

INNKALLING TIL MØTE I FORSKNINGSSTRATEGISK UTVALG

Tid: Tirsdag 6.6.17 klokka 11.15-15.00

Sted: ADM A319 Styrerommet

Saksliste:

Sak 10-17 UiTs tematiske satsinger – innspill til endringer for forbedring

Sak 11-17 Rapport fra Fokusgruppe Internasjonalisering, karriere og mobilitet

Sak 12-17 Ny forskningsetikklov - revisjon av UiT sine etiske retningslinjer for rettleiing

Sak 13-17 AURORA Outstanding – talentutvikling for yngre forskere ved UiT

Sak 14-17 Oppfølging av ph.d.-gjennomstrømming

Sak 15-17 Eventuelt

Sak 10-17 UiTs tematiske satsinger – innspill til endringer for forbedring

Innledning: Kenneth Ruud

Bakgrunn:

UiTs tematiske satsinger ble etablert som virkemiddel i 2015, og midler til prosjekter ble første gang lyst ut og fordelt til prosjekter det samme året. Virkemiddelet skal bidra til å realisere UiTs strategi ([Drivkraft i nord](#)) gjennom å utnytte de fordeler som ligger i å jobbe på tvers av fagområder. For 2015-utlysningen er fire prosjekter startet opp. Tre prosjekter ble funnet støtteverdige av evalueringspanelet i 2016-utlysningen, og så langt har to av disse formelt startet opp. Årets utlysning er den tredje i rekken av årlige utlysninger. For de to første utlysningene, ble prosessen ledet av rektors stab med støtte fra AFU. Fra og med 2017 er oppgaven i sin helhet overtatt av AFU. I årets utlysning har det vært felles frister for alle de tematiske områdene, og dette har trolig gjort ordningen tydeligere og lettet arbeidet for fagmiljø som kan søke innen flere tematiske områder. De fem arbeidsgruppene har blitt ledet av de samme lederne, og de har, stort sett, hatt samme sammensetning for hele perioden (2015-2016). På bakgrunn av erfaringene så langt, er det flere grunner til å ta opp til vurdering endringer i UiTs tverrfakultære satsinger:

Helhetlig oppfølging av strategien

Muligheten for å søke sentrale midler for å bygge tverrfaglige prosjekter knyttet til de ulike tematiske områdene er og skal ikke være UiTs eneste virkemiddel for å følge opp de tematiske områdene i strategien. Inntrykket er imidlertid at mer kunne vært gjort fra fakultetene for å følge opp de tematiske områdene. Hvordan klarer vi å mobilisere sterkere knyttet til de tematiske satsingsområdene i strategien?

Gjøre de tematiske satsingene kjent internt og eksternt

En mangel som er avdekket er at satsingen er lite kjent for flertallet av UiTs ansatte. Dette kan enkelt illustreres ved å Google «tematiske satsinger UiT». Samme søk i UiT intranett gir et tilsvarende negativt resultat. Fra AFUs side har det vært et ønske om at både satsingen og de underliggende prosjektene skal synliggjøres på uit.no/forskning, og det må her etableres en arbeidsdeling knyttet til hvem som gjør hva (se nedenfor). Det er imidlertid ikke nok med gode nettsider og AFUs kanaler for å bekjentgjøre utlysningene i virkemiddelet. Ledelsen ved UiT på alle nivåer bør ansvarliggjøres i både å gjøre ordningen kjent og å legge godt til rette for arbeidet ved eget fakultet.

Administrativ støtte til arbeidsgruppene

Det har vært en forutsetning at vertsfakultetene stiller med administrativ bistand til å følge opp arbeidet med de tematiske satsingene. Dette har i liten grad vært på plass, og lederne av arbeidsgruppene har i stor grad selv hatt ansvaret med å følge opp satsingen. Bedre støttefunksjoner må på plass og arbeidsdelingen må klargjøres.

Det foreslås at:

- Vertsfakultetene gir bistand til søkermiljøer og at de også har sekretariatsfunksjonen for arbeidsgruppene og de innvilgede prosjektene.
- AFU har ansvar for den overordnede administrative koordineringen av satsingen, herunder utlysinger, avklaringer ovenfor søkerne i søknadsfasen, kommunikasjon med panelet, oppsummeringen av det endelige resultatet, svarbrev, fordeling av eventuelle stipendiatstillinger og etablering av overordnede nettsider med informasjon om virkemiddelet.

Et område hvor det er behov for innsats, er synliggjøring av satsingen og prosjektene. AFU kan, som skissert ovenfor ta ansvar for å etablere nettsider som beskriver satsingen. Det må imidlertid annen kompetanse inn dersom prosjektene skal profileres godt. Intensjonen her er, slik KSA (kommunikasjonsdirektør A. Bartnes) uttrykker det, at ressurser ved vertsfakultetet skal aktiviseres til dette formålet. Disse skal igjen ved behov henvende seg til KSA for nødvendig bistand. Vi mangler imidlertid en plan for hvordan dette arbeidet skal initieres, og hvem som har ansvaret for hva. Forholder vi oss til Forskningsrådets standard for kommunikasjon av og for prosjektet, så er dette prosjektleders ansvar. Det mest naturlige vil da være at arbeidsgruppene følger opp dette med de aktuelle prosjektene. Utarbeidelse av en plan for dette arbeidet (synliggjøring av prosjektene) bør ledes av KSA siden det er her fagressursene finnes.

Fra tre til to fakulteter?

En gjentatt tilbakemelding fra søkere og arbeidsgruppen har vært at kravet om minimum antall deltakende fakulteter bør justeres ned fra tre til to fakulteter. Enkelte fakulteter har større indre faglig bredde enn det man finner i samarbeid mellom mindre fakulteter. Det vil derfor være hensiktsmessig å justere kravet, og uttrykke dette som *minimum 2-3 fakulteter*. Det vil da være opp til prosjektleder å vurdere behovet for faglig bredde som må til for å realisere det tverrfaglige prosjektet. Universitetsstyret vil i junimøtet bestemme hvilken fakultetsstruktur UiT skal ha, og det er mulig at en endelig bestemmelse knyttet til kravet til antall deltakende fakulteter bør avventes til høsten 2017.

Mandatet til arbeidsgruppene

Det er ikke utarbeidet mandater for arbeidsgruppene, og dette bør på plass. Dette vil tydeliggjøre oppgavene til arbeidsgruppa og arbeidsdelingen. Med den erfaring som er gjort til nå kan en justering og tydeliggjøring av arbeidsgruppens mandat være riktig. Noe som er uttrykt fra flere parter, også lederne av arbeidsgruppen. Muligens er ansvaret for å få synliggjort prosjektene det punktet i mandatet som mest trenger en avklaring.

Hvileeskjær i 2018?

I løpet av høsten 2017 vil det være omtrent ti prosjekter som har mottatt finansiering. Satsingen har ikke vart lenge, og få prosjekter har kommet tilstrekkelig i gang til å kunne vurdere om satsingen har hatt ønsket effekt. Et viktig vurderingskriterium vil være om prosjektene reelt sett er tverrfaglige og ikke en samling av parallelle underprosjekter. Det kan derfor være formålstjenlig å legge inn et hvileår der det ikke lyses ut midler til flere nye prosjekter under satsingen.

Prosess

Det foreslås at utvalget i møtet diskuterer løsninger for utfordringene ovenfor (og eventuelt andre utfordringer ved satsingen). Etter at universitetsstyret har bestemt organisasjonsstruktur, vil utvalget få forelagt en ny sak til behandling der arbeidsdeling og mandatet til arbeidsgruppene er beskrevet.

Sak 11-17 Rapport fra Fokusgruppe Internasjonalisering, karriere og mobilitet

Innledning: Kenneth Ruud

Bakgrunn:

Det ble i møtet den 14. oktober 2016 (sak 36-16) bestemt at det skulle opprettes tre nye fokusgrupper, herunder Fokusgruppe internasjonalisering, karriere og mobilitet. I sak 47-16 ble medlemmene i de ulike gruppene oppnevnt. Fokusgruppe for internasjonalisering, karriere og mobilitet leverte sin rapport den 1.6.17 (se nedenfor).

UiT

NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET

Internasjonalisering – Mobilitet – Karriere

Forskningsstrategisk utvalg

Rapport fra fokusgruppen for internasjonalisering, mobilitet og karriere

01.06.2017



Innhold

0. Sammendrag
1. Fokusgruppens mandat
2. Målgruppe
3. Om forskningsgrupper
4. Datagrunnlag
5. Dagens incentiver og tjenestetilbud
6. Fokusgruppens vurderinger
7. Fokusgruppens forslag til tiltak

0. Sammendrag

Forhold omkring internasjonalisering, mobilitet og karriere for ansatte og fagmiljø får stadig større oppmerksomhet – ved UiT, ved UH-institusjoner i Norge og internasjonalt. En fokusgruppe har vurdert situasjonen ved UiT per i dag, sett i lys av tidligere gjennomganger og utredninger. Det er foreslått et antall tiltak omkring to hovedutfordringer:

- A. Det mangler en felles, gjennomgående forståelse i organisasjonen av at internasjonal erfaring er meritterende og bidrar til karriereutvikling – både individuelt og for fagmiljø
- B. Administrative tjenester for å støtte karriereutvikling internasjonalt og å øke utreisende mobilitet er fragmentert, lite koordinert og oppleves av den enkelte ansatte som uoversiktlig

En anser det også som viktig at tiltakene følges aktivt opp i organisasjonen.

1. Fokusgruppens mandat

Internasjonalisering er en vesentlig egenskap ved høyere utdanningsinstitusjoner. Fagmiljøene ved universiteter har som regel en internasjonal kontaktflate, enten ved å delta i internasjonale samarbeidsprogram innen forskning og utdanning, ved å ha kontakter til utenlandske universiteter eller ved å sampublisere med andre internasjonale partnere. Internasjonalt samarbeid anses å bidra til økt kvalitet innen forskning og utdanning, dessuten betraktes samarbeid over landets grenser å støtte opp under utenriks-, nærings- og utviklingspolitiske målsetninger¹.

