INNKALLING TIL MØTE I
FORSKNINGSUTVALGET

Dato: 21.10.2014

Sted: Ås, Institutt for Naturforvaltning (INA), Sørhellinga, rom S257

Tid: 0900-1300 inkl lunsj

SAKSLISTE	
Saker	
40/2014	Godkjenning av innkalling og saksliste Møtebok fra FU-møte 09.09.2014
41/2014	Seminar: EU – søknader, insentiver, strategi
42/2014	Oppfølging: Kvalitet i forskningen og forskerutdanningen – tiltak for NMBU
43/2014	Prosess for og kriterier for tildeling av vitenskapelig utstyr
44/2014	Norges forskningsråds strategi: svar på høring
45/2014	Informasjonssaker a) Interne stipendmidler – muntlig b) Kunnskapsdepartementets «Langtidsplan for forskning og høyere utdanning»

Meld forfall til solveig.fossum-raunehaug@nmbu.no , tlf 67230161

NMBU, 14.10.2014

Ragnhild Solheim
Forskningsdirektør

FU-sak 40 MØTEBOK 9. september 2014

Møte i Forskningsutvalget 09.09.2014

Tilstede
- Halvor Hektoen, prorektor og leder av Forskningsutvalget
- Trine L'Abee 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.-koordinatorer 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 vektes 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, utsettelser 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.

FU-sak 41/2014 Seminar: EU – søknader, insentiver, strategi

NMBUs mål er at flere forskere søker om midler gjennom EU. Søknadene må holde høy kvalitet for å nå opp i konkurransen. For å oppnå økt EU- finansiert forskning ved NMBU inviterer forskningsavdelingen til debatt om hvordan NMBU best skal løse dette. Det bør blant annet diskuteres interne insentiver ordninger og strategier lokalt ved instituttene og sentralt i universitetsadministrasjonen.

Hvordan jobber INA med dette? Erfaringer fra COST-komiteen:
«Forests, their Products and Services (FPS)»

Innlegg ved Sjur Baardsen, Professor og Instituttleder ved INA

Hvordan arbeider andre universiteter med dette?

Innlegg ved Monica Holthe, Forskningsavdelingen

Debatt
Foreløpig konklusjon (utkast til tiltak og virkemidler)

FU-sak 42/2014 Kvalitet i forskningen og forskerutdanningen – tiltak for NMBU

Forslag til innstilling:

Forskningsutvalget anbefaler følgende tiltak med tentativ tidslinje:

A. Tiltak for å heve kvaliteten i forskningen		
Hva	**Hvem er ansvarlig?**	**Når**
1. *NMBUs satsing på toppforskning*		
NMBUs toppforskningsprogram - forsøksordning i perioden 2015 – 2018 (4 år) - avsettes 5 mill kr pr år - tre forskergrupper/ forskermiljø		Oppstart høsten 2015
NMBUs talentprogram for unge forskere - forsøksordning i perioden 2015 – 2018 (4 år) - avsettes 3 mill kr pr år - årlig talentstipend på kr. 150 000		Oppstart høsten 2015
ERC-satsing - Interne insentiver for å øke EU-finansiert forskning - Sak 41/2014		
2. Forskermobilitet		
Stimulere til utenlandsopphold - Utenlandsopphold forskere I forskningstermin - Utenlandsopphold stipendiater, postdoktorer	FA FA	Intern utlysning høsten 2014 Bidra til informasjon om eksterne utlysninger
Etablering av euraaxesspoint på NMBU	POA	Våren 2015
3. Kurstilbud for vitenskapelige ansatte		
Gjennomføres en brukerundersøkelse	FA	Våren 2015

Lage kursportefølje	FA	Våren 2015
4. Bedre støtteapparat for utforming av forskningssøknader og gjennomføring av prosjekter		
Tilby et bedre støtteapparat for gjennomføring av EU-prosjekter - Budsjettforslag for en stilling sentralt som skal betjene instituttene og prosjektledere mht. økonomi og rapportering i gjennomføringsfasen av EU-prosjekter	FA	Oppstart våren 2015
Fortsatt tilby kurs for å heve kompetansen hos administrativt ansatte på instituttene	FA	Forutsigbar plan
5. Økt innsats for å synliggjøre, markere og feire resultater fra forskningen		
«Forskningsprisen» deles ut i 2015 og «Utdanningsprisen» deles ut i 2016 - utarbeide statutter for prisene	US/ FA SA/ FA	 Høsten 2014
6. Sikre rekruttering av dyktige kandidater og effektive rekrutteringsprosess		
Utarbeide sentrale retningslinjer for rekrutteringsprosessen inkl plan for internasjonale utlysninger	POA	Våren 2015
Forskerutviklingssamtale (årsplansamtale inkl utvikling)	Instituttene	Våren 2015
Utvikle en mentorordning for forskere som er i mellomfasen og for de som er i ferd med å etablere seg	POA og instituttene	Høsten 2015

