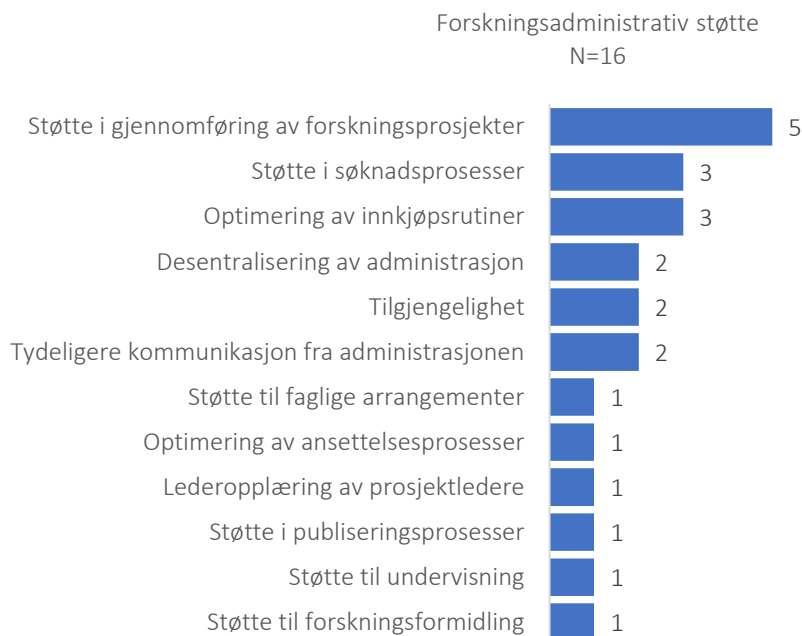
Møteplasser handler om forskernes ønske om bedre muligheter til å møte kollegaer både i formelle og mer uformelle fora hvor prosjekter, ideer eller resultater kan diskuteres. En forsker fremhever at dette vil gi bedre muligheter til å danne samarbeid i fremtiden. En annen fremhever at workshops (f.eks. skrivekurs) med andre forskere kan være en god møteplass.

Fire respondenter fremhever behovet for økt **nasjonalt samarbeid**. Dette handler om å opprette og opprettholde samarbeid og nettverk med andre norske universiteter. I tillegg fremhever to andre respondenter et ønske om mulighet for **forskeropphold** ved andre universiteter.

Det er også et ønske om mer **informasjon om muligheter** for samarbeid og nettverk. Dette gjelder informasjon både om eksisterende samarbeid/nettverk og muligheter for fremtidige. En av disse respondenterne tilføyer at det bør systematiseres hvordan samarbeid tilrettelegges, fordi det kan føles

tilfeldig eller skjer mellom bekjente og venner. Respondenten mener at alle som ønsker samarbeid, bør kunne delta.

Forskningsadministrativ støtte



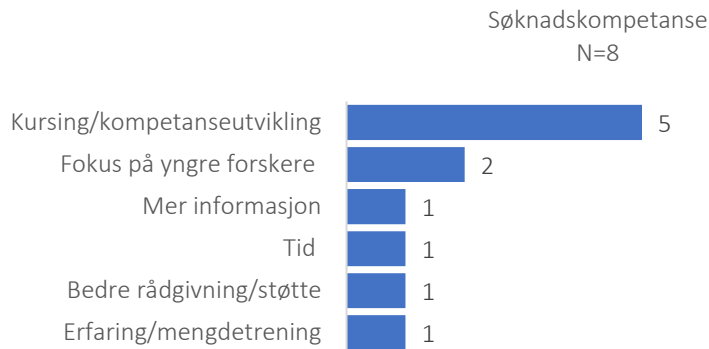
På området *forskningsadministrativ støtte* er det fem ansatte som ønsker mer og bedre **støtte i gjennomføring av forskningsprosjekter**. Mange respondenter savner støtte til økonomistyring, rapportering, administrative oppgaver og faglige arrangementer. Det påpekes blant annet at den administrative støtten i søknadsprosesser er bedre enn den støtten som gis når prosjektene skal gjennomføres. En respondent foreslår konkret å ansette en prosjektmanager som avlaster prosjektlederen. Denne prosjektmanager kan betjene flere prosjekter samtidig.

Tre ansatte ønsker bedre **støtte i søknadsprosesser**, hvor spesielt styrket kompetanse hos de administrativt ansatte etterspørres. Dette gjelder både bedre planlegging av søknadsløp, bredere og bedre kompetanse lokalt om søknadsordninger og -former, samt kjennskap til krav til ekstern finansierte prosjekter.