UiTs Forskningsstrategiske utvalg har sett et potensiale innen UiT for mer oppmerksomhet omkring temaet internasjonalisering, mobilitet og karriere. Det ble derfor nedsatt en fokusgruppe med følgende mandat:

Fokusgruppa skal foreslå tiltak, regelverk og rutiner som vil styrke omfanget og effekten av internasjonal mobilitet som et virkemiddel for å fremme både de ansattes karriere og utvikling av konkurransedyktige fagmiljøer. Herunder:

- a. *Foreslå tiltak som vil legge til rette og fremme målrettet og faglig fokusert mobilitet i UiTs fagmiljø*
- b. *Vurdere dagens incentiver og tjenestetilbud på dette feltet*
- c. *Gi råd om effektiv bruk av administrative tjenester innen internasjonalisering, mobilitet og karriere*

¹ Se f.eks. Meld. St. 16 (2016-2017): Kultur for kvalitet i høyere utdanning.

2. Målgruppe

Internasjonaliseringsarbeid ved UiT har mange fasetter og foregår på ulike nivå og linjer i organisasjonen. De konkrete aktørene i internasjonaliseringsarbeid er UiTs ansatte og studenter. Fokusgruppen har fått i oppdrag å sikte seg inn på et aspekt av internasjonalisering, nemlig *internasjonal mobilitet som et virkemiddel for å fremme både de ansattes karriere og utvikling av konkurransedyktige fagmiljøer* (jf. mandatet). Selv om fokusgruppen i sitt arbeid har diskutert både innreisende og utreisende mobilitet, velger en i den foreliggende rapporten å fokusere på utreisende mobilitet. Videre fokuserer rapporten på de ansattes og ikke studentenes mobilitet. Med *ansatte* menes hele det faglige spekteret fra ph.d.-student til professor II, og administrativt ansatte.

Vektleggingen av utreisende mobilitet til egne ansatte skjer av to grunner: for det første tolker fokusgruppen som nevnt mandatet dithen at sammenheng mellom internasjonalisering, mobilitet og karriere av egne ansatte skal vektlegges, for det andre har en fått på plass en servicefunksjon for innreisende ansatte. Selv om tjenester overfor utenlandske nyansatte alltid kan forbedres – boligsituasjon, *spouse employment/double career*, lang behandlingstid av tilsetningssaker er noen eksempler på områder med forbedringspotensial –, er ansvaret for en god del av disse oppgavene nå fordelt og arbeidet skjer innenfor en relativt klart definert organisatorisk ramme (jf. pkt. 5).

Derimot ser det ut til at arbeidet med mobilitet og karriereplanlegging av egne ansatte foregår i mindre strukturerte baner og at UiT mangler gode mekanismer for å støtte under ansatte mobilitet på en mer systematisk måte. *Belønningen* for internasjonalisering har i hovedsak vært individuell og faglig. Institusjonens engasjement i å bidra til økt internasjonal mobilitet blant de ansatte har imidlertid vært relativt lav, uten noen spesielt uttalt nyttevirkning og med få rutiner for å støtte under og nyttiggjøre seg internasjonal erfaring.

Selv om studentenes mobilitet som nevnt ovenfor ikke omfattes av fokusgruppens mandat og derfor ikke omtales nærmere i rapporten, er det likevel verdt å nevne her at institusjonen får økonomisk uttelling for studentutveksling på master- og bachelornivå. Utveksling av BA- og MA-studenter er del av RBO-systemet (antall utvekslinger >3 mnd.) og omfattes av institusjonelle rutiner som primært har vært knyttet til antall mobiliteter (kvantitet). Sett fra institusjonsnivå, foreligger det m.a.o. en skjevhet i dagens finansieringsmodell der studentenes mobilitet belønnes, mens mobilitet og internasjonalisering av ansatte ikke belønnes.

Denne problemstillingen ligger imidlertid utenfor fokusgruppens mandat og anføres bare for å illustrere at statlige incentivordninger for å øke internasjonalisering i UH-sektoren er forskjellige og avhengige av hvilken gruppe det siktes til, studenter eller ansatte. Dette på sin side kan muligens forklare hvorfor institusjonen i mindre grad har utviklet gode, gjennomgående strukturer og rutiner for å øke internasjonal mobilitet til sine ansatte.

Faglige og administrative ansatte er altså målgruppen for fokusgruppen, og den foreliggende rapporten foreslår tiltak som styrker kvalitet og merverdi for internasjonalisering i denne gruppen. Videre omtaler rapporten de ansattes fagmiljø som særskilt målgruppe: UiTs forskningsgrupper. Disse er sentrale i å støtte og å få merverdi av internasjonaliseringsarbeidet innen hele institusjonen.

3. Om forskningsgrupper

Forskningsstrategisk utvalg mottok 02.03.2016 rapport fra Fokusgruppe for forskningsgrupper (2016/810-1):

Hovedhensikten med å etablere formelle forskningsgrupper ved UiT er å styrke kvaliteten på forskningen innenfor rammene av fakultetets og instituttets prioriteringer og satsingsområder, gjennom økt forskningssamarbeid om særskilte tema.

Forskningsgruppen skal tydeliggjøre sine ambisjoner for mål og utvikling gjennom en forpliktende forskningsplan. Planen gir gruppen faglig retning på fremtidige forskningsmål. Fortrinnsvis bør alle medlemmene av gruppen ha individuelle karriereplaner som blant annet understøtter gruppens mål.

Selv om UiTs forskningsgrupper tidligere har hatt en varierende grad av formalisering legges det altså opp til at dette skal være organiseringsnivået som er nærmest forskerne. Forskningsgruppene skal ha fokus på både fagmiljøets utvikling og på karriereutvikling for forskerne som deltar. Med henblikk til karrierebygging er internasjonal erfaring å anse som en viktig del i et karriereløp. Fokusgruppen ser derfor et særlig potensiale i tiltak som kan styrke forskningsgruppene i dette arbeidet.

Viktig er også forskningsgruppenes innsats for internasjonalisering og mobilitet som støtte for universitetets samfunnsoppdrag som helhet og styrking av samarbeidet med samfunn og arbeidsliv. Fokusgruppen er oppmerksom på at enkelte forskningsgrupper allerede ivaretar en slik kobling på en god måte og bruker sin internasjonale kompetanse til å befeste og intensivere slike samarbeidsrelasjoner. Men variasjonen her er stor, og institusjonen kan legge mer systematisk til rette for at internasjonalisering blir brukt som et virkemiddel for å effektivisere universitetets samfunnsoppdrag. Dette utdypes ikke nærmere i rapporten. En anser likevel at tiltakene som foreslås vil bidra på dette feltet.

4. Datagrunnlag

Kunnskapsdepartementer hadde i årene 1999-2012 krav til institusjonene om rapportering av internasjonale forskningsopphold. Det var likevel ingen oppfølging av denne informasjonen i departementet og rapporteringskravet falt bort etter regjeringsskiftet i 2013.

UiT har derimot analysert, siden fusjonen i 2009, data for studentutveksling og internasjonale forskningsopphold i Forsknings- og utdanningsmeldingene², trolig som eneste norske institusjon. En utilsiktet effekt av bortfallet av departementets rapporteringskrav var lavere datakvalitet for UiTs forskermobilitet; fra og med 2013 er antallet registrerte mobiliteter redusert til ca. halvparten. Analyser av tilgjengelige UiT-data presenteres i vedlegget *Nøkkeltall til Forsknings- og utdannings-meldingene*. Tallene tillater analyser på detaljert nivå, men vil normalt være mest relevant for land, institusjon, UiT-enhet, stillingsnivå og kjønn. Nedenfor er det gjengitt tre tabeller fra *Nøkkeltall 2015*, merk at to av tabellene inkluderer studentmobilitet.

Det ble videre i 2010 gjennomført en omfattende spørreundersøkelse blant UiTs ph.d.-studenter, både i studieløpet og etter avsluttet studium. Flere av spørsmålene var om internasjonalisering,³ og undersøkelsen viste at 59% av kandidatene hadde hatt eller planla faglig utlandsopphold. Den gang var dette en høy andel.

På spørsmål om forskningsoppholdets lengde (< 2 mnd., 2-6 mnd. og > 6 mnd.) viste tilbakemeldingene at både for norske og ikke-norske ph.d.-studenter (statsborgerskap) at lange opphold er minst populært for kvinner og at korte opphold er minst populært for menn. Videre var det bare for norske kvinner at korte opphold var mest populær reiseperiode, for de andre gruppene velger de fleste mellomlange opphold. Det er bare gruppen ikke-norske kvinner der flest velger mellomlange faglige utlandsopphold (35%), for de andre gruppene (statsborgerskap/kjønn) dominerer valget om å ikke reise.

Fordelt på fakulteter er det HSL-fak som har størst andel av ph.d.-studenter som ikke planlegger faglig utlandsopphold (50%) tett fulgt av Helsefak (48%). NT-fak har lavest andel som ikke planlegger faglig utlandsopphold (19%). Helsefak har lavest andel ph.d.-studenter som har vært på utlandsopphold (20%). Her ligger BFE-fak (49%) og NT-fak (47%) høyest.

Det er etter denne undersøkelsen i 2010 ikke gjennomført lignende oppfølging.

² <http://uit.no/fum>

³ https://uit.no/om/enhet/aktuelt/nyhet?p_document_id=275659&p_dimension_id=88199

Tabell 7.5: Forskermobilitet ved UiT (2009-2015); fordelt på verdensdel og utvalgte land.