B. Tiltak for å heve kvaliteten i forskerutdanningen		
Hva	**Hvem er ansvarlig?**	**Når**
1. Kurstilbud til ph.d.kandidater		
- Utarbeide en god presentasjon på nett over ph.d.-emner ved NMBU	FA/ Instituttene	Våren 2015
- Utvikle en portefølje med kurs i generelle ferdigheter	FA	Våren 2015
- Brukerundersøkelse som er rettet mot stipendiater og ferdige ph.d.-kandidater fra NMBU til videreutvikling av kurs-porteføljene	FA	Våren 2015
- Alle ph.d.-emner bør registreres i EPN (emneplanlegging på nett) i god tid før semesterstart.	SA/ Instituttene	Høsten 2015
- Utvikle en EPN-brukerveiledning	SA	Våren 2015
- Utarbeide enkle rutiner for oppmelding til frie emner i forkant av at emnet skal avlegges, og sikre gode rutiner for sensur og registrering av denne	SA/ FA	Våren 2015
2. Heve ph.d.-veiledernes kompetanse		
Veilederforum - Opprettholdes - Det arbeides med å finne temaer og innledere som er interessante og relevante for veiledere ved NMBU	FA	Kontinuerlig
Veilederkurs - Utvikle et oppsett for et veilederkurs. - Vurdere om de som gjennomfører kurset kan få kreditt på en eller annen måte (diplom, studiepoeng mv.)	FA	Våren 2015
3. Ph.d.-administrasjon		
Videreutvikling av forum for ph.d.-kontakter	FA	Våren 2015
Oppfølging av framdriftsrapportene som leveres inn av ph.d.-kandidatene og veilederne	Ph.d.-kontaktene	Kontinuerlig
Gå gjennom «rapport fra bedømmelseskomiteen» etter endt disputas for eventuelt å sette inn forbedringstiltak basert på forslag fra denne	Instituttene	Kontinuerlig
Rapport om forbedringstiltak fra Instituttene til FA	Instituttene	Årlig (feb/mars)
En større undersøkelse hvert tredje år for å få fram forbedringstiltak	FA	2016
4. Rekruttering		
Tydelig profilere sammenhengen mellom utdanningsløp, ph.d.-program og forskning	Fakultetene/ instituttene	Våren 2015

Utrede om noen fagområder ved NMBU kan en «Integrert ph.d.-utdanning» i samsvar med prøveordningen som tilbys ved NTNU	FA	Høsten 2015

Forskningsutvalget ber forskningsdirektøren om å utarbeide forslag til NMBUs toppforskningssatsing, talentutviklingsprogram og til interne insentivmidler på bakgrunn av innspillene som framkom i møte.

Innledning

FU drøftet i sak 35/2014 og ble enig om 24 forslag til tiltak for å heve kvaliteten i forskningen og forskerutdanningen ved NMBU. Forskningsavdelingen (FA) har gjort et utvalg av tiltak som vi mener kan iverksettes relativt raskt. FA mener disse vil gi størst effekt på kort sikt. Noen tiltak trenger mer utredning og analyse fra FA og vurdering i FU.

FA har også tatt hensyn til anbefalinger i rapporten «Mer og bedre forskning». Synspunkter fra rapporten er flettet inn i omtalen av hvordan de ulike tiltakene bør følges opp.

A. Tiltak for å heve kvaliteten i forskningen

1. NMBUs satsing på toppforskning

Bakgrunn

I NMBUs strategi 2014 – 2018 står det:

«NMBU skal være et forskningsintensivt universitet som driver forskning av høy kvalitet og høy etisk standard.»

NMBUs strategi tydeliggjør at det skal legges vekt på kvalitet i forskningen. Det er viktig at man kan omsette målsetningene i strategien i form av konkrete tiltak som alle forstår og kan handle etter.

NMBU som institusjon ligger godt an sammenlignet med andre norske universiteter når det gjelder tradisjonelle kvalitetsmål som siteringer og andel av publikasjoner i topp 10 tidsskrifter. Siteringsindeks for NMBU Ås (hele universitetet) i perioden 2008 – 2011 lå over siteringsindeksen for de andre norske universitetene. Det samme gjelder andelen av topp 10 publikasjoner i verden jfr. s. 50 tabell 4.4. i rapporten. Allikevel er det et stykke opp til noen andre universiteter i Norden som Universitetet i Århus, Københavns Universitet, Stockholms Universitet. Flere av de danske universitetene hevder seg i Europa-toppen når det gjelder publikasjoner og siteringer.

Regjeringens ambisjon er at kvalitet skal både heves i bredden og gjennom etablering og videreutvikling av toppmiljøer i Norge og på det enkelte universitet. Et mål og en

forventning som for tiden går som et ekko gjennom hele den norske forskningsverdenen (jfr. Langtidsplan for forskningen)

Regjeringen vil bl.a.

- *Styrke forskningsrådets åpne programmer som legger avgjørende vekt på kvalitet, som Sentre for fremragende forskning (SFF), Sentre for forskningsdrevet innovasjon (SFI) og Forskningssentre for miljøvennlig energi (FME).*
- *Øke den frie prosjektstøtten for å fremme banebrytende forskning.*
- *Fremme fremragende forskningsmiljøer*

UiO nedsatte i 2012 et strategiråd *(Strategic Advisory Board)* som et rådgivende panel bestående av internasjonalt anerkjente ledere og akademikere. Strategirådet leverte sin rapport for hvordan UiO skal bli et verdensledende universitet *"Build a Ladder to the Stars"* i august i år. Rapporten anbefaler bl. at man skal bygge opp et «fund raising team», «develop better mentoring», «develop young researchers' skills for grant applications» og «increase international mobility, bot for students and staff».

Mange av anbefalingene samsvarer med FUs forslag til tiltak for å styrke forskningen ved NMBU.

FA mener at skal NMBU være med i konkurransen om finansieringsordninger som skal få fram flere fremragende forskningsmiljøer i Norge bør NMBU ta et mer samlet grep for å få dette til. Det må arbeides og tenkes langsiktig og systematisk. FA foreslår at det etableres en felles overordnet «Toppforskningssatsing på NMBU».

