

Rapport 2:2021

Rammer for kvalitet

Undersøkelse om rammebetingelser for kvalitet i forskning ved UiB



Malin Dahle

Hanna Jones

Inger Nordhagen

Jostein Ryssevik

Malin Dahle, Hanna Jones,
Inger Nordhagen, Jostein Ryssevik

Rammer for kvalitet

UNDERSØKELSE OM RAMMEBETINGELSER FOR KVALITET I FORSKNING VED UIB

Ideas2evidence rapport 2/2021



IDEAS2EVIDENCE
Bygger kunnskap

© ideas2evidence 2021

ideas2evidence

Villaveien 5

5007 Bergen

Telefon: 91817197

post@ideas2evidence.com

Bergen, februar 2021

ISBN: 978-82-93181-99-6

Forord

Denne rapporten er utarbeidet av ideas2evidence på oppdrag fra Universitetet i Bergen.

Ideas2evidence har vært engasjert av UiB til å kartlegge og analysere rammevilkår for forskning ved universitetet. Kartleggingen inngår i UiBs eget prosjekt «Rammevilkår for å fremme kvalitet i forskning», UiB FRAM, som skal gi råd om hvordan universitetet bør legge til rette for å sikre en sterk forskningskultur.

Denne rapporten formidler resultatene fra kartleggings- og analysearbeidet. Arbeidet bygger på en breddeundersøkelse blant alle instituttledere og en spørreundersøkelse til alle vitenskapelig ansatte, samt intervjuer med instituttledere og vitenskapelig ansatte ved alle universitetets fakulteter.

Rapporten skal benyttes som grunnlagsmateriale for FRAM-prosjektets egen rapport om rammebetingelser for kvalitet i forskning. Gitt dette utgangspunktet har vi prioritert å formidle resultatene fra de empiriske undersøkelsene og lagt mindre vekt på kontekstualisering, forklaringer og anbefalinger.

Arbeidet med rapporten har blitt gjennomført fra september 2020 til februar 2021.

Vi vil takke alle som har brukt av sin tid som intervjuobjekter og respondenter i spørreundersøkelsene. Vi vil også takke arbeidsgruppen ved UiB som har fulgt arbeidet tett og bidratt med faglige innspill og mange interessante diskusjoner underveis i arbeidet.

Bergen,

Februar, 2021

Innhold

Forord.....	5
Kapittel 1: Innledning	8
1.1 Bakgrunn og mandat.....	8
1.2 Tidligere forskning.....	8
1.3 Metode og datakilder.....	9
1.4 Hovedfunn	11
Kapittel 2: Forutsetninger for kvalitet ved UiB.....	13
2.1 Forutsetninger for forskning av høy kvalitet	13
Tid	13
Ledelse	14
Kompetent og tilgjengelig forskningsadministrativ støtte.....	15
Finansiering.....	15
Fagmiljø.....	16
Rekruttering	17
Karriereutvikling	17
Samarbeid	18
Infrastruktur	18
2.2 Forskernes vurderinger av rammene for kvalitet.....	19
Vurderinger fra universitetet samlet.....	19
Dimensjoner av rammebetingelser	25
Variasjoner mellom fakultetene.....	28
Sammenhenger med kvantitative indikatorer for forskningskvalitet	31
Variasjoner mellom stillingskategorier og andre individkjennetegn	33
2.3 Ansattes vurderinger av endringsbehov	37
Behov for endring, hele UiB	38
Fakultetsvise variasjoner	39
Kapittel 3: Instituttledernes vurderinger	44
3.1 SWOT-analyse	44
Styrker	46
Svakheter	47
Muligheter.....	48

Trusler	48
3.2 Variasjoner mellom fakultetene.....	50
Det humanistiske fakultet	51
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	52
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.....	53
Det medisinske fakultet.....	55
Det psykologiske fakultet	56
Fakultet for kunst, musikk og design.....	58
Universitetsmuseet	59
Institutter med høy grad av eksternfinansiering og publisering.....	60
3.3 Strategiske mål for instituttene forskningsvirksomhet.....	61
3.4 Tiltak for å fremme forskning av høy kvalitet.....	62
Kapittel 4: Oppsummering.....	64
Litteratur	69
Vedlegg A: Teknisk dokumentasjon.....	71
Spørreundersøkelsen til de vitenskapelig ansatte	71
Svarprosent, frafall og vekting.....	71
Beregninger av signifikans for avvik mellom fakultets- og universitetsgjennomsnitt	72
Kvantitative indikatorer for publisering og ekstern finansiering	80
Vedlegg B: Spørreskjema til vitenskapelig ansatte.....	81
Vedlegg C: Spørreskjema til instituttledere	86
Vedlegg D: Intervjuguide til vitenskapelig ansatte	88
Vedlegg E: Intervjuguide til instituttledere	90
Vedlegg F: Organisatoriske enheter i data og analyser	92

Kapittel 1: Innledning

Denne rapporten presenterer funn fra en kartlegging og analyse av rammevilkår for kvalitet i forskning ved Universitetet i Bergen. Undersøkelsen er gjennomført av ideas2evidence på oppdrag fra universitetet. Rapporten skal inngå i kunnskapsgrunnlaget til sluttrapporten fra UiB sitt prosjekt «Rammevilkår for å fremme kvalitet i forskning» (UiB FRAM).

I dette kapittelet presenterer vi bakgrunnen og mandatet for vårt arbeid, før vi kort gjør rede for noen hovedfunn fra tidligere forskning på rammevilkår for forskningskvalitet. Vi gir deretter en presentasjon av metoder og datakilder vi har benyttet i arbeidet. Til slutt gir vi en oppsummering av rapportens hovedfunn.

1.1 Bakgrunn og mandat

ideas2evidence har gjennomført en kartlegging av status og behov når det gjelder rammer for kvalitet i forskning ved Universitetet i Bergen (UiB). Arbeidet har hatt to hovedformål. På den ene siden skulle vi kartlegge *nåværende status for rammer for forskningskvalitet*, ved å belyse hva som fungerer godt i dag, og hva som er utfordrende. På den andre siden skulle arbeidet også identifisere *fremtidige behov* når det gjelder rammer for kvalitet i forskning, både på kort og lang sikt.

Rapporten fra vårt arbeid skal inngå som kunnskapsgrunnlag i en større sluttrapport fra arbeidet til prosjektet UiB FRAM. Arbeidet med UiB FRAM er satt i gang av universitetsledelsen, og har som mål å identifisere avgjørende betingelser for høy faglig kvalitet, og undersøke hvordan universitetet kan sikre gode betingelser for forskning. Fordi denne rapporten skal inngå som kunnskapsgrunnlag i et større arbeid, har vårt mandat vært å gjennomføre en kartlegging gjennom innhenting, systematisering og analyse av empiriske data. Vurderinger og anbefalinger har ikke vært del av vårt oppdrag, men vil inngå i sluttrapporten fra UiB FRAM, som dels vil basere seg på våre funn.

Kartleggingen har vært gjennomført i tett dialog med prosjektgruppen for UiB FRAM, og prosjektets styringsgruppe.

1.2 Tidligere forskning

Den vanligste måten å tilnærme seg forskningskvalitet i litteraturen kan oppsummeres i tre dimensjoner: *Originalitet*, *reliabilitet* og *verdi*.¹ Forskingen skal bidra med ny kunnskap; den skal være basert på pålitelige vitenskapelige metoder; og den skal ha en verdi både for vitenskapen i seg selv, og det større samfunnet. Samtidig er det viktig å påpeke at betydningen av disse tre generelle dimensjonene kan variere betydelig mellom ulike fagfelt.² Eksempelvis kan en standard som *repliserbarhet* være et kjennetegn ved reliabel forskning innen kvantitative forskningsfelt, mens *et bredt tilfang av kilder* kan være et kjennetegn på reliabilitet innenfor kvalitativ forskning. Med andre ord kan vi si at forskningskvalitet er både et *flerdimensjonalt* fenomen, og også til en viss grad *kontekstavhengig*.

¹ Langfeldt, Aagård, Borlaug og Sivertsen 2016

² Langfeldt, Nedeve, Sörlin og Thomas 2019

Hvordan man kan legge til rette for forskning av høy kvalitet, er et komplekst spørsmål. Ulike kvalitetsdimensjoner kan påvirkes av ulike faktorer. Videre vil det variere hvilke rammer som legger til rette for kvalitetsforskning innenfor hvert fagfelt, fordi hva som regnes som høy kvalitet er delvis kontekstavhengig. At måling av forskningskvalitet er omstridt, bidrar også til å gjøre det vanskelig å påvise sammenhenger mellom rammevilkår og kvalitet.³ I vårt arbeid har vi vært opptatt av å ta hensyn til de fagspesifikke forståelsene av forskningskvalitet, og å ta høyde for kontekstuelle variasjoner som gjør at instituttene behov vil variere, når det gjelder rammebetingelser for kvalitet.

Det foreligger noe forskning på hvordan man kan legge til rette for kvalitet i forskning. I arbeidet med kartleggingen har vi tatt utgangspunkt i en tredelt modell basert på Manville et al. (2015), som skiller mellom tre ulike nivåer av faktorer som legger til rette for høy forskningskvalitet: *forskernivå, ledelse og kultur og institusjonelle faktorer*. Mens nivå en og to beskriver faktorer som i relativt stor grad kan påvirkes av det enkelte institutt eller universitet, er nivå tre i større grad bestemt av nasjonal forskningspolitikk og forskningsfinansiering.

Funnene i litteraturen på forskningskvalitet er imidlertid preget av usikkerhet, og den samlede kunnskapen er begrenset. Vi har derfor lagt en eksplorativ tilnærming til grunn for oppdraget. Det åpnet opp for å identifisere rammevilkår og faktorer som ansatte og instituttledere opplever som viktige, men som ikke nødvendigvis er vektlagt i forskningslitteraturen. Vår metodiske fremgangsmåte er beskrevet i mer detalj i de neste avsnittene.

1.3 Metode og datakilder

I arbeidet med kartleggingen har vi benyttet oss av både kvalitative og kvantitative metoder. Datainnsamlingen var rettet mot to hovedmålgrupper: Vitenskapelig ansatte og instituttledere. Det har blitt gjennomført både dybdeintervjuer og en breddekartlegging i begge disse målgruppene.⁴ Vi har også benyttet kvantitative data om vitenskapelig publisering og ekstern forskningsfinansiering på instituttnivå. Styringsgruppen i UiB FRAM har vært involvert i arbeidet med spørreskjema til både ansatte og instituttledere.

Intervjuer med vitenskapelig ansatte

Vi har gjennomført i alt 12 dybdeintervjuer med vitenskapelig ansatte ved utvalgte fagmiljø ved UiB. Intervjuene ble i hovedsak gjennomført som gruppeintervjuer som samlet 2-3 ansatte fra flere institutter ved det samme fakultetet.⁵ I intervjuene ble de ansatte spurt om hva de vurderer som viktige forutsetninger for å drive forskning av god kvalitet, i hvilken grad disse er til stede ved instituttet/universitetet i dag, og hvilke behov de ser fremover for å styrke rammene for forskningskvalitet.

Alle fakulteter var representert i utvalget av respondenter. Det ble også sikret variasjon i alder og kjønn, landbakgrunn (norsk/utenlandsk), samt at alle de største stillingsgruppene var representert.⁶ I tillegg inkluderte utvalget både ansatte fra miljøer med høy andel eksternfinansiering og høy andel

³ Langfeldt et al. 2016

⁴ Spørreskjema og intervjuguider som ble benyttet er lagt ved denne rapporten.

⁵ I noen få tilfeller måtte individuelle intervjuer erstatte gruppeintervjuet, fordi det var umulig å finne et tidspunkt som passet for alle deltakerne innenfor tidsrammene vi hadde.

⁶ Stipendiat/postdoktor, forsker, førsteamanuensis, professor

basisfinansiering, og både frittstående forskere og forskere som i større grad jobber i grupper. Flere fagmiljø på høyt internasjonalt nivå var også inkludert i utvalget.

Spørreundersøkelse blant ansatte

I tillegg til intervjuene ble det gjennomført en breddekartlegging som gikk ut til alle vitenskapelig ansatte ved UiB. Undersøkelsen handlet om hvordan de ansatte opplever rammebetingelsene for å drive forskning ved UiB, og hvilke endringer i disse rammebetingelsene de ser behov for.

Undersøkelsen gikk ut til 2 823 personer, og vi fikk svar fra 1 293. Dette gir en svarprosent på 46,1 prosent. Ved noen fakulteter ligger svarprosenten noe lavere, mens ved andre fakulteter er den høyere. Svarprosenten varierer også i de ulike stillingskategoriene. For å kompensere for disse skjevhetene er alle analyser vektet ut ifra stillingsgruppe og fakultet.

Intervjuer med instituttledere

Det ble gjennomført 10 intervjuer med instituttledere. Alle fakulteter var representert med én instituttleder hver, med unntak av Det medisinske fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet der vi intervjuet to instituttledere. Begrunnelsen for dette er at disse fakultetene er de klart største ved universitetet målt i antall årsverk. Intervjuene med instituttledere handlet om deres vurderinger av hva som er viktige rammebetingelser for forskningskvalitet, og i hvilken grad disse er til stede ved deres institutt i dag. De ble også spurt om hvilke tiltak de har iverksatt for å fremme forskningskvalitet ved sitt institutt.

Spørreundersøkelse blant instituttledere

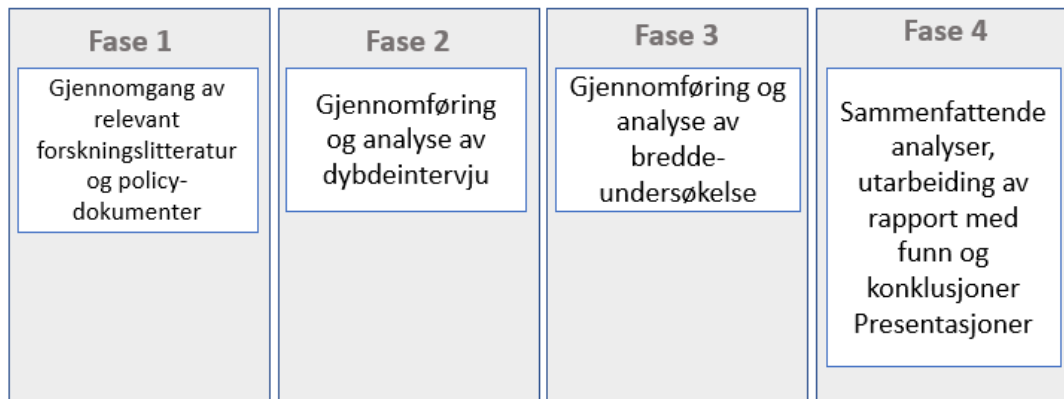
Vi har også gjennomført en breddeundersøkelse blant alle instituttledere ved UiB.⁷ Ettersom Det juridiske fakultet ikke har noen institutter, er dette fakultetet ikke omfattet av denne undersøkelsen. Totalt ble undersøkelsen sendt til 36 instituttledere, hvorav 33 svarte.⁸ Undersøkelsen var utformet som en SWOT-analyse, der instituttlederne ble bedt om å identifisere de viktigste interne og eksterne faktorene som er avgjørende for fortsatt høy kvalitet i forskning ved deres institutt.

Datainnsamlingen ble organisert i et delvis sekvensielt design. Dette gjorde det mulig å utnytte informasjon fra ett steg til å spisse datainnsamlingsinstrumentene på det neste. Vi brukte funn fra litteratur og forskning på feltet til å utforme intervjuguider til dybdeintervjuene. Tema og synspunkter som kom opp under dybdeintervjuene ble brukt inn i utformingen av breddekartleggingen, for å bidra til at dette skjemaet ble så relevant og presist som mulig, og for å teste funn fra intervjuene i en bredere kontekst.

⁷ Vi har benyttet stillingskoden for instituttleder som utvalgskriterium. Denne omfatter også ledere ved noen av sentrene på institusjons- og fakultetsnivå: Senter for krisepsykologi, Senter for vitenskapsteori og Senter for kvinne- og kjønnsforskning.

⁸ Det mangler svar fra to instituttledere ved Det medisinske fakultet, og én ved Det psykologiske fakultet.

Figur 1: Sekvensiell organisering av datainnsamlingen



1.4 Hovedfunn

- ◆ Overordnet sett vurderes de fleste rammebetingelsene for forskning å være til stede, men i noe ulik grad.
- ◆ Rammevilkårene som de ansatte i størst grad vurderer er til stede ved UiB, handler om *akademisk frihet, høye faglige ambisjoner, og at forskningskvalitet er høyt på agendaen*.
- ◆ På den andre siden vurderes rammebetingelsene *tid og finansiering* i minst grad å være til stede.
- ◆ Tidspresset reflekteres også i muligheten til å konkurrere om eksterntfinansiering. Bare 40 prosent av de ansatte opplever at de tid til å søke om eksterne prosjektmidler. Det er imidlertid langt større enighet om at instituttene arbeider systematisk med å utvikle og bedre kompetansen for innhenting av eksterne prosjektmidler, og at det gis god administrativ støtte i søknadsarbeidet.
- ◆ En del rammevilkår ser ut til å opptre sammen: intern kultur, akademisk frihet, kompetansebygging og faglige ambisjoner. Ansatte som vurderer at de har tilstrekkelig akademisk frihet, opplever med andre ord også at den interne kulturen og praksisen for kompetansebygging er god samt at de faglige ambisjonene er til stede – og vice versa
- ◆ Det er betydelige fakultetsvise variasjoner bak det overordnede mønsteret. Det juridiske fakultet (JUS) og Fakultet for kunst, musikk og design (KMD) utgjør to ytterpunkter.
- ◆ Ansatte ved JUS er gjennomgående mer enige i at de ulike rammebetingelsene er til stede, enn UiB-ansatte generelt. De er også mer samstemte enn ved de andre fakultetene. Ansatte ved KMD er på den andre siden gjennomgående mindre enige i at rammebetingelsene er til stede, enn UiB-ansatte samlet sett.
- ◆ Også ansatte ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN) er mer enige enn UiB-gjennomsnittet i at rammebetingelsene er til stede, mens det motsatte gjelder for ansatte ved Det psykologiske fakultet (PS).
- ◆ De tre områdene der de ansattes vurderinger av rammebetingelser varierer mest mellom fakultetene, er forskningsbasert undervisning, forskningstid, og søknadskapasitet.

- ◆ Det er tydelige kjønnsforskjeller i vurderingen av forskningstid. Kvinner opplever i mye større grad enn menn at forskningstiden ikke strekker til. Forskjellen er spesielt stor ved JUS. Mønsteret er imidlertid motsatt ved PS, der andelen kvinnelige ansatte er størst.
- ◆ Kartleggingen avdekker visse utfordringer i fagmiljøene/intern kultur, bl.a. når det gjelder samarbeidsklima. Dette er mer fremtredende ved enkelte fakulteter, bl.a. KMD, Det humanistiske fakultet (HF) og Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV).
- ◆ Områdene der det er størst behov for endring, er *finansiering, forskningstid og karriereutvikling*. Behovet for mer sammenhengende tid til forskning er spesielt fremtredende.
- ◆ Ansatte ved fakultetene HF, SV, PS og KMD opplever størst behov for endring av forskningstid.
- ◆ Ansatte ved MED etterspør i størst grad endringer i rekrutteringsstrategi og karriereutvikling.
- ◆ Ansatte ved KMD og PS ser i størst grad behov for å bedre søknadskompetansen og det forskningsadministrative støtteapparatet.
- ◆ Institutter med mye eksterntfinansiering opplever gjennomgående å ha god søknadskapasitet, høye faglige ambisjoner og en god internkultur. I tillegg vurderer de å ha god tilgjengelig forskningstid og gode forskningsstøttefunksjoner.
- ◆ Institutter med høy publiseringsgrad opplever å ha god søknadskapasitet og høye faglige ambisjoner.
- ◆ Institutter som både har høy grad av eksterntfinansiering og publisering, kjennetegnes primært av god søknadskapasitet, høye faglige ambisjoner og gode forskningsstøttefunksjoner.

Kapittel 2: Forutsetninger for kvalitet ved UiB

I dette kapitlet ser vi nærmere på de vitenskapelig ansattes vurderinger av forutsetningene for kvalitet i forskning ved UiB. Hvilke rammebetingelser mener de vitenskapelig ansatte er avgjørende for å kunne drive forskning av høy kvalitet? I hvilken grad opplever de at disse rammebetingelsene er til stede ved UiB? Det empiriske grunnlaget for dette kapitlet er intervjuer med et utvalg vitenskapelig ansatte ved alle fakulteter, samt en spørreundersøkelse til populasjonen av vitenskapelig ansatte ved UiB.

2.1 Forutsetninger for forskning av høy kvalitet

Hvilke rammebetingelser anser de vitenskapelig ansatte som viktige for å kunne drive kvalitetsforskning? Som beskrevet i kapittel 1, foreligger det noe forskning om hvilke faktorer som er viktige. Den samlede kunnskapen om dette er imidlertid begrenset. Det var derfor viktig for oss å starte datainnsamlingen eksplorativt for å frembringe kunnskap om hvilke forutsetninger de vitenskapelig ansatte ved UiB opplever som avgjørende for å kunne drive kvalitetsforskning. Funnene i dette delkapitlet er basert på intervjuene med vitenskapelig ansatte, og presentert i rekkefølge etter hva vi oppfatter de legger mest vekt på. Ettersom dette er kvalitativt materiale, er det her ikke tale om representative data i streng forstand.

Tid

Tid til å forske utpeker seg som den mest avgjørende forutsetningen for forskningskvalitet i intervjuene. Tid var den enkeltfaktoren som ble nevnt i flest intervjuer, samt den faktoren flest av intervjuobjektene opplevde som mest betydningsfull. Sitatet under illustrerer godt et synspunkt som kom frem i mange av intervjuene:

«Tid er den viktigste valutaen i Akademia.»

Sitatet er fra en vitenskapelig ansatt ved HF-fakultetet, men kunne like gjerne vært fra et av de andre fakultetene. At denne enkeltfaktoren ble fremhevet så sterkt blant ansatte fra ulike institutter og ved samtlige fakulteter, kan være en indikasjon på at dette er et sted skoen trykker for mange vitenskapelig ansatte ved UiB. Intervjuobjekter beskrev en opplevelse av at undervisning og administrative oppgaver gikk ut over den kontraktsfestede arbeidstiden og gikk på bekostning av den avsatte forskningstiden. Det skal vi komme nærmere inn på senere i kapitlet.

Flere av de intervjuede ansatte knyttet behovet for tilstrekkelig tid til forskning, tett til dimensjoner de mener er viktige kjennetegn på kvalitet. *Grundighet*, både empirisk, metodisk og teoretisk, ble trukket frem som et sentralt kjennetegn ved forskningskvalitet. Tilstrekkelig med tid er nødvendig for å kunne arbeide grundig. Flere understreket at det å ha tid til å sette seg godt inn i faglitteraturen, ikke bare skimme relevante abstracts, var helt avgjørende for å bringe feltet fremover. Tid er også vesentlig for

å kunne skaffe til veie gode data, enten det er sosialantropologer som må ut og drive feltarbeid eller biologer som driver eksperimenter med smådyr.

I flere av intervjuene ble tid også fremhevet som en forutsetning for å drive *original* forskning. En informant uttrykte at man må «*gi folk tid til å leke litt med forskjellige tanker*», og «*ha tid til det som ikke nødvendigvis fører frem til noe, eller der du skal selge inn resultater på forhånd*».

Noen informanter så tilgangen på forskningstid som et uttrykk for universitetets prioritering av forskning vis-a-vis andre oppgaver. Signaler om at forskning har høy prioritet for universitetet, ble av enkelte sett som viktig for å rekruttere gode forskere.

Sammenhengende tid

I tillegg til total tid til forskning, ble det å ha *sammenhengende* tid trukket frem som avgjørende for forskningskvalitet i intervjuer ved alle fakultetene. Flere intervjuobjekter påpekte at for å kunne gå dypt ned i et materiale, orientere seg og drive forskningen fremover, er man avhengig av det to vitenskapelig ansatte på Det juridisk fakultet kalte «sammenhengende tidsflater». En vitenskapelig ansatt ved Det psykologiske fakultet oppsummerte behovet slik:

«*For å være forsker, gjøre et fremskritt, må du gjøre som studentene gjør i eksamensperioden. Sette alt på vent, fordype deg. Være der i flere dager sammenhengende.*»

Vedkommende pekte på at fragmentert tid til forskning er lite produktivt, og at det å ha en time ledig her og der mellom undervisnings- og administrasjonsoppgaver gir lite rom til fordypning. På noen fagfelt fremstår sammenhengende tid som særlig avgjørende. På Det juridiske fakultet snakket informantene om at forskningen deres krever at man orienterer seg både bredt og dypt i lovtekster, og skriver lange publikasjoner, noe som fordrer at man har tid til å gå dypt ned i materien i lengre perioder. Innenfor fagfeltet sosialantropologi driver mange ansatte med forskning som innebærer behov for lengre feltarbeid. En informant fra faget fortalte at det var blitt vanligere å erstatte feltarbeid med andre datakilder, som f.eks. spørreundersøkelser, noe som kan henge sammen med at det krever mindre sammenhengende tid.

Ledelse

Som skjermer de vitenskapelig ansattes forskningstid

I forlengelsen av diskusjonen om betydningen av tid til forskning, understreket noen intervjuobjekter viktigheten av god forskningsledelse. Ettersom tid er en knapphetsressurs, er det viktig at den forvaltes godt. Dette innebærer at ledelsen beskytter forskernes tid til å forske, slik at ikke forskningstiden brukes opp til undervisning, administrasjon og praktiske oppgaver. Noen av informantene la mest vekt på behovet for å unngå at undervisningsarbeidet går utover forskningstiden. En informant fra Det psykologiske fakultet mente at man ikke kan forstå rammebetingelsene for forskning uten å forstå undervisningssituasjonen, ettersom det er de samme personene som skal drive begge deler. Hen oppsummerte behovet for en instituttledelse som skjermer de ansattes forskningstid slik:

«*God undervisningsledelse er god forskningsledelse.*»

Andre la vekt på betydningen av at ledelsen skjermes de vitenskapelig ansatte fra unødvendige administrative oppgaver. Ved MN-fakultetet påpekte en informant at en god leder «leder». I det la hen at ledere skal ta beslutninger og gjøre prioriteringer på vegne av de vitenskapelig ansatte, slik at de ikke må involveres i en rekke beslutningsprosesser som går utover forskningstiden, som ulike utvalg, komiteer osv. Hvilke beslutninger som bør tas av ledelsen for å spare de ansatte for tid, versus hvilke som bør tas i mindre fora eller i plenum, var det imidlertid ulike synspunkter på. Enkelte informanter fra SV-fakultetet og KMD ga uttrykk for at de ønsket mer innsyn og deltakelse blant annet i rekrutteringsprosesser, ettersom det har stor innvirkning på det vitenskapelige miljøet og retningen på forskningen og undervisningen ved instituttene. Særlig de tre ansatte vi intervjuet ved KMD var opptatt av å bli sett og lyttet til.

Som beskytter forskningens autonomi

Akademisk frihet, eller forskernes autonomi, var et gjentakende tema i intervjuer ved fem av fakultetene. Intervjuobjekter opplevde at den akademiske friheten, dvs. forskeres mulighet til å drive interessestyrt og nysgjerrighetsstyrt forskning, er under press. De opplevde at akademia i økende grad preges av en type strategisk forskningsledelse som peiler forskningen inn mot det Forskningsrådet, EU eller universitetet selv mener er relevant og «viktig» forskning. Det ble pekt på betydningen av at ledere beskytter deres rett og mulighet til å forske på det de selv mener er viktig eller interessant.

Kompetent og tilgjengelig forskningsadministrativ støtte

Betydningen av forskningsadministrativ støtte var også et viktig tema for noen av intervjuobjektene, blant annet fra SV, MN, KMD og Universitetsmuseet. Med økt fokus på innhenting av eksterne midler oppleves behovet for slik støtte som økende. Flere av intervjuobjektene pekte på behovet for god støtte ikke bare i søknadsfasen, men også i prosjektgjennomføringsfasen. Det å lede store forskningsprosjekter krever mye administrasjon, og det kan derfor være behov for både administrativ avlastning og faglig støtte/rådgivning i økonomiske og juridiske spørsmål. At denne støtten er høyt kompetent, strømlinjeformet og kommuniserer godt med fagmiljøene, ble også trukket frem som en viktig forutsetning, for å unngå kommunikasjonsoverhead eller merarbeid for de vitenskapelig ansatte. Enkelte informanter trakk frem eksempler på at de har valgt å gjøre administrativt arbeid selv for å unngå tidkrevende prosesser.

At administrasjonen er tett på fagmiljøene, ble trukket frem av informanter blant annet ved SV- og HF-fakultetet som like viktig som tilgangen på administrative ressurser i seg selv. I et av intervjuene ble kultur for samarbeid mellom faglig og administrativt ansatte og felles møteplasser pekt på som en fordel for planlegging og gjennomføring av prosjekter. Slik reduseres avstanden mellom de to gruppene, noe som gjør det lettere å ta kontakt, øker den gjensidige forståelsen for den andres oppgaver og roller, og kan føre til bedre samarbeid mellom de to gruppene.

Finansiering

Et tema som naturligvis kom opp, var tilgang på tilstrekkelig økonomiske midler som en forutsetning for forskningskvalitet. Dette ble fremhevet i intervjuer ved KMD, SV, MN, MED og PS. Informantene vektla betydningen av finansiering på ulike måter. På en del fagfelt er selve forskningen kostbar, for eksempel innen medisin, som kan innebære store studier på mus eller mennesker. Da er romslig finansiering en forutsetning for å kunne gjennomføre selve forskningen.

Finansiering av stipendiater og postdoktorer ble også trukket frem som en viktig forutsetning for forskningskvalitet, bl.a. i intervjuer ved SV- og MN-fakultetet. Flere intervjuobjekter pekte på at stipendiater og postdoktorer er avgjørende for å drive forskningen fremover, bl.a. fordi deres egen forskningstid som fast ansatt var begrenset. Poenget illustreres med et sitat fra en vitenskapelig ansatt på SV-fakultetet:

«Det er kjempeviktig for gruppa, veilederen, for å komme seg videre. De har en enorm arbeidskapasitet, er nysgjerrige [...] og lærer seg de nyeste metodene.»

Enkelte informanter fremhevet betydningen av at fagfelt som ikke nødvendigvis får inn de store eksterne midlene, har tilgang på stipendiater og postdoktorer, for å sikre at også disse fagfeltene beveger seg fremover.