Antall rapporterte opphold	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Tilsammen
Europa	67	62	61	45	20	19	22	296
Storbritannia	13	12	12	10	3	3	8	61
Spania	13	9	12	6	3	2	2	47
Tyskland	12	10	7	4	3	2	2	40
Danmark	7	5	7	5	3	3		30
Andre	22	26	23	20	8	9	10	118
Afrika, inkl Palestina	4	3	1	4		3	1	16
Asia og Russland	17	18	26	21	6	5	11	104
Australia	8	10	9	6	3	4	6	46
Russland	5	5	10	4		1	2	27
Andre	4	3	7	11	3	-	3	31
Sør og Mellom Amerika	2		1	1	3			7
Nord Amerika	37	24	32	46	11	24	14	188
Canada	6	2	6	5	1	2	1	23
USA	31	22	26	41	10	22	13	165
Tilsammen	127	107	121	117	40	51	48	611

Kilde: CRISStin

Tabell 7.7: Forsker- og studentmobilitet ved UiT i perioden 2009-2015; fordelt på akademisk nivå og kjønn

Antall rapporterte opphold	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Tilsammen
Student Bachelor-nivå	85	91	94	105	164	126	116	781
Kvinner	61	61	67	65	95	75	76	500
Menn	24	30	27	40	69	51	40	281
Student Master-nivå	87	79	95	112	139	111	117	740
Kvinner	55	42	65	70	86	68	83	469
Menn	32	37	30	42	53	43	34	271
Student enkeltemner	234	248	267	289	308	331	380	2057
Kvinner	138	150	170	179	184	200	237	1258
Menn	96	98	97	110	124	131	143	799
Ph.d.-student	31	32	32	29	8	24	13	169
Kvinner	18	17	14	16	4	11	8	88
Menn	13	15	18	13	4	13	5	81
Postdoktor	9	5	2	4				20
Kvinner	4	1		1				6
Menn	5	4	2	3				14
Førsteamanuensis	32	23	34	30	18	8	8	153
Kvinner	13	10	13	10	5	3	6	60
Menn	19	13	21	20	13	5	2	93
Professor	30	26	28	34	13	15	15	161
Kvinner	10	9	6	10	5	5	6	51
Menn	20	17	22	24	8	10	9	110
Uten oppgitt stilling	25	21	25	20	1	4	12	108
Kvinner	14	12	15	11		2	6	60
Menn	11	9	10	9	1	2	6	48
Tilsammen	533	525	577	623	651	619	661	4189

Kilde: CRISStin og FS.

Noter:

- Inndeling i akademisk nivå er for studenter basert på studieprogramkode i FS, og for forskere er mindre stillingskoder slått sammen; gruppen Førsteamanuensis inkluderer eksempelvis flere Forsker-koder.
- Gruppen "Student enkeltemner" inkluderer i hovedsak innreisende studentmobilitet. Innreisende studentmobilitet på Master-nivå registreres jevnlig i den gruppen, mens på Bachelor-nivå har dette kommet til de siste to årene
- Gruppen "uten oppgitt stilling" er innreisende forskermobilitet
- 2015: 131 studentmobiliteter rapportert for HiH og HiN er ikke inkludert.

Tabell 7.9 Institusjoner med forsker- og studentmobilitet til eller fra UiT (2009-2015)

Utreisende. Institusjoner vi har reist til hvert av de sju siste år (antall år med innreisende mobilitet fra samme institusjon). 8 institusjoner:	Innreisende. Institusjoner vi har mottatt mobilitet fra hvert av de sju siste år (antall år med utreisende mobilitet til samme institusjon). 30 institusjoner:
Københavns Universitet, Danmark (7)	Københavns Universitet, Danmark (7)
Aarhus Universitet (6) Universitat Autònoma de Barcelona (6) Karolinska Institutet (5) University of Pretoria/Universiteit van Pretoria (4) University of California, Los Angeles (UCLA) (1) Swansea University (0) University of California, Berkeley (0)	Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau (6) Umeå universitet (6) Ludwig-Maximilians-Universität München (5) Northern Arctic Federal University (5) Sankt-Peterburgskij Gosudarstvennyj Universitet (5) Universidad de Granada (5) Universitat de València (5) Université de Ngaoundéré (5) Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (4) Helsingin yliopisto (4) Röda Korsets högskola (4) Universidad de Santiago de Compostela (4) University of Ghana (3) Uniwersytet Warszawski (3) Medizinische Universität Graz (2) Università degli Studi di Bologna (2) Université de Nantes (2) Universiteit Gent (2) Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main (1) Universidad de Navarra (1) Università degli Studi di Verona (1) Universität Konstanz (1) Eberhard-Karls-Universität Tübingen (0) Masarykova univerzita v Brně (0) Universidad de Vigo (0) Università degli Studi di Milano (0) Univerzita Karlova v Praze (0) Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu (0) Uniwersytet Wrocławski (0)

Kilde: CRISTin og FS.

Noter: (37 institusjoner, én institusjon har gjensidig mobilitet hvert av de sju årene; skravert).

5. Dagens incentiver og tjenestetilbud

I fusjonsprosessen 2009 ønsket en ikke å etablere noe særskilt internasjonalt kontor/linje i organiseringen av felles administrasjon for det nye UiT. Arbeidet med internasjonalisering skulle derimot følges opp med klarere organisering og ansvarsfordeling i linjene. Etter dette har det vært to større utredninger om temaet (se fokusgruppens nettside⁴):

- Arbeidsgruppe for internasjonalisering, ledet av prorektor Britt Vigdis Ekeli, rapport 06.06.2013
- Forbedringsprosess 2 – Servicefunksjoner ved forskermobilitet, rapport 23.01.2014

Utredningene konkluderte med behov for informasjon, koordinering, rolleavklaring, struktur og for kvalitetsheving på servicefunksjoner. Forbedringsprosess 2 valgte å se nærmere bare på innreisende mobilitet og overleverte dette til POA. POA fikk linje-ansvar for å bringe arbeidet videre framover (ePh 2013/1615-2).

⁴ https://uit.no/om/art?dim=179037&p_document_id=501153

Dagens tjenestetilbud inkluderer bl.a. følgende:

UTA – Avdeling for utdanning

- UTA, Seksjon for internasjonalisering av studier (UTA/SIS) følger opp internasjonale studenter til UiT og studentutveksling (master/bachelor).
- Dette inkluderer ansvar for og oppfølging av relaterte avtaler, rapportering, m.m.
- UTA/SIS følger opp EUs Erasmus+ program, de fleste mobilitetsprogram som forvaltes av SIU pluss en del andre program der *utdanning* er del av formålet. Flere av disse programmene omfatter også forsknings samarbeid og mobilitet for ansatte på alle nivå.
- UTA/SIS angis ofte som *Internasjonalt kontor* ved UiT. En mottar derfor et bredt spekter av henvendelser selv om arbeidsfeltet er avgrenset til utdanning.
- UTA/SIS har tett samarbeid med internasjonale studiekeordinatorer på fakultetene.

POA – Avdeling for personal og organisasjon

- POA/Seksjon for personal og organisasjon (POA/SPO). Forbedringsprosess 2 konkluderte med at et *servicesenter for forskermobilitet* ville være viktig for å løse mange av problemene og anbefalte at POA skulle følge opp. I tråd med dette følger én ansatt ved POA/SPO særlig opp innkommende mobilitet.
- POA/SPO følger også opp UiTs handlingsplan for Den europeiske erklæring om forskere og om Atferdsregler for rekruttering av forskere (C&C), Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), stillingsutlysninger (jobbnorge.no), UiTs engasjement i EURAXESS, m.m.
- POA/SPO har tett samarbeid med personal-ansvarlige på fakultetene som utformer betenkinger for stillingsutlysninger og utlysinger på Euraxess.no.

AFU - Avdeling for forskning og utviklingsarbeid

- AFU følger opp flere forsker- og forskningsrelaterte tjenestetilbud i tett samråd med forskningsadministrasjonene på fakultetene.
- Dette inkluderer bl.a. EUs H2020 og program under Marie Skłodowska-Curie, mobilitetsprogram som forvaltes av Forskningsrådet pluss en del andre program der *forskning* er del av formålet. AFU har også ansvar for sentral oppfølging av diverse internasjonale kontakter, avtaler, medlemskap, m.m.
- AFU implementerer UiTs *Arctic MSCA-IF program* for å rekruttere postdoktorer til Marie Skłodowska-Curie - Individual Fellowships ved UiT. Erfaringene her er relevant også for våre utreisende forskere.

Fakultetene

- Fakultetene har et primært ansvar for internasjonalisering i utdannings-, forsknings- og personal-linjene. Dette organiserer fakultetene med ulik grad av delegering og sammenslåing av linjene, og i forhold til systemkrav (pålagte rutiner) i linjene.
- Tjenestetilbudet kan derfor variere mellom fakultetene, og ansvar for aktiviteter med svake systemkrav kan defineres ut som et institusjonelt ansvar og til enkeltpersoner.
- Helsefakultetet har nettside: Karriereveier ved Det helsevitenskapelige fakultet⁵ som omhandler karrierebygging innen fakultetet.
- AFU, UTA/SIS og POA/SPO har sammen etablert nettsider om internasjonalisering på norsk og engelsk⁶; disse er under oppbygging.

Dagens incentiver på individ-nivå inkluderer følgende

- FoU-termin – administreres av fakultetene ifølge sentrale og egne utfyllende retningslinjer. Kostnader dekkes av fakultetene, enkelte fakultet har særskilte satser for internasjonale FoU-opphold.
- Ph.d.-utlandsstipend – samme som for FoU-termin. Gjelder for universitetsstipendiater ved UiT og doktorgradsstudenter finansiert av kilder som ikke gir støtte til utenlandsopphold.

⁵ https://uit.no/om/enhet/artikkel?p_document_id=467044&p_dimension_id=88108

⁶ <http://uit.no/internasjonal> og <http://uit.no/international>

- Det finnes en mengde eksterne stipendordninger som støtter mobilitet for særlig ph.d.-studenter og forskere, men også administrativt ansatte. Flere av disse, særlig Erasmus+, Alexander v. Humboldt-stipend, Fulbright-stipend kan utnyttes bedre.
- Stipend for utenlandsopphold for postdoktorer ved UiT tilbys per i dag som en midlertid ordning; *Terje og Valerie Stalder Jacobsens forskningsfond*⁷. Ordningen er basert på ett av UiTs fond, utlysninger er annonsert men ikke særlig kjent.
- Internasjonal rekruttering til professor II-stillinger. HSL-fakultetet har lyst ut et antall professor II-stillinger med formål å knytte til seg ledende fagpersoner fra utenlandske universiteter.

6. Fokusgruppens vurderinger

Internasjonalisering kan måles kvantitativt ved å lage statistikk over inn- og utreisende studenter, forskere og ansatte. Men internasjonalisering handler også om holdninger og bevisstgjøring. Dessuten er et velfungerende internasjonaliseringsarbeid avhengig av god infrastruktur og effektive administrative støttetjenester.

For å få et mer nyansert bilde av UiTs administrative tjenester innenfor internasjonaliseringsarbeidet har fokusgruppen konsultert i tillegg med noen utvalgte enheter ved UiT som på ulike måter arbeider med internasjonalisering, mobilitet og karriere: POA/SPO, UTA/SIS, KSA/SKA og NT-fak. Sistnevnte ble valgt fordi fakultetet framstår som en meget internasjonal enhet.

