



Norges miljø- og biovitenskapelige universitet
Forskningsavdelingen

Forskningsutvalget møtedato 09.09.2014
For godkjenning per e-post innen 25.09.2014

FU-sak 40 MØTEBOK 9. september 2014

Møte i Forskningsutvalget 09.09.2014

Tilstede

Halvor Hektoen, prorektor og leder av Forskningsutvalget
Trine L'Abée Lund, MatInf
Finn-Arne Weltzien, BasAM
Frode Alfnes, vara for Arild Angelsen, HH
Dag Inge Våge, IHA
Leiv Sigve Håvarstein, IKBM
Annegreth Dietze-Schirdewahn, ILP
Harsha Ratnaweera, IMT
Susanne Eich-Greatorex, IMV
Morten Lillemo, IPV
Tor-Arve Benjaminsen, Noragric
Nils Ivar Dolvik, SportFaMed
Erik Ropstad, ProdMed

Eirik Aas, student
Inger Solheim, student
Carl Otto Skjelbred, student
Ellen Stenslie, representant for ph.d.-kandidatene
Louise E Arve, vara for Christian Rene Karlsen, representant for post doktorer
Anne-Cath. Bunæs, representant for teknisk-administrativt tilsatte

Forfall:

Sjur Baardsen, INA

Fra Universitetsadministrasjonen:

Forskningsdirektør Ragnhild Solheim
Colin Murphy, nestleder i Forskningsavdelingen
Solveig Fossum-Raunehaug, seniorrådgiver i Forskningsavdelingen

Møteleder:

Halvor Hektoen

Møtebok:

Solveig Fossum-Raunehaug

FU-sak 34/ 2014 Godkjenning av innkalling og saksliste

Dokument:

Innkalling med saksliste

Godkjent møtebok fra FU-møte 27.05.2014

Vedtak:

Innkalling og saksliste godkjent

FU-sak 35/ 2014 Kvalitet i forskningen og forskerutdanningen

Seminaret ble gjennomført med forberedte innlegg fra Ragnhild Solheim, Colin Murphy, Harsha Ratnaweera, Ellen Stenslie og Solveig Fossum- Raunehaug. Presentasjonene legges ved møteboka.

FUs diskusjon ble i møtet oppsummert slik:

a) Tiltak for å heve forskningskvalitet:

1. Rekruttering
 - Mer aktivt og målrettet arbeid med rekruttering – særlig til faste vitenskapelig stillinger. Arbeidet inkluderer bedre og mer gjennomarbeidede utlysninger samt bred annonsering også internasjonalt.
 - Utarbeide sentrale retningslinjer for hvordan rekrutteringsprosessen skal og bør gjennomføres for f.eks. å kunne ansette de beste ph.d—kandidatene
 - Vurdere muligheten for å etablere et talentutviklings- eller stjerneprogram for unge forskertalenter.
2. Kulturutvikling
 - Økt innsats for å synliggjøre, markere og feire resultater fra forskningen: beste avhandling, beste forsker, økt medieomtale av forsknings-prosjekter og forskningsresultater
 - Mer aktiv bruk av medarbeidersamtalen – «forskerutviklingssamtale» for å planlegge og motivere for økt forskningsinnsats og publisering
 - Forskermobilitet - oppfordre og stimulere til utenlandsopphold hos egne forskere (stipendiater, postdoktorer, fast vitenskapelig ansatte) og legge forholdene bedre til rette for innreisende forskere
3. Kurstilbud og administrativ støtte
 - Vurdere muligheten for å utvikle en mentorordning for forskere som er i mellomfasen og for de som er i ferd med å etablere seg
 - Utvikle kurstilbud for vitenskapelige ansatte – kursene bør være korte, intensive og målretta