Fagmiljø

Betydningen av et godt vitenskapelig miljø med høyt faglig nivå, trekkes også i flere av våre intervjuer frem som en viktig rammebetingelse for kvalitetsforskning – å ha kollegaer som gjør hverandre gode. Gode og originale ideer kan oppstå i fagsamtaler mellom kollegaer. Intervjuobjekter ved HF, SV, MN, MED og Universitetsmuseet la vekt på dette. Ideer, metodebruk, data og argumentasjon må kvesses mot kritisk og konstruktiv diskusjon, og det er derfor viktig at man får bryne seg på vennligsinnet motstand før man eventuelt sender en artikkel til publisering eller en prosjektsøknad om finansiering.

I noen av intervjuene ble det å skape en delingskultur i fagmiljøet trukket frem som en viktig forutsetning for kvalitet. Det vil si en kultur der folk åpent deler sine ideer, sitt arbeid og sine søknader, og der kollegaer bruker tid på å gi innspill. En informant fra SV-fakultetet sa det slik:

«Det å lage en kultur hvor vi utveksler erfaringer og vil hverandre vel, hjelper hverandre på vei og utfordrer hverandre. Det er kjempeviktig i forskningsgruppene og på instituttet, men også utenfor.»

Hvordan kan man legge til rette for en slik kultur? Det å skape møteplasser for diskusjon og utveksling av ideer ble trukket frem som et viktig poeng av ansatte ved flere fakulteter, både MN, SV og HF. Det gjelder både innenfor spesifikke fagfelt, og på tvers av fagområder. Dette kommer vi nærmere inn på senere i kapitlet. Samtidig var det noen som påpekte at det å skape møteplasser ikke er tilstrekkelig, man må også ha tillit til sine kollegaer, og føle seg trygg på å dele ideer.

«[...] åpenhet. Det er alltid risikabelt, men for eksempel å dele på søknader. Det er alltid risky og kinkig.»

Vit. ansatt, HF-fakultetet

En av informantene fortalte at gruppen hen er med i for unge forskere, arbeider mye med hvordan de kan gjøre hverandre bedre, stole på hverandre, og bli mer åpne og generøse.

Et annet poeng som ble trukket frem av enkelte intervjuobjekter, var at et svært konkurransepreget miljø kan stå i veien for et godt fagmiljø. Enkelte informanter hadde erfaring fra høyere utdanningsinstitusjoner utenfor Norge hvor konkurransen om midler var hard, noe de fortalte hadde svært negativ påvirkning på fagmiljøet ettersom alle vernet om sine ideer og søknader. En ansatt ved HF-fakultetet sa følgende:

«God forskning kommer ut av god menneskelig relasjon, man får ikke det i et usikkert og konkurransepreget miljø.»

Rekruttering

Forskningskvalitet beror til syvende og sist på dyktige og talentfulle forskere. I intervjuer ved seks av fakultetene ble god rekruttering pekt på som avgjørende for å fremme forskningskvalitet. Det var imidlertid et stort spenn i hva informantene definerte som «de riktige folkene», dvs. hvilke egenskaper og hvilke kriterier de mente burde vektlegges mest ved ansettelse. På den ene siden var det noen som la vekt på at man må søke etter og rekruttere de *beste*, noe som innebærer at man i større grad må søke og rekruttere internasjonalt. En informant fra SV mente man burde søke etter de beste kandidatene ikke bare internasjonalt, men også nasjonalt, fordi det også er behov for personer som har god kunnskap om norske og skandinaviske samfunnsforhold. På den andre siden var det enkelte som mente at man i stor grad bør rekruttere egne studenter og ph.d.-kandidater. Begrunnelsene var både at man på den måten får ansatte som man vet kan levere, og slik reduserer risikoen, og at det påvirker gjennomstrømningen av studenter på BA og MA.

Atter andre påpekte at man i vurderingsprosessen må vektlegge hvordan kandidaten faglig og sosialt vil passe inn i fagmiljøet, ettersom et godt fagmiljø kan løfte og styrke andre forskere. Rekrutteringen må både sørge for at fagmiljøet får et bredt kompetansegrunnlag totalt, og være et positivt tilskudd til fagmiljøet.

Karriereutvikling

I noen av intervjuene kom også karriereutvikling opp som tema i diskusjonen om rekruttering. Informanter som satt i rekrutteringsstillinger, opplevde usikkerheten knyttet til fremtidige jobbsikter som tyngende og som et hinder for god forskning. En postdoktor fortalte at hen og kollegaer i tilsvarende stillinger brukte mye energi på å bekymre seg for fremtiden. Disse informantene etterspurte mer karriereveiledning om ulike muligheter for dem videre, og utvikling av flere veier inn i faste stillinger i akademia. Også flere informanter med faste stillinger var opptatt av dette temaet. Enkelte av dem påpekte at jobbusikkerheten som følger med rekrutteringsstillingene, kan føre til at mange gode kandidater unnlater å prøve seg på en akademisk karrierevei, særlig innenfor fagområder som har stor konkurranse fra andre sektorer. Opprettelse av tenure track/innstegsstillinger ble fremmet som et forslag i et intervju, samtidig som det fra et annet hold kom opp motforestillinger mot slike ordninger, blant annet en bekymring for at slike stillinger ville føre til en oppløsning av stillingsvernet.

Det å ta godt vare på «early career researchers» for at de skal bli sosialt og faglig inkludert i miljøet, og for at de skal kunne utnytte sitt potensiale, var også et tema i flere intervjuer. Noen av intervjuobjektene mente at fast ansatte forskere, og særlig institutt- og forskningsledere, må ta ansvar for yngre kolleger, bl.a. ved å inkludere dem i sine internasjonale nettverk og gi feedback på artikler. Enkelte intervjuobjekter trakk frem dette som noe de selv kunne bli bedre på. En ansatt ved Universitetsmuseet fortalte at hen forsøkte å være generøs med sine yngre kollegaer, f.eks. ved å videresende medieforespørsler og forespørsler om samarbeid til dem, men at hen likevel opplevde at hen kunne gjøre mer.

En av ansatte som var med i en egen gruppe for unge forskere, trakk gruppen frem som en viktig støtte. Mentor-ordninger ble også nevnt av enkelte informanter som et godt grep for inkludering, bl.a. av en ansatt ved Det psykologiske fakultet. En informant som nylig var blitt fast ansatt, etterspurte mer opplæring i ferdigheter som ikke er rent fagspesifikke, som prosjektledelse, nettverksbygging og mediehandtering.

Samarbeid

Gode muligheter for å samarbeide, både innenfor og mellom fagmiljøene, ble trukket frem som en viktig forutsetning for forskningskvalitet ved alle fakultetene. Én informant pekte på samarbeid og gode nettverk som avgjørende for få oversikt over forskningen som foregår, og for å klare å stille de viktige spørsmålene som ikke er besvart. Det var flere som ga uttrykk for at det skjer særlig mye viktig nybrottsforskning innenfor multidisiplinær forskning. En ansatt ved Det psykologiske fakultet uttalte at det hen selv hadde publisert som hadde hatt høyest kvalitet, *«har vært tverrfaglig, ulike perspektiver som går opp i en høyere enhet»*. En informant fra Det medisinske fakultet mente at multidisiplinær forskning er en forutsetning for kvalitet innenfor sitt felt:

«En biolog må samarbeide med en fysiker, en kjemiker, en matematiker og en lege, da blir det veldig bra.»

I dette tilfellet er samarbeid avgjørende nettopp fordi forskningsfeltet ligger i skjæringspunktet mellom disse fagdisiplinene. Samtidig kan man gjennom samarbeid styrke forskningens reliabilitet, dersom ulike fagtradisjoner kommer frem til samme svar ved hjelp av ulike metoder.

Noen av intervjuobjektene pekte på at multidisiplinær forskning er avhengig av at institusjonen legger til rette for slikt samarbeid. Det kan handle om å skape tverrfakultære møteplasser, eller å fjerne administrative barrierer for samarbeid mellom de ulike enhetene, f.eks. fakultetene. Det var også flere som påpekte at det er viktig å kunne ta seg tid til å dra på konferanser og å pleie nettverk.

Selv om de som fleste av de som tok opp dette temaet så multidisiplinær forskning som viktig for kvalitet, var det også noen som pekte på fallgruver ved denne typen samarbeid. For eksempel mente en informant at en forutsetning for kvalitetsforskning er at den brytes og brynes mot sin egen fagdisiplin, og at det er der den konstruktive motstanden kommer fra. Dersom forskningen blir så tverrfaglig at den ikke har noe naturlig forum for motstand og kritikk, er det fare for at den ikke blir god nok.

Det var også enkelte som trakk frem muligheten for samarbeid med aktører utenfor akademien, som næringslivet, det offentlige og samfunnet ellers, som en viktig forutsetning for kvalitet. Det er gjerne på fagområder der samfunnsverdien er essensiell, at tett kontakt med samfunnet utenfor blir viktig for å sikre høy kvalitet. Byutvikling kan være et konkret eksempel.

Infrastruktur

God og relevant forskningsinfrastruktur er en viktig rammebetingelse for kvalitet, men det vil være stor variasjon mellom ulike fagmiljøer i hvilken infrastruktur det er behov for og hvor kostnadskrevene disse behovene er. Funn fra intervjuene viser bredden i hva som utgjør viktig infrastruktur for de vitenskapelig ansatte. Mens informanter fra Det medisinske fakultet trakk frem

kjernefasiliteter som laboratorier, ble lokaler med god akustikk trukket frem av en informant fra Griegakademiet. En informant fra Det psykologiske fakultet nevnte investering i gode data gjennom Norsk Medborgerpanel, en arkeolog trakk frem samlingene ved Universitetsmuseet, og Universitetsbiblioteket ble trukket frem av en informant ved HF.

2.2 Forskernes vurderinger av rammene for kvalitet

I det følgende ser vi nærmere på hvordan de vitenskapelig ansatte vurderer rammene for å drive forskning av høy kvalitet ved UiB. Analysene bygger på spørreundersøkelsen til alle vitenskapelig ansatte ved universitet, supplert med sitater og inntrykk fra de kvalitative intervjuene.

I spørreundersøkelsen ble de vitenskapelig ansatte bedt om å ta stilling til en rekke påstander om hvordan de selv opplever rammebetingelsene for sitt eget forskningsarbeid. Påstandene er konkretiseringer av rammebetingelser som er kjent fra forskningslitteraturen, men bygger også på forhold og faktorer som kom frem i de kvalitative intervjuene og som er gjennomgått over. Den samlede listen av påstander gir derfor et rimelig dekkende bilde av faktorer som er av betydning for å fremme kvalitet i forskning.

Noen av påstandene de ansatte ble bedt om å ta stilling til, handler om rammebetingelsene ved det instituttet eller senteret der den enkelte er ansatt (se figur 2.1a).⁹ Andre tar utgangspunkt i den enkeltes nærmeste fagmiljø, for eksempel forskningsgruppe (se figur 2.1b). Det er også en gruppe påstander hvor konteksten er mer åpen, og hvor rammebetingelsene blir skapt på ulike nivå. Dette gjelder for eksempel tilgang til økonomiske ressurser og forskningstid (se figur 2.1c).

Alle påstander er positivt formulert og basert på en fem-punkts svarskala fra «helt uenig» til «helt enig». Jo mer enig respondentene er, i desto større grad oppleves den aktuelle rammebetingelsen å være til stede.

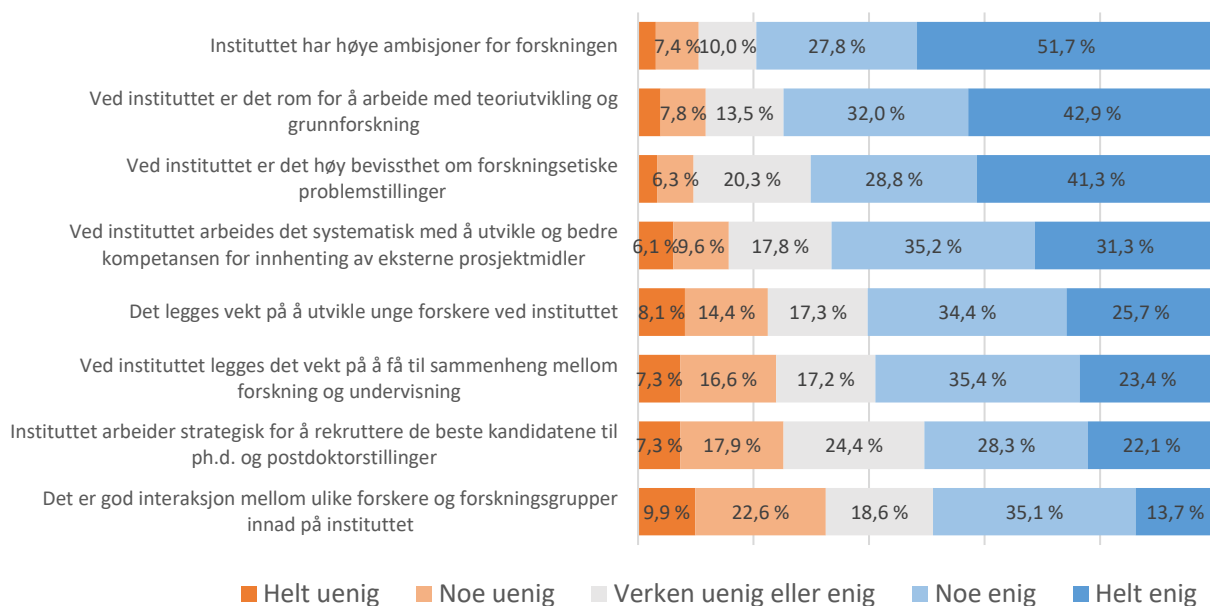
Vurderinger fra universitetet samlet

I figur 2.1a til 2.1c har vi samlet svarene som er gitt på påstandene i hver av de tre spørsmålsbatteriene, summert for hele universitetet og sortert etter grad av «enighet».¹⁰

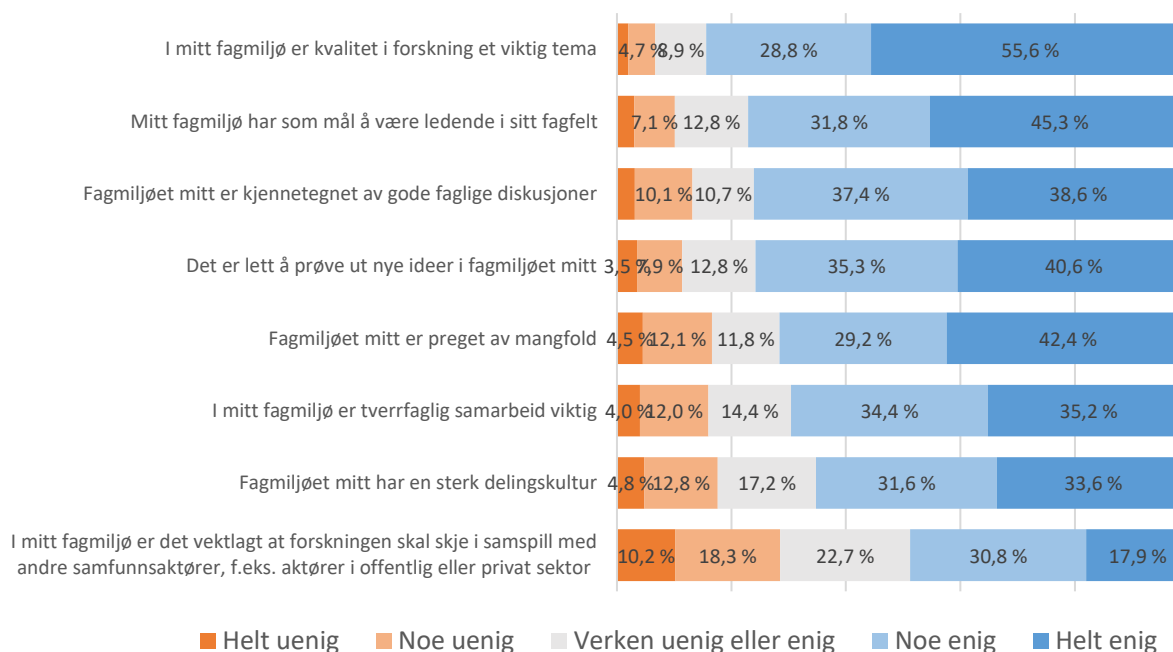
⁹ Merk at disse spørsmålene ble tilpasset til den enkelte respondent og at det ble satt inn «institutt» eller «senter» basert på informasjon om den enkeltes organisatoriske plassering. For ansatte ved juss ble betegnelsen «fakultet» satt inn. I omtalen av disse spørsmålene i rapporten, benytter vi for enkelhets skyld bare betegnelsen «institutt».

¹⁰ Sorteringen er basert på summen av «noe enig» og «helt enig».

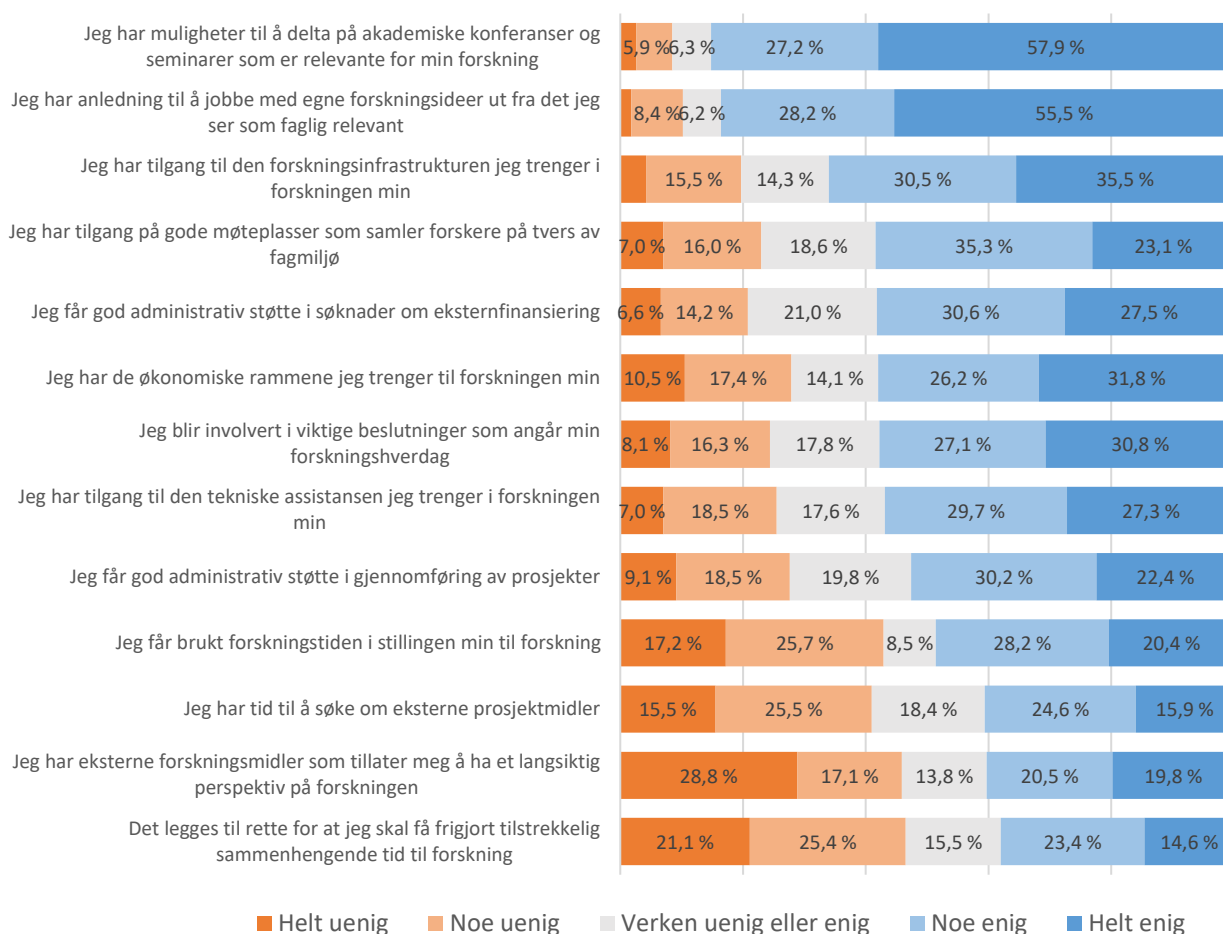
**Figur 2.1a: Påstander om rammebetingelser for forskning ved instituttet
(N = 1104 - 1245)**



Figur 2.1b: Påstander om rammebetingelser for forskning i nærmeste fagmiljø (N = 1148 - 1238)



**Figur 2.1c: Påstander om den enkelte forskers rammebetingelser
(N = 664 - 1200)**



I det følgende presenterer vi resultatene fra de tre spørsmålsbatteriene samlet.

Alt i alt kan det hevdes at de vitenskapelig ansatte ser rimelig positivt på rammebetingelsene for forskning ved UiB. For nesten alle påstander, unntatt tre, er det flere som er enige enn som er uenige. Det er likevel betydelig forskjeller mellom svarene på de ulike påstandene. Andelen som er noe eller helt enig i de ulike påstandene, varierer fra 85 til 38 prosent, men for alle påstandene unntatt seks, er denne andelen over 50 prosent.

Faglige ambisjoner

Vi merker oss at flere av påstandene som flestparten av de ansatte er enig i, gjelder *ambisjonene for forskningen og vektleggingen av kvalitet*. De aller fleste (84 prosent) er enig i at forskningskvalitet er et viktig tema i fagmiljøet og nesten like mange (80 prosent) mener at instituttet har høye ambisjoner for forskningen. Tilsvarende finner vi at rundt 77 prosent mener at fagmiljøet har som mål å være ledende i sitt fagfelt.

Akademisk frihet

Vi ser også at det er stor enighet om påstander som berører *den akademiske friheten og mulighetene for å prioritere egne forskningsideer*. Som vi så i forrige delkapittel, var forskernes autonomi et tema

mange tok opp som en svært viktig rammebetingelse for kvalitet i forskning. Ved flere fakulteter ble det uttrykt bekymring for at økende fokus på innhenting av eksterne midler skulle dreie forskningen mot det andre aktører (myndigheter og UiB sentralt) definerer som viktige og relevante forskningsområder akkurat nå, på bekostning av den frie og interessedrevne forskningen.

Funnene fra spørreundersøkelsen viser imidlertid at et stort flertall opplever den akademiske friheten ved universitetet som god. Nesten 84 prosent er enig i at de får anledning til å jobbe med egne forskningsidéer utfra det de selv ser som faglig relevant. Tilsvarende mener 76 prosent at det er lett å prøve ut nye ideer i sitt eget fagmiljø, og 75 prosent mener at det gis rom for å jobbe med teoriutvikling og grunnforskning.

Selv om det var flere i intervjuene som var bekymret for at en mer strategisk forskningsledelse ville bety mindre rom for nysgjerrighetsdrevet forskning fremover, ga de fleste informantene uttrykk for at de opplevde mulighetene for å følge egne forskningsinteresser som god. En informant uttalte følgende:

«[Jeg] opplever at det er stor frihet til å forfølge mine egne forskningsinteresser. Hadde det vært en forskningsleder som fortalte meg hva jeg skulle forske på, så ville ingen likt det. Man kan ha strategier og satsinger, men det må være forankret i fagmiljøene. Men [jeg] opplever at det er stor støtte til å gjøre det som motiverer en.»

At hele 85 prosent er enig i at de har muligheten til å delta på akademiske konferanser og seminarer som er relevante for egen forskning, styrker dette mønsteret. Om vi også legger til en påstand om ansattes *medvirkning*, blir bildet noe mer sammensatt. Knappe 58 prosent av de ansatte mener at de blir involvert i viktige beslutninger som angår deres forskningshverdag.

Observasjoner fra intervjuene kan bidra til å belyse dette funnet. I flere av intervjuene var det vitenskapelig ansatte som etterlyste muligheten til å delta i viktige beslutninger ved sitt eget institutt. Dette var ofte knyttet til rekruttering av stipendiater, som de mente hadde mye å si for utviklingen av forskningen ved instituttet. Informantene hadde imidlertid ulike syn på medvirkning og i hvilken grad de vitenskapelig ansatte burde involveres i ulike beslutningsprosesser. Som nevnt tidligere, var det også enkelte som ga uttrykk for at vitenskapelig ansatte inkluderes i for mange avgjørelser og at dette stjeler av forskningstiden.

Kultur, samarbeid og åpenhet

Påstander som omhandler *intern kultur, samarbeid og åpenhet*, får en noe mer blandet vurdering. Hele 76 prosent er enige i at fagmiljøet er preget av gode faglige diskusjoner, mens bare 49 prosent mener at interaksjonen mellom forskere og forskningsgrupper på instituttet kan beskrives som god. De blandede vurderingene er i tråd med funnene fra intervjuene som avdekket store variasjoner i hvordan de ansatte vurderte sitt eget fagmiljø. Noen trakk frem sitt eget fagmiljø som svært godt og kvalitetsfremmende:

«Kollegaene mine ved fakultetet er veldig hjelpsomme når det gjelder å skape et miljø som fremmer god forskning.»

Vitenskapelig ansatt, Det psykologiske fakultet

I den andre enden av skalaen beskrev en ansatt ved et annet fakultet «store kommunikasjonsproblemer» i miljøet.

I intervjuene var det flere som var opptatt av å skape en delingskultur i fagmiljøet, der fagfeller deler sine ideer og sitt arbeid. En ansatt fortalte for eksempel at hen var med i en forskningsgruppe hvor de hadde «Shut up and write»-sesjoner, hvor de setter av tid til å skrive, for deretter å diskutere og dele det de har skrevet med hverandre. Det ble opplevd som veldig nyttig. Spørreundersøkelsen viser at rundt 65 prosent er enig i at fagmiljøet har en sterk delingskultur.

I intervjuene spurte vi informantene om det var noe de selv kunne gjøre for å forbedre rammene for forskningskvalitet. De som hadde noen innspill til det spørsmålet, pekte først og fremst på nettopp det å bidra positivt til en sterkere delingskultur.

«De fleste institutter og de fleste forskere har noe ugjort. [...] Har blitt litt mye fokus på hvor gode hver og en skal være, mer enn hva vi får til sammen. Tror vi kan bli flinkere til å finne måter å gjøre hverandre bedre på.»

Vitenskapelig ansatt, Det samfunnsvitenskapelige fakultet

I intervjuene var det også flere som trakk frem muligheten for å kunne drive tverrfaglig samarbeid som en viktig forutsetning for kvalitet i forskning, og spørreundersøkelsen viser at 70 prosent er enig i at tverrfaglig samarbeid er viktig i deres eget fagmiljø.

Gode møteplasser ble trukket frem i mange av intervjuene som en forutsetning for å få til slikt samarbeid, og både data fra spørreundersøkelsen og intervjuene tyder på at det er et forbedringspotensial når det gjelder å skape slike møteplasser. Kun 58 prosent er enig i at de har tilgang til gode møteplasser som samler forskere på tvers av fagmiljø. En ansatt ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet sier det slik:

«Det er veldig mange øyer på universitetet. [...] Stor mangel på lederskap når det gjelder å samle ulike forskergrupper til en dialog. En indikator for meg er at vi har et forum som vi kan stille opp i. Det er det som kjennetegner sterk forskning. Jeg ser ikke noe forum hvor jeg kan delta.»

Mer generelt kan det se ut til at flere er positive til den interne kulturen i eget fagmiljø enn til samarbeidet på instituttet som helhet eller på tvers av fagmiljø.

Søknadskompetanse og søknadskapasitet

Også påstandene som gjelder *tilrettelegging for søknader om ekstern finansiering*, får en mer blandet vurdering. Vel en tredjedel (67 prosent) er enig i at det arbeides systematisk med å utvikle og bedre kompetansen for innhenting av eksterne prosjektmidler ved eget institutt. Noen færre (58 prosent) mener at de får god administrativ støtte til søknader om eksternfinansiering. I intervjuene var det flere som ga uttrykk for at de opplevde at det var krevende og tungrodd å få den administrative hjelpen de trengte til å utvikle gode søknader, og at det blant annet skyldtes at støtten er organisert på en lite strømlinjeformet måte med en rekke ulike nivå og kontorer involvert. Kun 41 prosent mener at de har nok *tid* til å arbeide med slike søknader.

Rekruttering og karriereutvikling

To av påstandene i undersøkelsen omhandler *kompetansebygging* ved instituttene, gjennom rekruttering og karriereutvikling. At det jobbes aktivt for å rekruttere, og deretter beholde, de beste kandidatene nevnes ofte i forskningslitteraturen som en viktig kvalitetsfremmende rammebetingelse. Dette ble også bekreftet i de kvalitative intervjuene. I spørreundersøkelsen til de ansatte er det imidlertid bare 50 prosent av de ansatte som er enige i at instituttet arbeider strategisk for å rekruttere de beste kandidatene til ph.d.- og postdoktorstillinger. Flere av poengene som kom frem i intervjuene kan bidra til å kaste lys over dette resultatet. For det første ble det nevnt at en økende andel rekrutteringsstillinger er knyttet til eksterne prosjekter og derfor ikke alltid møter behovene og de strategiske vurderingene ved instituttet som helhet. For det andre ga flere uttrykk for at de ikke blir inkludert i rekrutteringsprosesser, som de opplever er svært viktig for utviklingen av forskningen ved eget institutt.

Vurderingen av karriereutvikling for unge forskere er noe bedre. I spørreundersøkelsen er 60 prosent enige i at instituttet legger vekt på å utvikle unge forskere. Også her er det imidlertid forbedringspotensial. Vi intervjuet to ansatte i rekrutteringsstillinger som begge savnet bedre oppfølging fra sine ledere. Det var også flere faste ansatte som mente de kunne gjøre en bedre jobb med å ivareta yngre forskere. En av informantene var med i en gruppe for unge forskere, og opplevde at dette var et viktig forum hvor de kunne diskutere usikkerheten knyttet til midlertidigheten i stillingene og strategier for karriereutvikling.

Ressurser – tid, penger og infrastruktur

Påstandene som det er mindre enighet om, handler hovedsakelig om *tilgang til ressurser, dvs. tid, penger og ulike former for støttefunksjoner*. Gjennomgående er de vitenskapelig ansatte minst enig i at de har tilstrekkelig forskningstid til disposisjon. Under halvparten (49 prosent) er enig i at de får brukt forskningstiden i stillingen til forskning og bare 38 prosent mener at det legges til rette for at de skal få frigjort tilstrekkelig *sammenhengende* tid til forskning. Både den samlede reelle forskningstiden og mangelen på sammenhengende tidsflater synes derfor å være en utfordring for mange.

Dette er i tråd med funnene fra intervjuundersøkelsen, hvor tilstrekkelig tid, og tilstrekkelig sammenhengende tid, ble trukket frem i de fleste intervjuene som den viktigste forutsetningen for forskning av høy kvalitet. Mange opplevde at forskningstiden er under sterkt press fra andre oppgaver. Flere informanter opplevde at timeregnskapene for undervisning var urealistiske, og at den faktiske timebruken går langt over det kalkylene tilsier. Flere fortalte at forskning er noe de gjør i helger og i ferier, for i arbeidshverdagen er det lite plass til slike aktiviteter.