Med disse samtalene samt utredningsprosessene (jf. pkt. 5) som bakteppe vurderer fokusgruppen at det er to overordnede utfordringer som oppfattes som hemmende for internasjonalisering:

- A. Det mangler en felles, gjennomgående forståelse i organisasjonen av at internasjonal erfaring er meritterende og bidrar til karriereutvikling – både individuelt og for fagmiljø
- B. Administrative tjenester for å støtte karriereutvikling internasjonalt og å øke utreisende mobilitet er fragmentert, lite koordinert og oppleves av den enkelte ansatte som uoversiktlig

Dette kom også fram i samtalene med de utvalgte enhetene. Det er flere konkrete detaljer som hver for seg kan være ubetydelige, marginale i forhold til rutinemessige driftsoppgaver og enkle å sette til side i prosesser for effektivisering. Samlet resultat er likevel at utfordringene eksternaliseres i organisasjonen og må løses på individnivå av de som planlegger internasjonale forskningsopphold m. v. Eksempler på dette er:

- Få tiltak for mobilitet på postdoktor-nivå
- Ingen initiativ for å inkludere internasjonal erfaring i stillingsutlysninger

Boks 1: Internasjonale prof II-stillinger

HSL-fakultetet lyste i 2013 ut fem professor II-stillinger for en periode på tre år (fakultetet dekket 200.000 NOK per stilling). Hensikten var å knytte til seg ledende fagpersoner fra utenlandske universiteter som skal bidra til å spisse et forskningsområde og utvikle prosjektsamarbeid med det respektive fagmiljøet i utlandet. Stillingene var altså ikke 'individualisert', men tenkt som nettverks- og alliansebyggende der en internasjonal ressursperson med et fagmiljø rundt seg går inn i et fagmiljø eller en forskningsgruppe ved HSL. I søknaden måtte fagmiljøene derfor redegjøre for hva som er bakgrunnen for tilsetting av den aktuelle personen og tilknytning/samarbeid til det aktuelle universitetet, beskrive målsetninger for utvikling og spissing av eget miljø samt legge fram en plan for faglig aktivitet.

Tilbakemeldingene fra de miljøene som har fått tildelt en internasjonal professor II er gjennomgående positive. De har brukt 'sine' internasjonale professorer på en konstruktiv måte, og ordningen vurderes som vellykket. Den har for eksempel bidratt til økt publiseringsaktivitet innenfor internasjonale kanaler og resultert i at flere søknadsinitiativ fikk tilslag (FRIPRO, FINNUT, SAMKUL). I noen tilfeller har institutt overtatt finansieringen for å videreføre engasjementet.

⁷ https://uit.no/tavla/artikkel/500902/terje_og_valerie_stalder_jacobsens_forskningsfond

- Lite fokus på mobilitet som karrierefremmende aktivitet på alle nivå
- Rutiner som motvirker mobilitet, f.eks. begrensinger for tema/kurs som kan inkluderes i opplæringsdelen for ph.d.-studenter, minimums- og maksimumsgrenser for lengde på opphold, m. v.
- Sterkt redusert datakvalitet for UiTs forskermobilitet som følge av bortfall av departementets rapporteringskrav
- Lite kunnskap/datagrunnlag for å vurdere kjønnsesifikke tiltak
- Innreisende mobilitet ble valgt som eneste konkrete oppfølgingsområde etter Forbedringsprosess 2

7. Fokusgruppens forslag til tiltak

Fokusgruppen foreslår følgende tiltak for å møte disse hovedutfordringene konkret:

Tiltak 1. Oppfølging av fokusgruppens forslag til tiltak og rapportering

Det framgår at UiT over tid har gjennomført en rekke utredninger og gjennomganger innen fokusgruppens tema. Det har imidlertid vært begrenset framdrift i oppfølging av de respektive anbefalinger og konklusjoner. For nå å sikre en god oppfølging av fokusgruppens arbeid ber en om at administrasjonens vurderinger og framdrift for tiltakene som foreslås nedenfor rapporteres til Forskningsstrategisk utvalg.

Ansvar: Sekretær, Forskningsstrategisk utvalg

Utfordring A): Manglende kultur i organisasjonen å fremme internasjonal erfaring

Tiltak 2. Følge opp ledere med personalansvar – lederutvikling

Lederutviklingsprogram og opplæring må ha fokus på internasjonalisering som viktig virkemiddel for institusjons- og karriereutvikling.

Ansvar: UiT sentralt

Tiltak 3. Utvikle rutiner for faglig oppfølging av ansatte etter endt utenlandsopphold

De fleste ansatte som har vært på utlandsopphold leverer etter reisen enten rapport/oppsummering av erfaringene skriftlig, eller en informerer muntlig til utvalgte grupper. Noen fakulteter styrebehandler sammendrag av rapporter, men det er generelt ingen tradisjon ved UiT for å gjøre slike erfaringer tilgjengelige for institusjonen som helhet og som grunnlag for videre arbeid. Erfaringene blir normalt heller ikke tilgjengelige for interesserte utenom de den som har reist selv velger å informere. Utveksling og institusjonell oppfølging av slik informasjon er likevel viktig for hvordan fagmiljø og enheter kan nyttiggjøre seg erfaringene.

Ansvar: Fakultet, institutt, forskningsgrupper

Boks 2: HiH hadde én koordinerende enhet

Ved Høgskolen i Harstad var det en enhet/person som koordinerte all den internasjonale aktiviteten knyttet til utdanning og forskning (med hovedfokus på utdanning). Her hadde en oversikt over samtlige programmer HiH deltok i, hvilke læresteder høyskolen hadde avtaler med, finansieringsmuligheter osv. Dvs. at det var oversiktlig hvor ansatte skulle henvende seg for informasjon og bistand.

Etter fusjonen er erfaringen at å orientere seg om internasjonalisering og mobilitet er blitt mer krevende og uoversiktlig. Ansvar, oppgaver og tilbud ligger nå under både Avdeling for forskning og utviklingsarbeid, Avdeling for utdanning, Avdeling for Personal og organisasjon samt ute på de ulike fakultetene. Om en som fagansatt ønsker informasjon/ bistand til mobilitet, er konsekvensen at en må forholde seg til et svært fragmentert og uoversiktlig tilbud.

Tiltak 4. Inkludere internasjonalisering som element i stillingsutlysninger, på vitnemål, i retningslinjer

Det er per i dag mulig å ta med forventninger eller krav om internasjonal erfaring i stillingsutlysninger osv. Dette er så langt ikke inkludert i sentrale maler og retningslinjer og må i tilfelle skrives inn på eget initiativ i hvert enkelt tilfelle. Et sterkere fokus på internasjonalisering i rekrutteringsarbeidet ved UiT bør følges opp med at spørsmål om internasjonalisering inkluderes i malene, evt. som et valgfritt punkt som en må ta stilling til i utlysingsprosessen. Aktuelle reglement inkluderer FoU-termin, oppfølging av Charter&Code og HRS4R, avtaler for ph.d.-studenter.

Ansvar: UiT sentralt

Tiltak 5. Oppdatere veileder for forskningsgrupper ved UiT

Rapporten med *Veileder for forskningsgrupper ved UiT* datert 02.03.2016 (ePh. 2016/810-1) tar utgangspunkt i følgende:

Forskningsgruppene blir en viktig intern arena for å skape attraktive faglige og sosiale miljø, og som ivaretar faglig utvikling og karriereveier for seniorforskere, mastergrads- og doktorgradskandidater.

Veilederen har et internt fokus og legger vekt på viktigheten av internasjonal eksponering. Det tas likevel ikke opp verktøy og arbeidsmåter med formål å konkret styrke internasjonal eksponering. Med relevans til neste punkt er det viktig å ha øye for hvordan forskjellig kompetanse i forskningsgruppen bidrar til felles utvikling; fjerne terskler, trekke seniorer aktivt med, finne praktiske løsninger i forhold til livsfaser og kjønn, m.m. Her bør også spørsmålet om tverrfaglighet og karriereutvikling diskuteres; tverrfaglighet kan oppfattes som et tilleggskrav for forskere i rekrutterings-fasen (ph.d.).

Ansvar: UiT sentralt

Tiltak 6. Inkludere internasjonalisering i maler for medarbeidersamtaler/karriereplaner, inkl. opplæring

Medarbeidersamtaler er et velegnet, strategisk og justerbart instrument for lederen å utvikle og avklare ambisjoner og karriereplaner hos ansatte. Samtalene kan nyanseres og differensieres avhengig av hvor i karrierestigen den enkelte ansatte befinner seg på (fra ph.d. til internasjonalt ledende prof.), livsfaser og faglig relevans/kapasitet. Malene er verktøy som instituttlederne bruker i medarbeidersamtaler. Ledere som ikke har medarbeidersamtaler som hovedoppgave deltar også i karrierearbeid på ulike vis. Disse bør få tilbud om veiledning og opplæring for å sikre forståelse og god oppfølging i bredden av UiTs aktiviteter.

Ansvar: UiT sentralt

Boks 3. Internasjonalt kontor ved IVT - Narvik

Flere forskere har utstrakt internasjonalt samarbeid. Forskermobilitet (ut- og innreise) blir ofte gjennomført på individuell basis og eksternt finansiert gjennom forskningsprosjekter. Tidligere ble forskere forespurt om å melde inn aktiviteter på mobilitet, men dette ga lite resultater siden forskere ikke har noen incentiver for innrapportering. Internasjonal mobilitet er m.a.o. vanskelig å dokumentere og tallfeste, og fakultetet er sannsynligvis bedre på forskermobilitet enn man er klar over.

IVT (og tidligere HiN) har hatt midler for korte utvekslinger, men disse har sjelden blitt brukt. Dette kan skyldes dårlig markedsføring. Internasjonalt kontor har gjennomført markedsføring med målrettede tiltak, åpne fellesmøter, mailkampanjer osv., men opplever det som vanskelig.

IVT har over en lengre periode hatt utveksling med Universitet i Budapest, både innreisende og utreisende, både forskere og studenter, og dette har fungert veldig bra. Erfaring er at suksess med utveksling krever engasjement fra både IVT og mottakende universitet, gjerne ispedd en god faglig kontakt. Da blir gjerne utveksling også bra.