Modellen for slike satsinger finner man både ved norske (NTNU) og utenlandske universiteter (Århus Universitet, Københavns universitet mv.)

«Toppforskningsatsingen» kan bestå av to eller flere elementer eller undersatsinger.

FA foreslår:

a) NMBUs toppforskningsprogram

Oppbygging og videreutvikling av flere sterke fagmiljøer på NMBU som ligger i den internasjonale forskningsfronten vil og må ta tid. Grunnleggende er at enkeltforskere og forskergrupper må få mulighet til å utfolde seg, ha frihet til utvikle og realisere dristige, risikofylte og grensesprengende ideer og konsepter for forskningsprosjekter (jfr. Moser-ekteparets begrunnelse på hvorfor de kunne få Nobelprisen). De må, over tid, kunne styrke sine CV-er for at de både selv skal bli attraktive for andre forskere og kunne vinne fram i konkurransen om forskningsmidler nasjonalt og internasjonalt.

Forskningskulturen verdsetter på mange måter likhet, kollegialitet og raushet og er konsensusorientert. Det er ikke tradisjon for å utvelge og premiere det man mener er «de beste», bortsett fra gjennom forskningspriser. Heder og positiv omtale er viktig, men det er ikke noen sterk tradisjon for at store midler fra grunnbudsjettet skal kanaliseres til f.eks. de som publiserer mest og best. Et toppforskningsprogram tar

sikte på å løfte fram de beste fagfolkene og fagmiljøene.

NMBUs toppforskningsprogram skal gi sterke forskningsgrupper bedre mulighet til å være med i konkurransen om SFF, SFI, FME, store og viktige programmer i NFR, om ERC-stipend, om EU-prosjekter eller på andre nasjonale og internasjonale konkurransearenaer. Satsingen foreslås finansiert over NMBUs satsingsmidler som disponeres av rektor og/eller styret.

NMBUs toppforskningsprogram bør rettes mot forskergrupper og forskningsmiljøer på NMBU for å utføre forskningsprosjekter og ikke mot enkeltforskere.

FA foreslår at programmet settes i gang som en forsøksordning i perioden 2015 – 2018 (4 år) med oppstart høsten 2015. Dette vil samsvare med tidshorisonten i NMBUs strategi. FA foreslår at det avsettes 5 mill kr. for tildeling til f.eks. tre utvalgte og prioriterte forskergrupper- eller fagmiljøer basert på innsendte søknader.

Opptak til programmet skal foregå gjennom en åpen søknadsrunde der alle forskergrupper og fagmiljøer har mulighet til å delta. Kriteriene for utvelgelse skal være åpne, transparente og legitime. Det må utformes en mal for søknadene der det bl.a. skal legges vekt på dokumentasjon av kvalitet fra nasjonale og andre fagevalueringer, rangeringer og oppnåelse mht. prosjektsøknader til Forskningsrådet, SFF, SFI, FME, FRIPRO og muligens også EU-søknader.

Det bør være en forutsetning at de som søker og selve forskningsprosjektet baserer seg på samarbeid over institutt og faggrenser på NMBU. Dette svarer dermed på FUs tiltak: «*Fremme ordninger som bidrar til tverrfaglighet. Det forutsettes at ordningene har tilstrekkelige med midler for å kunne gjennomføre prosjektaktiviteter*»

b) NMBUs talentprogram for unge forskere

FA foreslår å iverksette et talentprogram for unge lovende forskere. Målet er å kunne gi noen utvalgte unge forskere, som viser ekstra gode forskerevner og forskerpotensial, økte muligheter for å utvikle seg. Målet bør også være at de som utvelges skal kunne stille sterke og kunne få innvilget Marie Curie Individual Fellowships og/eller ERC-stipend i løpet av eller etter avsluttet talentprogram.

FA foreslår at programmet settes i gang i løpet av 2015 som en forsøksordning på 4 år e.g. fram til 2018. Den økonomiske rammen for programmet bør være 3 mill kr. Det foreslås at programmet i forsøksperioden består av 5 unge talenter som gis et årlig talentstipend på kr. 150 000,-. Det forutsettes at søkerne og at de som velges ut til programmet har dekket lønn fra instituttet eller fra eksterne kilder i den perioden stipendet varer. Noe av midlene kan dekke frikjøp fra undervisning eller andre plikter.

FU bør vurdere hvilke stillingskategorier som bør inngå i ordningen. Det er naturlig at postdoktorer, 1. aman. og forskere er kvalifisert til å søke. Spørsmålet er om programmet også bør omfatte unge professorer. Det bør settes en tidsgrense mht. antall år etter avlagt dr.grad. og at den i ikke bør være lenger enn 10 år.

Utvelgelse av kandidater til programmet baseres på en åpen søknadsrunde der det i første oppgang legges vekt på bl.a. resultat fra søknader til Unge forskertalenter under FRIPRO og tildelinger gjennom Fellesløftet (Fripro-spleiselag mellom KD og universitetene).

Respektive fakultet og institutt bør legge til rette for at stipendmottakerne får arbeidsbetingelser som gjør det mulig med faglig merittering. Man bør bl.a. se på muligheten for at vedkommende kan fritas fra undervisningsplikter eller andre plikter ved instituttet gjennom en frikjøpsordning. Fritak for arbeidsplikter nedfelles i en avtale mellom kandidaten og NMBU. Det forutsettes også at talentstipendperioden skal inkludere utenlandsopphold ved et renommert fagmiljø.