«Å være fremragende på 17 prosent i uka er ikke realistisk.»

Vitenskapelig ansatt, Det psykologisk fakultet

Som påpekt tidligere i kapittelet, var det mange som pekte på at beskyttelse av de ansattes forskningstid er en svært viktig lederoppgave.

De vitenskapelig ansattes opplevelse av tidspress er i tråd med andre undersøkelser av tidsbruk i akademia. NIFU sin tidsbruksundersøkelse fra 2018 viser blant annet at mens ansatte i førstestillinger ved «de gamle universitetene» oppga at de brukte 33 prosent av tiden sin til FOU-virksomhet i 2010, var denne andelen sunket til 29 prosent i 2016 (Gunnes, 2016, s. 38). Problemet med mangel på

sammenhengende forskningstid ble også trukket frem i evalueringen av Kvalitetsreformen (Michelsen og Aamodt 2007), og tilbake i 2001 oppga nærmere 60 prosent av de faste vitenskapelig ansatte ved universitetene at mangel på sammenhengende tid var et stort problem. I tillegg oppga et klart flertall av personalet at kravene til undervisning, forskning, veiledning og administrasjon hadde økt i den foregående tiårsperioden (Smeby 2001).

Når det gjelder økonomiske ressurser, er vurderingene marginalt mer positive. Vi ser at 58 prosent er enig i at de har de økonomiske rammene de trenger for sin egen forskning. Den litt mer spesifikke påstanden om tilgang til eksterne midler som tillater et langsiktig perspektiv på forskningen, blir derimot møtt med noe større reservasjon. Her er det bare 40 prosent som sier seg enig. Funn fra intervjuene tyder på at en del vitenskapelig ansatte opplever at de i stor grad er utestengt fra tilgang på slike midler fordi de ikke forsker på tema som løftes frem som relevant og strategisk viktig, og at konkurransen om frie midler er for hard.

På ressursiden er det uten vil støttefunksjonene som vurderes mest positivt. En tredjedel av de ansatte (66 prosent) mener at de har tilgang til den forskningsinfrastrukturen de har behov for, og 57 prosent sier seg enig i at de har tilgang til den tekniske assistansen de trenger. Andelen som mener at den administrative støtten i gjennomføringen av prosjekter er god, er noe mindre, knappe 53 prosent. I intervjuene var det flere som etterlyste forskningsadministrativ støtte «post award», dvs. i gjennomføringen av tildelt prosjekt. Flere av informantene hadde opptil 3-4 prosjekter og opplevde en stor byrde knyttet til administrasjonen av egne prosjekter, men fikk lite støtte til dette.

Andre faktorer

Tre av påstandene i undersøkelsen omhandler på ulikt vis *universitetsforskningens forhold til sine omgivelser*. Dette gjelder for det første påstanden om at fagmiljøet vektlegger at forskningen skal skje i samspill med andre samfunnsaktører, som bare 49 prosent av de ansatte sier seg enig i. Det gjelder også påstanden om at instituttet legger vekt på å få til sammenheng mellom forskning og undervisning. Her er det 59 prosent som sier seg enig. En siste påstand med en viss tilknytning til dette temaet, handler om bevisstheten rundt forskningsetiske problemstillinger. Forskningsetikk omfatter både forholdet til forskningsobjektene (bl.a. personvern) og de mer generelle spillereglene i forskningssamfunnet. Hele 70 prosent mener at det er høy bevissthet om slike problemstillinger ved eget institutt.

Dimensjoner av rammebetingelser

For å redusere kompleksiteten i fremstillingen, har vi valgt å samle enkeltpåstander i mer generelle begreper eller dimensjoner. Dette er gjort ved å bygge additive indekser basert på de spørsmålene eller påstandene som inngår i hver enkelt dimensjon.¹¹ Inndelingen i dimensjoner følger i hovedsak den grupperingen av påstander som fremgår av forrige delkapittel og er oppsummert i følgende tabell.

¹¹ De additive indeksene er normert til å variere mellom 1 og 5, tilsvarende svarskaalen i hvert enkelt delspørsmål. Dette er gjort ved å summere den enkelte respondents svar på de spørsmålene som inngår, og deretter dele på antall spørsmål.

Tabell 2.1: Gruppering av påstander i dimensjoner

Dimensjon	Påstander (spørsmål) som inngår
Forskningstid	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Jeg får brukt forskningstiden i stillingen min til forskning ◆ Det legges til rette for at jeg skal få frigjort tilstrekkelig sammenhengende tid til forskning
Økonomiske rammer	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Jeg har de økonomiske rammene jeg trenger til forskningen min ◆ Jeg har eksterne forskningsmidler som tillater meg å ha et langsiktig perspektiv på forskningen
Forskningsstøttefunksjoner	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Jeg har tilgang til den forskningsinfrastrukturen jeg trenger i forskningen min ◆ Jeg får god administrativ støtte i gjennomføring av prosjekter ◆ Jeg har tilgang til den tekniske assistansen jeg trenger i forskningen min
Faglige ambisjoner	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mitt fagmiljø har som mål å være ledende i sitt fagfelt ◆ [Institutt] har høye ambisjoner for forskningen ◆ I mitt fagmiljø er kvalitet i forskning et viktig tema
Intern kultur	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Det er god interaksjon mellom ulike forskere og forskningsgrupper innad på [institutt] ◆ Jeg har tilgang på gode møteplasser som samler forskere på tvers av fagmiljø ◆ Fagmiljøet mitt har en sterk delingskultur ◆ I mitt fagmiljø er tverrfaglig samarbeid viktig ◆ Fagmiljøet mitt er preget av mangfold ◆ Fagmiljøet mitt er kjennetegnet av gode faglige diskusjoner
Akademisk frihet	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Det er lett å prøve ut nye ideer i fagmiljøet mitt ◆ Jeg har anledning til å jobbe med egne forskningsideer ut fra det jeg ser som faglig relevant ◆ Jeg har muligheter til å delta på akademiske konferanser og seminarer som er relevante for min forskning ◆ Ved [institutt] er det rom for å arbeide med teoriutvikling og grunnforskning ◆ Jeg blir involvert i viktige beslutninger som angår min forskningshverdag
Søknadskapasitet	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ved [institutt] arbeides det systematisk med å utvikle og bedre kompetansen for innhenting av eksterne prosjektmidler ◆ Jeg får god administrativ støtte i søknader om eksterntfinansiering ◆ Jeg har tid til å søke om eksterne prosjektmidler
Kompetansebygging	<ul style="list-style-type: none"> ◆ [Institutt] arbeider strategisk for å rekruttere de beste kandidatene til ph.d. og postdoktorstillinger ◆ Det legges vekt på å utvikle unge forskere ved [institutt]
Samspill med eksterne	<ul style="list-style-type: none"> ◆ I mitt fagmiljø er det vektlagt at forskningen skal skje i samspill med andre samfunnsaktører, f.eks. aktører i offentlig eller privat sektor
Forskningsbasert undervisning	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ved [institutt] legges det vekt på å få til sammenheng mellom forskning og undervisning
Forskningsetikk	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ved [institutt] er det høy bevissthet om forskningsetiske problemstillinger

Figur 2.2 viser de aggregerte svarene på spørsmålene som inngår i hver dimensjon. Det er gjennomsnittsverdien på den 5-punkts svarskalaen som vises. Jo nærmere gjennomsnittet ligger maksimumsverdien 5, jo mer enige er de ansatte ved UiB i at den aktuelle rammebetingelsen er til stede.

Figur 2.2: Samlede vurderinger av de ulike rammebetingelsene/dimensjonene (gj.snitt på skala fra 1 til 5), N=596-1167



Figuren oppsummerer og bekrefter de foregående analysene. Faglige ambisjoner er de forholdene som vurderes mest positivt av de ansatte samlet sett. I motsatt ende av skalaen finner vi tid og økonomiske ressuser. Tilgangen på ulike former for forskningsstøttefunksjoner ligger derimot omtrent midt mellom disse ytterpunktene.

Våre analyser viser også at det er en betydelig grad av samvariasjon mellom de ulike dimensjonene vi har sett på. Det er en klar tendens til at ansatte som opplever at rammebetingelsene er til stede på ett område, jevnt over også er enige i at de er til stede på andre områder. Dette er illustrert i tabell 2.2 som viser bivariate korrelasjoner mellom de elleve dimensjonene.¹² Alle korrelasjoner er positive, og alle unntatt én er signifikante. Blant annet finner vi en svært sterk intern samvariasjon mellom dimensjonene *intern kultur*, *akademisk frihet*, *kompetansebygging* og *faglige ambisjoner* (korrelasjoner mellom 0,41 og 0,68). Det er rimelig å tro at disse fire dimensjonene utgjør en kjerne av rammebetingelser som gjensidig styrker hverandre. Vi ser også at de samme dimensjonene har en betydelig positiv samvariasjon med de fleste andre dimensjonene.

En annen svært sterk korrelasjon, er mellom *forskningsstøttefunksjoner* og *søknadskapasitet* (0,6). Dette indikerer at fagmiljøer med et sterkt støtteapparat rundt forskningen, også arbeider systematisk for å bygge kapasitet og kompetanse på søknadsskriving. Som man kanskje skulle forvente, er det også rimelig sterke korrelasjoner mellom de tre dimensjonene som omhandler ressuser; *forskningstid*, *finansiering* og *forskningsstøttefunksjoner* (0,35 til 0,42). En annen dimensjon som også korrelerer høyt med mange av de andre dimensjonene, er *forskningsbasert undervisning*.

Dimensjonen *forskning i samspill med andre samfunnsaktører*, ser ut til å være det forholdet som i minst grad er direkte relatert til de andre forholdene. Dette er trolig en egenskap ved forskningen som

¹² Målet i tabellen er Pearsons' r. Pearsons' r varierer mellom -1.0 og +1.0. Fortegnet viser retningen på sammenhengen og tallverdien styrken. Vi har i tillegg benyttet fargekoding til å indikere styrken på korrelasjonskoeffisientene. Koeffisienter i fet skrift er signifikante på 0,01 nivå. Tilsvarende er koeffisienter i kursiv signifikante på 0,05 nivå.

er sterkt knyttet til forskningstradisjoner og fagenes egenart, og i mindre grad til de rammebetingelsene som ellers er til stede i fagmiljøene.

Tabell 2.2: Samvariasjonen (Pearsons' r) mellom de ulike dimensjonene

	Forsknings- tid	Økonomiske rammer	Forsknings- støtte	Faglige ambisjoner	Intern kultur	Akademisk frihet	Søknads- kapasitet	Kompetanse bygging	Samspill med eksterne	Forsknings- basert undervisning	Forsknings- etikk
Forskningstid											
Økonomiske rammer	0,351										
Forsknings- støttefunksjoner	0,419	0,400									
Faglige ambisjoner	0,144	0,213	0,361								
Intern kultur	0,301	0,304	0,491	0,633							
Akademisk frihet	0,404	0,475	0,572	0,511	0,684						
Søknadskapasitet	0,468	0,350	0,605	0,439	0,514	0,559					
Kompetansebygging	0,161	0,179	0,395	0,545	0,507	0,407	0,523				
Samspill med eksterne	<i>0,100</i>	<i>0,078</i>	0,135	0,271	0,346	0,152	0,176	0,198			
Forskningsbasert undervisning	0,164	0,213	0,342	0,418	0,477	0,435	0,443	0,536	0,238		
Forskningsetikk	0,101	<i>0,087</i>	0,286	0,473	0,456	0,322	0,386	0,498	0,186	0,444	

Variasjoner mellom fakultetene

Resultatene for universitetet samlet skjuler til dels betydelige variasjoner mellom fagmiljøene. I dette delkapittelet ser vi nærmere på hvordan disse variasjonene kommer til uttrykk når svarene aggregeres til fakultetsnivå.¹³ Beskrivelsen av variasjoner mellom fakultetene er oppsummert i figur 2.3.

Figuren tar utgangspunkt i den enkelte respondents gjennomsnittsverdi på de spørsmålene som inngår i de ulike dimensjonene og viser avvikene mellom gjennomsnittet for hele universitetet og gjennomsnittene for det enkelte fakultet. De blå søylene indikerer at de ansatte ved det aktuelle fakultetet er mer enig i at rammebetingelsene er til stede enn *gjennomsnittet for hele universitetet*. De oransje søylene viser at de ansatte er mindre enige i at disse rammebetingelsene er til stede. Gjennomsnittet for UiB tilsvarer nullpunktet på skalaen, og det er dette som er referansepunktet i beskrivelsene som følger.¹⁴

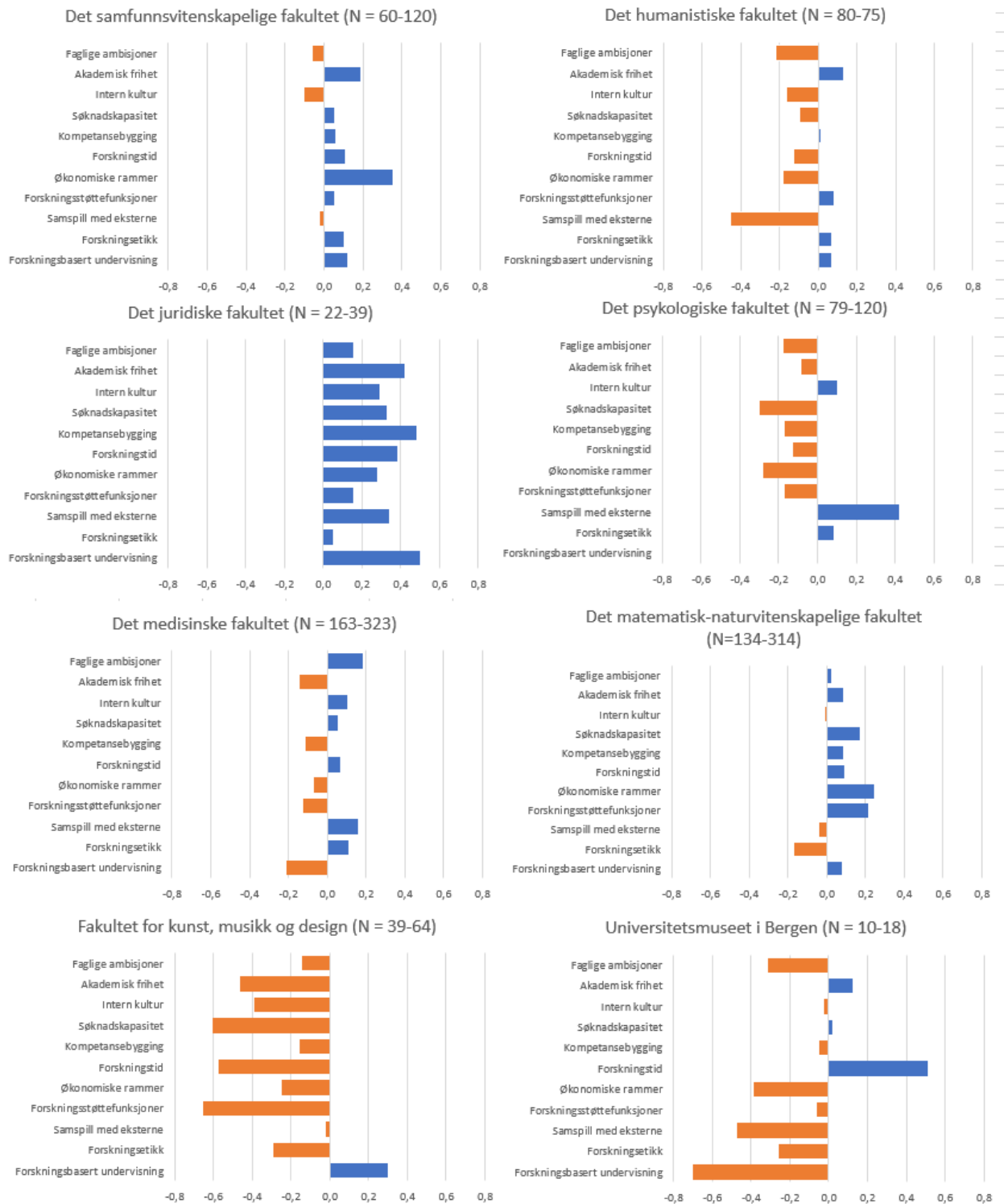
De ansatte ved *Det samfunnsvitenskapelige fakultet* er jevnt over noe mer enig i at ulike rammebetingelser for forskning er til stede, enn gjennomsnittet for universitetet. Avvikene er imidlertid på de fleste områder forholdsvis små. De ansatte ved SV-fakultetet er særlig enig i at de økonomiske rammebetingelsene er til stede, men også når det gjelder de to andre ressursfaktorene

¹³ Merk at i alle analysene hvor det vises resultater for fakulteter, har vi valgt å holde Sars-senteret utenfor. Sars-senteret er ikke knyttet til noen av fakultetene og er en liten enhet som ikke kan sammenlignes med et helt fakultet.

¹⁴ Se vedlegg A for signifikansberegninger. Merk at tallet på respondenter er lavt, særlig for Universitetsmuseet. Dette gir lavere signifikans. Samtidig bør man i vurderingen av signifikans ta hensyn til at dette er en populasjonsundersøkelse med forholdsvis høy svarprosent.

(forskningstid og forskningsstøttefunksjoner) gir de ansatte uttrykk for større enighet enn universitetsgjennomsnittet. De ansatte ved fakultetet er også noe mer enige enn gjennomsnittet i når det gjelder akademisk frihet, kompetansebygging, vektlegging av forskningsetikk og forskningsbasert undervisning. På to områder er de ansatte mindre enige i at rammebetingelsene er til stede, enn universitetsgjennomsnittet. Det gjelder den interne kulturen ved enhetene og de faglige ambisjonene.

Figur 2.3: Variasjoner i opplevde rammebetingelser mellom fakultetene (gj.snitt)



De ansatte ved *Det humanistiske fakultet* er noe mer enige i at følgende rammebetingelser er til stede: akademisk frihet, forskningsstøttefunksjoner, vektlegging av forskningsetikk og forskningsbasert undervisning. På de andre områdene ligger fakultetet noe under gjennomsnittet. De ansatte ved fakultetet skiller seg betydelig fra universitetsgjennomsnittet når det gjelder forskning i samspill med eksterne aktører. HF-ansatte vurderer også i mindre grad enn gjennomsnittet at de økonomiske rammebetingelsene og tidsressursene er til stede, og det samme gjelder bestrebelsene på å utvikle kapasitet for søking etter eksterne midler. Også når det gjelder vurderingene av den interne kulturen og de faglige ambisjonene, ligger fakultet under gjennomsnittet for universitetet som helhet.

Det juridiske fakultet skiller seg markert fra universitetet som helhet. De ansatte ved fakultetet vurderer i større grad enn universitetsgjennomsnittet at rammebetingelsene er til stede, på absolutt alle områder. De ansatte er betydelig mer enige i at de har tilgang til ressurser, særlig når det gjelder forskningstid, men også økonomiske rammer og forskningsstøttefunksjoner. De er også mer enige i at det legges vekt på å få til sammenheng mellom forskning og undervisning. Andre områder der ansatte ved Det juridiske fakultet er mer enige enn gjennomsnittet i at rammebetingelsene er til stede, er akademisk frihet, kompetansebygging og forskingssamarbeid med eksterne aktører. Også når det gjelder faglige ambisjoner, intern kultur og søknadskompetanse, ligger vurderingene godt over gjennomsnittet. Vi ser også at svarene varierer mindre internt ved Det juridiske fakultet enn ved de andre fakultetene. Det er med andre ord en noe større konsensus når det gjelder de temaene som blir tatt opp.¹⁵

Det psykologiske fakultet ligger under universitetsgjennomsnittet på flertallet av dimensjonene. Imidlertid er de mer enige enn gjennomsnittet i at det legges vekt på samspill med andre samfunnsaktører. Her ligger fakultetet på topp blant fakultetene ved UiB. Også når det gjelder vektleggingen av forskningsetikk og påstander om intern kultur, er ansatte ved Det psykologiske fakultet mer enige enn gjennomsnittet. De ansatte er betydelig mindre enige i at de har tilstrekkelig tilgang til ressurser. Særlig ser de økonomiske rammene ut til å være en utfordring for de ansatte ved Det psykologiske fakultet. De ansatte er også mindre enige i at rammebetingelser knyttet til søknadskapasitet er til stede, og de ligger noe under gjennomsnittet på dimensjonen faglige ambisjoner.

Ved *Det medisinske fakultet* er vurderingene nær universitetsgjennomsnittet på mange områder. Fakultetet ligger noe over gjennomsnittet når det gjelder faglige ambisjoner og gir også mer positive vurderinger av den interne kulturen. De ansatte ved Det medisinske fakultet ligger også over universitetsgjennomsnittet når det gjelder samspillet med eksterne samfunnsaktører og av vektleggingen av forskningsetikk. De ansatte er derimot mindre enige i at de har tilstrekkelig akademisk frihet, sammenlignet med universitetet som helhet. Det samme gjelder kompetansebygging og tilgang på forskningsstøtte. De er også mindre enig enn gjennomsnittet i at de økonomiske rammene er til stede og at forskningsbasert undervisning vektlegges.

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ligger nær eller over gjennomsnittet på de fleste dimensjonene. De ansatte vurderer i større grad at de har tilgjengelige ressurser, sammenlignet med universitetet som helhet. Det gjelder særlig de økonomiske rammene og forskningsstøttefunksjonene.

¹⁵ Mens alle de andre fakultetene har et gjennomsnittlig standardavvik på litt over 1,0, er det gjennomsnittlige standardavviket på Det juridiske fakultet 0,87. Se vedlegg A for oversikt over standardavvik.

De er også i større grad enig i at de har tilstrekkelig søknadskapasitet og ligger noe over gjennomsnittet når det gjelder vurderingene av den akademiske friheten. Når det gjelder vektlegging av forskningsetikk, er de mindre enige. Her skiller vurderingene seg mest fra universitetsgjennomsnittet.

Fakultet for kunst, musikk og design er et nytt fakultet. Fakultetet ble etablert i 2016 da tidligere KHIB ble slått sammen med UiB. To nye institutter, Samtidskunst og Design, ble etablert og samlet under et felles fakultet med Institutt for musikk/Griegakademiet, som ble flyttet fra HF-fakultetet. En del av det akademiske arbeidet ved fakultetet skiller seg også fra de andre fakultetene, ved at mange ansatte driver kunstnerisk utviklingsarbeid og i mindre grad vitenskapelig forskning. De ansatte på instituttene for design og samtidskunst har også mindre forskningstid lagt til sine stillinger enn universitetsnormalen. Alt i alt kan dette ha medført at ikke alle har kjent seg igjen i flere av de påstandene som vi bygger disse analysene på.¹⁶

De ansatte ved Fakultet for kunst, musikk og design er på de fleste områder betydelig mindre enige i at rammebetingelsene er til stede, enn gjennomsnittet. Dette gjelder i særlig grad vurderingene av forskningsstøttefunksjoner, forskningstid, søknadskapasitet, akademisk frihet og den interne kulturen. Men også når det gjelder vurderingene av kompetansebygging, økonomiske rammer, forskningsetikk og faglige ambisjoner ligger vurderingene markert under gjennomsnittet. På ett område er de ansatte ved Fakultet for kunst, musikk og design mer enige enn gjennomsnittet; det gjelder prioriteringen av forskningsbasert undervisning.

Også *Universitetsmuseet* er en spesiell enhet sammenlignet med de andre fakultetene. De ansatte har ikke undervisningsplikt, men vil normalt ha andre oppgaver knyttet til samlingene. De ansatte ved Universitetsmuseet vurderer i større grad enn gjennomsnittet at de har tilgang på forskningstid og ligger også over gjennomsnittet i vurderingene av sin akademiske frihet. På de andre områdene vurderer de i mindre grad enn universitetsgjennomsnittet at rammebetingelsene er til stede. Det gjelder særlig de økonomiske rammebetingelsene og vurderingen av de faglige ambisjonene. Også når det gjelder forskning i samspill med eksterne aktører, ligger Universitetsmuseet betydelig under gjennomsnittet.

Sammenhenger med kvantitative indikatorer for forskningskvalitet

I kvantitative vurderinger av forskningskvalitet benyttes gjerne indikatorer basert på informasjon om publiseringsaktivitet, sitering og tilslag på søknader om ekstern finansiering. Indikatorer som dette blir ofte kritisert for å ikke representere alle sider ved begrepet forskningskvalitet like godt, og for å favorisere enkelte fagtradisjoner mer enn andre. Men fordi kvantitative indikatorer av denne typen har en så sentral plass, både i det statlige finansieringssystemet og i diskusjonen rundt kvalitet i forskning, kan det være relevant å se nærmere på sammenhengene mellom noen slike indikatorer og de ansattes opplevelser av rammebetingelser.

¹⁶ I spørreskjemaet som ble benyttet ved dette fakultetet, ble betegnelsen kunstnerisk utviklingsarbeid enkelte steder bygget inn i spørsmålsformuleringene. Dette er likevel ingen garanti for at betydningen av spørsmålet blir den samme i en kontekst som på en del områder er forskjellig. Merk også at respondentene hadde muligheten til å svare «ikke relevant» på enkeltpåstander. De som har valgt dette alternativet er holdt utenfor analysene.

Vi har tatt utgangspunkt i nøkkeltall for det enkelte institutt for 2019. Basert på disse nøkkeltallene har vi konstruert indekser for henholdsvis publisering og ekstern finansiering, samt en samleindeks som kombinerer begge disse. Indikatoren *Publisering 1* inkluderer tre komponenter; publiseringspoeng per faglig årsverk; nivå-2 andel og andel internasjonal sampublisering. *Publisering 2* inkluderer bare de to første av disse komponentene. Indikatoren *Ekstern finansiering* er satt sammen av komponentene bidrags- og oppdragsfinansiering (BOA) per årsverk, H2020-finansiering per faglig årsverk og NFR-finansiering per faglig årsverk. *Kombinert indikator* er satt sammen av *Publisering 1* og *Ekstern finansiering*, der begge delindikatorne er gitt samme vekt.¹⁷

Korrelasjonene mellom de ulike subjektive dimensjonene for opplevde rammebetingelser og de kvantitative indikatorene på instituttnivå er oppsummert i tabell 2.3.

Tabell 2.3: Samvariasjon (Pearsons' r) mellom de ulike dimensjonene og kvantitative indikatorer for forskningskvalitet på instituttnivå¹⁸

Subjektivt opplevde rammebetingelser	Kvantitative indikatorer for forskningskvalitet			
	Publisering 1	Publisering 2	Ekstern finansiering	Kombinert indikator
Forskningstid	0,101	0,118	0,491	0,325
Økonomiske rammer	<i>0,384</i>	0,313	0,127	0,296
Forskningsstøttefunksjoner	<i>0,401</i>	<i>0,411</i>	0,524	0,497
Faglige ambisjoner	0,451	0,427	0,589	0,590
Intern kultur	0,215	0,197	0,585	<i>0,444</i>
Akademisk frihet	0,234	0,267	<i>0,400</i>	0,317
Søknadskapasitet	0,451	<i>0,433</i>	0,603	0,599
Kompetansebygging	0,268	0,299	0,212	0,236
Samspill med eksterne	0,098	0,022	0,324	0,252
Forskningsbasert undervisning	-0,149	0,022	0,293	0,056
Forskningsetikk	0,079	0,139	0,125	0,184

Vi finner at det stort sett er positiv samvariasjon mellom de subjektive dimensjonene for opplevde rammebetingelser og de kvantitative indikatorene. Av de tre dimensjonene som handler om tilgang på ressurser, ser det ut til å være *forskningsstøttefunksjonene* som betyr mest for den kvantitative måloppnåelsen. Institutt med god infrastruktur og støttefunksjoner for forskning har også jevnt over høye verdier på de kvantitative indikatorene.

¹⁷ Komponentene er først normert til å variere mellom 0,0 og 1,0 (med formelen $x - \min / (\max - \min)$). Indikatorene er deretter konstruert ved å summere de normerte komponentene (uten vekting) og dele på antall komponenter. For mer detaljert informasjon, se vedlegg A. Merk at Det juridiske fakultet og Sars-senteret ikke er inkludert i disse analysene pga. manglende data. Det samme gjelder to av instituttene ved KMD.

¹⁸ I disse analysene er det gjennomsnittene for de ulike subjektive dimensjonene fra undersøkelsen til de vitenskapelige ansatte som korreleres med de kvantitative indikatorene på instituttnivå. Koeffisienter i fet skrift er signifikante på 0,01 nivå. Tilsvarende er koeffisienter i kursiv signifikante på 0,05 nivå.

Positiv vurdering av tilgangen på *forskningstid* samvarierer sterkt med ekstern finansiering, men svakere med publisering. Dette er kanskje noe overraskende gitt den vekt publisering er tillagt som resultatindikator for forskningsinnsats. Når det gjelder *økonomiske rammebetingelser*, er derimot samvariasjonen sterkest med publisering.

Rammebetingelsene som ser ut til å bety mest, er likevel forskningsmiljøenes *faglige ambisjoner* og *søknadskapasitet*. Disse korrelerer sterkt med de kvantitative indikatorene for publisering, og enda sterkere med ekstern finansiering. Vi ser også at *intern kultur* og opplevelse av *akademisk frihet* betyr noe, men også her er samvariasjonen sterkere med indikatoren for ekstern finansiering enn publisering. For de andre dimensjonene er samvariasjonen svakere.

Om vi bruker den kombinerte indikatoren som et uttrykk for måloppnåelse, er det *søknadskapasitet*, *faglige ambisjoner*, *forskningsstøttefunksjoner* og til dels også *intern kultur* som ser ut til å bety mest.

Vi finner også resultater som kan virke kontra-intuitive, for eksempel at det er en svak negativ korrelasjon mellom forskningsbasert undervisning og publisering.

Det er viktig å påpeke at korrelasjonsanalysen ikke sier noe om retningen på sammenhengen, dvs. om eventuelle årsak-virkningsforhold. Om det er de subjektive opplevelsene av gode rammebetingelser som gir god uttelling på de kvantitative målene, kan ikke avgjøres på bakgrunn av disse analysene. Det kan like gjerne være opplevelsen av å lykkes som bidrar til å skape en positiv atmosfære som farger den enkeltes opplevelse av forholdene ved instituttet. Dette kan i særlig grad gjelde tilgangen på ekstern finansiering som gir frihetsgrader og muligheter for å realisere de ansattes forskningsidéer og ambisjoner. Kanskje står vi her overfor *selvforsterkende* prosesser, hvor resultater og rammebetingelser gjensidig styrker hverandre. Dette er i så tilfelle prosesser som over tid kan bidra til å øke forskjellene mellom miljøene som befinner seg i hver sin ende av de relevante rangeringene.