IVT har også hatt administrative ansatte ute på internships ved andre institusjoner, men dette er gjerne noe kortere opphold. Det har fungert bra, og flere ansatte har uttrykt ønske om dette. Utfordringen her er at finansieringen dekker kun reise og opphold, og det er vanskelig å finne ressurser/erstatte for oppgavene som skal utføres i deres fravær.

Tiltak 7. Styrke internasjonal kompetanse for administrativt og faglig ansatte

For å få til et kultur-/mentalitetsskifte i organisasjonen og en økt bevissthet om betydning av internasjonalisering blant enkeltansatte er det viktig at alle får mulighet til å tilegne seg internasjonal erfaring og heve sin internasjonale kompetanse. Høy kompetanse i administrasjonen gir bedre støtte til forskningsgruppene. Dette kan inkludere hospitering og traineeopphold innen særskilte arbeidsoppgaver, utvikling av språkferdigheter, partnerbesøk, m.m. Dette forutsetter også innsats for å gjøre mulighetene kjent i organisasjonen.

Ansvar: UiT sentralt

Tiltak 8. Støtteordning for postdoktorer

UiT har lang erfaring med å tilby utlandstipend for ph.d.-studenter. Det er signaler om at ordningen ikke promoterer i fagmiljøene på et nivå som den fortjener og at den kan utnyttes bedre. For neste rekrutteringsnivå, postdoktor, er det likevel få støtteordninger for internasjonalisering. UiT har i dag en midlertidig ordning, denne bør gjøres permanent.

Ansvar: UiT sentralt

Tiltak 9. Etablere fond for internasjonalisering i forskningsgrupper/internasjonale prof II stillinger

HSL-fakultetet satt av midler til en målrettet internasjonal rekruttering av prof. II i forskningsgruppene. Dette har vært vellykket og har bidratt til uttelling i eksterne støtteordninger. Dette er et tiltak som bør vurderes på bredere basis i organisasjonen.

Ansvar: Fakultetene

Tiltak 10. Anerkjennelse korte og lange opphold - fleksibilitet

Rammene for hvordan en planlegger forskningsopphold varierer mye. En del spesielt prestisjefylte ordninger må planlegges et år og mer på forhånd, mens andre kan planlegges med kortere frister. Felles er likevel at tidsrammene er ganske faste når planene først er lagt. Et fellestrekk er også at kortere forskningsopphold, dvs. noen uker for faglige avklaringer, skrive-perioder, o.l. ikke anerkjennes som forskningsopphold – bare som «reiser». UiT har heller ikke noe registreringskrav (CRISTin) for forskningsopphold kortere enn fire uker. Samtidig er det klart at viktigheten av kortere forskningsopphold for faglig framdrift er lite utredet.⁸ For eksterne stipendordninger må en selvfølgelig forholde seg til gjeldende regelverk. UiT bør derfor vurdere større fleksibilitet for egne støtteordninger. Her må en vurdere både sentrale retningslinjer og fakultets-lokale tilpassinger. Forskningsgruppene kan trolig få ansvar for fleksibiliteten i noen av ordningene.

Ansvar: Sentralt og fakultetene

Utfordring B): Manglende koordinering og manglende synlighet av administrative støttetjenester

Tiltak 11. Klargjøre ansvar for mobilitet i de forskjellige linjene i organisasjonen; sikre koordinering

Dagens prosesser for organisering og effektivisering i UiTs administrasjon, inkl. Adm2020, tar i hovedsak opp arbeidsfelt knyttet til UiTs drift og som har strenge rutiner og systemkrav. UiTs linjeorganisering er tilpasset disse arbeidsfeltene. Det er her en utfordring å tilby tjenester i en mer strategisk satsing som

⁸ P. Børing et al.: International mobility: Findings from a survey of researchers in the EU. Science and Public Policy 42 (2015) pp. 811–826: "Yet we would argue that research visits remain poorly understood, especially where they are not supported by formal sabbatical requirements or mobility schemes. Gaining a deeper understanding of this kind of mobility, the roles it plays in the research process in different disciplines and its significance to the careers and lives of the individuals concerned—and how this may be changing with changing science dynamics and new possibilities for communication offered by information and communications technologies (Davenport 2004; Ackers 2013) should help policy-makers, funders and employers to better understand what support may be required." (p. 823)

mobilitet og som er avhengig av innsats i flere linjer. Det må tas en beslutning om hvordan en skal sikre kvalitet i tjenester for ansattmobilitet, enten dette er i en egen ny linje/evt. en egen enhet (jf. neste tiltak), om én linjeledelse har ansvar for tjenester i flere linjer, eller om en beholder linjeorganiseringen på dette feltet som i dag.

Ansvar: Sentral ledelse

Tiltak 12. Etablere et eget senter/seksjon for internasjonalisering.

Forbedringsprosess 2 om servicefunksjoner ved forskermobilitet konkluderte bl.a. med at opprettelsen av et servicesenter for forskermobilitet ville bli et viktig steg for å løse mange av de problemer som ble kartlagt [i prosessen]. Innsats og vurderinger i prosessen ble overlevert til POA (linjen) som sluttet seg til konklusjonene. En har imidlertid ikke kommet særlig videre i koordinering mellom linjer, tiltak for utreisende mobilitet og i etablering av et servicekontor.

Det er mulig at forholdet som diskuteres i forrige prikkpunkt er årsak til manglende framdrift her. Uansett hvordan ansvaret avklares mener fokusgruppen likevel, liksom en har konkludert i tidligere prosesser, at et eget senter vil være et viktig tiltak for å heve tjenestekvaliteten på dette feltet.

Særlig ser en at UiTs organisatoriske skille mellom forskning og utdanning er uheldig og kunstig ut fra at stadig flere av de ulike utvekslings- og prosjektprogrammene skal tydeligere forankres i faglig forskningssamarbeid. Forslaget om et eget senter/seksjon som tilbyr likeverdige tjenester til alle fakultetene kan være særlig effektivt på dette feltet. Det er visse forskjeller i tjenestenivå og -innhold for hhv. forskning og utdanning; ansatte og studenter; dette må en ta inn i arbeidsinnholdet for det nye senteret.

Ansvar: Sentralt og fakultetene

Tiltak 13. Skjerme ressurser til arbeid med utreisende mobilitet

Oppfølgingen av tidligere prosesser, jf. sidene 4, 7, 9 ovenfor, har i høy grad fokusert på innreisende mobilitet til UiT. Dette er i og for seg et naturlig resultat av vertskaps- og *welcome*-forpliktelser: gjester som kommer til UiT med aktuelle behov for tilrettelegging får mer oppmerksomhet enn ansatte som planlegger mobilitet framover i tid. Dette vil også være en reell utfordring for et eget senter/seksjon for internasjonalisering. Det er derfor viktig å sikre at ekspertise og tjenester for utreisende mobilitet (*good bye*-funksjoner) foreligger med høy kvalitet, stabilt og på selvstendig grunnlag. Slike funksjoner kan være tilrettelegging og koordinering mellom fakulteter, med samarbeidsinstitusjoner, om traineeopphold og praksisplasser, språkkompetanse, informasjon om støtteordninger m.v.

Ansvar: Sentralt og fakultetene

Tiltak 14. Gjennomføre enhetlig rapportering av mobilitet

Forskningsopphold ved UiT skal registreres i CRISTin og de fleste støtteordninger for mobilitet – også for administrative – har krav om rapportering. Dette gjennomføres likevel i dag på en mangelfull måte og på måter som gjør at informasjonen ikke er tilgjengelig for UiT som helhet. Bedre koordinering av tjenester for mobilitet fordrer høyere kvalitet i rapporteringen – både at det rapporteres, og at rapporteringen er enhetlig. Dette er en analyseoppgave som bør legges til for det nye senteret. Konkret bør en inkludere korte opphold i oversiktene, etablere rapporteringsverktøy og rutiner for oppfølging.

Ansvar: Sentralt

Tiltak 15. Oppdatere felles nettside for informasjon om internasjonalisering

Det er etablert hhv. norsk og engelsk portal på uit.no for internasjonalisering. Ansvaret for oppdatering håndteres likevel forskjellig i de ulike avdelingene slik at den fortsatt framstår som uferdig. Noe informasjon har en arbeidet med over lang tid for å legge til rette, f.eks. oversikt over UiTs samarbeidsavtaler. Det er naturlig at koordinert innsats her følges opp av det nye senteret.

Ansvar: Sentralt

Sak 12-17 Ny forskningsetikklov - revisjon av UiT sine etiske retningslinjer for rettleiing

Innledning: Kenneth Ruud

Bakgrunn:

Ny [forskningsetikklov](#) tok til å gjelda 1.5.2017 (vedlegg 1). Den gamle lova, som var frå 2006, vart oppheva med verknad frå same dag (vedlegg 2).

Lova regulerer behandlinga av saker der det er spørsmål om det har vore brot på forskningsetiske retningslinjer. Lova skal bidra til at forskning i offentleg og privat regi skjer i samsvar med godkjende forskningsetiske normer (§ 1 i begge lovene).

I lova er dei mest alvorlege brota – vitskapleg uredelegheit – beskrivne:

Med vitenskapelig uredelighet menes forfalskning, fabrikkering, plagiering og andre alvorlige brudd på anerkjente forskningsetiske normer som er begått forsettlig eller grovt uaktsomt i planlegging, gjennomføring eller rapportering av forskning (§ 8 siste ledd, jf. § 5 andre ledd i den gamle lova).

Ut over dette er det overlate til forskarsamfunnet å beskriva kva som er god forskningsskikk.

I tillegg til beskrivinga av vitskapleg uredelegheit, regulerte den gamle lova organiseringa av Granskingsutvalet, dei nasjonale forskningsetiske komiteane og dei regionale komiteane for medisinsk og helsefagleg forskningsetikk.