Det bør også søkes å etablere en mentorordning for kandidatene der mentorene er andre enn vitenskapelige ansatte i eget forskermiljø eller ved NMBU. FA får i ansvar å utrede hvordan en slik mentorordning bør utformes. Arbeidet ses i sammenheng med FUs forslag om å: «*Vurdere muligheten for å utvikle en mentorordning for forskere som er i mellomfasen og for de som er i ferd med å etablere seg*

Det utarbeides et skreddersydd kurstilbud, seminarer eller workshop eller andre arrangementer for å utvikle talentene (skrivekurs, søknadskurs, nettverksbygging, faglig ledelse, presentasjonsteknikk mv.)

På sikt kan man også vurdere om talentprogrammet kan utgjøre en forløper til eller inngå i implementeringen av innstegsstillinger ved NMBU. Kunnskapsdepartementet gir som kjent ikke noen midler til NMBU for innstegsstillingene, men en mulighet for å omgjøre visse stillinger som «tenure track» stillinger. NMBU har imidlertid ikke vurdert p.t. om man skal gå inn for å ha slike innstegsstillinger og hvordan de skal håndteres.

c) ERC-satsing

ERC-stipend er prestisjefylt og ses i økende grad som et kvalitetsstempel på universiteter i Europa. ERC-stipend fungerer også som en døråpner for vedkommende forsker for å danne nettverk og etablere seg på den europeiske forskningsarenaen. NMBU har p.t. bare ett ERC-stipend, mens UiO har fått innvilget 14, NTNU 6, UiB 5 og UiT 3 i perioden 2007 – 2012. Det skal samlet sett mye til for å få et «starting grant» eller «advanced grant» innvilget. NMBU burde ha flere enn de vi har i dag. For å få til dette må flere søke og kvaliteten på søknadene bør forbedres. Ansvaret for tiltak rettet mot å få flere ERC-søknader legges til NMBUs EU-koordinator. Interne insentiver for å øke EU-finansiert forskning ved NMBU diskuteres i sak 41/2014.

FU bør vurdere om flere elementer bør inngå i NMBUs toppforskningssatsing. Dette gjelder bl.a. arbeidet rundt støtteapparatet og insentivordninger for SFF-er, SFI-er og FME-er, EU-prosjekter der NMBU søker om og får innvilget koordinatorsøknader og FRIPRO-søknader. Når det gjelder SFF-er, SFI-er og FME-er har man allerede i dag insentiver i form av stillinger og midler for de som får innvilget søknader. For SFF og SFIer dette to ph.d.-stillinger løpende i senterperioden og 1 mill kroner pr år for administrativ oppfølging av senteret. FA har også bidratt, i noen grad, i

søknadsprosesser på slike søknader. Det kan være naturlig at man starter med toppforskningsprogrammet, talentprogrammet og ERC som grunnpillarer i Toppforskningsatsingen i denne omgang.

2. Forskermobilitet

Forskermobilitet - oppfordre og stimulere til utenlandsopphold hos egne forskere (stipendiater, postdoktorer, fast vitenskapelig ansatte) og legge forholdene bedre til rette for innreisende forskere.

a) Stimulere til utenlandsopphold
Utenlandsopphold fordrer nødvendige tilleggsmidler utover lønn for å dekke reise, boligomkostninger, utlegg for barnehage og skole for de som har med familie, noen ganger avgifter («bench fees») til universitetet man skal være ved osv. FA vil bistå forskere i arbeidet med å finne finansiering for de som planlegger et utenlandsopphold og ha en godt oppdatert hjemmeside mht. finansieringsmuligheter for utenlandsopphold.

b) Euraaxesspoint på NMBU
POA har påtatt seg å være Euraxesspoint for NMBU noe som er bra og hensiktsmessig ettersom det i hovedsak dreier seg om praktiske råd og veiledningen når det gjelder arbeidsforhold, bolig, visa mv. både for utreisende og innreisende forskere. Alle de norske universitetene, unntatt NMBU, har enten et kontor eller en person sentralt som tar ansvar for Euraxcess. Etablering av POA som Euraxsesspoint for NMBU vil skje med det første. Målet er også å opprette en lett tilgjengelig hjemmeside (norsk og engelsk) for forskermobilitet på NMBUs eksternside der all viktig informasjon mht. forskermobilitet er samlet.

3. Kurstilbud for vitenskapelige ansatte

Universiteter i mange land har utviklet og igangsatt kurs som har til hensikt at forskere arbeide mer effektivt og målrettet som forsker, veileder og formidler. I UK har de utarbeidet et samlet konsept for dette «Researcher Development Framework» som mange universiteter i UK benytter som underlag for å tilby kurs til sine forskere (jfr. bla. tilbud som gis forskere ved Kings Cross College)

FA foreslår at det utarbeides en kursportefølje for vitenskapelige ansatte på NMBU. Dette omfatter kurs som enten enkeltvis eller som kan rette seg mot flere stillingsgrupper samtidig enten dette er doktorgradsstudenter, post doc, 1. aman., prof. eller forskere.

Kursene må dekke et uttrykt behov på NMBU. Det bør utarbeides rutiner for å identifisere kurs som brukerne ønsker. FA vurderer hvordan dette kan gjøres gjennom spørreundersøkelse eller på annen måte. Tilbud om kurs må være dynamisk slik at den dekker tema som forskere er opptatt der og da.