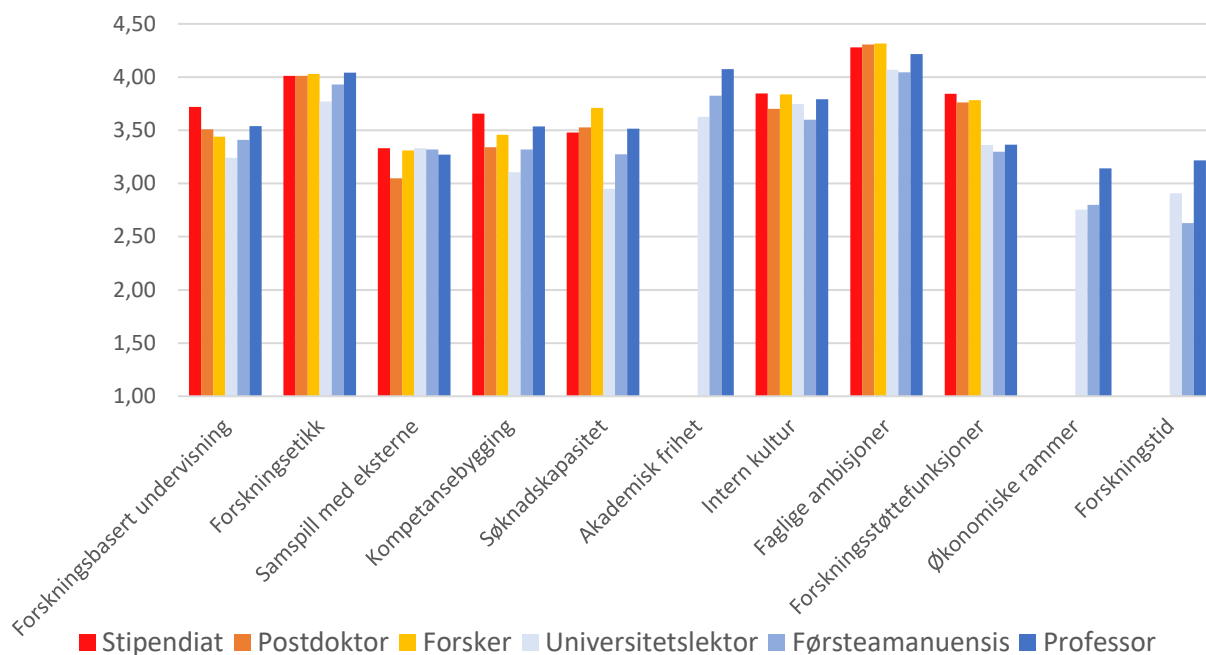
Variasjoner mellom stillingskategorier og andre individkjennetegn

Til slutt i dette delkapittelet ser vi nærmere på hvordan rammebetingelsene oppleves av ansatte i ulike stillingskategorier. Vi ser også på variasjoner mellom kvinner og menn, og mellom personer med norsk og utenlandsk statsborgerskap.

De ulike stillingskategorienes gjennomsnittsverdier på de ulike dimensjonene, er oppsummert i figur 2.4. Merk at et fåtall spørsmål bare gikk til ansatte i professor-, førsteamanuensis- og universitetslektorstillinger. Tre av dimensjonene vi har sett på i dette kapittelet, har derfor bare verdier for disse stillingene.¹⁹

¹⁹ I tillegg er til sammen 17 ansatte med stillingsbetegnelsene førstelektor og dosent holdt utenfor disse analysene.

Figur 2.4: Variasjoner i opplevde rammebetingelser mellom stillingskategorier (gj.snitt)



Resultatene viser at det jevnt over er små forskjeller mellom de ulike stillingskategoriene. Vi ser likevel at ansatte i professorstilling på flere områder er mer enige enn førsteamanuensiser i at rammebetingelsene er til stede. Førsteamanuensiser er igjen noe mer enige enn universitetslektorene. Dette gjelder dog ikke på områdene forskningsstøttefunksjoner, faglige ambisjoner, intern kultur og samspill med eksterne samfunnsaktører.

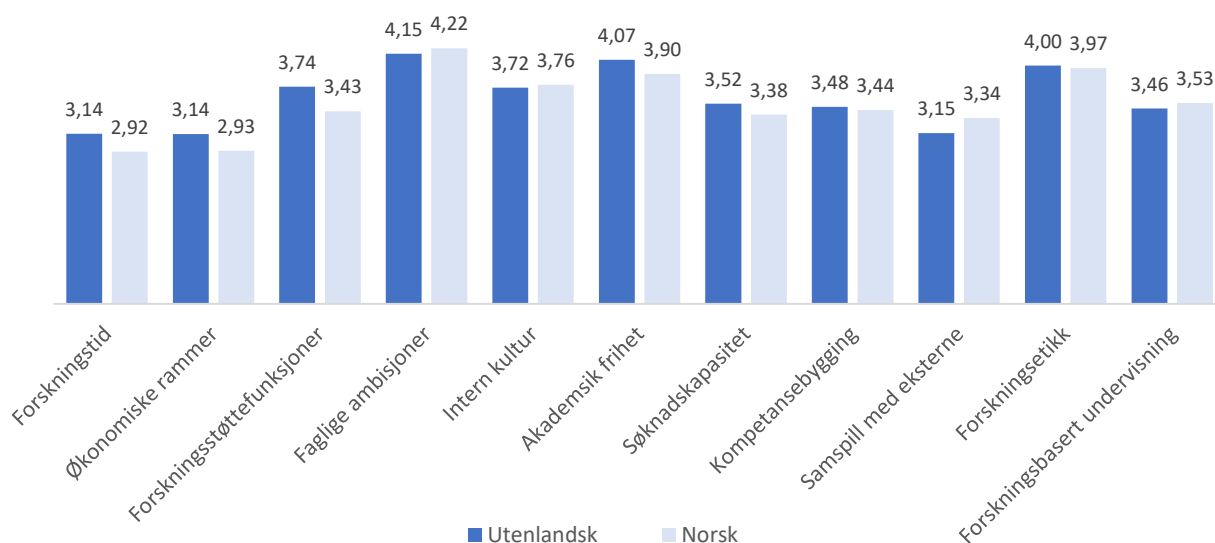
Ansatte i rekrutteringsstillinger er på de fleste områder på linje med seniorenene. Det viktigste unntaket er forskningsstøttefunksjoner, hvor ansatte i rekrutteringsstillinger i betydelig større grad opplever at rammebetingelsene er til stede.

Når det gjelder fast stilling versus midlertidig og åremål, er det svært små forskjeller i vurderingene. Ansatte uten fast stilling er noe mer enige i at forskningsstøttefunksjonene er til stede. Det samme gjelder faglige ambisjoner. Utover dette er det ingen vesentlige forskjeller å rapportere om.

Også når det gjelder stillingsprosent er variasjonene jevnt over små. Vi ser at personer i deltidsstillinger er noe mer enige i at rammebetingelsene er til stede når det gjelder forskningsstøttefunksjoner, akademisk frihet, søknadskapasitet og kompetansebygging. På de andre områdene er utslagene minimale.

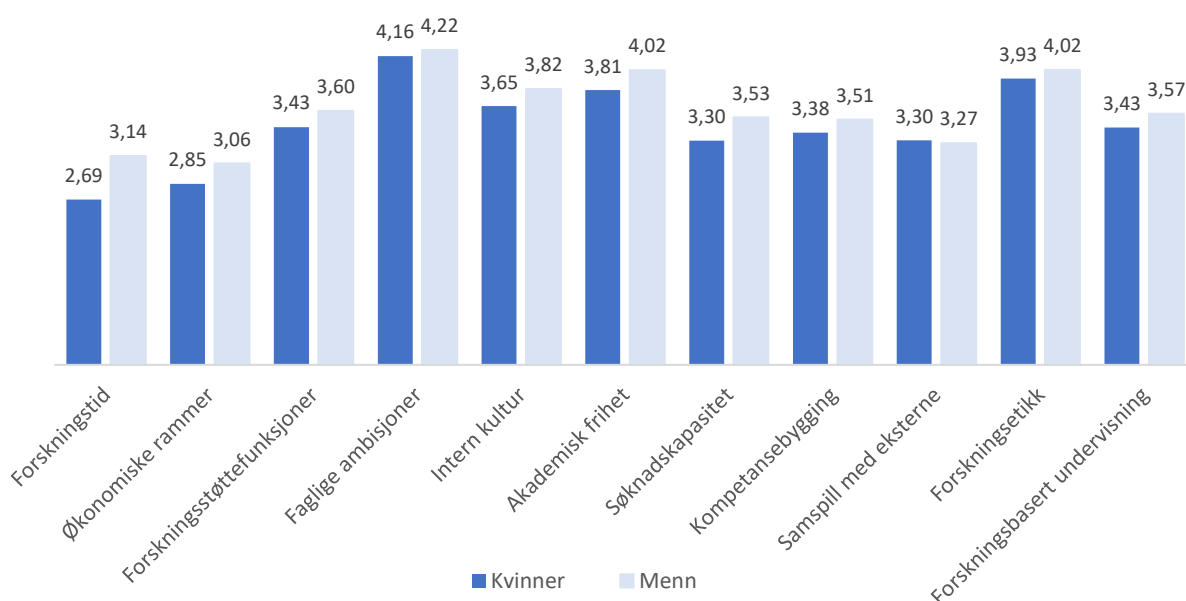
Variasjonene mellom ansatte med norsk og utenlandsk statsborgerskap er mer systematiske, selv om heller ikke disse er så store (jf. figur 2.5). Utenlandske statsborgere vurderer i større grad å ha tilgang på ressurser, både når det gjelder tid, økonomi og forskningsstøttefunksjoner. Det samme gjelder vurderingene av akademisk frihet. Derimot vurderer de i mindre grad at det legges vekt på samspill med andre samfunnsaktører. Ut over dette er det små forskjeller.

Figur 2.5: Variasjoner i opplevde rammebetingelser ansatte med norsk og utenlandsk statsborgerskap (gj.snitt)



Vi finner også systematiske kjønnsforskjeller. Mannlige ansatte er jevnt over mer enige i at ulike rammebetingelser er til stede, enn kvinnene. Dette gjelder alle områder unntatt samspill med eksterne aktører. Særlig store er forskjellene i vurdering av forskningstid. At kvinnelige forskere er i en særlig vanskelig tidsklemme mellom rollen som akademiker og andre roller, er velkjent og ble blant annet løftet frem i en artikkel i Khrono for en tid tilbake.²⁰ Kvinner er også i mindre grad enige i at de økonomiske rammebetingelsene og forskningsstøttefunksjonene er til stede. Det samme gjelder søknadskapasitet og intern kultur.

Figur 2.6: Variasjoner i opplevde rammebetingelser mellom kvinner og menn (gj.snitt), N = 596-1167



²⁰ <https://khrono.no/etterlyser-tid-til-samanhengande-forsking/531379>

De systematiske variasjonene mellom de mannlige og kvinnelige ansatte sine vurderinger, finnes også igjen på fakultetsnivå. Som vist i tabell 2.4 er det ved samtlige fakulteter slik at kvinnene er mindre enige enn mennene i at ulike rammebetingelser er til stede. Det gjelder de aller fleste rammebetingelser. Ved de fleste fakultetene er forskjellen mellom kvinnenes og mennenes vurderinger også større når det gjelder forskningstid enn når det gjelder andre forhold.

Forskjellen mellom menns og kvinners vurdering av forskningstiden, er spesielt stor ved Det juridiske fakultet (differanse i gjennomsnitt på hele 1,27). Forskjellen er også betydelig på Universitetsmuseet (0,95), ved Det humanistiske fakultet (0,80) og ved Det medisinske fakultet (0,66). Forskjellen er derimot langt mindre ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet (0,21) og ved Det psykologiske fakultet opplever de kvinnelig ansatte faktisk i større grad enn de mannlige at de har tilgang på forskningstid.

Vi finner også noen andre interessante forskjeller mellom fakultetene. Ved Det juridiske fakultet, hvor kvinnene i betydelig mindre grad enn sine mannlige kollegaer opplever at forskningstiden er tilstrekkelig, er forholdet omvendt når det gjelder vurderingene av kompetansebygging. Her er det faktisk kvinnene som er mest positive, med en differanse på 0,46.

Ved Det psykologiske fakultet, som er det eneste fakultetet hvor kvinnene er mer enige enn mennene i at rammebetingelsen *forskningstid* er til stede, er det derimot noen andre rammebetingelser som skiller seg ut. Her er kvinnene langt mer reserverte enn mennene når det gjelder vurderingene av blant annet akademiske frihet (0,52), de økonomiske rammebetingelsene (0,43) og forskningsbasert undervisning (0,62).

Ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet er kvinnene og mennene jevnt over mer samstemte, ikke bare når det gjelder vurderingene av forskningstid, men også når det gjelder de fleste andre faktorene. Den største forskjellen gjelder vurderingen av kompetansebyggingen ved fakultet, der menn i større grad er enig i at denne rammebetingelsen er til stede (differansen er på 0,56).

Ved Fakultet for kunst, musikk og design er det særlig to områder, utenom forskningstid, hvor kvinnene er mindre enige i at rammebetingelsene er til stede. Det gjelder vurderingene av søknadskapasitet (0,78) og av de faglige ambisjonene (0,78).

Også ved Universitetsmuseet finner vi noen interessante avvik. Her vurderer kvinnene i betydelig større grad enn mennene at det legges vekt på samspill med eksterne aktører (0,59), og at rammebetingelsene er til stede når det gjelder kompetansebygging (0,59).

Det kan være relevant å spørre om hva som er årsaken til at forskjellene mellom menn og kvinners vurdering av forskningstid er en helt annen ved Det psykologiske fakultet, enn ved resten av universitetet. En interessant observasjon er at Det psykologiske fakultet er det eneste fakultetet hvor kvinnene er i flertall (vel 63 prosent kvinner i vitenskapelige stillinger, mot 44 prosent ved universitetet som helhet). Kan det tenkes at denne sammensetningen av staben har bidratt til en organisering av de ansattes tidsressurser som i større grad møter de kvinnelige forskernes behov? Det finner ingen holdepunkter i intervjuene med forskere ved fakultetet som kan underbygge en slik sammenheng, men det er en interessant hypotese.

Tabell 2.4: Variasjoner i opplevde rammebetingelser mellom menn og kvinner, pr. fakultet (gj.snitt), N = 596-1167

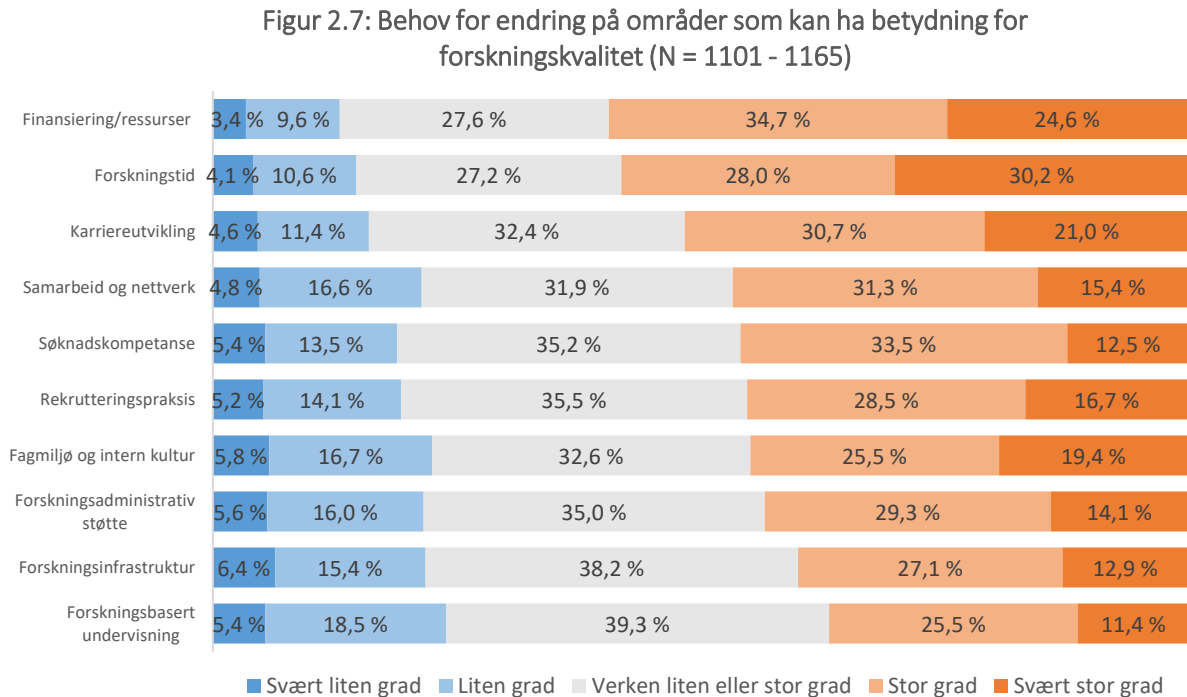
		Forskningstid	Økonomiske rammer	Forskningsstøtte-funksjoner	Faglige ambisjoner	Intern kultur	Akademisk frihet	Søknadskapasitet	Kompetansebygging	Samspill med eksterne	Forskningsetikk	Forskningsbasert undervisning
Det humanistiske fakultet	Kvinner	2,34	2,75	3,49	3,80	3,40	3,91	3,20	3,40	2,74	3,91	3,42
	Menn	3,14	2,84	3,72	4,14	3,77	4,18	3,47	3,53	2,91	4,17	3,73
	Differanse	-0,80	-0,09	-0,24	-0,35	-0,37	-0,27	-0,28	-0,14	-0,17	-0,26	-0,31
Det juridiske fakultet	Kvinner	2,45	3,31	3,83	4,39	3,92	4,30	3,70	4,22	3,58	4,28	3,91
	Menn	3,72	3,25	3,61	4,33	4,11	4,39	3,80	3,75	3,65	3,88	4,06
	Differanse	-1,27	0,06	0,22	0,07	-0,19	-0,09	-0,10	0,46	-0,07	0,40	-0,15
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	Kvinner	2,80	3,30	3,69	4,29	3,68	4,07	3,59	3,49	3,30	3,86	3,55
	Menn	3,15	3,20	3,77	4,18	3,77	4,02	3,61	3,56	3,21	3,78	3,61
	Differanse	-0,35	0,09	-0,08	0,11	-0,09	0,06	-0,02	-0,07	0,09	0,08	-0,06
Det medisinske fakultet	Kvinner	2,64	2,73	3,33	4,43	3,78	3,68	3,40	3,34	3,39	4,05	3,37
	Menn	3,30	3,04	3,48	4,33	3,92	3,88	3,58	3,34	3,49	4,13	3,24
	Differanse	-0,66	-0,31	-0,14	0,11	-0,15	-0,21	-0,18	0,00	-0,10	-0,08	0,13
Det psykologiske fakultet	Kvinner	2,97	2,55	3,32	3,94	3,75	3,65	2,98	3,27	3,81	3,90	3,27
	Menn	2,69	2,98	3,43	4,15	4,01	4,17	3,37	3,31	3,52	4,32	3,89
	Differanse	0,28	-0,43	-0,12	-0,21	-0,26	-0,52	-0,39	-0,04	0,29	-0,42	-0,62
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	Kvinner	2,96	3,41	3,52	4,00	3,54	4,09	3,26	3,22	3,18	3,87	3,50
	Menn	3,17	3,29	3,63	4,25	3,73	4,15	3,64	3,78	3,32	4,26	3,73
	Differanse	-0,21	0,12	-0,11	-0,25	-0,20	-0,06	-0,38	-0,56	-0,14	-0,39	-0,23
Universitetsmuseet i Bergen	Kvinner	2,83	2,08	3,37	3,99	3,71	3,79	3,43	3,89	3,25	3,46	3,37
	Menn	3,78	2,83	3,51	3,85	3,73	4,19	3,46	3,22	2,66	3,80	2,63
	Differanse	-0,95	-0,75	-0,14	0,14	-0,02	-0,40	-0,03	0,67	0,59	-0,34	0,74
Fakultet for kunst, musikk og design	Kvinner	2,11	2,62	2,69	3,73	3,10	3,31	2,28	3,06	3,29	3,50	3,60
	Menn	2,53	2,78	2,96	4,19	3,49	3,55	3,05	3,42	3,25	3,79	3,90
	Differanse	-0,41	-0,16	-0,26	-0,46	-0,39	-0,25	-0,78	-0,36	0,04	-0,29	-0,30

2.3 Ansattes vurderinger av endringsbehov

I dette delkapittelet tar vi for oss hvilke endringsbehov de ansatte ser når det gjelder rammebetingelser som kan ha betydning for forskningskvalitet. Vi baserer oss i hovedsak på funn fra spørreundersøkelsen til de ansatte, og ser disse i lys av funnene som har blitt presentert tidligere i dette kapittelet, samt åpne tekstsvaer i spørreundersøkelsen. Vi tar først for oss funn for UiB sett under ett, før vi ser nærmere på endringsbehovene ved hvert enkelt fakultet.

Behov for endring, hele UiB

I spørreundersøkelsen til de ansatte, ble de bedt om å vurdere *i hvor stor grad de ser behov for endring* på ulike områder som kan ha betydning for forskningskvalitet. Figur 2.7 viser svarene på dette spørsmålet blant alle som svarte på undersøkelsen.²¹



Vi finner at det er en betydelig andel av de ansatte som ser behov for endring i stor eller svært stor grad på alle områdene som trekkes frem i undersøkelsen. Denne andelen varierer mellom 36 prosent for forskningsbasert undervisning til 59 prosent når det gjelder finansiering/ressurser. Samtidig er det interessant å merke seg at andelen som svarer «verken liten eller stor grad» også er forholdsvis høy på alle områdene - mellom 27 og 39 prosent. Dette kan ses som et uttrykk for at en god del av de ansatte som svarte på undersøkelsen, ikke har en sterk formening om hvorvidt det er behov for endring på områdene som listes opp.

Finansiering/ressurser og *forskningstid* er de områdene der størst andel mener det er behov for endring (hhv. 59 og 58 prosent). Det er også på disse to områdene at størst andel av respondentene har oppgitt at det er behov for endring i *svært stor grad*. Det gjelder spesielt forskningstid, der en tredjedel av respondentene svarer dette. At de ansatte opplever spesielt stort behov for endring i rammevilkårene tid og finansiering, er i tråd med andre funn presentert tidligere i dette kapittelet.

Ansatte vil trolig ha noe ulike behov ut ifra hvilken stillingstype de er ansatt i. Vi ser at ansatte i professor-, førsteamanuensis- og universitetslektorstillinger i betydelig høyere grad enn andre vitenskapelige ansatte opplever at det er behov for endring i tid og finansiering/ressurser. Det er nærliggende å anta at ansatte i stipendiat- og postdoktorstillinger opplever mindre behov for endring i

²¹ Respondenter som krysset av for «ikke relevant», er holdt utenfor analysen.

forskningstid, fordi en større andel av stillingen deres er satt av til forskning, og de har færre plikter knyttet til undervisning og administrasjon.

Karriereutvikling peker seg også ut som et område der en høy andel av de ansatte ser behov for endring (52 prosent). Behovet for endring i karriereutviklingspraksis vil nok også oppleves ulikt mellom ansatte i ulike typer stillinger. Analysene våre understøtter den antagelsen: ansatte i stipendiat- og postdoktorstillinger ser et betydelig større endringsbehov på dette området enn professorer, førsteamanuensiser og universitetslektorer. I intervjuene trakk ansatte i rekrutteringsstillinger frem at usikkerheten ved å ha en midlertidig stilling går ut over muligheten til å gjøre forskning av god kvalitet. Behovet for endringer på området karriereutvikling oppleves nok derfor som spesielt stort blant de ansatte i midlertidige stillinger.

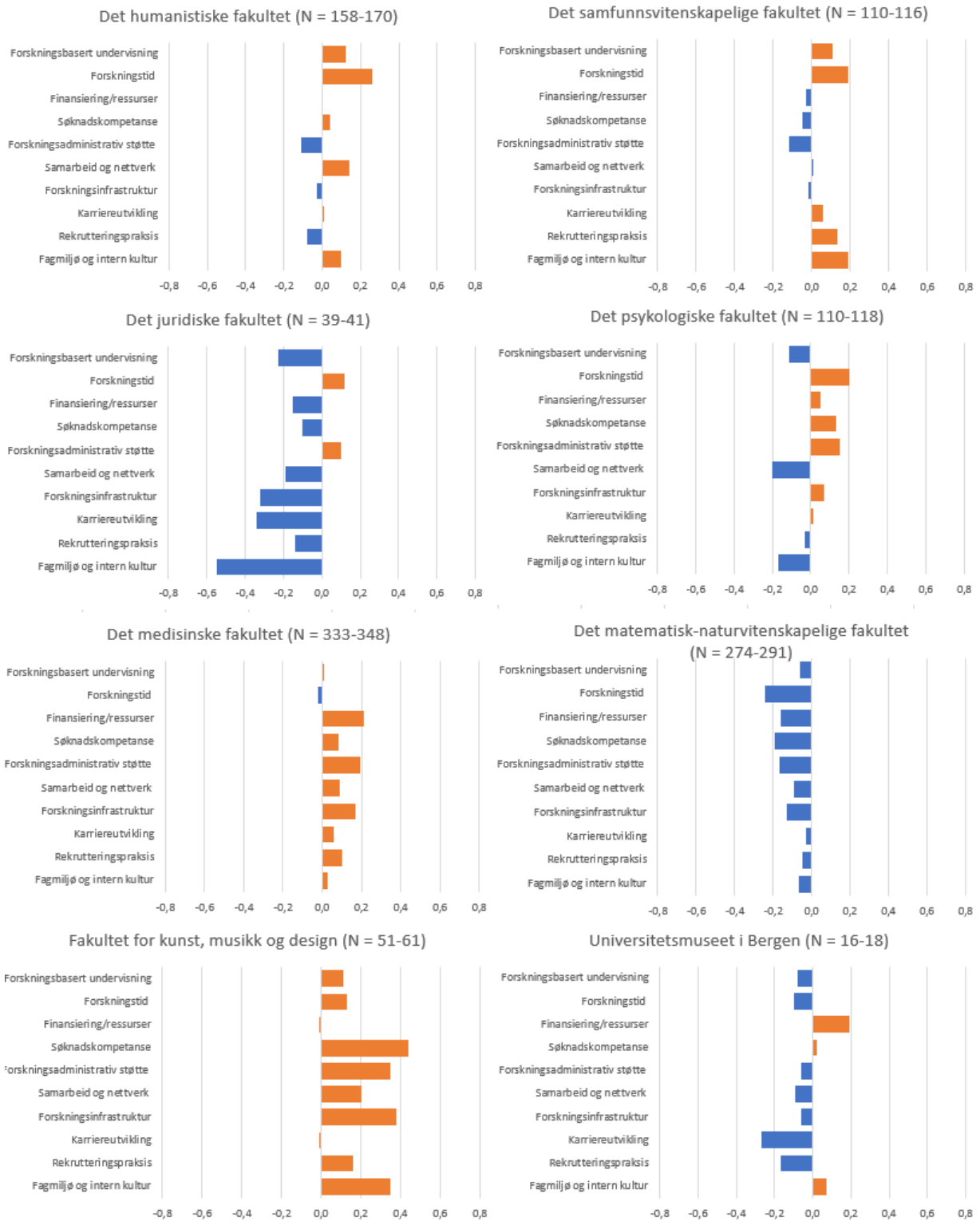
Forskningsadministrativ støtte og forskningsinfrastruktur er blant områdene der det vurderes å være minst behov for endringer. Under halvparten av respondentene opplever at det er behov for endring i stor eller svært stor grad (hhv. 43 og 39 prosent). Forskningsinfrastruktur er et område der behovene vil variere betydelig mellom ulike fagområder, så her vil det trolig være fakultetsvise variasjoner, som vi skal ta for oss nedenfor.

Forskningsbasert undervisning er det området der færrest opplever at det er stort eller svært stort behov for endring (37 prosent). I mange av de utfyllende tekstkommentarene, er det en mer målrettet innsats for å utnytte forskningen som foregår ved instituttet i undervisningen som etterlyses. Kursinnhold og pensumlister reflekterer i for liten grad de prioriterte forskningsfeltene til instituttet og de faglig ansatte. Årsakene finnes både i hvordan undervisningen planlegges og organiseres, og i den enkelte ansattes vilje til å bygge sin undervisning på egen og andres forskning ved instituttet.

Fakultetsvise variasjoner

I det følgende tar vi for oss hvordan de ansatte ved hvert enkelt fakultet vurderer behovet for endring på de ulike områdene. Som tidligere i kapittelet viser vi også her hvordan fakultetenes gjennomsnittsverdier på de ulike områdene avviker fra gjennomsnittet for hele UiB. De oransje søylene viser at de ansatte ved fakultetet ser et større behov for endring enn de universitetsansatte generelt. Tilsvarende viser de blå søylene at fakultetets ansatte er mindre opptatt av endring på de ulike områdene enn gjennomsnittet. Lengden på søylene viser hvor mye fakultetet skiller seg fra universitetsgjennomsnittet.

Figur 2.8: Variasjoner i opplevde endringsbehov mellom fakultetene (gj.snitt)



De som krysset av for at det er behov for endring i stor eller svært stor grad, fikk mulighet til å utdype i en åpen tekstboks hvilke endringer de mener bør gjennomføres. Vi bruker denne informasjonen til å belyse trekk som kan forklare avvikene fra gjennomsnittet for hele UiB.

I omtalen nedenfor fokuserer vi på de områdene der vi ser spesielt store forskjeller, eller der det har kommet inn spesielt mange tekstkommentarer. Generelt sett er variasjonene mellom det enkelte fakultet og universitetet som helhet forholdsvis små. Selv om konteksten og behovene varierer fra fakultet til fakultet, er det stort sett på de samme områdene at behovene for endring oppleves som størst. Mønstrene vi ser i figur 2.7, er med andre ord langt på vei også gyldige på fakultetsnivå.

De ansatte ved *Det humanistiske fakultet* opplever et større behov for endring enn universitetsgjennomsnittet på flere områder. Dette gjelder i særlig grad på området forskningstid, hvor det er Det humanistiske fakultet som skiller seg mest fra universitetsgjennomsnittet. I de ansattes vurderinger av rammebetingelser som ble presentert tidligere i dette kapitlet, var HF-ansatte mindre enige i at de hadde tilgang på forskningstid, enn snittet for universitetet. Dette gjaldt i særlig grad de kvinnelige ansatte.