I den nye lova er reglane for dei nasjonale utvala noko endra, men den største endringa er at det er teke inn reglar som gjeld direkte for forskarane og forskingsinstitusjonane:

- § 4 Forskeres aktsomhetsplikt
- § 5 Krav til forskningsinstitusjoner
- § 6 Behandling av uredelighetssaker ved forskningsinstiusjoner
- § 8 Uttalelser i uredelighetssaker (gjeld både for forskingsinstitusjonane og for granskingsutvalet)

UiT og forskningsetikk

Det følgjer av [§ 1-5 første ledd](#) i lov om universiteter og høyskoler at universitetet har ansvar for at etiske prinsipp vert følgde:

Universiteter og høyskoler skal fremme og verne akademisk frihet. Institusjonene har et ansvar for å sikre at undervisning, forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid holder et høyt faglig nivå, og utøves i overensstemmelse med anerkjente vitenskapelige, kunstfaglige, pedagogiske og etiske prinsipper.

Forskningsetikklova supplerer universitetslova. I lova er desse krava stilt:

§ 5 andre ledd a): UiT har ansvar for at nødvendig opplæring blir gitt.

Status ved UiT:

- Forskingsetikk er obligatorisk i opplæringsdelen i ph.d.-studiet (ph.d.-forskrifta § 15).
- Studentar på bachelor- og masternivå får opplæring i kjeldebruk.
- UB tilbyr m.a. kursa *Take control of your PhD journey* og *Forebygging av plagiat*.
- Det er sporadiske tilbod ved UiT om kurs/seminar med tema forskningsetikk.

Merknad: Sjølv om det er opplæring i forskningsetiske normer for studentar, førekjem det fusk på alle nivå av prøvar, frå eksamen på ex.fac, til avhandlingar på ph.d.-studiet. Dette tyder på at det er behov for meir opplæring. Det bør også vurderast om UiT skal etablere organisert opplæring for tilsette i forskarstilling.

§ 5 andre ledd b): UiT har ansvar for at alle som er involverte i forskning ved institusjonen kjenner dei forskningsetiske normene.

Status ved UiT:

- Ei lenkje frå [etikkportalen UiT](#) går til sida om forskningsetikk.
- På sida om [forskningsetikk](#) ligg lenkje til lokale og nasjonale forskningsetiske retningslinjer.
- [Etiske retningslinjer for veiledning ved UiT](#) skal leggjast ved rettleiingsavtalar på bachelor- master og ph.d.-nivå.

Merknad: Talet på fuskesaker aukar – i 2016 vart det meldt inn til saman 37 saker. Dette viser at normene kan vera for dårleg kjende.

§ 6 første ledd. UiT skal behandla saker om mogelege brot på godkjende forskningsetiske normer

Status ved UiT:

I følgje retningslinjene er fakulteta ved dekan ansvarleg for at saker vert behandla. Forskingsetiske utval kan spørjast til råds. Universitetets klagenemnd behandlar dei fleste fuskesakene.

Merknad: Det kan sjå ut som om det ikkje alltid vert tatt fatt i meldingar om mogelege brot på forskningsetiske retningslinjer ved fakulteta.

§ 6 andre ledd: UiT skal ha eit redegheitsutval med naudsynt kompetanse i forskning, forskningsetikk og jus.

UiT har [Forskingsetisk utval](#). Det vart vedtatt etablert i 2008 i retningslinjer for handsaming av forskningsetiske spørsmål. I perioden 2012-2016 hadde utvalet sju saker til behandling. To av åra, i 2013 og 2014, var det ingen saker til behandling.

§ 6 tredje ledd. UiT skal ha retningslinjer for behandling av saker om mogelege brot på normene.

Status ved UiT:

UiT har retningslinjer for [handsaming av forskingsetiske spørsmål](#) som vart vedtatt i 2008. Dei skal reviderast no, jf. nedanfor.

Retningslinjer for handsaming av forskingsetiske spørsmål - revisjon

UiT sine retningslinjer skal reviderast no, dels på bakgrunn av erfaringane med retningslinjene og dels på grunn av den nye forskingsetikklova. Utkast til nye retningslinjer med merknader følgjer som vedlegg 3, gjeldande retningslinjer som vedlegg 4.

Planen er å leggja fram utkastet til nye retningslinjer for forskingsstrategisk utval og forskingsetiske utval for kommentarar før sommarferien, for så å senda forslaget til høyring til fakulteta, TMU og UB.

Vi viser til dette, og ber om merknader til utkastet til nye retningslinjer og til prosessen.

Utkast:

Retningslinjer om handsaming av forskningsetiske spørsmål ved UiT Noregs arktiske universitet

Fastsett av: Styret ved Universitetet i Tromsø – Noregs arktiske universitet (UiT)		Dato ???.2017	
Heimel	Lov om universiteter og høyskoler § 9-1 første ledd, jf. § 1-5 og forskningsetikklova § 6 tredje ledd		
Ansvarleg eining	Avdeling for forskning og utviklingsarbeid (AFU)	Arkivref.	2017/
Erstattar	Retningslinjer for handsaming av forskningsetiske spørsmål	Arkivref.	2006/2792-17

I. Formål

1. Retningslinjene skal bidra til at forskning og tilgrensande verksemd ved UiT skjer etter aksepterte forskningsetiske normer. Dei skal fremja høgt medvit omkring forskningsetiske spørsmål og leggja til rette for god vitenskapleg praksis ved å auka kunnskapen om, interessa for og debatten om etikk knytt til universitetet si verksemd.

II. Forskingsetiske normer

2. Forskingsetikk omfattar etiske aspekt både ved forskarrolla og forskingsprosessen. Forskingsetiske dilemma kan også oppstå i skjeringsflata mellom forskning og andre aktivitetar, som undervisning, formidling, ekspertverksemd, fag- og institusjons-forvaltning og engasjement i anna verksemd.
3. Ved UiT skal godkjende lokale, nasjonale og internasjonale forskningsetiske normer leggjast til grunn for å sikra god forskingskikk, som til dømes
 - forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi
 - forskningsetiske retningslinjer for naturvitenskap og teknologi
 - etiske prinsipp for medisinsk forskning som omfattar menneske (Helsinkideklarasjonen)
 - Uniform Requirements for Manuscripts Submitted to Biomedical Journals (Vancouverkonvensjonen)

III. Ansvar

4. Kvar enkelt forskar og student har ansvar for å setja seg inn i og følgja normene for god forskingskikk i forskning/studium og tilgrensande verksemd.
5. Det er ein del av det faglege ansvaret og personalleiaransvaret å sikra at forskningsetiske normer blir godt ivaretatt. Faglege leiarar på alle nivå har ansvar for å sikra god forskningsetisk praksis og for å vurdera spørsmål om eventuelle brot på prinsippa innafor sitt ansvarsområde.

Ein leiar som vert merksam på at det kan vera spørsmål om forskingsetiske retningslinjer er brotne innafor hans/hennar ansvarsområde, har plikt til å ta initiativ til at saka vert undersøkt.

6. Saker skal som hovudregel avgjerast og følgjast opp ved den eininga – fakultet v. dekan eller tilsvarande – der den/dei meldinga gjeld er tilsett eller student.
7. Det skal gå fram av konklusjonen i ei sak
 - om det føreligg brot på forskingsetiske retningslinjer, og i så fall
 - om forskar /student har handla vitskapleg uredeleg etter beskrivinga i forskingsetikklova § 8 andre ledd eller ikkje
 - om det føreligg systemfeil
 - om det er vitskapleg(e) arbeid i saka som bør korrigerast eller trekkjast tilbake
8. Når det føreligg konklusjon i ei sak, må fakultetet vurdera kva konsekvensar ho skal få, og følgja opp saka.

Merknad: Krava til i § 8 første ledd i forskingsetikklova vedtak er tatt inn. Punktet - *om det føreligg brot på forskingsetiske retningslinjer* er også nytt. Lova handlar først og fremst om dei svært alvorlege brota, dei som er definerte i § 8 andre ledd. Men universitetet må også ta standpunkt til andre brot på forskingsetiske retningslinjer, brot som kan vera uakseptable sjølv om dei ikkje vert vurderte som vitskapleg uredelege. Spennvidda i saker er stor, frå slurv og unøyaktigheit der fagmiljøet sjølv kan ordna opp, via alvorlegare brot, til handlingar som vert ramma av § 8 andre ledd.

V. Forskingsetisk utval

9. UiT skal ha eit sentralt redelegheitsutval kalla Forskingsetisk utval. Utvalet kan bli bedt om å gi uttale i saker der det kan vera tvil om det ligg føre brot på forskingsetiske prinsipp. Det kan også ta opp saker etter eige tiltak, og uttala seg om generelle spørsmål som gjeld forskingsetikk; oppfølging av saker, opplæring m.v.
10. Universitetsstyret oppnemner Forskingsetisk utval. Utvalet skal ha fem medlemmer med personleg varamedlem. Leiar og varamedlem for leiar skal fylla dei lovbestede krava for lagdommar og tingrettsdommar. Tre av medlemmene skal vera vitskapleg tilsette. Ein medlem skal ikkje vera tilsett ved UiT. Han\ho skal ha forskarkompetanse. Minst ein av medlemmene skal vera fagkunnig innafor etikk. Dersom leiar ikkje er tilsett ved UiT, skal dei fire andre medlemmene vera vitskapleg tilsette ved UiT.

I saker som gjeld studium, skal det i tillegg vera med to studentar.

Studentrepresentantane blir oppnemnde for eitt år. Dei andre medlemmene blir oppnemnde for tre år.

Merknad:

- I samsvar med ny lov § 6 andre ledd, er det tatt inn at utvalet skal ha ein ekstern medlem.
- Vi gjer merksam på at det ikkje er pålegg om studentrepresentasjon i forskningsetikklova. Ordninga har fungert bra, og vi føreslår at det framleis skal vera med studentar i utvalet ved UiT.

11. Ein medlem med varamedlem blir sitjande til ny medlem er oppnemnt, sjølv om funksjonstida har gått ut. Ein medlem held også fram til handsaminga av påbegynte saker er avslutta.
12. Avgjerd om uttale – med grunngiving – skjer som hovudregel i møte. Utvalet kan uttala seg når leiar eller varamedlem for leiar og to andre medlemmer er til stades. Konklusjonen skal byggja på ei konkret vurdering av dokument og prov som har vorte lagt fram i saka. Det skal gå fram av saka kva saksdokument som har vore vurdert og kva fakta som er lagt til grunn.