Tre ansatte påpeker også et behov for **optimering av innkjøpsrutiner**. En respondent opplever de nåværende innkjøpsrutinene som: «*vanvittig byråkratiske og tidkrevende*». Og en annen skriver, at prosessen tar så lang tid at han/hun selv kjøper inn, fordi det ikke er mulig å vente så lenge.

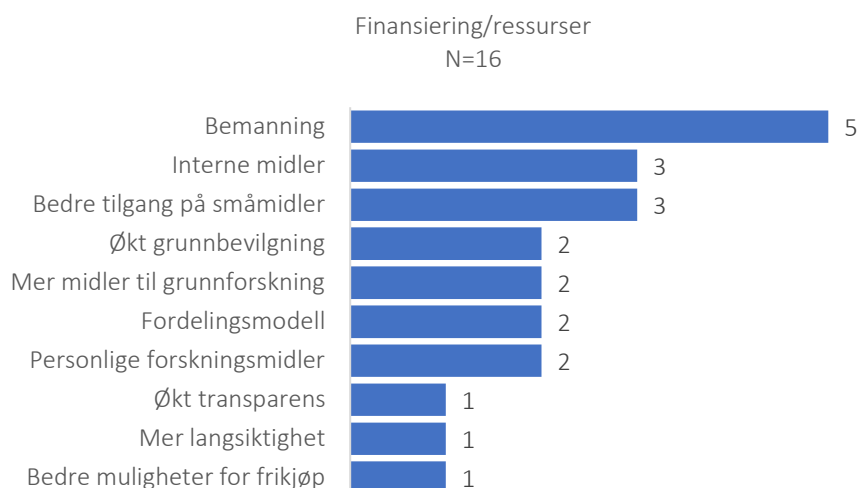
Flere etterspør kortere avstand til administrativ personell og ønsker **desentralisering av administrasjonen**. En respondent omtaler det som en «egen konsulent» som kjenner til fagmiljøet og forskningsgruppene. To respondentene ønsker også bedre **tilgjengelighet** til de administrative ressursene. Det handler om lettere og nærmere tilgang til administrativ støtte og kortere svartid.

Søknadskompetanse



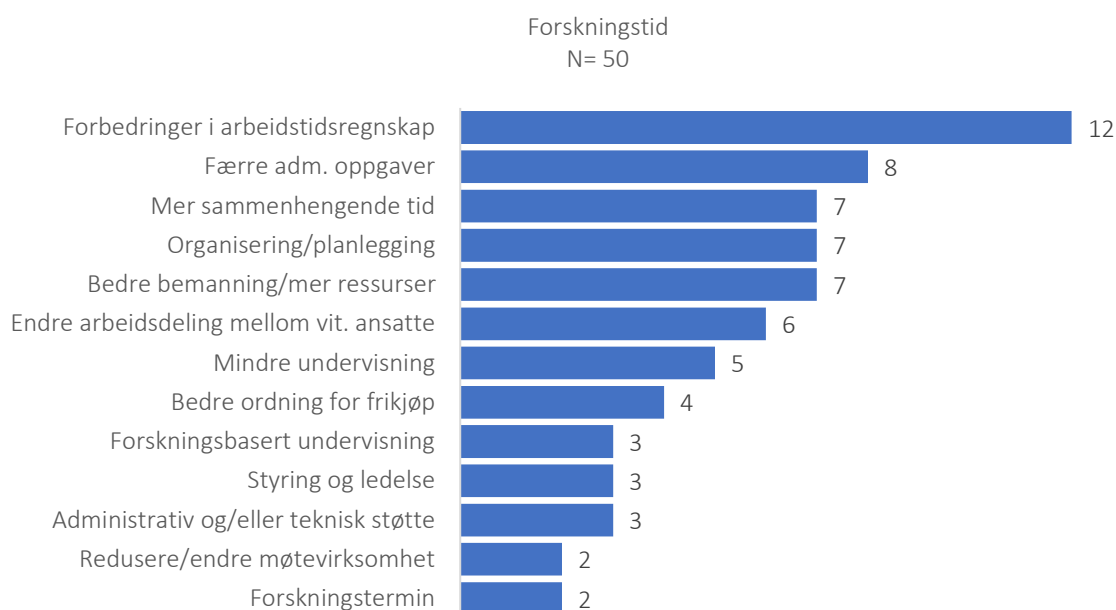
På området *søknadskompetanse* er det flest som etterspør **kursing og kompetanseheving**, bl.a. for postdoktorer og **unge forskere**. En påpeker at arbeidet er i gang, men at det i større grad bør løftes fram for midlertidig ansatte. Det etterspørres også mer informasjon, bedre tid til å arbeide med søknader, mens en trekker fram at det som trengs er erfaring og mengdetrening.