4. Insentivmidler

- Avsette midler til de som nesten når helt opp i konkurransen om forskningsmidler (eks. SFI, SFF, ERC, FriPro)
- Utvikle og kunne tilby et bedre støtteapparat for utforming av forskningssøknader
- Avsette midler og stillinger til SFI, SFF, ERC, MSC og lignende ordninger
- Ha åpne interne utlysninger av «såkornmidler» på fakultets- og instituttnivå for at forskere og fagmiljøer kan prøve ut nye ideer og konsepter
- Fremme ordninger som bidrar til tverrfaglighet. Det forutsettes at ordningene har tilstrekkelige med midler for å kunne gjennomføre prosjektaktiviteter
- «Knapper og glansbilder» - det er behov for små midler som premierer publisering (pr artikkel), avlagt doktorgrad (pr disputas) eller tilslag på EU-søknader etc. Det forutsettes av midlene tildeles som driftsmidler på forskergruppenivå.

b) Tiltak for å heve kvaliteten i forskerutdanningen

1. Rekruttering

- Plukke opp flinke masterstudenter
- Fleksibilitet i ansettelsen, ha noen midler tilrådelig inntil stipendpenger
- Få klarere fram hvilke jobber man kan få etter endt doktorgrad

2. Kurstilbud

- Et nettsted for ph.d.-kurs ved NMBU
- Portefølje generiske kurs – fra administrasjonen

3. Ph.d.-administrasjon

- Aktive ph.d.-koordinatorene ved instituttene
- Fremdriftsrapporter må følges opp tett
- Bør bli enklere å skifte veileder
- Integrering av ph.d.-kandidater i aktive fagmiljø

Vedtak:

Forskningsavdelingen utarbeider forslag til tiltak for å heve forskningskvaliteten og kvaliteten på forskerutdanningen på NMBU basert på innspillene fra FU. Forskningsavdelingen legger også til grunn utredningen og tiltakene som ble foreslått i «Mer og bedre forskning ved UMB».

Forslaget legges fram for FU.

FU-sak 36/ 2014 Andre gangs drøfting: Fordeling av rekrutteringsstillinger

Dokument:

Saksframstilling

Vedtak:

- a) Fordeling av rekrutteringsstillinger gjøres separat for NMBU Ås og NMBU Adamstuen hvert år, men baseres på de samme fordelingskriteriene som gitt i punkt b). NMBU Ås har totalt 109

rekrutteringsstillinger. NMBU Adamstuen har totalt 36 rekrutteringsstillinger jfr. statsbudsjettet for 2014.

NMBU fikk i 2014 i tillegg 8 rekrutteringsstillinger øremerket MNT-fag. De 8 stillingene legges i rektors strategiske pott.

b) Rekrutteringsstillinger ved NMBU deles i tre kategorier:

Kategori 1: Rekrutteringsstillinger i instituttenes rammer.

Rekrutteringsstillinger i instituttenes rammer på NMBU Ås fordeler seg med: IHA 3, IKBM 4, ILP 2, IMT 2, INA 4, IPV 2 og IMV 3. Dette utgjør til sammen 20 stillinger og tilsvarer slik stillingene er fordelt i dag.

FU mener det bør vurderes om HH og Noragric bør tildeles stillinger i rammen.

På NMBU Adamstuen legges 9 av totalt 36 rekrutteringsstillinger i instituttenes rammer. Fordelingen på NMBU Adamstuen bør baseres på en gjennomgang av instituttenes forskningsproduksjon, størrelse og forskningstyngde.

FU mener dekanen for Fakultet for veterinærmedisin og biovitenskap bør få mandat til å beslutte fordelingen av disse stillingene.

Kategori 2: Ledige rekrutteringsstillinger i stillingsbanken.

Stillingene fordeles årlig etter en nøkkel bestående av:

- i) antall årsverk i stillingskode førsteamanuensis, førsteamanuensis II, professor og professor II per institutt
- ii) gjennomsnittlig antall publiseringspoeng per fagårsverk (fagårsverk omfatter faste og midlertidig ansatte i stillingskode: professor, professor II, førsteamanuensis, førsteamanuensis II, amanuensis, førstelektor, universitetslektor, forsker, postdoktor, stipendiat og vitenskapelig assistent), de siste 3 årene.