Tekstsvarene gir noen mulige forklaringer på hvorfor de ansatte ved Det humanistiske fakultet opplever spesielt stort behov for endring i mulighetene for å få bruke nok tid på forskning. For det første trekker flere frem at de tilhører små fagmiljøer, med få vitenskapelig ansatte. Dette gjør at mengden undervisning og administrative oppgaver hver enkelt må ta, blir stor. Dette poenget ble også vektlagt i gruppeintervjuet med ansatte ved HF-fakultetet. Videre ser vi at mange trekker frem underbemanning som et problem i undervisningssammenheng: de opplever at antallet timer undervisning det bli lagt opp til, ikke samsvarer med de ansattressursene som er tilgjengelig.

Ved *Det samfunnsvitenskapelige fakultet* vurderer de ansatte endringsbehovet som noe større enn UiB-ansatte generelt, når det gjelder forskningstid, samarbeid og nettverk og fagmiljø og intern kultur. I vurdering av rammebetingelsene var SV-ansatte noe mer *enige* enn UiB-gjennomsnittet i at de hadde tilgang på forskningstid, så her ser vi et uventet avvik mellom resultatene på disse to spørsmålene. Fagmiljø var imidlertid vurdert noe mindre positivt blant SV-ansatte også i spørsmålet om rammebetingelser.

I de åpne tekstkommentarene om fagmiljø og intern kultur, trekker mange frem at de savner en kultur for samarbeid og deling. Flere opplever at de mangler møteplasser og samarbeidsarenaer som legger til rette for dette, både mellom fagmiljøene internt på det enkelte instituttet, men også mellom institutter.

De ansatte ved *Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet* opplever et svakere behov for endring av rammebetingelsene enn UiB-ansatte generelt, på alle områder vi har spurt om i denne undersøkelsen. Det gjelder særlig forskningstid, men også forskningsadministrativ støtte, søknadskompetanse og finansiering/ressurser ligger lavere enn gjennomsnittet. Dette er i tråd med funn presentert tidligere i kapitlet, der vi så at de ansatte ved dette fakultetet var mer tilfredse med ressursituasjonen enn UiB-ansatte generelt (jf. figur 2.3).

De ansatte ved *Det medisinske fakultet* ser derimot et større endringsbehov enn UiB-ansatte generelt, på de aller fleste områder utenom forskningstid. Det er spesielt tilgangen til forskningsadministrativ støtte og finansiering/ressurser som skiller seg ut, etterfulgt av forskningsinfrastruktur. Som vi så i vurderingen av rammebetingelser tidligere i kapitlet, er de ansatte ved dette fakultetet mindre enig enn UiB-ansatte generelt, at de økonomiske rammene og forskningsstøttefunksjonene er til stede. Når vi sammenligner med de andre fakultetene, ser vi at det er ansatte ved Det medisinske fakultetet som melder om størst behov for endring i finansiering- og ressursituasjon. Som diskutert i kapittel 2.1 kan

medisinsk forskning være svært ressurskrevende, noe som kan være en medvirkende årsak til at behovet for å endre ressurstilgangen vurderes som spesielt stort ved dette fakultetet.

I de skriftlige kommentarene trekker mange ansatte ved Det medisinske fakultet frem at de savner mer forutsigbarhet i finansieringen. De opplever at avhengigheten av eksternfinansiering går ut over forskningskvaliteten, fordi de bruker mye tid på å skrive søknader, og fordi forskningen i større grad blir styrt av hva det lyses ut midler til. Flere respondenter etterlyser større grunnfinansiering til faste ansatte, for å sikre at man har tilstrekkelige midler til å gjennomføre noe forskning selv om man ikke vinner frem i konkurranser om eksterne midler.

I kommentarene om forskningsadministrativ støtte, trekker flere frem at den administrative kapasiteten er for liten, og at det derfor er vanskelig å få hjelp til søknadsskriving, og til å få administrativ bistand etter at man har vunnet prosjekter. Noen opplever også at tilgangen til forskningsadministrativ støtte er ujevnt fordelt mellom de ansatte.

De ansatte ved *Det psykologiske fakultet* opplever et større behov for endring enn de ansatte ved UiB generelt på noen områder. Det gjelder først og fremst området forskningstid, Men også når det gjelder forskningsadministrativ støtte og søknadskompetanse opplever de ansatte ved dette fakultetet et større behov for endring. På den andre siden ser vi at ansatte ved Det psykologiske fakultet ser mindre behov for endring i forhold knyttet til samarbeid og nettverk, og fagmiljø og intern kultur. Disse rammebetingelsen ble også vurdert mer positivt enn universitetsgjennomsnittet (jf. figur 2.3).

I de åpne svarene om forskningstid trekker flere frem at de opplever press på forskningstiden sin på grunn av underbemanning på undervisningssiden. Dette var også et tema i intervju med ansatte fra Det psykologiske fakultet. Videre er det flere ansatte som opplever at både undervisning og administrative oppgaver er underbudsjettert når timene planlegges, altså at det tar mer tid enn de får godskrevet i tidsregnskapet. Flere etterspør også større administrativ kapasitet som kan avlaste administrative oppgaver fra de vitenskapelig ansatte.

Ved *Fakultet for kunst, musikk og design* vurderer de ansatte endringsbehovet som større enn UiB-ansatte generelt, på alle områder unntatt finansiering og ressurser og karriereutvikling. Behovet oppleves som spesielt stort når det gjelder søknadskompetanse, men også innenfor områdene forskningsinfrastruktur, forskningsadministrativ støtte, og fagmiljø og intern kultur, ser det ut til å være et betydelig større opplevd behov for endring ved KMD enn ved UiB som helhet. I vurderingene av rammebetingelser så vi også at KMD-ansatte ga mindre positive vurderinger av de fleste rammebetingelsene, sammenlignet med UiB-ansatte generelt.

I de åpne kommentarene uttrykker mange at de opplever at de har for lite kunnskap om prosessen rundt søknadsskriving, og om hvor og hvordan man kan få administrativ bistand. Mange etterspør kurs eller seminarer for å heve kompetansen på dette området. Det kom også mange kommentarer knyttet til fagmiljø og intern kultur. Her etterspør flere økte muligheter for åpenhet, deling og samarbeid med kollegaer.

De ansatte ved *Det juridiske fakultet* opplever derimot *mindre* behov for endring enn UiB-ansatte generelt, på de fleste områder. Dette samsvarer godt med de observasjonene vi gjorde når det gjelder vurderingene av rammebetingelser. Fagmiljø og intern kultur skiller seg spesielt ut i denne

sammenheng. Men også på områdene karriereutvikling og forskingsinfrastruktur ser endringsbehovet ut til å være mindre ved Det juridiske fakultet.

På den annen side ser ansatte ved Det juridiske fakultet noe større behov for endring innenfor områdene forskningstid og forskningsadministrativ støtte. I tekstkommentarene merker vi oss at mange vektlegger at de ønsker seg mer avlastning fra administrasjonen til praktiske gjøremål som booking av rom, bestilling av mat til seminarer og lignende. Videre trekker flere også frem at de opplever underbemanning på undervisningssiden, og at det er behov for flere ansattressurser for å få undervisningskabalene til å gå opp uten at det går ut over den enkeltes forskningstid.

Ansatte ved *Universitetsmuseet* ser mindre behov for endring enn gjennomsnittet, på de fleste områdene. Spesielt innenfor områdene karriereutvikling og rekrutteringspraksis, oppleves behovet mindre. På den andre siden opplever de ansatte ved Universitetsmuseet et større behov for endring når det gjelder finansiering og ressurser enn det UiB-ansatte generelt gjør. I de åpne kommentarene trekker flere UM-ansatte frem at de ønsker seg flere relevante finansieringskilder, spesielt interne midler. Noen respondenter vektlegger også at det burde være mer tilgjengelig finansiering til grunnforskning og til små prosjekter.

Kapittel 3: Instituttledernes vurderinger

I dette kapittelet presenterer vi instituttledernes vurderinger av rammene for forskningskvalitet. Vurderingene som presenteres, er gitt i en spørreundersøkelse blant alle instituttledere og utvalgte senterledere, samt i 10 individuelle intervjuer med instituttledere fordelt på alle fakulteter.^{22 23} Til sammen 36 institutter og sentre fikk tilsendt undersøkelsen. 33 av disse har svart.²⁴

I spørreundersøkelsen ble instituttlederne bedt om å fylle ut en SWOT-analyse for å identifisere styrker, svakheter, muligheter og trusler for god forskning ved instituttet. Kapittelet er strukturert etter den samme modellen, og informasjon fra dybdeintervjuene blir brukt til å supplere og underbygge funn fra SWOT-analysen.

3.1 SWOT-analyse

En SWOT-analyse grupperer nøkkelinformasjon i to hovedkategorier:

Interne faktorer. Her skiller det mellom styrker og svakheter. *Styrker* kan være noe instituttet er særlig gode på, *svakheter* kan være noe instituttet mangler eller utfører mindre bra med tanke på å sikre god forskning. Det kan dreie seg om ressurser, ansatte, interne rutiner og praksiser, kultur og verdier, for å nevne noe.

Eksterne faktorer. Dette er positive og negative faktorer som påvirker instituttet utenfra, og refererer typisk til forhold instituttet ikke kan kontrollere. I dette tilfellet valgte vi å definere fakultetet og UiB sentralt som eksterne aktører. Eksterne faktorer kan være *muligheter* som bør ivaretas, og *trusler* eller hindringer som instituttet må overkomme eller forholde seg til. Faktorene kan blant annet være knyttet til politiske og økonomiske rammebetingelser, samfunnstrender, teknologiutvikling, arbeidsmarked, samarbeidspartnere eller andre aktørers handlinger.

SWOT-analysen skulle altså benyttes som et verktøy for å identifisere de viktigste interne og eksterne faktorene som vurderes som avgjørende for høy kvalitet i forskning ved instituttet. Instituttlederne ble bedt om å fylle ut en firefeltstabell med inntil fem punkter i hvert felt, i prioritert rekkefølge. De ble videre bedt om å ta utgangspunkt i en normalsituasjon og se bort fra spesielle forhold som har oppstått som følge av Covid19-pandemien.

Hver enkelt respondent kunne med andre ord oppgi de inntil fem viktigste styrkene, svakhetene, mulighetene og truslene. Omtrent samtlige har oppgitt tre punkter i hvert av disse, noen færre har oppgitt fire, og enda færre har oppgitt fem. Det gir potensielt 660 ulike kvalitative svar, som må tolkes og kodes i meningsfulle kategorier, og deretter telles. Av hensyn til tids- og budsjettammer for vårt

²² Ettersom Det juridiske fakultet ikke har noen institutter, har vi her intervjuet dekan.

²³ Se kapittel 1.3 for nærmere beskrivelse av utvalget.

²⁴ Det juridiske fakultet har ikke fått tilsendt undersøkelsen.

oppdrag, har det vært nødvendig å avgrense dette analysearbeidet. Presentasjonen i dette kapittelet er derfor basert på analyser av de *tre viktigste punktene* i hvert felt av SWOT-analysen. Gitt at det er et avtagende antall som har oppgitt fire og fem faktorer, anser vi dette som en rimelig avgrensing.

I systematiseringen av dataene har vi tatt utgangspunkt i faktorer som antas å ha betydning for forskningskvalitet (jf. kapittel 1.2), og faktorene som er listet som mulige områder for forbedring i undersøkelsen til ansatte (jf. figur 2.6):

- ◆ Finansiering/ressurser
- ◆ Forskningstid
- ◆ Karriereutvikling
- ◆ Samarbeid og nettverk
- ◆ Søknadskompetanse
- ◆ Rekrutteringspraksis
- ◆ Fagmiljø og intern kultur
- ◆ Forskningsadministrativ støtte
- ◆ Forskningsinfrastruktur

I undersøkelsen oppgis også faktorer som supplerer denne listen, blant annet *forskernes kompetanse*. Det gjelder ellers særlig eksterne faktorer som ligger utenfor instituttets kontroll, som f.eks. konkurransesituasjonen, regelverk, forskningsprioriteringer eller det vi har omtalt som «styrte» forskning.

Firefeltstabellen under oppsummerer instituttledernes SWOT-analyse. Oppsummeringen er basert på en opptelling av de kodede svarene, der svarene er vektet etter prioritet.²⁵ ²⁶ I tabellen presenterer vi de tre faktorene som samlet sett har fått flest poeng.

Ettersom tabellen viser en oppsummering av 33 ulike SWOT-analyser, vil enkelte faktorer kunne havne i flere av feltene. For eksempel kan en og samme faktor oppleves som en styrke ved et institutt, mens det anses som en svakhet ved et annet institutt. Dette finner vi for eksempel når det gjelder fagmiljø og intern kultur. En faktor kan også fremstå både som en styrke og en svakhet ved ett og samme institutt, men operasjonalisert på ulike måter. Én instituttleder opplever for eksempel at instituttet har en god samarbeidskultur (styrke), men at forskningsgruppene er lite synlige (svakhet).

En vanlig fallgrube i SWOT-analyser, er at muligheter utenfor organisasjonen ofte kan bli forvekslet med organisasjonens sterke sider. Det ser vi noen tilfeller av i undersøkelsen, for eksempel instituttledernes fremheving av instituttets forskningsaktivitet, som er et internt forhold. Samtidig er det et internt forhold som gir muligheter utenfor instituttet: at forskningen er relevant, gir muligheter i form av legitimitet i omgivelsene, prioritet fra bevilgende myndigheter, og dermed mer midler til videre forskning.

²⁵ Hvert kodet svar er gitt ett poeng for hver gang de er nevnt, og et poengtall som angir prioritet: Tre poeng for høyeste prioritet, to poeng for nest høyeste prioritet og så videre.

²⁶ Ettersom Det juridiske fakultet ikke har fått tilsendt undersøkelsen, har vi benyttet data fra intervju med dekan ved fakultetet inn i den aggregerte SWOT-analysen for UiB. Faktorene som er trukket frem i intervjuet er vektet som høyeste prioritet.

Tabell 3.1: Samlede resultater fra SWOT-analysen blant instituttledere

Styrker	Svakheter
Kompetente og motiverte ansatte Fagmiljø/kultur Forskningens relevans, kvalitet og bredde	Tidspress Fagmiljø/kultur Begrensede ressurser
Forskningens relevans Samarbeid og nettverk Finansieringskilder	Begrensede muligheter for eksterntfinansiering Dårligere økonomiske betingelser Økt konkurranse
Muligheter	Trusler

Styrker

Kompetente og motiverte ansatte

Av styrker vektlegger instituttene først og fremst faglige forhold, enten det ligger hos den enkelte ansatte, i forskningen som skjer ved instituttet eller i fagmiljøet. Kompetente og motiverte ansatte vurderes gjennomgående som instituttens største styrke. 21 av 33 instituttledere, på tvers av alle fakulteter, har dette øverst på listen over styrker. Enkelte trekker frem at de har enkeltforskere eller forskningsmiljø som holder høyt internasjonalt nivå, mens to instituttledere oppgir at de har en ung og ambisiøs stab.

Fagmiljø/kultur

Gode interne samarbeidsforhold og velfungerende og aktive forskningsgrupper er eksempler på styrker vi har samlet under merkelappen «fagmiljø». Ett institutt opplever det som en styrke at instituttet har en god kultur for å konkurrere om forskningsmidler. Til sammen 11 instituttledere har oppgitt aspekter ved fagmiljøet som en av de tre viktigste styrkene til instituttet.

Det er samtidig verdt å merke seg at ulike forhold knyttet til fagmiljø også anses som en svakhet av flere instituttledere, som vi skal komme tilbake til under.

Forskningens kvalitet, relevans og bredde

Ti instituttledere trekker frem forskningen som foregår på instituttet som en styrke, og spesifiserer dette på ulike måter. Flere trekker frem faglig bredde, andre fremhever forskningens relevans mens enkelte peker på høy forskningsaktivitet og gode publiseringstall.

Svakheter

I en SWOT-analyse er svakheter noe som instituttet mangler eller utfører mindre bra. Gjennomgående ser vi at de fleste svakhetene som fremheves, i liten grad handler om instituttets egen innsats, dvs. forhold som instituttet utfører mindre bra. Svært ofte gjelder det forhold som oppleves å være utenfor instituttledelsens kontroll, som tidspress eller manglende ressurser tilført utenfra.

Tidspress

Den mest fremtredende svakheten er press på forskningstiden. Dette er den faktoren som flest instituttledere (11 til sammen) oppgir som den største svakheten. Unntaket er Det samfunnsvitenskapelige fakultet, der ingen instituttledere oppgir tidspress blant de tre største svakhetene.

Noen instituttledere har oppgitt tidspress uten å spesifisere hva det skyldes, men de fleste knytter det til høy undervisningsbelastning. Enkelte peker også på at administrative oppgaver tar mye tid, som går utover forskningstiden. Tidspresset knyttes også til strukturelle forhold; som størrelsen på instituttet eller studentgruppen. En instituttleder skriver for eksempel at det «*Med mange små fag er [...] umulig å gi ekstra tid til å utvikle store søknader*».

Fagmiljø/kultur

15 instituttledere trekker frem ulike sider ved fagmiljøet som en av de tre største svakhetene ved instituttet, og av disse har syv ført det øverst på listen over svakheter. Det er verdt å merke seg at det er flere instituttledere som oppgir fagmiljøet som en svakhet enn som en styrke.

Hva ved fagmiljøet som spesifikt anses som en svakhet, varierer. Enkelte oppgir at instituttet er preget av en individualistisk kultur, andre at miljøet er fragmentert eller lite inkluderende. Enkelte peker på at forskningsgruppene ikke fungerer godt nok, f.eks. mener en instituttleder at de i for liten grad fungerer som verksteder for utvikling av prosjektideer.

Begrensede ressurser

Begrensede ressurser er trukket frem som en svakhet ved en rekke institutter. Til sammen 11 instituttledere oppgir dette som en av de største manglene. Vi har valgt å skille mellom «ressurser» og «finansiering» i SWOT-analysen, selv om det er delvis overlappende begreper. Med «ressurser» forstår vi primært stillingsressurser, mens finansiering i hovedsak handler om midler til forskning, reiser o.l.

For de fleste ser utfordringen ut til å handle om at instituttets samlede ressurser ikke står i forhold til arbeidsbelastningen. En instituttleder skriver at en «*krevenne ressursituasjon og generasjonsskifte har betydd slitasje for staben*», en annen at det blir «*mye admin og ekstraoppgaver pga få ansatte*». En instituttleder peker imidlertid på at hovedutfordringen ikke nødvendigvis er den samlede ressurstilgangen ved instituttet, men at ressursfordelingen internt blant de vitenskapelig ansatte er skjev. Det gjelder særlig tilgang på rekrutteringsstillinger.

Muligheter

I SWOT-analysen er muligheter noe som ligger utenfor den enheten som analyseres, dvs. instituttet i dette tilfellet. Forhold ved fakultetet eller universitetet sentralt er i denne undersøkelsen definert som eksterne omgivelser. Muligheter er altså forhold i instituttets omgivelser som bør ivaretas eller utnyttes. Ut fra svarene som er gitt i undersøkelsen, er det ikke alltid lett å bedømme om instituttlederne beskriver eksisterende forhold, eller fremtidige muligheter som bør utnyttes i større grad.

Forskningens relevans

Instituttens forskningsaktivitet anses ikke bare som en styrke, men også som en mulighet. Muligheten ligger i forskningens relevans, enten det er for UiBs satsingsområder, for næringslivet eller for samfunnet som sådan. 12 av 33 instituttledere oppgir forskningens relevans som instituttets fremste mulighet, mens 20 av de 33 har oppgitt det som en av de tre største mulighetene.

Enkelte instituttledere uttrykker eksplisitt at forskningens samfunnsrelevans gir muligheter for finansiering, både gjennom forskningsrådets portefølje og gjennom EU. En skriver følgende: «*Satsing på tverrfaglig forskning i eksterntfinansiert forskning gir muligheter*». En annen skriver: «*Instituttets forskning er relevant for mange ulike programmer, nasjonalt og internasjonalt*».

Flere instituttledere peker på at de bør gjøre mer for å synliggjøre forskningens relevans, særlig opp mot UiBs egne satsingsområder, bl.a. skriver én «*Få bedre frem vårt bidrag til UIBs satsingsområde sosial ulikhet*». En instituttleder peker dessuten på at instituttet kan synliggjøre *arbeidslivsrelevansen* bedre for potensielle studenter.

Samarbeid og nettverk

Samarbeid og nettverk er den faktoren flest instituttledere trekker frem som en av de tre fremste mulighetene instituttet har, eller bør utnytte i større grad fremover. Det dreier seg om gode muligheter for tverrfaglig samarbeid internt ved UiB, ved eget fakultet eller på tvers av fakulteter. Enkelte trekker frem helt spesifikke tiltak som Alrek helseklynge og Pandemisenteret som kan bidra til økt samarbeid. Andre trekker frem mulighetene for et styrket samarbeid med arbeids- og næringsliv. Det er også flere instituttledere som trekker frem internasjonale samarbeidsmuligheter, og en av dem fremhever spesifikt *finansieringsmulighetene* dette gir.

Finansieringskilder

Nesten like mange har oppgitt ulike finansieringskilder som en mulighet. 20 instituttledere har trukket frem dette på listen over tre største muligheter. Flere oppgir spesifikke finansieringskilder, som ERC og TMS-stipender, såkornfinansiering ved UiB og nye muligheter i Horisont Europa. Enkelte trekker frem signaler om en sterkere satsing på grunnforskning i NFR og ERC, mens én ser det større bildet, og trekker frem at norsk økonomi har rom for satsing på forskning og omstilling.

Trusler

Trusler forstås som utfordringer eller hindringer i omgivelsene som instituttet selv ikke råder over, men som det må forholde seg til, eller løse. Det kan være knyttet til andre aktørers opptreden eller beslutninger, som samarbeidspartnere, konkurrenter, myndighetsorganer, eller mer generelle

samfunnstrender. Forholdene som instituttlederne oppgir i undersøkelsen, ser ut til å være knyttet til reelle bekymringer for bl.a. konkurransesituasjonen, instituttets økonomi og tilgang på forskningsfinansiering.

Man kan selvsagt tenke seg at trusler som håndteres på en god måte, på sikt kan snus til muligheter. For eksempel kan nye aktører bli mulige samarbeidspartnere snarere enn konkurrenter, søknadskompetansen kan heves slik at muligheten for tilslag i konkurranser om forskningsmidler øker, eller forskningsaktiviteten kan tilpasses slik at den i større grad «treffer» nasjonale og institusjonelle forskningsprioriteringer. Det er imidlertid lite i instituttledernes beskrivelse av trusler som tyder på at de oppfatter forholdene de oppgir som uforløste muligheter. Noen unntak finnes dog; enkelte instituttledere trekker f.eks. frem som en trussel at de har lite tilslag på søknader om eksternfinansiering, eller at de ikke er gode nok på dette området. Her kan det ligge en uforløst mulighet.

Begrensede muligheter for eksternfinansiering

Selv om mange opplever gode muligheter for forskningsfinansiering, er det også en del instituttledere som opplever disse mulighetene som begrensede. 14 instituttledere oppgir at begrensede, eller reduserte, muligheter for ekstern forskningsfinansiering utgjør en trussel for god forskningskvalitet. Flere fremhever at deres fagområder i for liten grad tilgodeses i norske og europeiske rammeprogrammer. Det gjelder blant annet innenfor kunst, musikk og design²⁷, humaniora og juridiske fag. Også ved SV-fakultetet fremheves dette. Bl.a. skriver en instituttleder følgende: «*EU sitt rammeprogram «societal challenges» har tematisk og regional innretning som gjør at vår forskning i liten grad er relevant i forhold til utlysningene».*

Lignende funn kommer frem i intervju med flere instituttledere, både ved de nevnte fakultetene og andre. Det pekes på at finansieringsregimet favoriserer noen forskningsfelt, og gjerne større fagmiljøer. Det pekes også på at en del programmer i NFR er for *spesifikke*, og at den frie forskningen får for lite spillerom. En instituttleder sier for eksempel følgende i intervjuet:

«*Det er ikke alle prosjekter eller kompetansefelt som passer for å gjøre de store søknadene og de store prosjektene. Noen ganger er det veldig viktig forskning som skjer i små prosjekter, der de ansatte sin forskningstid i stillingen er den viktigste ressursen.»*

At enkelte fagområder opplever finansieringssystemet som mer utfordrende enn andre, er kjent og har blitt belyst i ulike sammenhenger, senest i Khrono.²⁸

Samtidig erkjenner enkelte instituttledere at en del av utfordringen ligger hos dem selv. En av dem viser til at instituttet «*ikke [er] gode på NFR eller EU finansiering - få bein å stå på».* Slik sett kan man si at det snarere er snakk om en svakhet enn en trussel.

²⁷ Program for kunstnerisk utviklingsarbeid, som forvaltes av Diku, er den eneste nasjonale finansieringskilden for kunstnerisk utviklingsarbeid. I 2020 ble det tildelt totalt 16.8 millioner til fire prosjekter.

²⁸ [Professor om Forskningsrådet: «Døvt på begge ører og blind på begge øyne» \(khrono.no\)](#) . Se også [Jussprofessorer etter Nav-skandalen: Mener Forskningsrådet har sviktet \(khrono.no\)](#)

Dårligere økonomiske betingelser

Omtrent like mange instituttledere (13) trekker frem dårligere instituttøkonomi som en fremtidig trussel, som kan føre til færre forskningsmidler og færre vitenskapelige stillinger. Når budsjettene blir strammere, står forskning i fare for å bli salderingsposten. Enkelte peker på allerede opplevde budsjettkutt som følge av effektivisering, bl.a. gjennom ansettelsesstopp, og uttrykker bekymring for videre utvikling. Andre er bekymret for et potensielt lavere fremtidig studentvolum, kostnadsutvikling på infrastruktur eller generelt redusert vekst i forskningssektoren.

Økt konkurranse

Det er også en viss bekymring for økt konkurranse fra eksisterende eller nye aktører, nasjonalt eller internasjonalt. 10 instituttledere trekker dette frem som en av de tre største truslene fremover. «Andre institusjoner tar over våre fagområder» og «evt. oppbygging av liknende institutt/utdanninger andre steder i landet», er eksempler på svar.

3.2 Variasjoner mellom fakultetene

Vi har oppsummert instituttledernes SWOT-analyser også på fakultetsnivå, og finner flere tydelige forskjeller mellom fakultetene. Blant annet er det interessant å merke seg at institutter ved fakulteter med ulik grad av eksterntfinansiering, som Det humanistiske, Det medisinske og Det psykologiske fakultet, alle oppgir forhold knyttet til søknadskapasitet som en av sine fremste styrker. Vi ser også at SV-fakultetet, som tidligere nevnt, er det eneste fakultetet der tidspress *ikke* er oppgitt blant de tre største svakhetene internt. På den annen side er det det eneste fakultetet som oppgir utfordringer knyttet til fagmiljøet som den største svakheten. Et annet funn som er verdt å trekke frem, er HF og SV-fakultetenes fremheving av det vi har valgt å omtale som «styrt forskning» som en av de største truslene fremover. I dette ligger det en opplevelse av et økende press om å forske på bestemte områder, både uttrykt gjennom UiBs egne strategiske satsingsområder, og gjennom politiske prioriteringer. Dette er interessant med tanke på at det først og fremst er institutter ved disse fakultetene, i tillegg til MN-fakultetet, som også trekker frem *forskningens relevans* som den største muligheten fremover. Vi ser videre at institutter ved HF og SV oppgir skjev arbeidsdeling blant ansatte som en av sine største svakheter.

I det følgende beskriver vi de aggregerte SWOT-analysene for seks fakulteter: HF, SV, MN, MED, PSYK og KMD, samt Universitetsmuseet. Ettersom Det juridiske fakultet ikke har deltatt i undersøkelsen, har vi ikke laget en separat SWOT-analyse for dette fakultetet.

Det humanistiske fakultet

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

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

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

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

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

²⁹ Forhold knyttet til strategi og ledelse, samt finansiering, får like mange poeng, men er bare nevnt én gang. Fagmiljø/kultur er inkludert her fordi det er nevnt mer enn én gang i undersøkelsen.

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Styrker	Svakheter
Kompetente og motiverte ansatte Rekruttering Samarbeid og nettverk ³⁰	Fagmiljø/kultur Begrensede ressurser Interne skjevheter
Forskningens relevans Finansieringskilder Samarbeid og nettverk	Styrt forskning Økt tverrfaglighet Press om eksterntfinansiering
Muligheter	Trusler

De ansatte regnes som instituttens fremste styrke også ved SV-fakultetet: Seks av syv instituttledere trekker frem egne ansatte, med stikkord som kompetanse, motivasjon og en internasjonal stab. Flere instituttledere ser kvaliteten på egen stab i sammenheng med *god rekruttering*, eller gode *rekrutteringsprosesser*. Det er verdt å merke seg at SV-fakultetet er det fakultetet der flest instituttledere oppgir forhold knyttet til rekruttering blant sine tre fremste styrker. Selv om flere opplever god rekruttering, trekkes det også frem som en svakhet at det er for *lite systematisk tenkning om utlysning av rekrutteringsstillinger*.

Tre av instituttene trekker også frem gode *nasjonale og/eller internasjonale nettverk* blant sine fremste styrker. Av andre styrker som ikke er vist i tabellen, er bl.a. *forskningstid*. Senere i kapitlet vil vi se at flere institutter, bl.a. ved SV-fakultetet har tatt grep for å organisere undervisningen på en måte som gir mer sammenhengende tid til forskning. Andre styrker som trekkes frem av enkeltinstitutter, er at instituttet er internasjonalt orientert, at det er godt samarbeid mellom administrativt og faglig ansatte og at det er god tilgang på driftsmidler.

Vi merker oss ellers at instituttene ved SV-fakultetet er de som hyppigst oppgir sider ved fagmiljøet som svakheter. Lite tradisjon for inkludering og potensiale for mer faglig dialog internt ved instituttet er eksempler på svar. Andre svakheter som nevnes, men som ikke er oppgitt i tabellen, er teknisk infrastruktur, begrenset administrativ kapasitet og manglende koordinering på fakultetsnivå.

Av eksterne faktorer er det flere instituttledere som opplever å ha gode finansieringsmuligheter for instituttens forskningsvirksomhet. Enkelte ser imidlertid den økende avhengigheten av eksterntfinansiering som en trussel, særlig når utlysningene har en innretning som i liten grad treffer instituttets fagområder. Risikoen for at manglende uttelling i forskningssøknader kan tære på ansattes motivasjon, trekkes frem.

I likhet med flere av de humanistiske instituttene, er det også enkelte instituttledere ved SV-fakultetet som opplever de mange eksterne føringene om hvilken forskning som er viktig, riktig og relevant, som en trussel. Enkelte opplever et press for å forske på bestemte tema og satsingsområder, og UiBs

³⁰ En annen faktor får like mange poeng, men er nevnt færre ganger.

satsingsområder omtales som «*lite transparente i praksis*». Utfordringen med manglende åpenhet trekkes også frem i et instituttlederintervju ved fakultetet, da knyttet til tildeling av interne midler. Informanten opplever at kriterier for tildeling og evaluering av søknader ikke blir gjort tilstrekkelig klart for søkerne, og at det dermed lett oppstår antakelser om at det er vennskap og kjennskap som ligger til grunn for tildelingen.