Finansiering og ressurser



På området *finansiering/ressurser* er det flest som etterspør tiltak knyttet til **bemanning**. Det omfatter ønske om flere ressurser til undervisning, flere fast ansatte i sin alminnelighet, og midler til å ansette ved naturlig avgang. Intern finansiering av stipendiatstillinger og mer bruk av forskningsassistenter f.eks. i forbindelse med prosjektsøknader nevnes også. Tre respondenter trekker fram behovet for **mer interne midler**, og like mange ønsker **bedre tilgang på småmidler**, dvs. midler til mindre prosjekter. To respondenter trekker fram behovet for **økt grunnbevilgning**, og **mer midler til grunnforskning**. Forhold som gjelder **fordelingsmodellen** nevnes også av to personer. Én foreslår at forskningsmidler i større grad bør tildeles på bakgrunn av forskningspublikasjoner, mens en annen er peker på at finansiering basert på produserte studiepoeng er uheldig for små fagmiljøer. To respondenter skriver at det er behov for **mer personlige driftsmidler**, bl.a. ønsker én «faste årlige driftsmidler som holder til bokkjøp og deltakelse på to til tre konferanser». Andre forhold som nevnes av enkeltrespondenter er manglende **transparens** i Universitetsfondet, behov for **mer langsiktighet** og **bedre muligheter for frikjøp** fra undervisning, og en garanti for frikjøp i forbindelse med store eksternfinansierte prosjekter.

Forskingstid



På området **forskingstid** er det flest som oppgir endringer i arbeidstidsregnskapet som et ønsket tiltak. Den gjennomgående tilbakemeldingen er at regnskapet bør reflektere reell tidsbruk, noe flere respondenter opplever at det ikke gjør i dag. Det pekes bl.a. på at en del oppgaver ikke blir synliggjort i regnskapet, f.eks. generelle administrative oppgaver og søknadsarbeid, og at det tidsestimatet som er satt av til ulike typer oppgaver, er for lavt. Flere respondenter etterspør også et bedre system for å kompensere for overskuddstimer i arbeidstidsregnskapet i form av forskningstid, eventuelt lønn, og at det bør kompenseres løpende. «Har man [X] plusstimer ett semester, så får man tilsvarende mindre undervisning neste semester». Én respondent foreslår at timeregnskapet bør føres i begynnelsen av semesteret og ikke ved semesterstutt, da det kan gi bedre oversikt over egen arbeidstid og gjøre det enklere å si nei til nye oppgaver som dukker opp utover i semesteret.

Flere respondenter peker på behovet for å **reducere de administrative oppgavene**, bl.a. knyttet til undervisning og rapportering. Ønsket om **mer sammenhengende tid** går igjen hos flere, uten at de nødvendigvis spesifiserer hva som skal til for at det skal skje. Andre peker på behovet for bedre **planlegging og organisering** av undervisnings- og/eller forskningstiden nettopp for å gi rom for mer sammenhengende tid. Av forslagene er å sette av hele semester til hhv. undervisning og forskning, eller å legge undervisningen i blokker i løpet av semesteret, slik at hele uker eller måneder kan frigjøres til forskning. En respondent peker på senere semesterstart som en mulighet, og at noen av orienteringsmøtene kunne blitt kuttet for å gå rett på undervisningen. En respondent peker på at undervisningen bør planlegges slik at det er samsvar mellom den enkeltes forskningsfelt, stillingsnivå og undervisnings-emne. I denne sammenheng peker også enkelte på at større grad av **forskningsbasert undervisning** kan redusere skillet mellom forsknings- og undervisningstid. Et par respondenter nevner også at det burde være mulig med hele møtefrie dager i løpet av uken.