I første omgang vil FA foreslå følgende kurs i en kursportefølje bestående av følgende:

a) Kurs i prosjektledelse
Markedet oversvømmes av prosjektlederkurs. Men veldig få er innrettet på ledelse og gjennomføring av forskningsprosjekter. Mange kan ha mye å hente i å delta på profesjonelle, spissede og korte kurs mht. prosjektledelse i forskningsprosjekter. FA bør undersøke muligheten for å arrangere et slikt kurs på NMBU.

b) Kurs i søknadsutvikling
Til enhver forskers kjernekompetanse hører evnen til å skrive gode forskningssøknader. Mens det finnes kurs og muligheter for å skaffe seg kompetanse på å skrive vitenskapelige artikler, finnes ikke det samme tilbudet, på universiteter i Norge, når det gjelder planlegging, utforming og innsending av forskningssøknader. Det bør legges innsats i å gjøre vitenskapelige ansatte på NMBU bedre på å skrive søknader. Men også at flere utformer og sender søknader. På NMBU kunne man i første omgang tilrettelegge for et kort, intensivt kurs for yngre, nyansatte forskere.

c) Andre aktuelle kurs
NMBU kan arrangere flere liknede kurs, men det er viktig nå i første omgang at man ikke gaper over for mye. Det er også viktig at kursene virkelig svarer til noe det er behov for og ikke et imaginært behov. Ved flere britiske universiteter hvor dette er satt i system finnes det mange forskjellige slik kurs som er myntet på ulike stillingsgrupper (ph.d, post doc, yngre nyansatte, de i mellomfasen mv.).

4. Bedre støtteapparat for utforming av forskningssøknader og gjennomføring av prosjekter

Bakgrunn
Tall fra Forskningsrådet viser at det i gjennomsnitt er bare 3 av 10 forskere ved norske universiteter, i løpet av en 5-års periode (2007 – 2011), som søker som prosjektleder til Forskningsrådet. Det må tas med at det er flere enn prosjektledere ved egen institusjon som er involvert i søknader. Men Forskningsrådet konkluderer med at det underbygger påstanden om at forskerprosjektene i Forskningsrådet er for «*eliten – de få, dyktige gjengangerne blant universitetsforskerne*».

Det bør etter FAs mening være flere som søker om prosjektmidler fra Forskningsrådet eller fra andre kilder. Det bør samtidig settes inn tiltak som kan bidra til å gjøre søknadene bedre. En undersøkelse som ble gjennomført blant forskere og administrativt ansatte ved NMBU høsten 2013 om ekstern finansierte prosjekter ved UMB og NVH, kom det fram bl.a. synspunkter som e.g. «*Det største problemet med forskning er å skaffe midler*», «*Den største utfordringen er å få forskere til å søke på prosjekter*», «*Bedre å utvikle egen kompetanse innomhus for å gjennomgå søknader før innsending – enn å hyre opp dyre konsulenter utenfra.*» «*Det bør arrangeres kurs i prosjektledelse.*» «*Vi skulle hatt bedre oversikt over søknadsmulighetene.*»

Mange poengterte at NMBU bør bli langt bedre på å yte støtte i både søknads- og gjennomføringsfasen av prosjekter.

a) Utvikling av et forskningsfinansieringsteam i FA

FA etablerte i august 2014 et eget: ***Forskningsfinansieringsteam.***
https://www.nmbu.no/forskning/forskningsfinansiering

Teamet består av Monica Holthe, Gro Steine, Joanna Boddens-Hosang, Frode Paulsen og Colin Murphy (teamleder). Målet med teamet er å bidra til flere forskningssøknader og økt kvalitet på søknadene. Teamet er i en oppbyggingsfase og foreløpige hovedmål for teamet er:

- økt kompetanse og kunnskap i teamet om utvikling av søknader
- kurs i utvikling av søknader for postdoktorer og yngre, nytilsatte forskere
- utvikle støtteapparat for større søknader (SFF, SFI, FME, FriPro, andre store søknader til programmer i NFR, Horisont 2020)
- kommunikasjon av søknadsmuligheter
- bedre kandidater til å søke ERC-stipend og Marie Curie Individual Fellowships
- organisering av internasjonale besøk.

b) Tilby et bedre støtteapparat for gjennomføring av EU-prosjekter

Interessen og engasjementet for å delta i EU-prosjekter på NMBU strander ofte på mangel på administrativ støtte i gjennomføring av EU-prosjekter. Forskere har ikke motivasjon for å involvere seg i søkeprosesser dersom de ikke har visshet for at de kan få den administrative støtten de trenger for å gjennomføre et innvilget prosjekt. Dette gjelder særskilt prosjekter der man søker om å være koordinator. NMBU mangler både kompetanse og ressurser for å støtte prosjekter i gjennomføringsfasen. Dette gjelder særskilt områder som økonomisk oppfølging og rapportering. Andre norske universiteter har bygget opp en betydelig administrasjon for å håndtere dette. Forskningsdirektøren har lagt fram budsjettforslag for 2015 for en stilling sentralt som skal betjene instituttene og prosjektledere mht. økonomi og rapportering i gjennomføringsfasen av EU-prosjekter.

c) Tilby kurs for å heve kompetansen hos administrativt ansatte på instituttene

Administrativ støtte i utforming av søknader (spesielt budsjettering) og gjennomføring av prosjekter ligger i altoverveiende grad hos instituttene. Det beste hjelpen ytes når den administrative støtten er nærmest forskeren og forskermiljøet. En viktig oppgave er å kunne tilby kurs eller andre kompetansehevende tiltak som setter administrativt ansatte best mulig i stand til å yte hjelp til forskere gjennom hele prosjektløpet fra søknad til sluttrapport. FA vil med utgangspunkt i reelle brukerbehov initiere, planlegge og gjennomføre kurs for administrativt ansatte på instituttene som på en eller annen måte er involvert i forskningsfinansiering. NMBUs EU-forum videreføres.

