

NOTATER FRA MØTE I FORSKNINGSSTRATEGISK UTVALG

Tid: Tirsdag 6.6.17 klokka 11.15-15.00

Sted: ADM A319 Styrerommet

Tilstede: Prorektor for forskning og utvikling Kenneth Ruud, seksjonsleder Torbjørn Alm (TMU), prodekan forskning Synnøve Thomassen Andersen (IRS-fak; med per Skype), førstebibliotekar Per Pippin Aspaas (UB), prodekan forskning Geir Davidsen (Kunstfak), prodekan forskning Marie-Theres Federhofer (HSL-fak), stipendiat Eirik Myrvoll-Nilsen (TODOS), prodekan forskning Fred Godtliebsen (NT-fak), prodekan forskning Sameline Grimsgaard (Helsefak), førsteamanuensis Ingvild Ulrikke Jakobsen (Jurfak), førsteamanuensis Line Melbøe (vernepleie; med per skype), prodekan forskning Raymond Kristiansen (IVT-fak), prodekan forskerutdanning Jan H Rosenvinge (Helsefak), instituttleder Geir Rudolfson (BFE-fak), instituttleder Kathrine Tveiterås (deltok på sak 10-17) og forskningsdirektør Pål Vegar Storeheier (AFU; ref).

Forfall: Student Ole Even Andreassen (studentparlamentet), prodekan forskning Michaela Aschan (BFE-fak), seniorrådgiver Stein Høydalsvik (UB), prodekan forskning Turid Moldenæs (HSL-fak) og student Kristoffer Wilhelmsen (studentparlamentet).

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

Innledning: Kenneth Ruud

Noen utvalgte kommentarer fra diskusjonen:

- Det bør skilles mellom hva som er tverrfaglig og tverrfakultært. Et prosjekt kan godt være tverrfaglig kun med to fakulteter.
- Det bør beskrives hva som gjør at prosjektet er nyskapende som en følge av det tverrfaglige.
- Fakultetene jobber godt på tvers av fakulteter på en del områder (ARK, EUTRO, etc.) som ikke er initiert gjennom de tematiske satsingene.
- KSA burde ta en rolle i forhold til den interne kommunikasjonen.
- Mye bra i saksfremlegget. NT-fak er skeptiske til at fakultetene skal stille administrative ressurser til prosjektene. Bra at transparensen blir bedre. Egne nettsider for hvert prosjekt vil være bra. Ønsker ikke et hvileskjær.
- Synliggjøring av tverrfakultære satsinger, uavhengig av finansiering, bør prioriteres. Det bør være egne nettsider med prosjekter som er tverrfakultære.

- Alle prosjekter forventes å ha en hjemmeside.
- Vanskelig å definere hva som reelt sett er tverrfaglig. Lettere å forholde seg til at prosjektene skal være tverrfakultære.
- Bra at arbeidsgruppelederene ble sammenkalt til et møte der forbedring av UiTs tematiske satsinger. Det har også blitt tydeligere rammer for satsingen etter at linja har tatt over koordineringen av satsingen.
- Rammen og prosessen har fungert bra i år. Det har imidlertid vært litt for få søknader. Dette kan skyldes for knapt med tid kort tid for søknadsprosessen.
- Det bør tydeliggjøres i all informasjon om de tematiske satsingene, at UB skal behandles på lik linje som et fakultet.
- Bør vi definere noen tematiske områder i utlysningene? Mer programtenkning i utlysningene kan være et grep for å styre aktiviteten.
- Det bør avklares hvilke habilitetsregler som gjelder og hvilken rolle arbeidsgruppene skal ha.
- Ønsker mer bottom-up-prosess. Hvordan skal da evalueringskriteriene skrus sammen? Mulig at historikken til søkermiljøene må tones ned.
- Bør arbeidsgruppelederene jobbe mer på tvers for å jobbe fram søknader?
- Det bør jobbes mer strategisk med å bygge søkerkompetanse i de miljøene som ikke når opp i konkurransen.
- Kan vi evaluere de allerede igangsatte prosjektene i løpet av høsten? Dette kan gjøres som en slags midtveiseevaluering i løpet av høsten der utvalget fungerer som evalueringspanel.

Konklusjon:

- Det forberedes sak til utvalget til høsten der mandat for arbeidsgruppene etableres og der innretningen av satsingen justeres.
- Under forutsetning av bevilgning i budsjettet for 2018, bør de tematiske satsingene ikke ha noe hvilskjær. Det er med andre ord ønske om utlysning av midler også for neste år.