Andre poenger som trekkes fram, er **bedre bemanning**, bl.a. flere undervisningsressurser. Det er også noen som etterlyser en **bedre arbeidsdeling** mellom de vitenskapelig ansatte. Her er imidlertid

forslagene litt motstridende. Noen etterlyser en jevnere fordeling av undervisningsplikter og administrative oppgaver, og det pekes bl.a. på at fordeling av ressurser etter produserte studiepoeng slår negativt ut for små fagmiljøer, som får en stor undervisnings- og administrativ byrde per ansatt. Andre ønsker det motsatte; nemlig en mer differensiert arbeidsdeling. F.eks. etterspørres reduserte undervisningsplikter for yngre forskere (som gjerne er i etableringsfasen), mens en respondent foreslår at ansatte som produserer mye forskning over tid belønnes med mer forskningstid. Det etterspørres også mer forskningstid/forskningsfri for universitetslektorer med forskerkompetanse.

Bedre muligheter for fullt frikjøp, både i forbindelse med eksterne prosjekter og forskningstermin, nevnes også av flere. Det er et ønske om at vikar bør dekke all undervisning og administrative oppgaver for personen hen vikarierer for. Det pekes på som et stort problem at frikjøp av arbeidstid til forskning ikke automatisk medfører vikarmidler til undervisning, og at det i stedet går ut over kolleger som får enda flere overskuddstimer. Enkelte respondenter peker eksplisitt på universitets/fakultets/instituttledelsens rolle i å sikre forskningstid, bl.a. gjennom en klarere plan for prioritering av forskningstid, og i å kompensere ansatte for overskuddstid.

Forskningsbasert undervisning



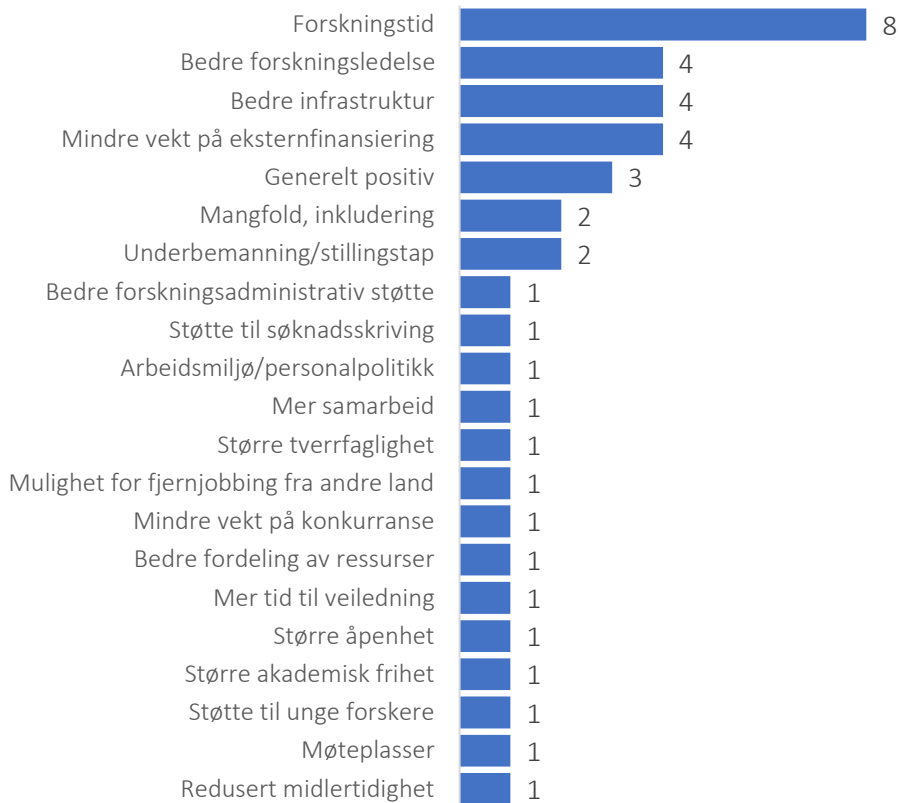
På området *forskningsbasert undervisning* er det flest som etterspør tiltak knyttet til **planlegging av undervisningstilbud**. Det omfatter blant annet en mer fleksibel og pålitelig planlegging. To respondenter fremhever behov for tverrfaglig undervisning. En respondent beskriver at ingen ved UiB har som oppgave å planlegge og opprette undervisning på tvers av fakulteter og institutter og etterlyser at det blir enklere å sette sammen kunnskap fra ulike program- og emnenivåer. En annen respondent skriver at undervisningen bør planlegges etter de spesialkompetansene som forskerne besitter.