5. Økt innsats for å synliggjøre, markere og feire resultater fra forskningen

Det er mange måter NMBU kan bli bedre på å synliggjøre, markere og feire resultater fra forskningen. Mange institutter gjør dette i dag og på forskjellig vis.
Kommunikasjonsavdelingen har ansvar for ekstern og intern publisitet utover det instituttene selv gjør.
Rektor ønsker at det skal deles ut en «Forskningspris» og en «Utdanningspris» på vegne av universitetet. Disse prisene vil bli delt ut annet hvert år, og det foreslås at «Forskningsprisen» deles ut i 2015 og «Utdanningsprisen» deles ut i 2016.
Forskningsdirektøren anbefaler at Universitetsstyret tildeler prisene.
Forskningsavdelingen vil i samarbeid med Studieavdelingen utarbeide statutter for prisene.

6. Sikre rekruttering av dyktige kandidater og effektive rekrutteringsprosess

a) Mer aktivt og målrettet arbeid med rekruttering – særlig til faste vitenskapelig stillinger. Arbeidet inkluderer bedre og mer gjennomarbeidede utlysninger samt bred annonsering også internasjonalt.
b) Utarbeide sentrale retningslinjer for hvordan rekrutteringsprosessen skal og bør gjennomføres for f.eks. å kunne ansette de beste ph.d—kandidatene
c) Mer aktiv bruk av medarbeidersamtalen – «forskerutviklingssamtale» for å planlegge og motivere for økt forskningsinnsats og publisering, dvs vitenskapelig karriere
d) Vurdere muligheten for å utvikle en mentorordning for forskere som er i mellomfasen og for de som er i ferd med å etablere seg (etter modell fra Talentutviklingsprogrammet ved Århus Universitetet)

Rekruttering og tilsetting i vitenskapelige stillinger er instituttenes ansvar. Det overordnete ansvaret for å utarbeide retningslinjer for utlysning og tilsetting og en rekrutteringspolicy for NMBU hører under Personal- og organisasjonsavdelingen (POA).

POA jobber med en kurskatalog, et lederutviklingsprogram, og FA anbefaler at POA avklarer hvilke planer og tiltak man har mht. å styrke rekrutteringen til NMBU. Dette inkluderer forslaget om utvikling av en mentorordning for forskere i mellomfasen.

7. Utrede interne insentiver

a) Avsette midler til de som nesten når helt opp i konkurransen om forskningsmidler (eks. SFI, SFF, ERC, FriPro)
b) Avsette midler og stillinger til SFI, SFF, ERC, MSC og lignende ordninger. FA anbefaler at tiltaket utredes bl.a. med hensyn på muligheten for å legge dette inn som føringer for og fordeling av rekrutteringsstillinger i rektors pott.
c) Ha åpne interne utlysninger av «såkornmidler» på fakultets- og instituttnivå for at forskere og fagmiljøer kan prøve ut nye ideer og konsepter
d) «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.

Flere av de ovennevnte tiltakene krever mer utredning. Noen av tiltakene som f.eks. «knapper og glansbilder» kan variere mellom fakulteter og institutter. Alternativt kan dette være identiske mekanismer for alle enhetene. Det samme gjelder egne ordninger for fremme tverrfaglighet utover det som foreslås gjennom toppforskningssatsingen på NMBU.

B. Tiltak for å heve kvaliteten i forskerutdanningen

1. Kurstilbud til ph.d.kandidater

NMBU ønsker å uteksaminere ph.d.-kandidater med høy forskningskompetanse, men også utfyllende kompetanse. I den nye ph.d.-forskriften ved NMBU står det at opplæringsdelen skal være på minimum 30 studiepoeng hvorav 5 studiepoeng innen Forskningsetikk er obligatorisk. Kurs som skal inngå i opplæringsdelen skal være på master eller ph.d.-nivå.

Det forventes også at ph.d.-kandidatene tilegner seg generelle ferdigheter («Generic skills»). Dette kan være kurs i for eksempel presentasjonsteknikk, akademisk skriving, prosjektledelse og søknadskompetanse.

For å øke kvaliteten på opplæringsdelen foreslås følgende punkter:

a) Det bør utarbeides et god presentasjon på nett over ph.d.-emner ved NMBU
b) Det bør utvikles en ph.d.-emneportefølje ved hvert Institutt/ Fakultet som publiseres på felles nettstedet
c) Det bør utvikles en portefølje med kurs i generelle ferdigheter som administreres for NMBU
d) Det bør utvikles en brukerundersøkelse som er rettet mot stipendiater og ferdige ph.d.-kandidater fra NMBU til videreutvikling av kurs porteføljene.
e) Alle ph.d.-emner bør registreres i EPN (emneplanlegging på nett) i god tid før semesterstart. Studieavdelingen bør lage en brukerveiledning.
f) FA og SA bør utarbeide enkle rutiner for oppmelding til frie emner i forkant av at emnet skal avlegges, og sikre gode rutiner for sensur og registrering av denne.

2. Heve ph.d.-veiledernes kompetanse

Bakgrunn

Kompetanseheving av ph.d.-veiledere har blitt fremhevet som et viktig i forhold til kvalitet av ph.d.-danningen.

a) Veilederforum

Veilederforum har vært et godt arrangement selv om kvaliteten og nytten av de enkelte samlingene kan ha variert. FA anbefaler at veilederforum opprettholdes og at det arbeides med å finne temaer og innledere som er interessante og relevante for veiledere ved NMBU.

b) Veilederkurs

FA mener at det kan være behov for å formalisere veilederforum ved utvikling av et sett av grunnleggende veilederkurs. FA kan, i samarbeid med noen av instituttene, få i oppgave å utvikle et oppsett for et slikt veilederkurs. Det bør vurderes om de som gjennomfører kurset kan få kreditt på en eller annen måte (diplom, studiepoeng mv.)