Også den økende vektleggingen av *tverrfaglighet* trekkes av noen frem som en trussel. I intervju utdypes dette:

«Det er mye fokus på tverrfaglighet. Det er nok en antagelse i universitetsledelsen og til dels fakultetsledelsen om at vi skal få bedre tilslag på eksternfinansiering og bedre posisjonere oss med å jobbe mer tverrfaglig. (...) Men det er viktig for oss å sørge for at den disiplinorienterte forskningen vedlikeholdes. Settes det for store krav til tverrfaglighet har vi ikke den kritiske massen av disiplinorienterte personer.»

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Styrker	Svakheter
Kompetente og motiverte ansatte Fagmiljø/kultur Forskningens relevans og kvalitet	Tidspress Infrastruktur/teknisk støtte Fagmiljø/kultur og Finansiering ³¹
Forskningens relevans Samarbeid og nettverk Finansieringskilder	Dårligere økonomiske betingelser Begrensede muligheter for eksternfinansiering Økt konkurranse

Muligheter

Trusler

Noe av det fremtredende ved SWOT-analysene ved MN-fakultetet, er at instituttledere hyppigere enn ved de andre fakultetene vektlegger instituttets *faglige* styrker, enten det dreier seg om ansattes kompetanse, forskningens relevans eller forskningens høye internasjonale nivå. En av instituttlederne vi intervjuet, fremhevet også styrken som ligger i at fagfeltet deres møtes med interesse blant publikum og i samfunnet:

«(...) at folk flest og samfunnet er interessert, det er en fantastisk drivkraft i seg selv. (...) For de ansatte og studentene er det en ekstrem tilfredsstillelse i at andre er interessert.»

³¹ Fagmiljø og finansiering får like mange poeng og er nevnt like mange ganger.

Et annet poeng er flere av MN-instituttene vektlegger av infrastruktur og teknisk støtte, både som en styrke og en svakhet. Mens enkelte institutter trekker frem at de har god tilgang på moderne forskningsinfrastruktur eller et kompetent driftsmiljø, opplever andre utfordringer på dette området. Bl.a. pekes det på et etterslep i fornyelse av sentral instrumentering og mangel på tilstrekkelig teknisk kapasitet og kompetanse for drift av forskningsinfrastrukturen.

Det er verdt å merke seg at flere av instituttene ved MN-fakultetet har høy grad av eksternfinansiering. Noen av disse trekker frem at de har et fagmiljø som er rustet til å håndtere en høy grad av eksternfinansiering, f.eks. med en god kultur for å konkurrere om forskningsmidler. En av instituttlederene trekker i intervju frem en annen styrke: at fagmiljøene deltar i relevante prosesser som former forskningslandskapet, både i norsk og europeisk sammenheng. Hen sier følgende:

«Når de [utlysningene] kommer inn i innboksen og du ikke har vært med aktivt å forme dem, det er to forskjellige verdener. Man kan diskutere om det er en god ting, men det er viktig, det er åpenbart.»

Instituttlederen mener det er viktig både for UiB som institusjon og de enkelte instituttene at ansatte er representert med personlige verv i relevante porteføljestyrer i Forskningsrådet. Jo bedre informert UiB og de ulike fagmiljøene er, jo sterkere står man i konkurransen om forskningsfinansiering – og jo mer har disse aktørene også glede av den kompetansen som finnes hos UiB.

Samtidig er det ledere ved enkelte institutter som opplever mulighetene for eksternfinansiering som mer begrensende, og trekker dette frem som en trussel. En av dem sier i intervju at det er vanskelig å nyansere prosjektene slik at de treffer de prioriterte satsingsområdene. Det gjelder spesielt fagområder som har en mer teoretisk vinkling, hvor den teoretiske forskningen ikke har direkte eller umiddelbar anvendelse, og hvor prosjektene ofte er av mindre skala. Disse "treffer" i liten grad de tematiske utlysningene. I SWOT-analysen trekkes det også frem som en trussel at Forskningsrådet har en lav tildelingsrate sammenlignet med andre land, spesielt for grunnforskning.

SWOT-analysen illustrerer også hvordan instituttene forholder seg noe ulikt til aktører i omgivelsene. Mens flere instituttledere trekker frem mulighetene for samarbeid, bl.a. med næringsliv/industri og nasjonale og internasjonale fagmiljø, trekker andre instituttledere frem trusselen om økt konkurranse fra nye eller eksisterende aktører, f.eks. at det bygges opp lignende institutter eller utdanninger ved andre norske universiteter. Det pekes også på en risiko for at forholdet til aktører man i dag samarbeider med, blir mer konkurransepreget i fremtiden.

Det medisinske fakultet

Styrker	Svakheter
Infrastruktur/teknisk støtte Søknadskapasitet Kompetente og motiverte ansatte	Tidspress Organisering Fagmiljø/kultur
Samarbeid og nettverk Synlighet	Rekrutteringsutfordringer Økt konkurranse Dårligere økonomiske betingelser
Muligheter	Trusler

Ved Det medisinske fakultet er det bare tre av fem institutter som har svart på undersøkelsen. En av de to instituttlederne som ikke har svart, har vi imidlertid intervjuet, og dette materialet er brukt inn i den aggregerte SWOT-analysen.

Samlet sett trekkes infrastruktur frem som en av de tre viktigste styrkene. Det pekes bl.a. på høy internasjonal standard på laboratorier og god teknisk støtte. Søknadskapasitet trekkes også frem som en styrke, i form av mange ansatte med søknadserfaring eller strømlinjeformede søknadsprosesser.

Fakultetet skiller seg fra de øvrige ved at organisatoriske forhold trekkes frem som en av de tre største svakhetene. Leder ved et av de kliniske instituttene beskriver i intervju utfordringene som følger av å være organisatorisk tilknyttet både sykehuset og universitetet:

«Mange av våre vitenskapelig ansatte har kun delstilling på universitetet, men hovedstilling på sykehuset. Vi dynges ofte ned av pasienter – så kommer all forskning og undervisning i tillegg. Det er fort gjort å glemme det når du sitter på Høyden. Vi har et enormt trykk på pasienter som til tider sluker oss helt og holdent.»

Ellers er det verdt å merke seg at samarbeid og nettverk fremheves som den største muligheten av alle tre instituttledere som har svart på undersøkelsen. Spesifikke satsinger som Alrek helseklynge og Pandemisenteret trekkes frem. Pandemisenteret ventes å skape et felles engasjement og enda mer kontakt internt ved UiB. Leder ved et av de kliniske instituttene trekker i intervju frem *internasjonalt* samarbeid, både som en styrke og en mulighet, bl.a. fordi det bidrar til synlighet og utvikling:

«Vi har hatt mange gode samarbeidspartnere, hvor vi har sendt ut yngre forskere på forskningsopphold. Vi har mange fra hele verden som kommer hit for å hospitere og plukker opp kliniske metoder og forskningsmetoder. (...) Det setter UiB på kartet og skaper den gode dialogen som gjør at vi utvikler oss.»

Økt synlighet trekkes også i undersøkelsen frem som en mulighet, og det foreslås flere aktiviteter for å «sette Bergen på kartet», som for eksempel sommerskoler og konferanser.

Når det gjelder potensielle trusler, fremheves rekrutteringsutfordringer ved de kliniske fagene. Instituttleder ved et av de kliniske instituttene sier i intervju at det er «en kamp om de gode hodene» mellom klinisk arbeid og forskning. Han tror akademia har tapt terreng de siste årene, bl.a. fordi det har blitt mer økonomisk attraktivt å arbeide klinisk. Han opplever også at sendrektige rekrutteringsprosesser fører til at universitetet taper for andre aktører, særlig i sårbare overganger fra stipendiat- og postdoktorstillinger til fast stilling.

Dårligere økonomiske rammebetingelser oppleves også som en betydelig trussel. Bl.a. nevnes fjerning av gaveforsterkningsordningen som en «alvorlig trussel». Det pekes også på at mye av eksternfinansieringen må brukes på ikke-prosjektrelaterte aktiviteter, noe som hemmer strategisk utvikling. Vi finner også ved Det medisinske fakultet en bekymring for etableringen av tilsvarende fagmiljøer ved andre norske institusjoner.

Det psykologiske fakultet

Styrker	Svakheter
Kompetente og motiverte ansatte Søknadskapasitet Finansiering	Finansiering Tidspress Fagmiljø/kultur
Finansieringskilder Infrastruktur/teknisk støtte Samarbeid og nettverk	Økt konkurranse Undervisningskrav Organisering
Muligheter	Trusler

Ved Det psykologiske fakultet er det fem av seks institutter som har svart på undersøkelsen. Ved fire av disse fremheves egne ansatte som den største styrken. Flere instituttledere trekker også frem forhold knyttet til søknadsarbeid som styrker, eksempelvis lokale mentorer som gir veiledning i søknadsskriving. Av andre styrker som nevnes, er et årlig internt forskningsseminar og lokale midler til forskning og reiser.

Finansiering trekkes frem som den største svakheten. Det handler for noen om begrenset tilgang på eksternfinansiering, enten grunnet manglende uttelling i konkurranser, eller grunnet begrensede finansieringskilder for smale tema. Det nevnes også at det er få muligheter for stipendiatstillinger finansiert av UiB. Hvorvidt de to sistnevnte forholdene kan regnes som svakheter hos instituttene, kan imidlertid diskuteres.

I likhet med institutter på de fleste andre fakultetene, fremheves tidspress blant de tre største svakhetene. Dette knyttes primært til høye undervisningskrav, noe som også samlet sett fremheves som en av de tre største *truslene* for flere av instituttene ved Det psykologisk fakultet. På denne måten skiller fakultetets SWOT-analyse seg noe fra de andre fakultetenes analyser. Størrelsen på undervisningsporteføljen, økte krav til å utvikle undervisningskompetanse og en opplevelse av at fakultetet fokuserer mest på undervisning og lite på forskning er de konkrete truslene som nevnes.

Temaet utdypes i intervju med en av instituttlederne, som mener utfordringen bl.a. ligger i at forskere i liten grad får redusert undervisningsbelastningen, selv når de får inn mye forskningsmidler. Hen peker også på at veiledning av stipendiater regnes som en del av forskningstiden, i motsetning til ved f.eks. UiO.

I intervju relaterer instituttleder også tidspresset til svak koordinering av aktiviteter fra fakultetsadministrasjonens side, og peker på krysspresset som forskerne opplever i form av forespørsler, informasjon og møtevirksomhet fra ulike seksjoner.

«Det kommer mye ad hoc, lite planlagt og lite samkjørt. Ofte blir møter planlagt samme uke. Det blir vanskelig å planlegge tid (...). Mye legges på forskerne uten at det tenkes på hvor belastende det blir på forskerne når man får det fra flere instanser.»

På den positive siden trekker enkelte frem finansiering som en *mulighet*, også ved institutter som har lav grad av eksternfinansiering. En instituttleder peker på at det er stor aktivitet og mye midler i omløp innenfor deres forskningsfelt. Muligheter knyttet til ny infrastruktur kommer også høyt opp på listen, bl.a. nevnes nye plattformer for datainnsamling.

Av andre muligheter som nevnes av enkeltinstitutter, er samarbeidsmuligheter internt ved UiB og internasjonalt, at forskningen er etterspurt og høyt på den politiske agendaen, samt at BOA-teamet er viktig for støtte i søknad om eksterne midler. Når det gjelder dette siste poenget, trekkes imidlertid manglende støtte i søknadsprosessen også frem som en *trussel*, bl.a. fordi det er få *individuelle* muligheter for veiledning i søknadsskriving om eksterne midler på fakultetet. I intervju med en av instituttlederne ved fakultetet, fremheves behovet for et bedre støtteapparat i søknadsprosessen. Hen mener støtteapparatet bør ha som mål å løfte hver forskers søknad til et bedre nivå, og etterlyser bedre tilgang på faglig rådgivning, som f.eks. statistikere, i søknadsprosessene.

«Det er høye krav til hvordan søknader fremstår for å få midler, og det bør være et felles mål mellom UiB og den enkelte forsker som skriver søknader. Det kan fremstå litt tilfeldig i dag. Støtteapparatet kan fremstå lite fleksibelt i oppfølgingen av søknadsskrivingen. Det er intens jobbing frem til søknadsfrist, og et optimalt støtteapparat bør være til stede i den grad det er mulig frem til søknadsfrist. Det er i siste tiden før innlevering at søknadene ofte optimaliseres.»

Fakultet for kunst, musikk og design

Styrker	Svakheter
Kompetente og motiverte ansatte Forskningens bredde Tid og Autonomi	Fagmiljø/kultur Tidspress Forskningsadministrativ støtte
Samarbeid og nettverk Forskningens relevans Formidling	Begrensede muligheter for eksternfinansiering Kunstnerisk forskning lite synlig i kunstfeltet Tellekantsystemet

Muligheter	Trusler
------------	---------

Også ved KMD trekkes de ansatte og deres forskning frem som de viktigste styrkene. Det pekes på «*høy forskningsaktivitet*» og «*bredde på tvers av forskningstradisjoner*». Videre fremheves instituttens sterke og internasjonalt orienterte fagmiljøer. Instituttlederen vi intervjuet, beskriver forskernes engasjement som den viktigste ressursen, og mener at nettopp dette engasjementet må kultiveres:

«*For de enkelte fagpersoner er det viktig at vi forstår at motivasjonen ikke i seg selv er å få penger til forskning, men å få midler til å gjøre den forskningen de tror er viktig. Det er den viktigste ressursen vi har her.*»

Samtidig illustrerer enkelte av svarene i SWOT-analysen at mange ansatte ved fakultetet har en annen akademisk tradisjon enn ansatte ved øvrige fakulteter, og at instituttene møter særskilte utfordringer som en følge av dette. F.eks. pekes det på som en svakhet at få ansatte har erfaring med å veilede doktorgradskandidater. På trusselsiden trekkes det frem at tellekantsystemet ikke er tilpasset kunstnerisk forskning, ettersom denne forskningen ikke registreres i publiseringsportalen Cristin. I intervju utdyper en av instituttlederne at «*det utydeliggjør den vitenskapelige forskningen som skjer hos oss*», når bare en liten andel av aktiviteten ved instituttet registreres i systemet. Det pekes også på en voksende kritikk av «*akademiseringen*» av det kunstneriske utviklingsarbeidet.

I likhet med institutter ved HF og MN fremhever også institutter ved KMD de begrensede mulighetene for eksternfinansiering av deres fagområder som en av de tre største truslene. Samtidig trekkes mangelfull søkerkompetanse ved instituttene frem som en svakhet og det etterspørres mer administrativ støtte, både i søknadsprosesser og i gjennomføring av prosjekter. En av instituttlederne utdyper i intervju:

«*(...) Det er behov for mer støtte på ulike nivåer. En ting er de store søknadsprosessene, men vi trenger i det daglige måter å få koblet på administrativ støtte i prosjektgjennomføring og i utvikling av mindre prosjekter og mindre søknader.*»

På den positive siden fremheves samarbeid og internasjonale nettverk som muligheter. Bl.a. fremheves det at den skandinaviske modellen for kunstnerisk forskning vekker internasjonal interesse.

Noen av utfordringene som instituttlederene ved KMD opplever, må ses i lys av de helt spesielle erfaringene disse instituttene har hatt de siste årene, til forskjell fra øvrige institutter ved UiB. Omstillingen som fulgte av virksomhetsoverdragelsen fra Kunsthøyskolen i Bergen i 2016, flytting av Griegakademiet fra HF-fakultetet, etablering av nytt fakultet og flytting til nytt bygg, har utvilsomt medført en betydelig belastning både for faglig og administrativt personell i denne perioden.

Universitetsmuseet

Styrker	Svakheter
Kompetente og motiverte ansatte Fagmiljø/kultur Nettverk	Regelverk Begrensede ressurser Forskningsadministrativ støtte og Lokalisering
Infrastruktur/teknisk støtte Forskningens relevans Søknadsprosesser	Rekutteringsutfordringer Mangelfull infrastruktur Begrensede muligheter for eksterntfinansiering og Dårligere økonomiske betingelser
Muligheter	Trusler

Universitetsmuseet består av to avdelinger, og begge disse er representert i instituttlederundersøkelsen. Også her trekkes de ansatte frem som den største styrken. Museet skiller seg også ut ved å fremheve gode nasjonale og internasjonale nettverk som en av de tre største styrkene. Det pekes på at en stor andel ansatte med internasjonal bakgrunn bidrar til dette.

En svakhet som trekkes frem spesielt ved Universitetsmuseet, er det vi har omtalt som «regelverk». Mer spesifikt pekes det bl.a. på begrensninger i muligheten til midlertidige ansettelse, og en stillingsstruktur som gjør det vanskelig å endre ansattes arbeidsoppgaver. Også manglende forskningsadministrativ støtte trekkes frem som svakhet.

Av *muligheter* nevnes bl.a. høy søknadsaktivitet og at forskningen er relevant for strategiske satsinger. Det er videre verdt å merke seg at infrastruktur oppgis både som en mulighet og en trussel. Mens forskningsmaterialet i seg selv ses som en mulighet, trekkes det frem som en trussel at materialet i liten grad er digitalisert. Begrensede muligheter for eksterntfinansiering og dårligere økonomiske betingelser, mer spesifikt i form av ansettelsesstopp og ubemannede vitenskapelig stillinger, trekkes også frem som trusler.

Institutter med høy grad av eksterntfinansiering og publisering

Vi har sett nærmere på hvordan ledere ved institutter med hhv. høy og lav grad av eksterntfinansiering og publisering, vurderer instituttets styrker og svakheter. Vi har avgrenset analysen til de fire instituttene med hhv. høyest og lavest grad av eksterntfinansiering og de fire instituttene med hhv. høyest og lavest grad av publisering.³²

Institutter med høy grad av eksterntfinansiering og publisering, fremhever fagmiljø/kultur som en av sine største styrker. Blant institutter som har høy grad av eksterntfinansiering, trekkes også tid frem som en styrke. Dette finner vi ikke blant de fire instituttene som har lavest grad av eksterntfinansiering. Tilsvarende ser vi at instituttene med høy publiseringsgrad oppgir at de har gode nettverk, mens dette i mindre grad vurderes som en styrke ved de instituttene med lavest publiseringsgrad.

Tabell 3.2: Tre største styrker blant de fire instituttene med hhv. høyest og lavest grad av eksterntfinansiering og publisering

	Høy	Lav
Eksterntfinansiering	Kompetente og motiverte ansatte Fagmiljø/kultur Tid	Kompetente og motiverte ansatte Internasjonalisering Møteplasser
Publisering	Kompetente og motiverte ansatte Fagmiljø/kultur Samarbeid og nettverk	Kompetente og motiverte ansatte Strategi og ledelse Fagmiljø/kultur

Vi finner også at instituttene med høyest og lavest grad av eksterntfinansiering og publisering vurderer sine svakheter ulikt. For eksempel er *begrensede ressurser* oppgitt som den største svakheten ved institutter med lavest grad av eksterntfinansiering, mens dette ikke er nevnt som en svakhet blant instituttene med høyest eksterntfinansiering. En tilsvarende forskjell ser vi når det gjelder publisering: Instituttene som har lavest publiseringsgrad, vurderer samlet sett tid som den største svakheten. Dette vurderes i langt mindre grad som en svakhet ved de fire instituttene med høyest publiseringsgrad.

Vi ser for øvrig at fagmiljø/kultur trekkes frem både som en styrke og en svakhet blant instituttene med høyest publisering og eksterntfinansiering. Det henger sammen med at dette er aggregerte analyser for flere ulike institutter. Det er derfor mulig at ett og samme forhold kan være oppført som en svakhet av ett institutt, men som en styrke av et annet institutt. Det er ellers verdt å presisere at fagmiljø/intern kultur samlet sett er oppgitt hyppigere som en styrke enn som en svakhet.

³² Utgangspunktet for utvelgelsen er indikatorene på instituttnivå som ble brukt og beskrevet i kapittel 2, dvs. *Publisering 1* og *Eksternt finansiering*.

Tabell 3.3: Tre største svakheter blant institutter med hhv. høyest og lavest grad av eksternfinansiering og publisering

	Høy	Lav
Eksternfinansiering	Infrastruktur og teknisk støtte Fagmiljø/intern kultur Interne skjevheter	Begrensede ressurser Finansiering Interne skjevheter
Publisering	Begrensede ressurser Infrastruktur og teknisk støtte Fagmiljø/kultur	Tid Begrensede ressurser Interne skjevheter

3.3 Strategiske mål for instituttene forskningsvirksomhet

I undersøkelsen ble instituttlederne bedt om å oppgi hvorvidt instituttet har egne strategiske mål for sin forskningsvirksomhet, utover UiB sin overordnede forskningsstrategi. Av de 33 instituttlederne i utvalget, svarte fem at de ikke har egne strategiske mål. Disse instituttene er fordelt på tre fakulteter: Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Det psykologiske fakultet og Det humanistiske fakultet.

De som svarte ja på dette spørsmålet, ble bedt om å kort beskrive målene sine. Basert på disse beskrivelsene, har vi sortert svarene inn i ulike overordnede kategorier av mål for forskningsvirksomheten.³³

Den kategorien av mål som blir oppgitt av flest institutter, er mål knyttet til *eksternfinansiering*. Målene i denne kategorien handler gjerne om å øke antallet søknader om eksternfinansiering, eller om å øke andelen eksternfinansiert forskning ved instituttet. 11 av de 28 instituttene som oppgir å ha strategiske mål, trekker frem mål i denne kategorien. Disse instituttene er fordelt på alle fakulteter, med unntak av Det medisinske fakultet der ingen nevner mål i denne kategorien.³⁴ Fakultetet der flest nevner dette, er Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.

Mange institutter har mål om at deres forskning skal *holde høy standard*, ut ifra det nasjonale eller internasjonale nivået på forskningsfeltet. Åtte institutter har ambisjon om at deres forskning skal være internasjonalt ledende, eller holde et høyt internasjonalt nivå. Disse instituttene er i hovedsak ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, samt noen institutter ved Det samfunnsvitenskapelige og Det humanistiske fakultet. Fire institutter har som mål at deres forskning skal være nasjonalt ledende. Dette gjelder institutter ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet og Det medisinske fakultet.

Seks institutter har mål knyttet til *instituttets publiseringsevne* i sin strategi. Målene i denne kategorien dreier seg i hovedsak om at instituttets forskere skal publisere i anerkjente internasjonale tidsskrifter. Ett institutt har også mål om å øke publiseringsaktiviteten. Instituttene som har mål

³³ Dette er kun basert på det instituttlederne valgte å trekke frem i sin egen beskrivelse av sine mål. Dersom instituttene i tillegg har andre mål som de ikke tok med i redegjørelsen, vil dette ikke reflekteres i våre analyser.

³⁴ Merk at vi mangler svar fra to instituttledere ved Det medisinske fakultet.

knyttet til publisering, er ved Det humanistiske fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet og ved Universitetsmuseet.

Seks institutter har satt mål som handler om *innholdet i instituttets forskning*. Disse er ved Fakultet for kunst, musikk og design, Universitetsmuseet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Svarene i denne kategorien trekker gjerne frem strategiske temaer som forskningen ved instituttet skal fokusere på.

Andre mål som flere institutter har satt seg, handler om at forskningen skal ha *samfunnsrelevans* (fem institutter), om å *øke samarbeid* internt eller med eksterne partnere (fire institutter), og om å *skjerme de vitenskapelige ansattes forskningstid* (tre institutter, alle ved Det humanistiske fakultet).

3.4 Tiltak for å fremme forskning av høy kvalitet

Instituttlederne ble også bedt om å kort beskrive de tre viktigste tiltakene de har iverksatt de siste årene, for å fremme forskning av høy kvalitet.³⁵ Vi har sortert disse svarene inn i overordnede kategorier av tiltak for å fremme forskningskvalitet.

Den typen tiltak som klart flest institutter har innført, er tiltak knyttet til *søknadsarbeid*. 15 institutter nevner tiltak i denne kategorien. Tiltakene som trekkes frem, er endringer som skal legge til rette for arbeid med søknader om eksternfinansiering. Noen av tiltakene som nevnes, er blant annet bedre informasjonsflyt om muligheter til å søke om eksternfinansiering, seminarer og workshops om søknadsskriving, arbeid med å fremme en delings- og samarbeidskultur rundt søknader, og at arbeid med å utvikle søknader skal bli prioritert. Alle fakulteter er representert blant instituttene som trekker frem tiltak i denne kategorien.

Videre nevner ti institutter tiltak som handler om *strategisk bruk av midler*. I denne kategorien nevnes gjerne at instituttet har satt av midler til å fremme bestemte formål, som for eksempel å fremme internasjonalisering ved å gi støtte til reisevirksomhet og konferansedeltakelse, eller de har satt av midler som skal fungere som insentiv til publisering, søknadsskriving eller iverksetting av ny forskning. Strategisk bruk av midler trekkes frem ved de fleste fakulteter, med unntak av Fakultet for kunst, musikk og design og Det medisinske fakultet. Det samfunnsvitenskapelige og Det psykologiske fakultet er fakultetene der flest institutter trekker frem strategisk bruk av midler.

Tiltak knyttet til *skjerming av forskningstid* nevnes av ni institutter. På den ene siden kan dette dreie seg om tiltak knyttet til hvordan undervisningen blir organisert. Flere trekker frem at de forsøker å komprimere undervisningen i enkelte fag slik at den foregår intensivt over en kortere periode, for å gi mer sammenhengende forskningstid andre deler av semesteret. Andre trekker frem at undervisningsfri blir brukt aktivt – for eksempel til å kompensere dersom en ansatt har hatt stor undervisningsbyrde over lengre tid. Tiltak knyttet til skjerming av forskningstid trekkes frem ved de fleste fakulteter, med unntak av Det medisinske fakultet og Universitetsmuseet.³⁶ Ved Det humanistiske fakultet trekker spesielt mange frem tiltak knyttet til skjerming av forskningstid. Dette kan ses i sammenheng med at tre institutter ved dette fakultetet har satt mål knyttet til skjerming av

³⁵ De ble bedt om å se bort ifra eventuelle midlertidige kompenserende tiltak som ble innført som følge av Covid19-pandemien.

³⁶ Ansatte ved universitetsmuseet har ikke undervisningsplikt.

forskningstid, som nevnt i forrige underkapittel. Disse tre instituttene har alle også innført tiltak knyttet til skjerming av forskningstid.

Ni institutter nevner tiltak knyttet til *rekruttering*. Svarene i denne kategorien trekker for eksempel frem at instituttet arbeider grundig med nyansettelser, eller at de i ansettelsesprosessen fokuserer på forskningskvalitet og hvordan nyansettelser kan bidra til forskningsaktiviteten ved instituttet. Noen trekker også frem at de etterstreber å rekruttere talenter. Ett institutt peker på innstegstillinger som et tiltak for å fremme forskning av høy kvalitet. Instituttene som trekker frem tiltak relatert til rekruttering, er i all hovedsak ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet (fire institutter) og på Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (tre institutter).

Flere trekker også frem at de har iverksatt tiltak knyttet til *organisering* som skal fremme forskning av god kvalitet. Åtte institutter trekker frem slike tiltak. De fleste tiltakene i denne kategorien dreier seg om instituttets forskningsgrupper, og omfatter etablering, reorganisering eller styrking av disse gruppene. Tiltak knyttet til organisering nevnes i hovedsak av institutter ved Det samfunnsvitenskapelige (fem) og Det humanistiske fakultet (tre).

Kapittel 4: Oppsummering

I dette kapittelet samler vi trådene fra de andre kapitlene, og trekker frem de mest sentrale funnene fra kartleggingen på tvers av kilder.

Overordnet mønster er stort sett positivt

Det overordnede mønsteret blant de vitenskapelig ansatte er at de fleste rammebetingelsene for kvalitet i forskning vurderes å være til stede, men i noe ulik grad. Resultatene er med andre ord ikke nedslående på noen måte. Kartleggingen viser imidlertid at det er tydelige forskjeller i opplevde rammevilkår mellom fakulteter, mellom ulike grupper av ansatte, og mellom institutter med ulik grad av publisering og eksternfinansiering.

Enkelte rammevilkår ser dessuten ut til å opptre sammen: intern kultur, akademisk frihet, kompetansebygging og faglige ambisjoner. Ansatte som vurderer at de har tilstrekkelig akademisk frihet, opplever også at den interne kulturen og praksisen for kompetansebygging er god samt at de faglige ambisjonene er til stede – og vice versa. En tilsvarende samvariasjon finner vi i vurderingen av forskningsstøttefunksjoner og søknadskapasitet. Dette indikerer at fagmiljøer med et sterkt støtteapparat rundt forskningen også arbeider systematisk for å bygge kapasitet for søknadsskriving.

Store fakultetsvise variasjoner

Oppsummert viser kartleggingen at det er store variasjoner i hvordan rammevilkårene vurderes ved de ulike fakultetene. Vi finner blant annet at ansatte ved Det juridiske fakultet gjennomgående er mer enige i at de ulike rammebetingelsene er til stede enn UiB-ansatte generelt. Her ser de ansatte dessuten ut til å være mer samstemte enn ved de andre fakultetene – JUS har det laveste standardavviket av alle. Ved de øvrige fakultetene er det større interne variasjoner.

Ansatte ved KMD er på den andre siden gjennomgående mindre enige i at rammebetingelsene er til stede, enn UiB-ansatte samlet sett. KMD og JUS utgjør med andre ord to ytterpunkter i undersøkelsen. For KMD sin del må resultatene selvsagt ses i sammenheng med den omfattende omstillingen de ansatte har vært gjennom siden 2016. Også ansatte ved MN vurderer i betydelig større grad enn gjennomsnittet at de ulike typene rammevilkår for forskningskvalitet er til stede, mens ansatte ved PS i likhet med KMD er mindre enige enn snittet.

Den største forskjellen mellom fakultetene finner vi i vurderingen av tilgjengelig forskningstid og søknadskompetanse. Mens ansatte ved UM, JUS, MN og SV er mer enige enn gjennomsnittet i at de har tilstrekkelig forskningstid, er ansatte ved KMD, PS og HF mindre enige enn gjennomsnittet i dette.

For rammevilkår som gjelder søknadskapasitet (dvs. søknadskompetanse, administrativ støtte og tid til søknadsarbeid) finner vi et tilsvarende mønster. Ansatte ved JUS og MN er i langt større grad enn UiB-ansatte generelt enige i at de har god søknadskapasitet, mens ansatte ved KMD, PS og HF er mindre enige i dette. Også vurderingen av andre støttefunksjoner utover søknadsarbeid (forskningsinfrastruktur, prosjektgjennomføring og teknisk assistanse) varierer betydelig. Størst ser utfordringen knyttet til støttefunksjoner ut til å være på KMD, men også PS og MED er mindre enige

enn gjennomsnittet i at disse rammebetingelsene er til stede. Støttefunksjonene vurderes i størst grad å være til stede ved MN og JUS.