Det er også et ønske om å **involvere studenter i forskning**, for å gi dem praktisk erfaring med forskningsmetode. En respondent skriver at det kan være administrative og holdningsmessige grunner til at det er vanskelig. To respondenter etterspør mer **kurs/pensum basert på forskning**. En respondent foreslår her at forskningsgrupper ved instituttene utarbeider undervisningsopplegg som tar utgangspunkt i forskningsgruppens arbeid.

Avsluttende kommentarer

Avsluttende kommentarer

N=41



Mange av kommentarene fra de ansatte ved Det humanistiske fakultet (8 kommentarer) handler om mangel på (sammenhengende) **forskningstid**. Det er særlig administrative byrder som stjeler tid, og det hevdes blant annet at digitalisering av rutiner har skjovet oppgaver over på den enkelte forsker. En ansatt mener at tiden som går med til jakten på eksternfinansiering kunne blitt bedre anvendt til å drive forskning. Det etterlyses tiltak for å beskytte forskningstiden, og også en større differensiering mellom ansatte når det gjelder andel tid avsatt til forskning.

Fire kommentarer fremhever at det legges **for stor vekt på ekstrasfinansiering**, at dette ikke er så relevant for humanistisk forskning og at det stjeler tid og oppmerksomhet fra andre forskningsaktiviteter. Flere legger til at dette er et krav eller en forventning som pålegges fra universitetsledelsen.

Det er også fire kommentarer som handler om **mangelfull infrastruktur**. Tre av disse handler om bibliotekressurser og tilgang til publikasjoner.

De fire ansatte som etterlyser bedre **forskningsledelse**, er alle opptatt av mangel på oppmerksomhet fra ledelsen og at dette går ut over den enkeltes utvikling. Manglende kommunikasjon påpekes også. Dette er alle kommentarer som ligger i grenselandet mot personalpolitikk.

To kommentarer påpeker det uheldige i at stillinger trekkes inn og leder til generell underbemanning.

Når det gjelder kommentarene om **mangfold og inkludering**, handler den ene om behovet for større mangfold i staben generelt. Den andre er langt mer kritisk og benytter termer som bl.a. ekskludering.



IDEAS2EVIDENCE

Bygger kunnskap



Utvalg: Forsknings- og forskerutdanningsutvalget ved Det humanistiske fakultet

Sak: FU 09/21

Møte: 20.10.2021

Drøftingssak: Justert NFR prosess 2022

Bakgrunn:

Fakultetet har nå mottatt innmeldte søkerinitiativ fra enhetene. (AHKR fikk utvidet frist til 1. oktober.)

Følgende søknadsinitiativ er meldt inn:

- Forskerprosjekt: 19 søkere (10 av disse søkte også i 2021)
- Forskerprosjekt for unge talenter: 8 søkere
- Treårig forskerprosjekt med internasjonal mobilitet: 2 søkere

Fakultetet vil arrangere et søkerseminar som forberedelse til Forskerrådets frist i februar. Seminaret vil bli avholdt digitalt. Dato for seminaret er 9.12. (kl.12.30-14.45) og 10.12. (kl. 10.00 - 15.45).

I tillegg vil fakultetet prioritere panelevaluering av søkere i kategorien «Unge Forskertalenter». Dette er i tråd med dekanatets ambisjon om særskilt satsing på unge forskere i de neste årene. Panelet vil bestå av Ole Hjortland (prodekan), Laura Miles og en forskningsrådgiver fra FIA. Hensikten er først og fremst å gi råd om søknadsutvikling, prosjektplanlegging og karriereutvikling.

For øvrige initiativ vil fakultetet i stedet fokusere på å tilrettelegge for individuelle tilbakemeldinger. Fakultetet vil prioritere å gi midler til å hente inn eksterne lesere for nye søkere som ikke faller inn under andre støtteordninger. Forskningskoordinator i samarbeid med søker og fagmiljøene er best egnet til å koordinere arbeidet.

Søknadsinitiativer som allerede har deltatt i HFs prosess og Forskningsrådets søknadsrunde i 2021 vil ikke bli prioritert. Prosjektene har allerede mottatt tilbakemeldinger som er et godt utgangspunkt for å videreutvikle søknadene.