Det skal gå fram av konklusjonen

- om det føreligg brot på forskningsetiske retningslinjer, og i så fall
- om forskar /student har handla vitskapleg uredeleg etter beskrivinga i forskningsetikklova § 8 andre ledd eller ikkje
- om det føreligg systemfeil
- om det er vitskapleg(e) arbeid i saka som bør korrigerast eller trekkjast tilbake

Ved dissens bør også grunngivinga frå mindretalet vera med i uttalen.

Sjå merknaden til pkt. 8.

13. Universitetsdirektøren fastset kvar sekretariatet for forskningsetisk utval skal liggja.

Sjå merknaden til pkt. 14.

IV. Saksbehandling

14. Universitetsdirektøren fastset kva form klage over eller melding om mistanke om at ein tilsett eller student har brote forskningsetiske prinsipp skal ha, og kvar saksbehandlinga skal gjennomførast.

Merknad: Pkt.13 og 14 er nye. Organiseringa av UiT er under revisjon i prosjektet adm2020. Det vil difor vera feil å ta inn i retningslinjene noko om kvar i organisasjonen mottak av saker og saksbehandling av skal vera.

Vi vil likevel nemna at mykje talar for at det mest føremålstenlege vil vera å ha dette som ein fellesfunksjon, gjerne i lag med opplæring m.v.

15. Når ei sak vert meldt inn, skal part(ane) informerast og få kopi av dokumenta så raskt som mogeleg og seinast innan tre veker.
16. Saksbehandlinga følgjer forvaltningslova så langt det høver.
17. Ved oppstart av saker må fakultetet vurderer om det føreligg inhabilitet og eventuelt senda saka til overordna nivå (forvaltningslova §§ 6-10).
18. Ved oppstart av kvart møte i Forskingsetiske utval skal leiar minna medlemmene om at dei pliktar å vurderer habiliteten. Ein medlem som har vore med på saksførebuinga eller tidlegare avgjerd i ei sak, skal ikkje vera med ved handsaming av saka.
19. Part og/eller fagleg leiar kan be om å få ei sak lagt fram for Forskingsetisk utval til uttale.
20. Faglege leiar og forskingsetisk utval kan søka råd hjå ein eller fleire sakkunnige ved handsaminga av ei sak.
21. Både for fakultet og for Forskingsetisk utval og partar gjeld at dei kan be partar og vitne om å forklara seg. Opplysningane som kjem fram, skal dokumenterast på forsvarlig måte og leggjast fram til uttale for den som har forklart seg. Ein part skal ha rett til å forklara seg munnleg eller skriftleg og å gjera seg kjend med og kommentera forklaringar frå andre partar, vitne og sakkunnige.

VI. Iverksetjing

- 21 Retningslinjene gjeld frå ???.2017.

Gjeldende retningslinjer:

Retningslinjer for handsaming av forskningsetiske spørsmål

Fastsett av:	Styret ved Universitetet i Tromsø, jf. § 9-1 (1) i Lov om universiteter og høyskoler
Dato:	14.2.2008
Arkivref.:	DL 200602792-17 S 7-08

I. Formål

22. Formålet med retningslinjene er å etablere rutinar som sikrar at forskningsetiske normer blir ivaretatt på ein god måte ved Universitetet i Tromsø. Dei skal fremja høgt medvit omkring forskningsetiske spørsmål og leggja til rette for god vitenskapleg praksis ved å auka kunnskapen om, interessa for og debatten om etikk knytt til universitetet si verksemd.

II. Forskingsetiske prinsipp

23. Forskingsetikk omfattar etiske aspekt både ved forskarrolla og forskingsprosessen. Forskingsetiske dilemma kan også oppstå i skjeringsflata mellom forskning og andre aktivitetar, som undervisning, formidling, ekspertverksemd, fag- og institusjons-forvaltning og engasjement i anna verksemd.

24. Ved Universitetet i Tromsø skal nasjonale og internasjonale prinsipp leggjast til grunn for å sikra god forskingskikk, slik dei går fram av:

- Forskingsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi <http://www.etikkom.no/retningslinjer/NESHretningslinjer>
- Forskingsetiske retningslinjer for naturvitenskaplege og teknologisk forskning <http://www.etikkom.no/retningslinjer/nent>
- Etske prinsipp for medisinsk forskning som omfattar menneske (Helsinkideklarasjonen) <http://www.etikkom.no/retningslinjer/helsinkideklarasjonen>
- Uniform Requirements for Manuscripts Submitted to Biomedical Journals (Vancouverkonvensjonen) <http://www.etikkom.no/retningslinjer/vancouverkonvensjonen>

III. Ansvar

25. Kvar enkelt forskar og student har ansvar for å følgja normene for god forskingskikk i forskning/studium og tilgrensande verksemd, jf. pkt. 2.

26. Det er ein del av det faglege ansvaret og personaleiaransvaret å sikra at forskningsetiske normer blir godt ivaretatt. Faglege leiarar på alle nivå har ansvar for å sikra god forskningsetisk praksis og for å vurdera spørsmål om eventuelle brot på prinsippa innafor sitt ansvarsområde.

27. Eit sentralt forskningsetisk utval skal gi uttale i saker der det kan vera tvil om det ligg føre brot på forskningsetiske prinsipp. Utvalet kan også gi uttale om generelle spørsmål som gjeld forskningsetikk.

IV. Sakshandsaming ved mistanke om fusk eller andre brot på god forskingsskikk

28. Klage over eller melding om mistanke om at ein tilsett eller student har brote forskingsetiske prinsipp skal sendast skriftleg til eininga der den det gjeld er tilsett/student. Saka skal handsamast og avgjerast av dekan, museumsdirektør eller senterleiar. Denne fullmakta kan delegerast til faglege leiarar/organ.

Ved mistanke om fusk ved eksamen gjeld eigne sakshandsamingsreglar, jf. 4. ledd og kap.16 i Handbok for studieadministrasjon.

Den/dei saka direkte gjeld - part(ane) - skal få informasjon om saka, og kopi av dokumenta så raskt som mogeleg og seinast innan tre veker.

Saker etter lov om universiteter og høyskoler §§ 4-7 *annullering av eksamen eller prøve*, 4-8 *utestenging og bortvisning*, 4-9 femte ledd *utestenging grunnet straffbare forhold* og 4-10 *utestenging etter sikkerhetsvurdering* skal handsamast av klagenemnda, jf. § III c i reglar om klagenemnda.

29. Part og/eller fagleg leiar kan be om å få ei sak lagt fram for Forskingsetisk utval til uttale.

30. På alle nivå gjeld at sakshandsaminga følgjer forvaltningslova så langt det høver.

31. Ved oppstart av saker må fagleg leiar vurdera habiliteten sin og eventuelt senda saka til overordna nivå (forvaltningslova §§ 6-10).

32. Ved oppstart av kvart møte i Forskingsetisk utval skal leiar minna medlemmene om at dei pliktar å vurdera habiliteten. Ein medlem som har vore med på saksførebuinga eller tidlegare avgjerd i ei sak, skal ikkje vera med ved handsaming av saka.

33. Faglege leiarar og Forskingsetisk utval kan søkja råd hjå ein eller fleire sakkunnige ved handsaminga av ei sak.

34. Både for faglege leiarar og for Forskingsetisk utval, partar og deira fullmektig gjeld at dei kan be partar og vitne om å forklara seg. Opplysningane som kjem fram, skal dokumenterast på forsvarlig måte og leggjast fram til uttale for den som har forklart seg. Ein part skal ha rett til å forklara seg munnleg eller skriftleg og å gjera seg kjend med og kommentera forklaringar frå andre partar, vitne og sakkunnige.

35. Saker som er handsama i Universitetet si klagenemnd kan ikkje leggjast fram for utvalet, men klagenemnda kan be Forskingsetisk utval om uttale i samband med saker nemnda har under handsaming.

36. Når fagleg leiar eller Forskingsetisk utval har konkludert i ei sak, må den faglege leiinga – avhengig av konklusjonen – vurdere korleis universitetet skal handtera situasjonen som arbeidsgivar eller som utdanningsinstitusjon.

V. Forskingsetisk utval – samansetjing m.v.

37. Forskingsetisk utval skal ha fem medlemmer med personleg varamedlem oppnemnt av universitetsstyret. Leiar og varamedlem for leiar skal fylla dei lovbestemde krava for lagdommar og tingrettsdommar. Fire av medlemmene skal vera vitskapleg tilsette ved universitetet – ein av dei skal vera fagkunnig innfor etikk. I saker som gjeld studium, skal det i tillegg vera med to studentar.

38. Studentrepresentantane blir oppnemnde for eitt år. Dei andre medlemmene blir oppnemnde for tre år.

39. Ein medlem med varamedlem blir sitjande til ny medlem er oppnemnt, sjølv om funksjonstida har gått ut. Ein medlem held også fram til handsaminga av påbegynte saker er avslutta.

Avgjerd om uttale – med grunngiving - skjer som hovudregel i møte. Utvalet kan gi uttale når leiar eller varamedlem for leiar og to andre medlemmer er til stades. Uttalen skal byggja på ei konkret vurdering av dokument og prov som har vorte lagt fram i saka. Det skal gå fram av konklusjonen om det føreligg brot på god forskningsskikk/brot på forskningsetiske prinsipp. Det må gå fram av uttalen kva saksdokument som har vore vurdert og kva fakta som er lagt til grunn. Ved dissens bør også grunngivinga frå mindretalet vera med i uttalen.

40. Forskings- og studieavdelinga er sekretariat for Forskingsetisk utval.

VI. Iverksetjing

21 Retningslinjene gjeld frå 1.3.2008.

Sak 13-17 AURORA Outstanding – talentutvikling for yngre forskere ved UiT

Innledning: Kenneth Ruud

Bakgrunn:

UiT ønsker å satse på unge talenter som har potensial, vilje og ønske om å utvikle seg til forskergruppeledere og ledende forskere ved UiT gjennom et foreslått, nytt talentutviklingsprogram, *AURORA Outstanding*.

Erfaringer fra søknadsprosesser knyttet til blant annet ERC, viser at vi mangler en systematisk og god tilnærming til faglig merittering og internasjonalisering. *AURORA Outstanding* er tenkt å tilby en tverrfakultær, systematisk oppfølging av talenter i en tidlig fase av sin forskerkarriere.