Det er også tydelige forskjeller mellom fakultetene i opplevde endringsbehov, som til dels samsvarer med variasjonene over. Størst ser endringsbehovet ut til å være blant ansatte ved MED og KMD, der det etterspørres endringer på nesten alle de spesifiserte områdene. I motsatt ende er MN, der ansatte i minst grad etterspør endringer, og JUS, der ansatte primært opplever behov for endring i rammevilkårene forskningstid og forskningsadministrativ støtte.

Fagmiljøer med høye ambisjoner og høy grad av akademisk frihet

Kartleggingen tyder på at fagmiljøene ved UiB har høye ambisjoner på vegne av egen forskning og at de setter forskningskvalitet høyt på agendaen. Dette er blant rammevilkårene som de ansatte i størst grad vurderer er til stede ved UiB. Det gjelder særlig ved MED og MN. Det er i den sammenheng verdt å merke seg at flere institutter, spesielt ved MN, oppgir å ha uttalte målsetninger om å holde et internasjonalt nivå, være internasjonalt ledende, eller nasjonalt ledende.

Det er også interessant å merke seg at ansatte opplever å ha stor *akademisk frihet*. I intervjuer med ansatte ble dette trukket frem som en viktig *forutsetning for kvalitet*, men flere uttrykte også bekymring for at autonomien er under press fra en økende strategisk styring av forskningssektoren, både fra bevilgende myndigheter og fra UiB selv. Det er også verdt å merke seg at instituttledere særlig fra HF og SV i SWOT-analysen fremhever «styrt forskning» som en av de største truslene fremover for sine institutter. Trusselen knyttes både til prioriteringer i Forskningsrådet og EU, og til UiBs satsingsområder.

Resultatene fra ansattundersøkelsen kan imidlertid tyde på at det foreløpig dreier seg om en bekymring for utviklingen fremover snarere enn en realitet. Det store flertallet opplever at de har anledning til å jobbe med forskningsideer ut fra det de selv ser som faglig relevant. Tilsvarende opplever de fleste at de har muligheter til å delta på akademiske konferanser og seminarer som er relevante for sin forskning.

Et unntak fra mønsteret finner vi imidlertid ved MED, der de ansatte er mindre tilfredse med den akademiske friheten enn gjennomsnittet ved UiB. I undersøkelsens kommentarfelt fremhever noen ansatte at den sterke avhengigheten av eksternfinansiering for medisinsk forskning reduserer forskernes frihet til å følge egne forskningsinteresser.

Tid er den største knapphetsfaktoren

Noen vesentlige unntak fra det i all hovedsak positive hovedmønsteret finner vi: Viktige rammevilkår som tid og finansiering vurderes i betydelig mindre grad å være til stede enn andre rammevilkår som er spesifisert i undersøkelsen. Det er også i disse rammevilkårene ansatte ser størst behov for endringer. Behovet for mer *sammenhengende* tid til forskning er spesielt fremtredende. Ansatte og instituttledere er på linje her: press på forskningstiden vurderes som den største svakheten av en tredjedel av instituttlederne, ifølge SWOT-analysen.

Ansatte ved KMD, HF og PS er de som i størst grad opplever at det er press på forskningstiden, mens ansatte ved UM og JUS i størst grad vurderer at de har tilstrekkelig forskningstid. Forskningstid er også det rammevilkåret der det er størst forskjeller mellom menns og kvinners vurderinger. Kvinner

opplever i mye større grad enn menn at forskningstiden ikke strekker til. Kartleggingen viser at forskjellen mellom menns og kvinners vurdering av forskningstiden er spesielt stor ved JUS. Også ved UM, HF og MED er forskjellene betydelige. Det er også interessant å merke seg at mønsteret er motsatt ved PS: der opplever de kvinnelige ansatte faktisk i større grad enn de mannlige at de har tilgang på forskningstid. PS er også det eneste fakultetet med en overvekt av kvinnelige ansatte.

I intervjuer med ansatte trekkes regulering og skjerming av forskningstid frem som en viktig lederoppgave. Undersøkelsen blant instituttledere viser at flere institutter allerede har tatt grep for å gi ansatte mer sammenhengende forskningstid, bl.a. ved å komprimere undervisningstiden per ansatt. Det gjelder institutter ved alle fakulteter med unntak av MED. HF merker seg ut på dette området – flere institutter har eksplisitte mål om tidsskjerming og flere oppgir å ha innført tidsskjermingstiltak.

Ulike forutsetninger og muligheter for eksternfinansiering

Tidspresset virker også inn på muligheten til å konkurrere om eksternfinansiering. Bare 40 prosent av de ansatte opplever at de har tid til å søke om eksterne prosjektmidler. Andre aspekter ved instituttene *søknadskapasitet* enn tid, ser i større grad ut til å være til stede. Blant annet er 66 prosent av de ansatte enige i at det *arbeides systematisk med å utvikle og bedre kompetansen for innhenting av eksterne prosjektmidler*. 58 prosent opplever at de får *god administrativ støtte* i søknadsarbeidet.

Søknadskapasitet er imidlertid blant rammevilkårene der det er størst forskjeller mellom fakultetene, utenom forskningstid. Ansatte ved KMD og PS er langt mindre enige enn UiB-gjennomsnittet i at denne rammebetingelsen er til stede. I motsatt ende finner vi JUS og MN, der søknadskapasiteten i størst grad vurderes å være til stede.

Ansatte ved KMD og PS er også de som i størst grad ser behov for å bedre *søknadskompetansen*. I tillegg er det ved disse to fakultetene, samt MED, at det uttrykkes størst behov for endringer i det *forskningsadministrative støtteapparatet*. Vi merker oss for øvrig at ansatte og instituttledere ved PS ser ut til å være noe splittet i synet på egen søknadskapasitet. I resultatet fra instituttledernes SWOT-analyser er forhold knyttet til søknadsprosesser fremhevet blant PS-instituttene tre største styrker.

Kartleggingen viser videre at vurderingen av søknadskapasitet korrelerer positivt med de ansattes vurderinger av økonomiske rammer. Med andre ord er det slik at fagmiljøer med god søknadskapasitet også opplever å ha bedre økonomiske rammer. Ansatte ved SV, MN og JUS er i størst grad enige i at de økonomiske rammene er til stede, mens ansatte ved UM, PS og KMD er minst enige.

At fagmiljøer som opplever at de har god søknadskapasitet, også opplever å ha gode økonomiske rammer, er for så vidt ikke overraskende. For at søknadskapasiteten skal ha noen verdi, må det imidlertid også finnes *søknadsmuligheter*. I instituttene SWOT-analyser fremhever mange instituttledere de begrensede mulighetene enkelte fagmiljøer har for å hente inn eksternfinansiering som en trussel. Det gjelder særlig ved HF og KMD.

Rom for bedre støtte til gjennomføring av prosjekter

I intervjuer ble betydningen av støtte i prosjektgjennomføring, både administrativt og teknisk, trukket frem som en viktig forutsetning for kvalitet. Ikke bare trakk de frem *tilgangen* på slik støtte i sin

alminnelighet, men også *kvaliteten* på den. Flere understreket hvor viktig det var at denne støtten er både høykompetent og strømlinjeformet, og at den er tett på de faglige miljøene.

Det administrative og tekniske støtteapparatet ser imidlertid ut til å ha et forbedringspotensial ved flere fakulteter. Mellom 50 og 60 prosent vurderer at de har god tilgang på teknisk og administrativ støtte i gjennomføring av prosjekter. Sammenlignet med en rekke andre rammevilkår som ansatte er bedt om å vurdere i undersøkelsen, kommer teknisk og administrativ støtte likevel dårligere ut.

Undersøkelsen viser dessuten at 43 prosent av de ansatte mener det er behov for endringer i den forskningsadministrative støtten i stor eller svært stor grad. Spørsmålet om endringsbehov skiller ikke mellom prosjektadministrativ og søknadsadministrativ støtte. Som vi har sett, er ansatte imidlertid mindre enige i at den prosjektadministrative støtten er god, sammenlignet med søknadsstøtten. En rimelig tolkning av dette er at behovet for endring av støtte «post award» er noe større enn behovet «pre award».

Det er også på dette området betydelige variasjoner mellom fakultetene. Spørreundersøkelsen blant ansatte viser at fakultetene som i størst grad etterspør endring i forskningsstøttefunksjonene, er KMD, PS og MED. Det er også ansatte ved disse tre fakultetene som er minst enige i at forskningsstøttefunksjonene er til stede i gjennomføringsfasen. I utdypende kommentarer i undersøkelsen etterspør f.eks. en rekke ansatte ved PS større administrativ kapasitet som kan avlaste administrative oppgaver fra de vitenskapelig ansatte.

Behov for mer systematisk kompetansebygging

Rekruttering og karriereutvikling trekkes frem som viktige forutsetninger for kvalitet i forskningslitteraturen, og støttes av intervjuer med ansatte og instituttledere. På dette området ser det imidlertid ut til å være et forbedringspotensial. Bare halvparten av de vitenskapelig ansatte er enige i at det arbeides strategisk for å rekruttere de beste kandidatene til ph.d.- og postdoktorstillinger og en nesten like stor andel mener det er stort eller svært stort behov for endring i rekrutteringspraksis. Ansatte er mer enige i at instituttene legger vekt på å utvikle unge forskere, men halvparten av de ansatte mener likevel at det i stor eller svært stor grad er behov for å jobbe annerledes med karriereutvikling. Særlig ansatte i ph.d.- eller postdoktorstillinger ser behov for endringer på dette området.

Det medisinske fakultet skiller seg spesielt ut i denne sammenhengen. Ansatte ved MED er mindre enige i at det arbeides strategisk med rekruttering og i at karriereutvikling vektlegges, og de etterspør i større grad endringer på disse områdene. Det er også verdt å merke seg at MED er det eneste fakulteter der instituttlederne trekker frem rekrutteringsutfordringer som den største trusselen fremover.

Instituttene som trekker frem at de har satt i gang tiltak relatert til rekruttering, er i all hovedsak ved SV og MN. Også ved UM og MED er det innført tiltak relatert til rekruttering.

Utfordringer i intern kultur ved enkeltfakulteter

Kartleggingen tyder også på at det er et potensial for forbedringer i den interne kulturen, særlig når det gjelder samarbeidsklima. Selv om takhøyden ser ut til å være stor – tre av fire opplever at det er lett å prøve ut nye ideer – og at miljøet er kjennetegnet av gode faglige diskusjoner, er det langt færre

som er enige i at det er *god interaksjon* mellom forskere og forskningsgrupper innad på eget institutt (48 prosent). Det er også en del (23 prosent) som er uenige i at de har tilgang til gode møteplasser for å treffe forskere fra andre fagmiljøer.

Det er ansatte ved fakultetene KMD, HF og SV som er minst enige i påstandene som gjelder intern kultur. Ansatte ved KMD og SV uttrykker også i betydelig større grad enn andre et behov for endringer på dette området. I SV sitt tilfelle samsvarer resultatene med vurderinger som instituttledere gir i SWOT-analysen. Utfordringer i fagmiljøet eller den interne kulturen vurderes ved SV som den største svakheten. Ikke ved noen av de andre fakultetene er det en like stor andel instituttledere som trekker dette frem som en svakhet.

At et godt fagmiljø er et felles ansvar, kommer tydelig frem i intervjuer med de ansatte. På spørsmål om hva de selv kunne gjøre for å forbedre rammene for forskningskvalitet, trakk nesten samtlige frem at deres viktigste bidrag var å jobbe for et åpent, støttende og inkluderende fagmiljø.

Institutter med høy publiseringsgrad og mye eksternfinansiering kjennetegnes av god søknadskapasitet og høye faglige ambisjoner

I kartleggingen har vi også sett på hvordan de ulike rammevilkårene vurderes ved institutter med ulik grad av eksternfinansiering og publisering, siden dette er mye brukte indikatorer på forskningskvalitet. Korrelasjonsanalyser av de ulike variablene viser noen tydelige mønstre:

- ◆ Institutter med mye eksternfinansiering har gjennomgående god søknadskapasitet, høye faglige ambisjoner og en god internkultur. I tillegg vurderer de å ha god tilgjengelig forskningstid og gode forskningsstøttefunksjoner. Funn fra SWOT-analysene underbygger dette inntrykket. De fire instituttene med høyest grad av eksternfinansiering vurderer tid og intern kultur/fagmiljø som to av sine største styrker.
- ◆ Institutter med høy publiseringsgrad har god søknadskapasitet og høye faglige ambisjoner.
- ◆ Institutter som både har høy grad av eksternfinansiering og publisering, kjennetegnes primært av god søknadskapasitet, høye faglige ambisjoner og gode forskningsstøttefunksjoner.

Det er viktig å påpeke at korrelasjonsanalysen ikke sier noe om retningen på sammenhengen, dvs. om eventuelle årsak-virkningsforhold. Om det er gode rammebetingelser som gir høy uttelling på de kvantitative målene, kan ikke avgjøres på bakgrunn av disse analysene. Det kan like gjerne være opplevelsen av å lykkes som bidrar til å skape en positiv atmosfære som farger den enkeltes opplevelse av forholdene ved instituttet. Dette kan særlig gjelde tilgangen på eksternfinansiering som gir frihetsgrader og muligheter for å realisere de ansattes forskningsideer og ambisjoner. Kanskje står vi her overfor selvforsterkende prosesser, hvor resultater og rammebetingelser gjensidig styrker hverandre. Dette er i så tilfelle prosesser som over tid kan bidra til å øke forskjellene mellom miljøene som befinner seg i hver sin ende av de relevante rangeringene.

Litteratur

- Bentley, P., S. Kyvik, A. Vabø og E. Waagene. (2010). *Forskningsvilkår ved norske universiteter i et internasjonalt perspektiv. En undersøkelse av 7 land* (NIFU-rapport 8/2010). Tilgjengelig fra: <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/279103/NIFUrapport2010-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Egeland, C. og A. C. Bergene. (2012). *Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikter i den norske universitets- og høyskolesektoren* (AFI-rapport 1/2012). Tilgjengelig fra: https://www.forskerforbundet.no/Documents/diverse/AFI_tidsbruksundersokelse2012.pdf?epslanguage=no
- Gunnes, H. (2018). *Tidsbruksundersøkelse for universiteter og høyskoler: En kartlegging av tidsbruk blant vitenskapelig og faglig tilsatte i 2016* (NIFU arbeidsnotat 2018:2). Tilgjengelig fra: <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2497245/NIFUarbeidsnotat2018-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Langfeldt, L., K. Aagaard, S. B. Borlaug og G. Sivertsen. (2016). Identifying and facilitating high quality research. *R-QUEST Policy Brief no. 1*. Tilgjengelig fra: <https://www.r-quest.no/wp-content/uploads/2016/09/R-Quest-Policy-Brief-1.pdf>
- Langfeldt, L., M. Nedeva, S. Sörlin og D. A. Thomas. (2019). Co-existing Notions of Research Quality: A Framework to Study Context-Specific Understandings of Good Research. *Minerva* 58, 115-137. Tilgjengelig fra: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11024-019-09385-2>
- Manville, C., S. Hinrichs, S. Parks, A. Kamenetzky, S. Gunashekar, B. Wilkinson og J. Grant. (2015). *Characteristics of high-performing research units. A preliminary analysis. Report for the Higher Education Funding Council for England*. Tilgjengelig fra: https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/external_publications/EP60000/EP67130/RAND_EP67130.pdf
- Michelsen, S. og Aamodt, P.O. (2007). *Evaluering av Kvalitetsreformen. Sluttrapport*. (Norges forskningsråd). Tilgjengelig fra: <https://www.forskningsradet.no/siteassets/publikasjoner/1170322234679.pdf>
- Schei, A. (2020, 4. desember). Jussprofessorer etter Nav-skandalen: Mener Forskningsrådet har sviktet. *Khrono*. Tilgjengelig fra: <https://khrono.no/jussprofessorer-etter-nav-skandalen-mener-forskningsradet-har-sviktet/423959>
- Smeby, J. C. (2001). *Forskningsvilkår ved universiteter og vitenskapelige høyskoler* (NIFU skriftserie nr. 16/2001). Tilgjengelig fra: <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/277101/NIFUskriftserie2001-16.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vartdal, R. og A. Schei. (2021, 15. januar). Professor om Forskningsrådet: «Døv på begge ører og blind på begge øyne». *Khrono*. Tilgjengelig fra: <https://khrono.no/professor-om-forskningsradet-dov-pa-begge-orer-og-blind-pa-begge->

oyne/546078?fbclid=IwAR2xDpVpV9k3vUvUmlLrgmZad_4WL5ksGCQ5PCF7QkX1CGjthXHP3-
mTGJg

Vedlegg A: Teknisk dokumentasjon

I dette vedlegget dokumenterer vi viktige sider ved bruken av kvantitative data i utredningen.

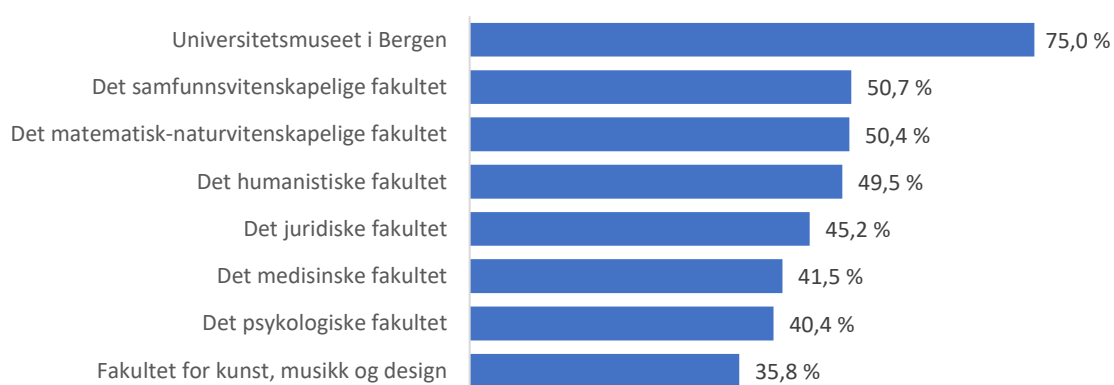
Spørreundersøkelsen til de vitenskapelig ansatte

Svarprosent, frafall og vekting

Undersøkelsen ble sendt digitalt til alle vitenskapelig ansatte ved UiB basert på kontaktlister stilt til disposisjon av universitetet. Den ble sendt til i alt 2 823 mottakere, hvorav 1 293 svarte. Dette gir en samlet svarprosent på 46.1 %. I tillegg til invitasjonen til å delta ble det sendt tre påminnelser.

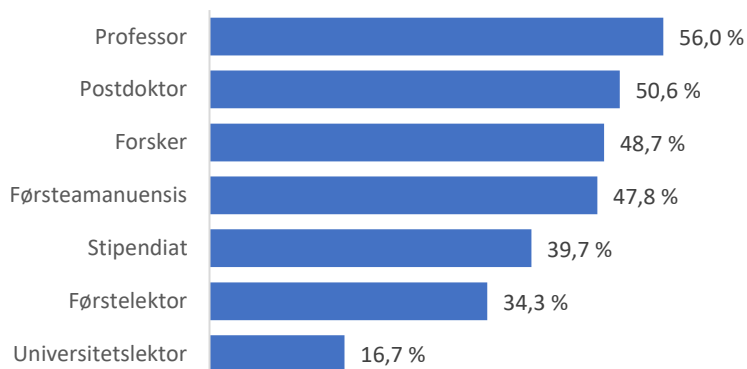
Svarprosenten varierer betydelig mellom fakultetene, fra 75 prosent ved Universitetsmuseet til 35,8 prosent ved Fakultet for kunst, musikk og design.

Figur A.1: Svarprosent per fakultet



Det er også en betydelig variasjon i svarprosent mellom stillingskategoriene. Mens 56 prosent av professorene svarte på undersøkelsen, gjelder dette bare 16,7 prosent av universitetslektorene.

Figur A.2 Svarprosent per stillingskategori



For å kompensere for disse skjevhetene har vi vektet datamaterialet med utgangspunkt i kombinasjonen av de to kjennetegnene. Alla analyser som er presentert i denne rapporten, benytter disse vektene.

Konstruksjon av dimensjoner av rammebetingelser

De ni dimensjonene av rammebetingelser tar utgangspunkt i spørsmålsbatteriene med påstander og er konstruert som additive indekser. Påstandene er summert og delt på antallet påstander som inngår i de ulike dimensjonene (se tabell 2.1 for en oversikt over grupperingen). Hver dimensjon varierer derfor innenfor samme variasjonsområdet som de enkelte variablene som inngår, dvs. fra 1 til 5.

Variasjoner i svargivning internt på fakultetene

Følgende tabell presenterer standardavvikene på de 9 dimensjonene per fakultet. Disse forteller med andre ord hvor stor spredning det er i svargivningen internt på de enkelte fakultetene.

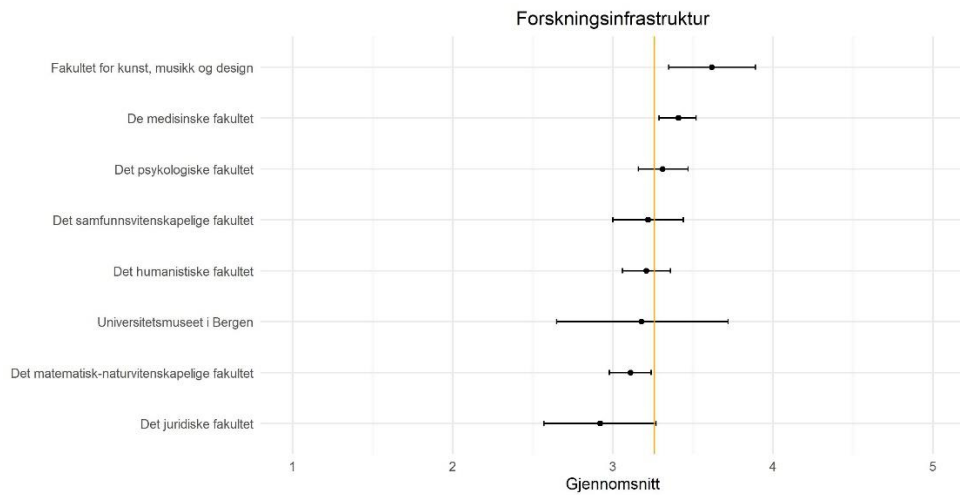
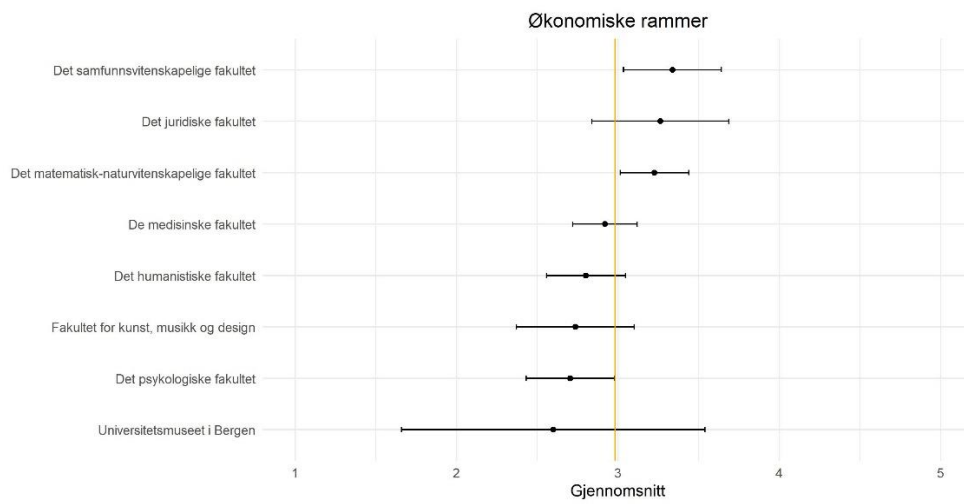
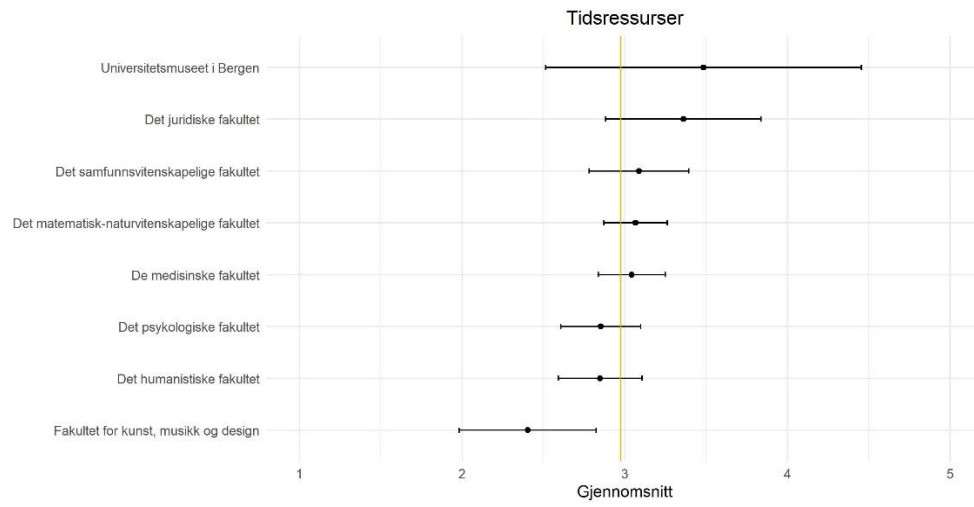
Tabell A.1: Fakultetsvise standardavvik for dimensjonene

	Faglige ambisjoner	Akademisk frihet	Intern kultur	Søknads-kapasitet	Kompetanse-bygging	Tidsressurser	Økonomiske ressurser	Støtte-funksjoner	Samspill med eksterne	Forsknings-etikk	Forsknings-basert
Det humanistiske fakultet	0,879	0,748	0,897	0,858	1,105	1,317	1,142	1,031	1,283	0,987	1,045
Det juridiske fakultet	0,707	0,598	0,660	0,655	0,874	1,186	0,956	1,012	1,092	0,903	0,932
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	0,832	0,770	0,806	0,895	1,139	1,170	1,258	0,954	1,280	1,081	1,088
Det medisinske fakultet	0,692	0,775	0,800	0,913	1,024	1,322	1,276	1,045	1,170	1,021	0,979
Det psykologiske fakultet	0,903	0,778	0,804	0,859	1,060	1,215	1,204	0,996	1,287	1,114	1,022
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	0,871	0,745	0,835	0,893	1,159	1,293	1,162	1,042	1,217	1,071	1,137
Universitetsmuseet i Bergen	0,982	0,725	0,929	1,098	1,035	1,328	1,283	0,923	1,175	1,188	0,997
Fakultet for kunst, musikk og design	0,833	0,792	0,844	1,060	1,043	1,396	1,180	1,141	1,127	1,168	1,065
Totalt	0,826	0,776	0,830	0,915	1,089	1,280	1,235	1,029	1,251	1,067	1,044

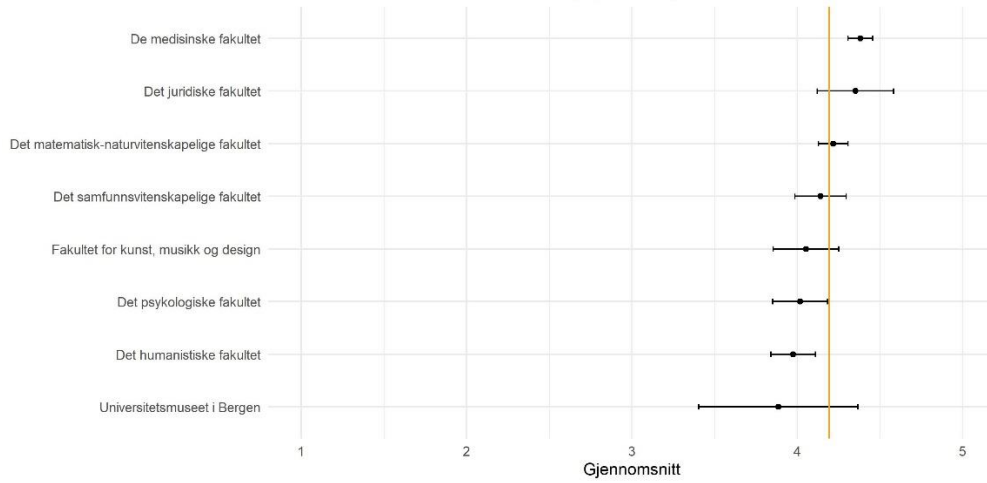
Beregninger av signifikans for avvik mellom fakultets- og universitetsgjennomsnitt

De følgende figurene viser 95 % konfidensintervall for fakultetsgjennomsnittene som blir brukt i fakultetsprofilene i figur 2.3 og 2.8. Som vist er mange av avvikene mellom universitets- og fakultetsgjennomsnittene ikke signifikante. Ved vurdering av signifikans er det likevel viktig å ta høyde for at dette ikke er en utvalgsundersøkelse, men en populasjonsundersøkelse med relativt høy svarprosent.