Justert tidsplan for søknader til ekspertpanel

På bakgrunn av forsinket innmelding av søkere må tidsplanen for søknadsinitiativ som skal vurderes av ekspertpanelet justert (se tabell nedenfor). Tidsrammen for de øvrige søknadsinitiativene forblir uendret.

| DATO | SØKNADER TIL EKSPERTPANEL (unge forskertalent) | SØKNADER TIL GRUPPEARBEID (resubmissions + "øvrige") |
|------------------------|--|--|
| onsdag 15.09.2021 | Innmelding alle søknadsinitiativ: Navn på alle søkere (hvilken type søknad, tema). | Innmelding alle søknadsinitiativ: Navn på alle søkere (hvilken type søknad, tema). |
| fredag 19.11.2021 | Komplette søknader til ekspertpanel sendes boa-hf | - |
| torsdag 09.12.2021 | Evaluering sendes søkerne | - |
| torsdag 25.11.2021 | - | Komplette søknader til deltakere på gruppearbeid sendes boa-hf@uib.no |
| torsdag 9. desember | SØKERSEMINAR Plenumsesjon (frivillig) | SØKERSEMINAR Plenumsesjon |
| fredag 10. desember | | Gruppearbeid |
| kontinuerlig | Budsjettering | Budsjettering |
| Onsdag 2. februar 2022 | Søknadsfrist | |

Ole T. Hjortland

prodekan

Kirsten Moen

seniorrådgiver



Utvalg: Forsknings- og forskerutdanningsutvalget ved Det humanistiske fakultet

Sak: FU10/21

Møte: 20.10.21

Pris for unge forskere i humanistiske fag 2021

Bakgrunn:

Prisen for unge forskere i humanistiske fag ble etablert i 2016. Et av formålene med etablering av egen pris ved fakultetet, var å sikre at fakultetet har en kandidat som årlig nomineres til *Meltzer-prisen for yngre forskere*. Kriteriene for tildeling av fakultetets pris er utformet med tanke på dette, og det er etablert en praksis at prismottaker for unge forskere i humanistiske fag nomineres til [Meltzerprisen for yngre forskere](#).

Prisen er tildelt følgende unge forskere:

Prisvinnere:

2016: Ole Hjortland

2017: Helen F. Leslie-Jacobsen

2018: ingen tildeling

2019: Vadim Kimmelman

2020: Maud Ceuterick

Fakultetsledelsen har besluttet å utsette årets frist for nominasjon til **15. november 2021** fordi det ikke er kommet inn nominasjoner.

Retningslinjer for forskningsprisene ved Universitetet i Bergen oppsatt av L. Meltzers Høyskolefond er justert med tanke på krav til aldersgrense. Gjeldende aldersgrense er at forskere ikke kan være over 40 år på tildelingstidspunktet 8. mars.

Med bakgrunn i diskusjoner i møte 15.09.21 sak IV b. og endret aldersgrense for *Meltzer-prisen for yngre forskere* fremmes følgende forslag:

Foreslått endring til forlenget kunngjøring (markert i tekst):

Prisen er en utmerkelse for unge forskertalenter innen humaniora. Den tildeles for fremragende vitenskapelig arbeid utført av en forsker ved Det humanistiske fakultet **som er 39 år eller yngre i tildelingsåret**. Forskeren skal ha disputert i forkant av nominasjon. Prisen tildeles av Forsknings- og forskerutdanningsutvalget ved Det humanistiske fakultet. Ved tildelingen legges det vekt på at kandidaten har oppnådd viktige nye forskningsresultater og har vist sikker beherskelse av vitenskapelig metode, samt selvstendighet og evne til nytenkning i sitt fag.

I vurderingen av de foreslåtte kandidater vil det legges vekt på nyere forskningsbidrag, fortrinnsvis slike som er publisert eller bedømt det foregående år, eller som i det foregående år har fått særlig vitenskapelig anerkjennelse.

Forslag på kandidater kan fremmes av alle fast ansatte i vitenskapelige stillinger ved Det humanistiske fakultet. Forslagene skal inneholde en omtale av kandidaten, en begrunnelse for forslaget samt CV og publikasjonsliste.

Prisen består av et beløp på 25.000 kroner, som skal brukes til faglig videreutvikling.

Forslag til vedtak:

FFU godkjenner justering av aldersgrense i tråd med saksforelegget, 39 år.

FFU anmoder alle enheter om innsending av minst ett forslag til årets pris.

Behandling av pristildeling skjer i møtet 24. november for å rekke nominasjonsfristen til Meltzer-prisen for yngre forskere 1. desember 2021.

Ole Hjortland
prodekan

Kirsten Moen
seniorrådgiver, fungerende sekretær