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

Innledning: Marie Theres Federhofer

Noen utvalgte kommentarer fra diskusjonen:

- Utvalget syntes dette var en god og interessant rapport.
- Viktig at lederutviklingsprogrammene og Aurora Outstanding inkluderer perspektivene i rapportene i innretningen av programmene.
- Det er svært begrenset datakvalitet knyttet til internasjonal mobilitet ved UiT. Er det mulig å få bedre datagrunnlag ved å benytte reiseregninger som rapporteringsgrunnlag?

- Vil det hjelpe å lage noen motivasjonsvideoer knyttet til det å reise ut i FoU-terminen? Er dette noe som KSA kan bidra med?
- Norske postdoktorer bør ha gode muligheter for å reise ut. For de utenlandske postdoktorene ved UiT er dette mindre aktuelt.
- UiO har en god smørbrøddliste for de som skal reise ut. En slik sjekklister bør også ligge på UiTs nettsider.
- Bra at også mobilitet for de ansatte er vektlagt i rapporten. Mange finansieringsordninger krever samarbeidsavtale med vertsinstitusjonen. Det er vanskelig å finne ut om vi har dette, og det jobbes med å få på plass et nettbasert verktøy som muliggjør dette.
- Det bør oppfordres eksplisitt til å reise ut av landet i hele eller deler av FoU-terminen.
- Ønsker større balanse mellom innreisende og utreisende mobilitet.
- Viktig at våre ansatte også får språkoplæring som en del av sin forskeropplæring.
- Lokal lønnspolitikk: Internasjonal mobilitet kan vektlegges, men må tenkes på om dette kan ha ulemper som påvirkes av familiære forhold.
- Hvordan sørger vi for at dette arbeidet blir kjent og setter spor i organisasjonen?
- Veldig mange enheter som arbeider med mobilitet. Dette bør samordnes bedre og ansvaret for hvem som gjør hva i forhold til mobilitet må klargjøres. Organisering er en utfordring, og er noe som diskuteres under Adm2020.
- Et senter som koordinerer arbeidet med både innreisende og utreisende mobilitet ville være en god løsning.
- Det bør utarbeides en handlingsplan for mobilitet.

Konklusjon:

- Rapporten legges også fram for utvidet ledermøte.
- AFU utarbeider et utkast til en handlingsplan for mobilitet som legges fram for Forskningsstrategisk utvalg til høsten.

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

Innledning: Kenneth Ruud

Noen utvalgte kommentarer fra diskusjonen:

- Helsefak vil gå igjennom sine rutiner knyttet til personvern og forskningsetikk.
- Behov for å styrke opplæringen innen etikk blant de etablerte forskerne.
- Ønske ved Helsefak om å etablere et e-læringskurs som alle ansatte bør ta. UiO har et opplegg som krever jevnlig akkreditering. Skal hvert fakultet ta

ansvar for dette, eller skal vi koordinere dette på tvers og tilby et felles kurstilbud?

- UB har tilbud innen forskningsetikk og kan ta et ansvar på tvers av fakultetene for å etablere et tilbud for ansatte innen forskningsetikk.
- Vancouverkonvensjonen går langt i forhold til hva en enkelte medforfatter skal være ansvarlige for.
- Det bør inn et punkt i retningslinjene om at det er informasjonsplikt til universitetsledelsen ved mistanke om alvorlige brudd på etiske retningslinjer.

Konklusjon:

- Tilbakemeldingene på forslag til retningslinjer tas med i det videre arbeidet.
- AFU følger opp ønsket om å styrke opplæringen innen etikk blant de etablerte forskerne gjennom et obligatorisk e-læringskurs for ansatte.

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

Innledning: Kenneth Ruud

Noen utvalgte kommentarer fra diskusjonen:

- Viktig å bli bedre på å utvikle unge forskertalenter.
- Stort ønske om å komme i gang med programmet. Utvalget heier på tiltaket.
- Søkerkompetanse og soft-skills bør vektlegges i programmet.
- Hvordan løse utfordringen knyttet til ph.d.-veiledererfaring? Yngre, fremragende forskere bør inkluderes som biveiledere.
- Programmet bør også være åpent for deltakere med bakgrunn innen kunstnerisk utviklingsarbeid.
- Karriereutviklingsplaner er noe vi ønsker på sikt å gjøre for alle våre nyansatte, og fint at dette er en del av opplegget.
- Undervisningskompetanse er også karrierefremmende, og vi må derfor være reflekterte når det gjelder hva vi kommuniserer når det gjelder karriere ved at også undervisning inkluderes.
- Denne satsingen henger sammen med den tidligere saken om internasjonal erfaring/mobilitet. Betydningen av internasjonal mobilitet/erfaring bør vektlegges i programmet.
- Tid etter doktorgrad bør være et kriterium for utvelgelse, men vi må ta hensyn til at det innen noen fag er tradisjon for å jobbe innen profesjonen etter at man har tatt doktorgraden.
- Bør en intervjudel være en del av silingen av kandidater?
- Det faglige utvalget bør bestå av personer som har lyktes. Dette er bedre enn at Forskningsstrategisk utvalg er fagutvalg.