3. Ph.d.-administrasjon

Ph.d.-kontaktene tar seg av de administrative rutinene i forbindelse med ph.d.-utdanningen fra opptak til avslutning. Forskningsavdelingen fungerer som støtte og koordinator for ph.d.-kontaktene på instituttene og vi foreslår følgende tiltak:

a) Forskningsavdelingen videreutvikler forum for ph.d.-kontakter
   Forumet bør møtes 2-3 ganger i semesteret for erfaringsutveksling og faglig oppdatering
   - Opplæring i Cristin
   - Opplæring i FS (felles studentsystem)
   - Gjennomgang av ph.d.-skjemaer
   - Gjennomgang av ph.d.-kurs
b) Ph.d.- kontaktene bør følge tett opp framdriftsrapportene som leveres inn av ph.d.-kandidatene og veilederne. Dersom det er nødvendig må det settes inn tiltak, f.eks
   - Skifte av veileder
   - Revidering av utdanningsplan
   - Varsel om tvungen avslutning
c) Instituttene bør systematisk gå gjennom «rapport fra bedømmelseskomiteen» etter endt disputas for eventuelt å sette inn forbedringstiltak basert på forslag fra denne.
d) Instituttene rapporterer til FA årlig om sine forbedringstiltak
e) FA bør ha en større undersøkelse hvert tredje år for å få fram forbedringstiltak
f) Ph.d.- kontaktene i samarbeid med veilederne bør påse at ph.d.-kandidatene inkluderes i aktive fagmiljø

4. Rekruttering

Økt rekruttering til forskning krever rekruttering av motiverte og faglig dyktige personer inn i ph.d.-utdanningen. Rekruttering av motiverte og faglig dyktige ph.d.-kandidater krever god tilgjengelighet av informasjon. NMBU må synliggjøre ph.d.-programmene sine nasjonalt og internasjonalt. Det er også viktig å fange opp dyktige masterstudenter internt.

Forskningsavdelingen foreslår følgende tiltak:

a) For internrekruttering av flinke masterstudenter bør instituttene legge til rette for fleksibilitet i ansettelsen.
b) Ved utarbeidelsen av nye ph.d.-programmer ved NMBU (ferdigstilles høsten 2014) bør fakultetene/ instituttene tydelig profilere sammenhengen mellom utdanningsløp, ph.d.-program og forskning.
c) Det bør utredes om noen fagområder ved NMBU kan ha en «Integrert ph.d.-utdanning» i samsvar med prøveordningen som tilbys ved Fakultet for informatikk, matematikk og elektronikk og Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi ved NTNU. Denne prøveordningen går ut på at ph.d.-kandidaten tilbys en 50% ph.d.-stilling i 5. årskurs samtidig som studiebelastningen halveres. Dette betyr at 5. årskurs i MSc utdanningen og 1. år i ph.d.-utdanningen går parallelt. Dette resulterer at masteroppgaven blir et naturlig og integrert forarbeid til ph.d.-oppgaven.

FU-sak 43/2014 Kriterier for tildeling av vitenskapelig utstyr og prosess for framtidige utstyrsinvesteringer

Forslag til vedtak/ innstilling:

1) Forskningsdirektøren utlyser midler til forskningsinfrastruktur for 2015 med utlysningsteksten vedlagt.

2) Forskningsdirektøren utarbeider en handlingsplan for forskningsinfrastruktur i samarbeid med dekanene i løpet av første halvår 2015 med innspill fra FU.

Bakgrunn:

En stor del av forskningen som forgår på NMBUs er avhengig av moderne forskningsinfrastruktur for å kunne hevde seg både nasjonalt og internasjonalt og for å kunne levere den kunnskapen samfunnet etterspør. Moderne og oppdatert forskningsinfrastruktur er viktig for at NMBU sine forskere skal være attraktive partnere i større forskningsprosjekter i for eksempel Horizon 2020 og for at man skal nå opp i den nasjonale konkurransen om støtte til prosjekter fra Norges Forskningsråd.

I NMBU sin strategi for 2014-18 sies det at NMBU vil spesielt arbeide for å heve kvalitet på blant annet forskningsproduksjon og forskningsinfrastruktur. Kvalitet på forskningen er innen mange forskningsområder helt avhengig av at man har oppdatert vitenskapelig utstyr tilgjengelig. Det trenger ikke nødvendigvis å bety at NMBU selv må investere i alt av utstyr som det er behov for, men at NMBU sørger for at nødvendig forskningsinfrastruktur er tilgjengelig for våre forskere.

NFR sier i sin strategi for forskningsinfrastruktur for perioden 2014-18 følgende:
Norske forskningsmiljøer og næringsliv skal ha tilgang til relevant og oppdatert infrastruktur som understøtter forskning av høy kvalitet, som i sin tur vil bidra til å møte samfunnets kunnskapsutfordringer.

Forskningsrådets definisjon av forskningsinfrastruktur er:
Vitenskapelig utstyr, større forskningsfasiliteter, elektronisk infrastruktur, vitenskapelige databaser, vitenskapelige samlinger. NFR sitt INFRASTRUKTUR program finansierer kun forskningsinfrastruktur av nasjonal karakter og med kostnadsramme på over 2 MNOK. Det forutsettes at basisutrustningen ved FoU-institusjonene dekkes over institusjonens grunnbevilgning.