Årsverk i 1. amanuensis I og II og prof. I og II og publiseringspoeng per fagårsverk hentes fra DBH og vektet likt e.g. 50% hver.

Til kategori 2 hører også tildeling av kvotestipend for doktorgrads-studenter. Kvotestipend fordeles etter føringer gitt av Senter for Internasjonalt Universitetssamarbeid (SIU) og etter nøkkelen for fordeling av kategori 2 stillinger. Instituttene forspørres om de ønsker om å motta tildelte kvotestipend. Hvis instituttet ikke ønsker å motta et eller flere kvotestipend går tilbudet til det neste instituttet iht. nøkkelen for fordeling av kategori 2 stillinger.

Kategori 3: Rektors strategiske pott

Potten består av:

- i. 20 % av ledige rekrutteringsstillinger i stillingsbanken
- ii. ledige "overbookingsstillinger"
- iii. nye og ledige rekrutteringsstillinger øremerket fra Kunnskapsdepartementet

Kriterier for fordelingen bør utarbeides, og prosessen for fordeling bør være forutsigbar. Fordeling av rekrutteringsstillingene i rektors strategiske pott foretas på basis av drøftinger og rådslagning mellom rektor og dekaner.

c) For alle stillingene gjelder regelen at de skal lyses ut så snart de blir ledige og ha en maksimal tilsettingsperiode på 2 år for postdoktorstillinger og 3 år for doktorstipendiatstillinger. Instituttene må selv holde av midler eller kompensere økonomisk ved permisjoner, forlengelser, utsettelse mv. Slutter en stipendiat eller en postdoktor i en rekrutteringsstilling før tilsettingsperioden er gått ut, er instituttet ansvarlig å sørge for ny tilsetting i stillingen. Ny tilsetting skal skje så raskt som råd.

d) Minst 5 av stillingene på NMBU Ås og 3 av stillingene på NMBU Adamstuen skal være postdoktorstillinger f.o.m. 2015.

Instituttene må gi en begrunnelse dersom man ønsker å utlyse en tildelt ph.d.-stilling som en 2-årig postdoktorstilling. Begrunnelsen må bl.a. baseres på instituttets langsiktige behov for doktorgradsstillinger og for postdoktorstillinger. Rektor gir tilsagn om stillingen kan utlyses som en postdoktorstilling.

e) Gjennomgang og revisjon av føringer for fordeling av rekrutteringsstillinger på NMBU foretas av rektor fortrinnsvis hvert fjerde år og følger rektorperioden. Første gjennomgang gjøres i 2018.

f) Det ble diskutert om postdoktorstillingene bør være 3-årig, i stedet for 2-årige slik de er i dag.

FU-sak 37/ 2014 Tverrforsk

Dokument:

Saksframstilling

Vedtak:

Forskningsutvalget ber Forskningsdirektøren utarbeide et forslag om videreføring av Tverrforsk i form av en mer helhetlig satsing på større strategiske prosjekter med en større budsjettramme enn i Tverrforsk. Forslaget legges fram for rektor.

Ordningen bør baseres på at alle fagmiljøer kan delta med prosjektforslag. Prosjektforslagene skal ivareta hensynet til både kvalitet og prosjektsamarbeid på tvers av fag og institutter.

FU-sak 38/ 2014 Informasjonssaker

FU ber om å få melding om arrangement som Veilederforum, seminar i regi av NSD og Open access-seminar pr e-post. FU-medlemmene distribuerer internt på sine institutt.

a) Ph.d.-programmer ved NMBU - muntlig

b) Kvoteordning – innspill til høring. Høringsdokument

c) NMBUs etiske retningslinjer (under utarbeiding) – muntlig orientering om tidsplan

d) FU underutvalg - utvalg for etisk vurdering av studier med dyrepasienter

e) Seminar i regi av NSD (Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste)

– 24. september

f) Frist innspill til NPU om endringer av nivå 2 – 17. oktober

g) Open access seminar – 16. oktober

h) Innovasjonsstrategi – info fra US-sak – muntlig orientering

FU-sak 39/2014 Eventuelt

Ingen saker.