Konklusjon:

- Forskningsstrategisk utvalg støtter opprettelsen av Aurora Outstanding.

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

Innledning: Kenneth Ruud

Noen utvalgte kommentarer fra diskusjonen:

- Helsefak har gjennomført alle tiltakene som er foreslått i rapporten med unntak av midtveiseevaluering. Fakultetet arbeider nå med å etablere midtveiseevaluering. Vil innføre en milepælsplan som utarbeides i starten av graden. Mener at målet om gjennomstrømming i løpet av 6 år ikke passer fakultetet godt.
- HSL-fak har fulgt opp tiltakene som er vedtatt av universitetsstyret. Det jobbes med å skjerpe oppfølgingen av komiteen slik at tid fra innlevering til disputas kortes ned. Arrangerer workshops for veiledere. Prodekan forskning har hatt egne møter med alle forskningsgrupeledere der gjennomstrømming har vært et tema.
- NT-fak har kartlagt hvordan status er på de ulike instituttene. Midtveiseevalueringen jobbes det med å etableres. Det er nå større fokus på intervjufasen, og plan for milepæler. Fakultetet jobber med å standardisere prosjektbeskrivelsen. Instituttene setter av tid til å følge opp statusrapportene og tar dette opp i medarbeidersamtaler. Veiledere skal levere framdriftsrapport. Ved FoU-termin er det et krav at det inngår en plan for ivaretagelse av eventuelle ph.d.-studenter. Biveilederne involveres sterkere. Innfører avslutningsstipend for å få flest mulig igjennom.
- Kunstfak. Program for kunstnerisk utviklingsarbeid skal bli til en ph.d. Internasjonal rekruttering vektlagt. Jobber med kandidater i mange år før opptak. Tett oppfølging og tverrfaglige samlinger ved fakultetet. Ikke midtveiseevaluering enda, og diskuterer innføring av dette.
- IVT-fak har fokusert på midtveiseevaluering og medarbeidersamtaler. Økt fokus på veiledning gjennom etablering av veilederteam som er komplementære. Pliktarbeid skal være av rett omfang og være relevant.
- Jurfak jobber med inntakskrav og gjør gode vurderinger av prosjektbeskrivelser. Utfordrende med predefinerte prosjekter siden det generelt er svært få søkere til stipendiatstillinger ved fakultetet. Vurderer å opprette en forskerlinje. Mentorordning for mindre erfarne veiledere. Medarbeidersamtaler der studentene i forkant av denne må sende inn det de har av avhandlingstekst. Midtveiseevalueringen fungerer svært godt. Oppstartssamtale er etablert. Har snakket med BFE-fak for å lære av dem, og vurderer innføring av milepæler.
- UB har ikke eget ph.d.-program.
- IRS-fak fokus på intervju i starten for å bedre inntakskvalitet. Prosjektbeskrivelsen vektlegges og brukes som rettesnor for videre arbeid. Alle er i forskningsgruppene. Opptatt av å bygge veilederkompetanse. Bygger et campusnettverk og har stipendiatlunsjer.

- Vernepleie. Positivt hvis de jobber på eksisterende prosjekter. Veilederkompetanse viktig og veiledningen skal fungere. Forsøker å samlokalisere ph.d.-studentene på samme gang: Positivt mottatt i starten, men ph.d.-studentene ønsker nå sterkere nærhet mot fagmiljøene.
- Krav om antall artikler kan føre til at studentene deler opp artikler i flere mindre artikler.
- Nedenfor følger lenker til de to artiklene Kenneth nevnte i møtet:
 - <https://www.timeshighereducation.com/opinion/supervisors-are-morally-obliged-to-publish-with-their-phd-students>
 - <https://www.timeshighereducation.com/features/10-truths-a-phd-supervisor-will-never-tell-you/2005513.article>

Sak 15-17 Eventuelt

Ingen saker under eventuelt.