Ved UMB har forskningsinfrastruktur blitt finansiert av instituttene, prosjektmidler og gjennom intern infrastruktur tildeling. De siste årene har rammen for infrastrukturmidler vært i størrelsesorden 5-7.5 MNOK og midlene har støttet etablering og oppgradering av vitenskapelig utstyr i mellomklassen, fra 200 000 kr – 2 mill kroner. Ved NVH hadde man for 2014 1,5 MNOK i budsjettet til innkjøp av nytt, oppgradering eller vedlikehold av avansert vitenskapelig utstyr. Større utstyrspakker og utstyr over 100 000,- kroner ble prioritert.

Tiltak:

For å sikre at NMBU har forskningsinfrastruktur som gir forskerne muligheten til å hevede seg internasjonalt og være interessante samarbeidspartnere er det viktig at NMBU har en gjennomtenkt handlingsplan for hvordan NMBU først og fremst skal dekke basisbehov. Innenfor strategisk prioriterte forskningsområder er det ikke bare nødvendig å sikre basisutrustning, men at man har forskningsinfrastruktur på nivå med de beste forskningsmiljøene internasjonalt. Dette vil være en stor oppgave og vil kreve at NMBU klarer å prioritere noen områder fremfor andre. FU oppfordres til å ta denne diskusjonen med mål om å utarbeide en handlingsplan for forskningsinfrastruktur i løpet av første halvår 2015. Vi ser for oss at følgende punkter vurderes i den sammenheng:

- Hvor stort er behovet for forskningsinfrastruktur og vitenskapelig utstyr?
- Få på plass en oversikt over hva NMBU har av utstyr og tilgjengeliggjøre det for andre forskere ved universitetet.
- Diskutere om utstyret skal eies, sameies med eksterne, leies eller om NMBU skal kjøpe analysetjenester.
- Arbeidsdeling med de andre forskningsinstitusjonene i området og utarbeide gode avtaler om bruk av andres utstyr.

- **Finansiering:**
  - Avskrivninger på egenfinansiert utstyr gjennom «ordinære» FoU bevilgninger
  - Inntekter fra andre brukere
  - Øke budsjettet (hvor mye bruker de andre universitetene på forskningsinfrastruktur?)
  - Etablere et "forskningsinfrastrukturfond" (sparekonto) for å kunne investere i større utstyr, fortrinnsvis i samarbeid med eksterne bidragsytere? NMBU setter av et årlig beløp til dette «fondet».
  - Utvikle et veikart for større forskningsinfrastruktur ved NMBU – størrelsesorden 2-10 MNOK
  - Utvikle en plan for hvilke områder man ønsker å etablere nasjonale infrastrukturplattformer der man har gode forutsetninger for å kunne bli det

Denne angrepsmåten skal bidra til økt ekstern finansiering av vitenskapelig utstyr samt beder utnyttelse av interne midler.

For årets utlysning foreslår forskningsdirektøren at 2/3 av budsjettet går til å forskningsinfrastruktur som regnes som basisutstyr, og 1/3 går til vitenskapelig utstyr til et strategisk viktig område. For basisutstyr foreslår forskningsavdelingen å følge tidligere års prosedyre for tildeling. Det vil si at instituttene leverer inn en prioritert liste over utstyr de trenger og at FU vedtar fordeling av 2/3 av midlene. For den siste 1/3 foreslår FA at dekanene har bevilgende myndighet.

Vedlegg 1 Spørreskjema til instituttene om Investeringsplaner 2015-16
Vedlegg 2 Forslag til utlysningstekst - Interne midler til vitenskapelig utstyr for 2015

FU-sak 44/2014 Norges forskningsråds strategi: svar på høring

Forslag til vedtak/ innstilling:

FA ønsker innspill fra Forskningsutvalget på den nye strategien fra Forskningsrådet

Bakgrunn:
Forskningsrådets hovedstyre arbeider med en ny overordnet strategi for Forskningsrådet - *Forskning for innovasjon og bærekraft*.
Strategien skal være en strategi for Forskningsrådets virksomhet i perioden 2015–2020. Det tatt utgangspunkt i to overordnede samfunnsutfordringer;

- samfunnet må bli mer innovativt, både bedriftene og offentlig sektor
- samfunnet må bli mer bærekraftig på alle områder.

Disse utfordringene kan bare mestres gjennom sterke og nyskapende forskningsmiljøer som i større grad må konkurrere og utvikles innenfor en internasjonal og global ramme. For å bidra til å møte disse utfordringene er det satt seks mål for strategiperioden:

1. Styrke satsingen på grensesprengende forskning og nyskaping
2. Styrke forskning som bidrar til bærekraftige løsninger i samfunn og næringsliv
3. Styrke satsinger som bidrar til et mer forskningsorientert og innovativt næringsliv
4. Bidra til en offentlig sektor som utnytter forskning i fornyelsesarbeidet
5. Bidra til økt internasjonalt samarbeid og EU-deltagelse
6. Være et strategisk forskningsråd som bidrar til mer helhet og fornyelse i forskningssystemet

Forskningsrådet ønsker dialog med forskning, næringsliv og samfunn i forbindelse med denne strategiprosessen. Det legges opp til en høringsprosess som dels består av høringsmøter, skriftlige kommentarer og en bred netthøring.

Forslag til ny overordnet strategi er vedlagt (vedlegg 3)