Målet er å støtte utviklingen av nye forskertalenter som skal etablere seg på høyt internasjonalt nivå. *AURORA Outstanding* har til hensikt å gi utvalgte yngre forskere økte muligheter til å utvikle sin karriere og bygge kompetanse slik at de stiller sterkere i konkurransen om finansiering fra EUs rammeprogrammer, Forskningsrådet og andre tilsvarende toppforskningsprogrammer. Satsingen skal på sikt bidra til flere stipend fra blant annet det europeiske forskningsrådet – ERC. ERC-stipend har stor betydning for både forskeren og UiT sitt omdømme. Forskningstunge universiteter i Europa forventes å ha mange ERC-stipender, og for europeiske universiteter er dette en måte å bli sett og målt på. Samtidig vil ambisjonsnivået være å hjelpe våre største talenter til å bli internasjonalt ledende forskere med banebrytende forskning. Programmet tar også sikte på å utvikle deres lederegenskaper slik at de kan lede suksessfulle forskergruppeledere i fremtiden.

Foreløpig programbeskrivelse

Programmet er tenkt å være toårig, med 10-15 nye deltakere per år. Dette gjør at 20-30 av våre største talenter til enhver tid vil delta i programmet. Deltakerne i *AURORA Outstanding* foreslås å få følgende tilbud:

- Internasjonal mentor (eget valg og innen eget fagfelt)
- Intern mentor ved UiT (gjærne fra et annet fakultet)
- Skreddersydde karriereplaner (*Career Development Plan*)
- Tid til å utvikle banebrytende forskning
- Mulighet for veiledning av ph.d.-studenter hvis denne erfaringen mangler
- Mulighet for forskningsledelse hvis denne erfaringen mangler
- Kurs i søknadsskriving
- Fokus på internasjonalisering/tilrettelegging for utenlandsopphold ved ledende institusjoner i utlandet
- Organiserte samlinger med spesifikke tema hvert semester
- Organiserte sosiale samlinger og nettverksbygging på tvers av fakulteter med andre talentfulle forskere
- Driftsmidler (100 000 kr per forsker per år)

Deltakerne vil utvikle langsiktige, strategisk karriereplaner sammen med sine mentorer. Karriereplanene klargjør både forskningsfokus, hvilke virkemidler som den

enkelte bør benytte og vil legge et kvalifiseringsløp for deltakerne. Mentorene skal gjennom hele programmet være viktige rådgivere og samtalepartnere for utviklingen av karrieren til deltakerne.

Programmet vil organisere samlinger én gang i semesteret rundt spesifikke tema. Noen mulige tema på samlingene vil være:

- What is «ground-breaking»?
- Leadership experience
- Internationalization
- Profile on the web and communication (mulig kopling til formidlingsprogram som er under utvikling)
- Bibliometry
- Scientific Outreach Activities
- Innovation
- Open Science
- Soft skills awareness
- Career opportunities in academia and the private sector

Deltakerne vil i tillegg oppmuntres til deltakelse på kurs ved High North Academy (<http://site.uit.no/hna/>). De tilbyr årlig en rekke kurs i «transferable skills» knyttet til både kommunikasjon (*Scientific writing; Visualizing your science*) og karriereutvikling (*Leadership skills; Academic entrepreneurship; Funding your research*).

Det vil etableres egne nettsider for programmet som også inkluderer individuelle profiler for deltakerne.

Deltakerne i programmet bør ha særskilte avtaler med eget fakultet/institutt som legger til rette for både konsentrasjon om forskningen og utenlandsopphold etter behov.

Forslag til utvelgelse

Det vil være viktig å være nøye med inntaket til programmet, forventningsavklaringer og motivasjon. God forankring ved enhetene og deltakernes forskningsgruppe er også avgjørende.

Deltakerne bør:

- Ha en framragende CV
- Ha erfaring med å søke og få innvilget eksterne midler
- Være motivert for å bli forskningsgruppeleder og utvikle seg til å bli en ledende forsker
- Kunne vise til selvstendighet i forskning

Utvelgelse av kandidater vil videre være basert på følgende kriterier:

- Innvilgede prosjekter i Forskningsrådets program for Unge forskertalenter
- Kandidater som har oppnådd høy karakter (6-7) i Forskningsrådets program for Unge forskertalenter uten finansiering
- Innsendelse av en ERC StG eller CoG søknad som har kommet til steg 2

- Annen internasjonal peer review

I tillegg vil MSCA-IF fellows ved UiT få tilbud om å delta på programmet – da uten særskilte driftsmidler.

Alle deltakere må selv skrive en søknad til programmet, på engelsk, med følgende innhold:

- Motivasjonsbrev (2 sider)
- CV og publikasjonsliste (2 sider)
- Navn på mulige internasjonale mentorer
- Støttebrev fra fakultet

Aktiv deltakelse i det første året i programmet er en forutsetning for videre deltakelse i programmet i år to.

Det vil bli opprettet en arbeidsgruppe ved UiT som har ansvar for organiseringen av programmet. Arbeidsgruppa foreslås å ha representanter fra hvert fakultet. I tillegg vil et faglig utvalg vurdere søknadene og gjøre det endelige uttaket av kandidater hvert år. Det faglige utvalget kan enten nedsettes særskilt for denne oppgaven (utvalgte erfarne forskere ved UiT) eller gjøres av Forskningsstrategisk utvalg.

Forslag til prosess fram mot etablering

Oppstart av en prosess for å etablere et tverrfakultært, karrierefremmende program ved UiT ble forankret i ledelsen ved UiT gjennom en innledende diskusjon i Utvidet ledermøte den 30. mai 2017. Forskningsstrategisk utvalg forelegges med dette saken for å diskutere i mer detalj innretning og organisering av prosjektet (herunder sammensetningen av arbeidsgruppa og rollen til Forskningsstrategisk utvalg). Et mer detaljert forslag til program skal legges fram for utvidet ledermøte høsten 2017.

Planen er da at AURORA Outstanding vil kunne starte med et Kick-Off møte i januar 2018, der utvalgte deltakere i programmet, rektorat, øvrig ledelse ved UiT og inviterte foredragsholdere deltar.

Spørsmål til diskusjon

1. Hvilken innretning, innhold og organisering bør programmet ha?
2. Hvem bør sitte i arbeidsgruppa, og hvordan bør disse velges ut?
3. Hvem bør delta i det faglige utvalget? Bør Forskningsstrategisk utvalg ha denne rollen?

Sak 14-17 Oppfølging av ph.d.-gjennomstrømming

Innledning: Kenneth Ruud

Bakgrunn:

Universitetsstyret diskuterte sak om gjennomstrømming på ph.d.-studiet i møte 9. februar 2017. I saken ble det foreslått følgende tiltak for å øke gjennomstrømmingen i ph.d.-studiet:

- 1) Ledige stipendiatstillinger skal lyses ut både nasjonalt og internasjonalt, og ha brede krav til søkers kvalifikasjoner
- 2) Prosjekter:
 - i. Ledige stipendiatstillinger skal lyses ut i prosjekter som er nesten ferdig definert.
 - ii. Det skal være sannsynlig at prosjektene kan gjennomføres på normert tid.
 - iii. Prosjektene skal ha en ambisjon om å fremskaffe ny kunnskap som er publisierbar i tellende vitenskapelige kanaler.
 - iv. Veilederne skal ha et sterkt eierskap til tematikken i prosjektet som sådan.
- 3) Innen 2020 skal alle veiledere ved UiT ha gjennomgått veilederopplæring, og minimum hvert tiende år skal veiledere gjennomgå oppdateringskurs.
- 4) Medarbeidersamtale bør benyttes som et viktig instrument også overfor stipendiater.
- 5) Studenter som er i permisjon skal følges opp både under og etter permisjon.
- 6) Obligatorisk midtveisevaluering innføres. Midtveisevalueringen må kunne tilpasse den enkelte enhets virksomhet.
- 7) Enhetene skal sørge for at ph.d.-studentene ivaretas særskilt ved oppstart, integreres i fagmiljø og følges tett opp underveis i studiet.
- 8) Beste praksis formidles på tvers av fakulteter, ph.d.-program og fagmiljø.
- 9) Gjennomstrømming i ph.d.-studiet skal innføres som ny faktor i UiTs nøkkelfordeling av stipendiatstillinger. Enhetene skal prioritere fagmiljø der ph.d.-studentene fullfører innen seks år.

KD måler gjennomstrømmingen i ph.d.-studiet ut fra andelen som fullfører studiet innen seks år etter start. UiTs resultater er lavere enn snittet for universitetene. Det er derfor viktig å følge med utviklingen over tid, for å både kunne iverksette målrettede tiltak overfor de studentene som ikke blir ferdig på normert tid og samtidig følge opp de enkeltstudentene som bruker kortere tid på studiet.

I tabellen under presenteres status ved UiT for de studentene som startet i 2011, 2012 og 2013. Her er alle disputaser ved UiT til og med 30. juni 2017 inkludert. I februar 2018 skal gjennomstrømningsdata for de som startet i 2011 rapporteres til DBH. Det er altså bare ett semester igjen for å oppnå det nivået UiT hadde for de som startet i 2009 og 2010, med henholdsvis 61,5 % og 63,2 % fullførte innen seks år. Det er verdt å merke seg at 2012-kullet allerede er på samme nivå som 2011-kullet. IVT-fak fikk sitt ph.d.-program ble godkjent i 2013 og er derfor ikke med i datagrunnlaget.

I møtet vil vi ta en runde rundt bordet for å dele hvilke tiltak som har blitt iverksatt ved de enkelte fakultetene for å øke gjennomstrømmingen i ph.d.-studiet.

Startår	2011		2012		2013	
	Antall	Andel fullført (%)	Antall	Andel fullført (%)	Antall	Andel fullført (%)
Helsefak	33 av 64	51,1	29 av 68	42,6	18 av 69	26,1
NT-fak	15 av 22	68,2	14 av 20	70,0	6 av 23	26,1
HSL-fak	4 av 27	14,8	6 av 23	26,1	2 av 23	8,7
BFE-fak	13 av 16	81,3	17 av 21	81,0	9 av 20	45,0
Jurfak	3 av 3	100	1 av 2	50,0	0 av 5	0
UiT samlet	68 av 133	51,1	67 av 134	50,0	35 av 140	25,0

Sak 15-17 Eventuelt