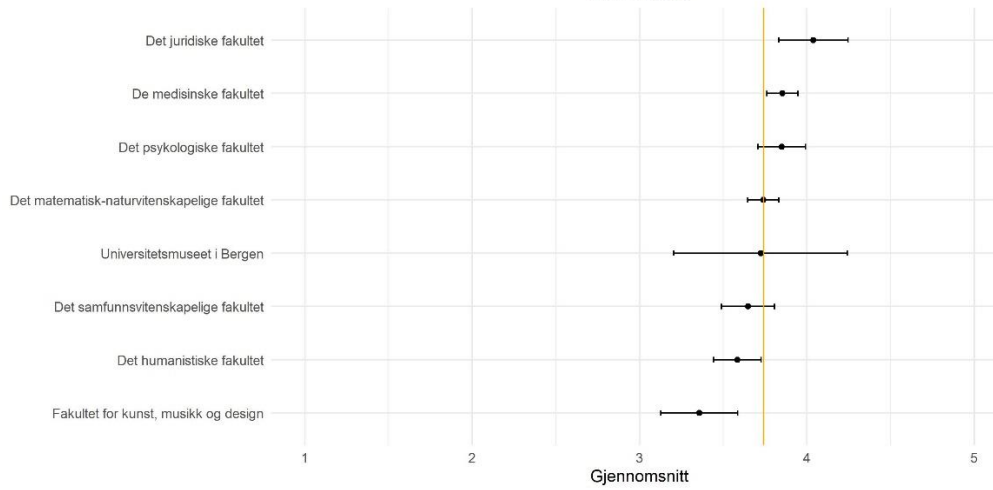
Figur A.3: 95 % konfidensintervall for fakultetsvise avvik fra universitetsgjennomsnitt - dimensjonene



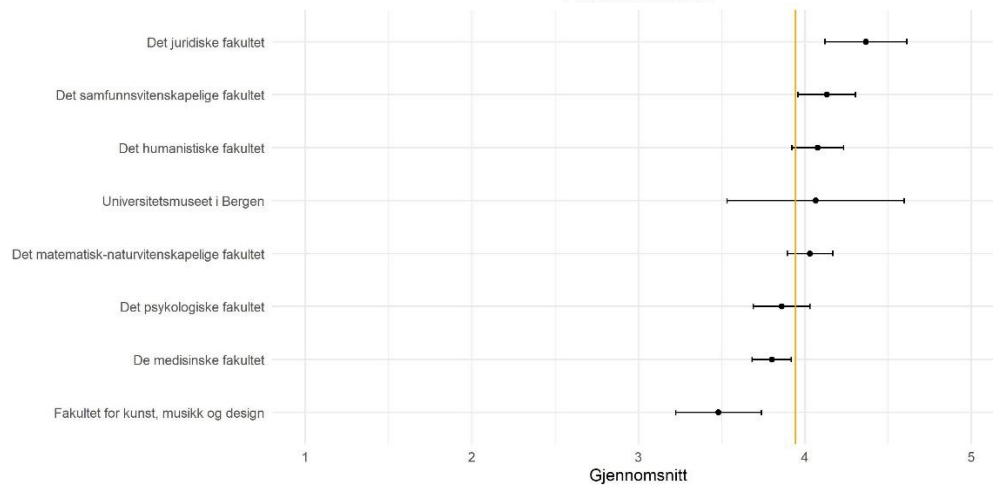
Faglige ambisjoner



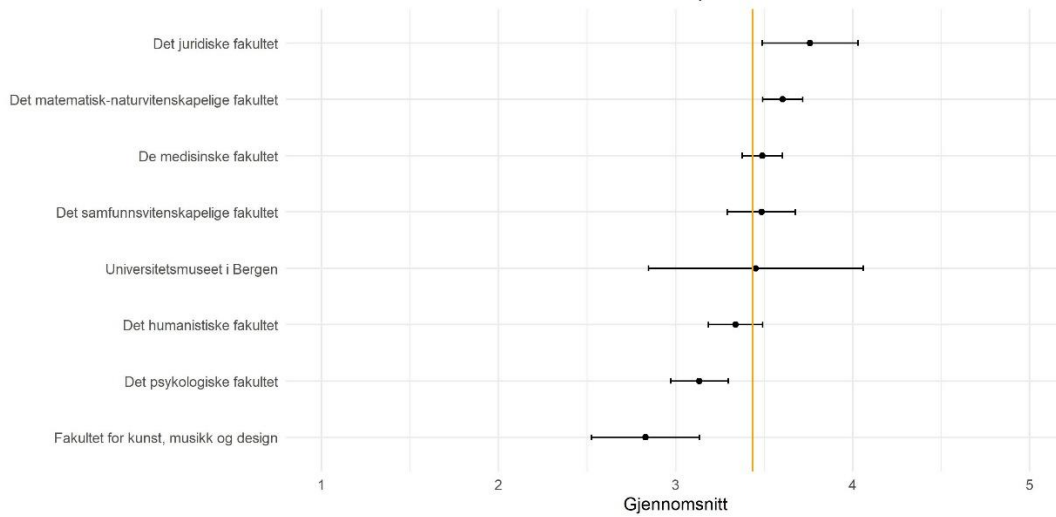
Intern kultur



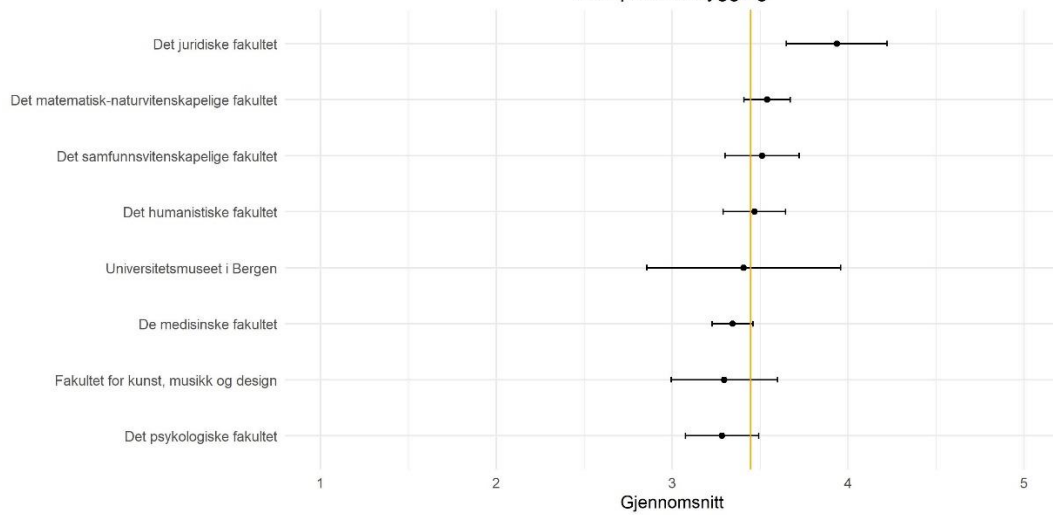
Akademisk frihet



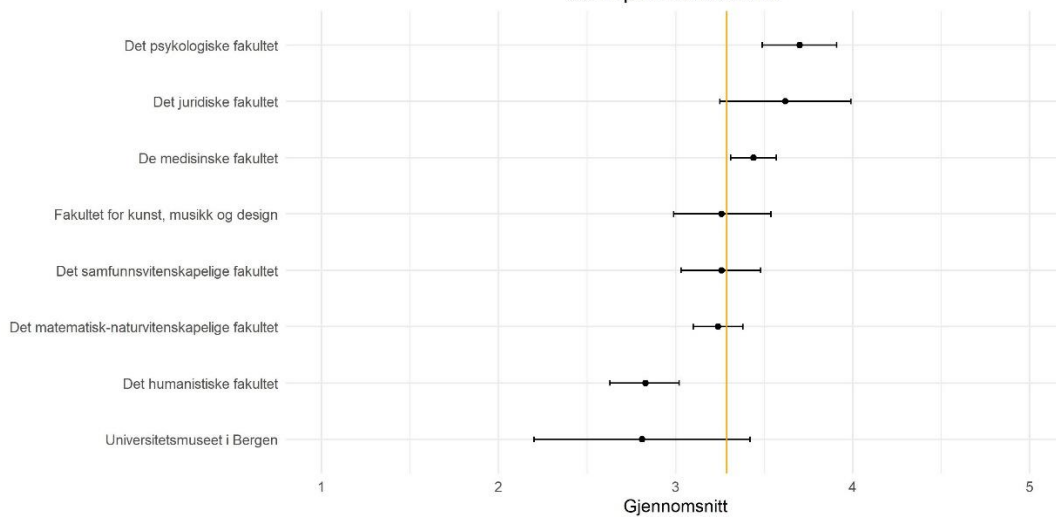
Søknadskapasitet

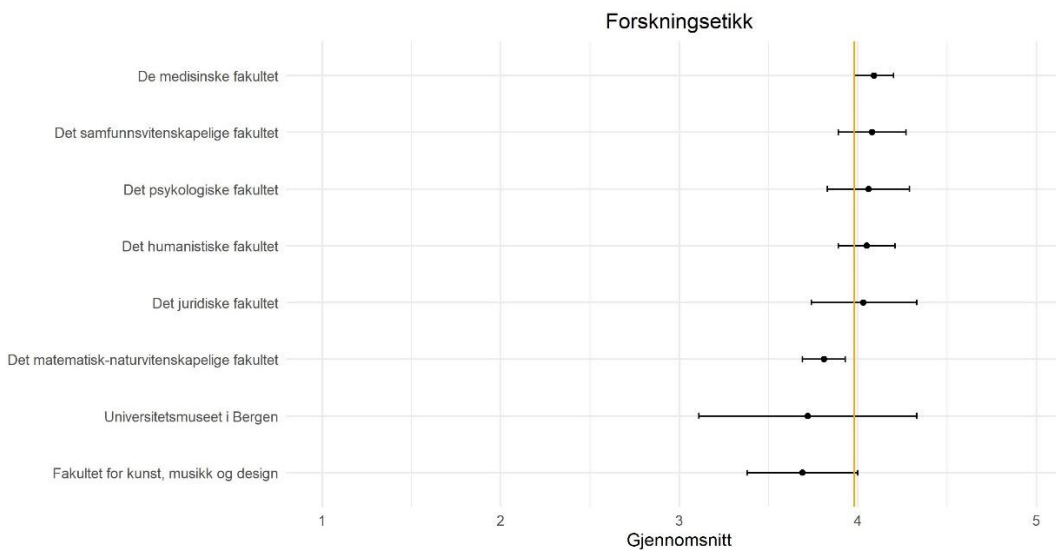
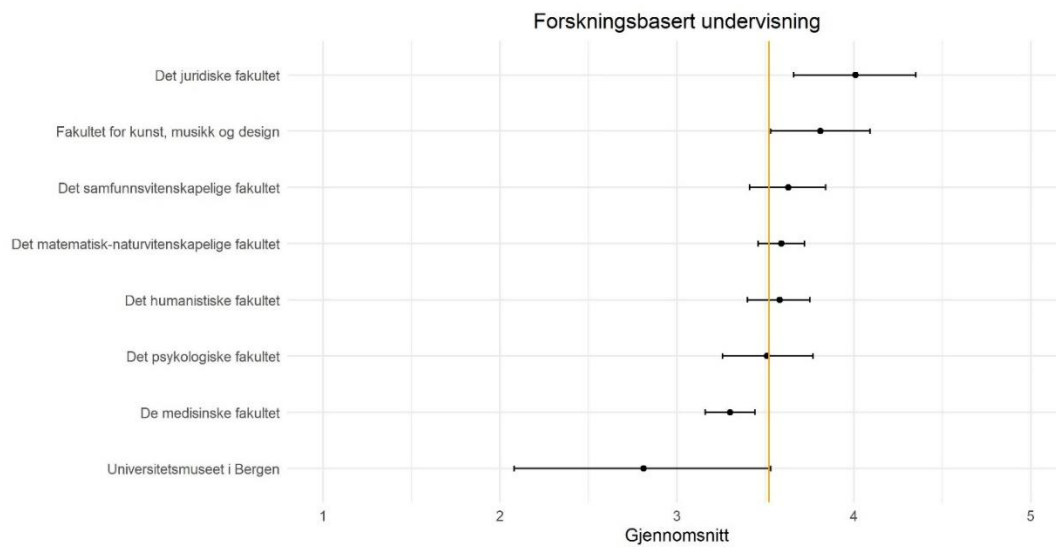


Kompetansebygging

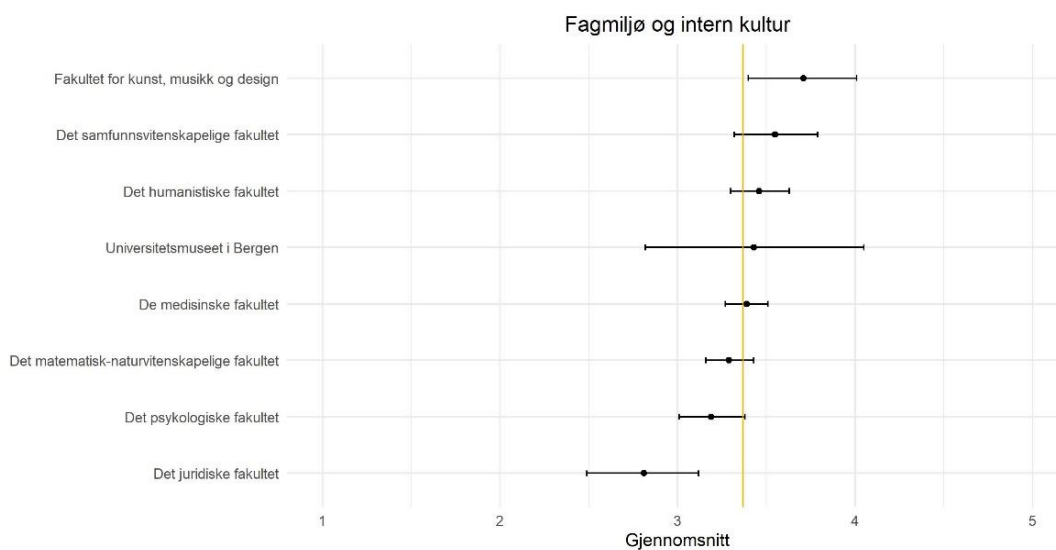


Samspill med eksterne





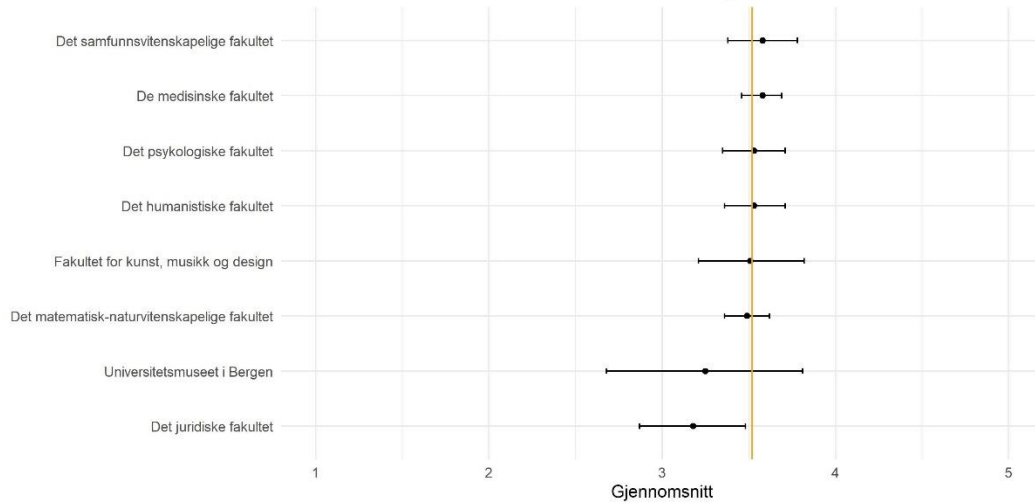
Figur A.4: 95 % konfidensintervall for fakultetsvise avvik fra universitetsgjennomsnitt - endringsbehov



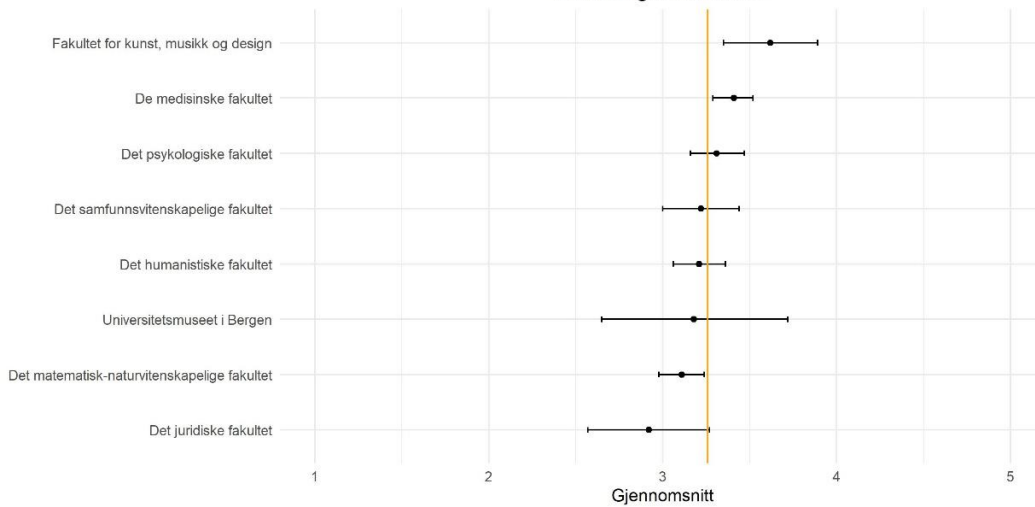
Rekrutteringspraksis



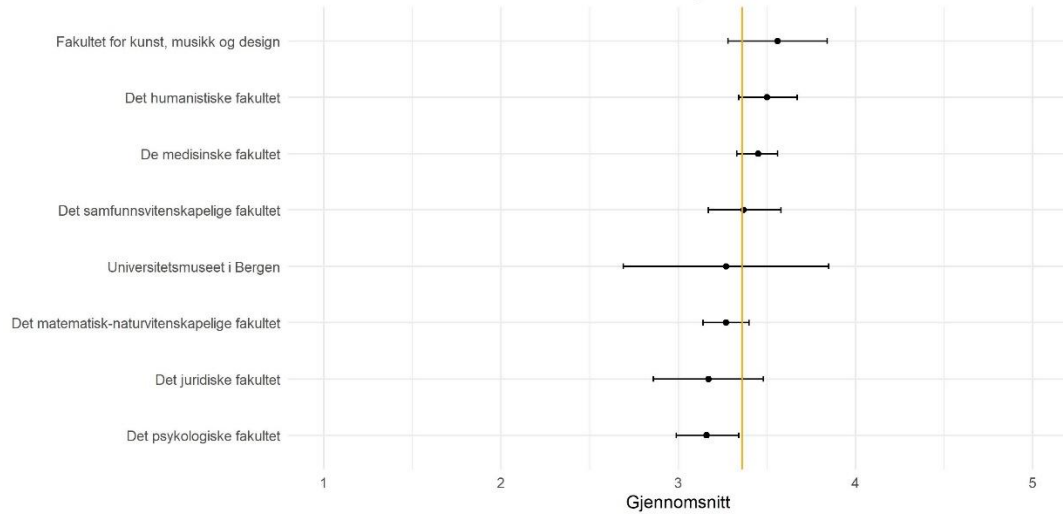
Karriereutvikling



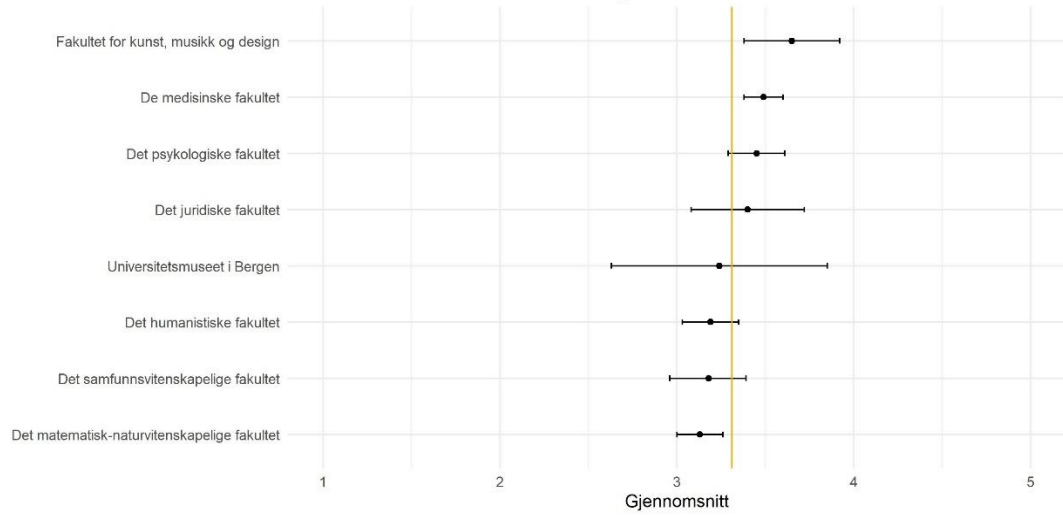
Forskningsinfrastruktur



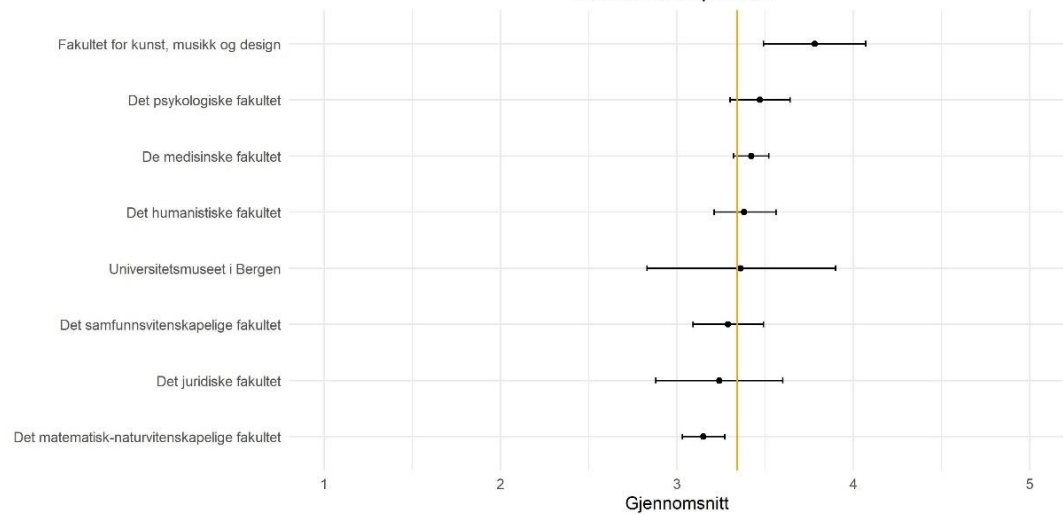
Samarbeid og nettverk



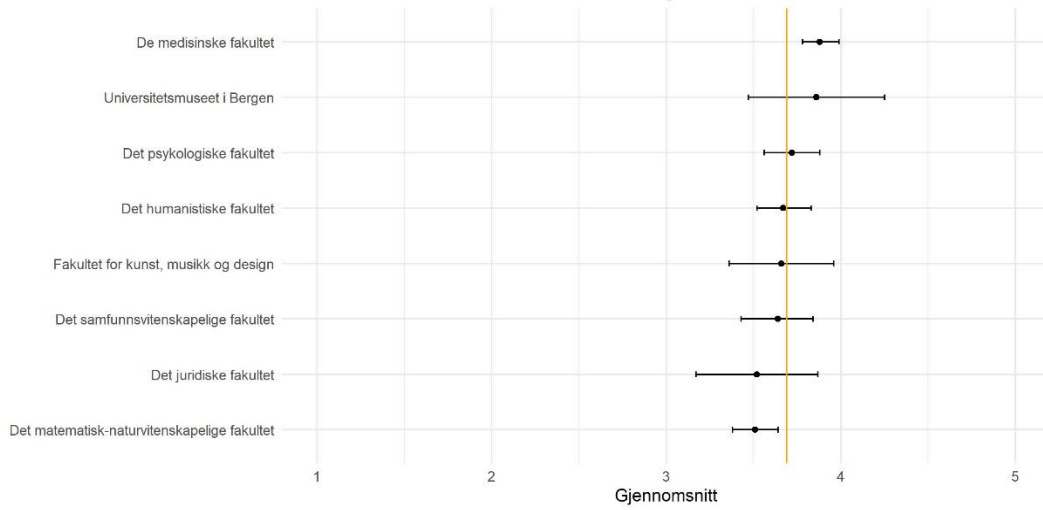
Forskningsadministrativ støtte



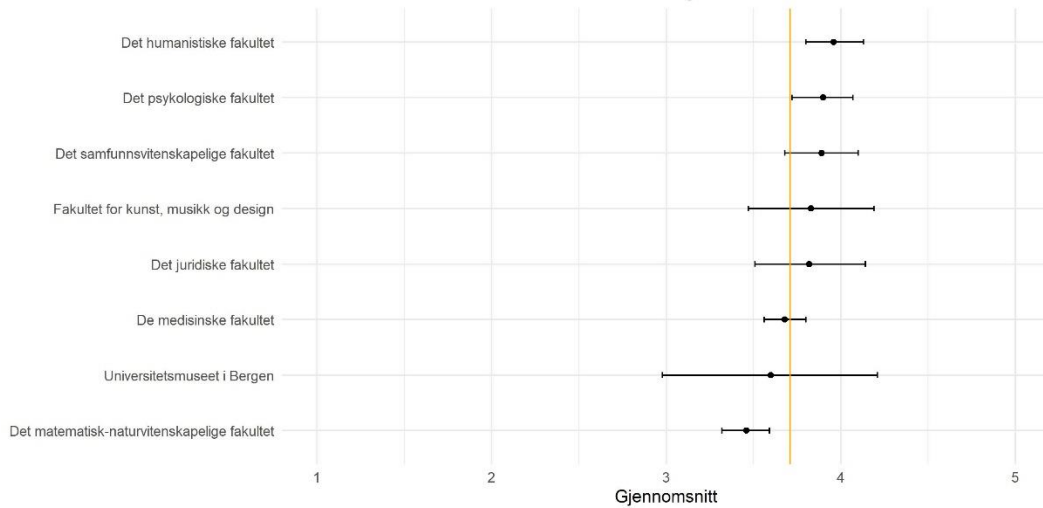
Søknadskompetanse



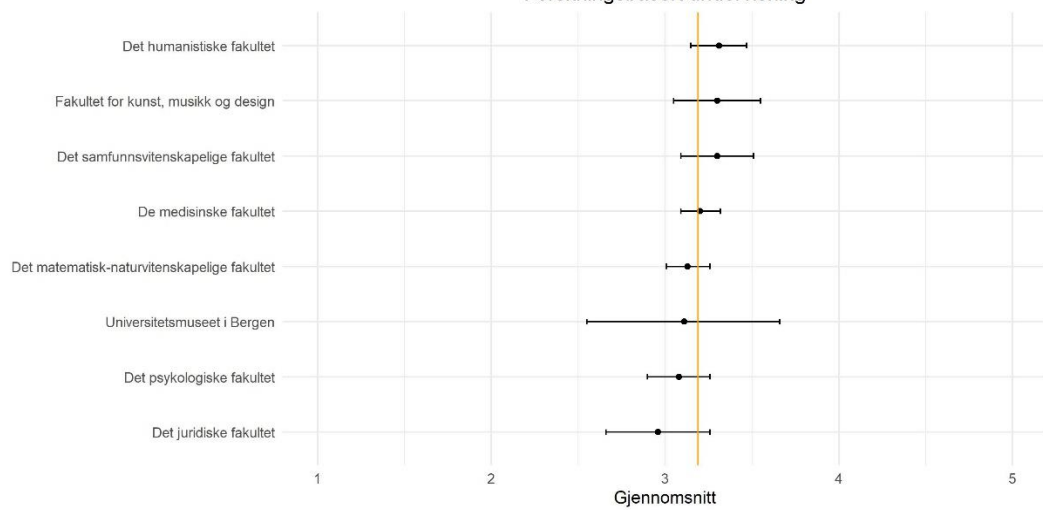
Finansiering/ressurser



Forskningstid



Forskningsbasert undervisning



Kvantitative indikatorer for publisering og ekstern finansiering

Analysene som er gjengitt i tabell 2.3 bygger på kvantitative data på instituttnivå om publiseringsaktivitet og ekstern finansiering. Datamaterialet omhandler året 2019 og er stilt til disposisjon av universitetet. Sammenlignet med de organisatoriske enhetene i spørreundersøkelsen til de vitenskapelige ansatte, mangler data for Det juridiske fakultet, Universitetsmuseet, Sars-senteret og to av instituttene ved Fakultet for kunst, musikk og design.

Publisering 1: Består av tre komponenter; *publiseringspoeng per faglig årsverk, nivå-2 andel og andel internasjonal sampublisering*.

Publisering 2: Tilsvare Publisering 1, men uten komponenten *andel internasjonal sampublisering*.

Ekstern finansiering: Består av tre komponenter; *BOA per årsverk, H2020-finansiering per faglig årsverk, og NFR-finansiering per faglig årsverk*.

Kombinert indikator: Kombinerer *Publisering 1* og *Ekstern finansiering*, med lik vektning.

Komponentene som inngår i indikatorene, er først normalisert med følgende formel:

$$(x-\min)/(\max-\min)$$

Hver komponent varierer derfor mellom 0,0 og 1,0. Indikatorene er konstruert ved å summere komponentene og dele på antall komponenter som inngår. Hver indikator varierer derfor også teoretisk mellom 0,0 og 1,0.

Korrelasjonsanalysene i tabell 2.3 er kjørt med institutt som enhet. Verdiene på de ulike dimensjonene av rammebetingelser, er instituttens gjennomsnitt på disse dimensjonene i spørreundersøkelsen til de vitenskapelig ansatte.

Vedlegg B: Spørreskjema til vitenskapelig ansatte

Please select your preferred language /Vennligst velg ditt foretrukne språk

- English / Engelsk
 Norwegian / Norsk

Introduksjon

Velkommen til denne undersøkelsen om rammer for [forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid]. I undersøkelsen ønsker vi dine vurderinger av mulighetene for å drive [forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid] av god kvalitet ved UiB. Undersøkelsen er en del av prosjektet UiB FRAM, som skal kartlegge rammer for forskningen og gi råd om hvordan universitetet bør legge til rette for å sikre sterk forskning. Undersøkelsen vil ta ca. 10 minutter å besvare.

Når du svarer på undersøkelsen, ønsker vi at du tar utgangspunkt i en normalsituasjon og ser bort fra spesielle forhold som har oppstått som følge av Covid19-pandemien.

Informasjon - Betingelser for kvalitet

I det følgende vil du bli presentert for en serie påstander om ulike betingelser for å drive god forskning. Den første listen med påstander omhandler [institutt], den andre omhandler ditt nærmeste fagmiljø (forskningsgruppe e.l.), og den tredje handler om deg selv. Vi ber deg si hvor enig eller uenig du er i hver av disse påstandene.

Dersom noen av påstandene ikke er relevant for din stilling, ber vi deg krysse av på «ikke relevant».

Betingelser for kvalitet - institutt

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

	Helt uenig	Noe uenig	Verken uenig eller enig	Noe enig	Helt enig	Vet ikke / ikke relevant
[Institutt] har høye ambisjoner for forskningen.						
Ved [institutt] er det rom for å arbeide med teoriutvikling og grunnforskning.						
[Institutt] arbeider strategisk for å rekruttere de beste kandidatene til ph.d. og postdoktorstillinger.						

	Helt uenig	Noe uenig	Verken uenig eller enig	Noe enig	Helt enig	Vet ikke / ikke relevant
Det legges vekt på å utvikle unge forskere ved [institutt]						
Det er god interaksjon mellom ulike forskere og forskningsgrupper innad på [institutt]						
Ved [institutt] er det høy bevissthet om forskningsetiske problemstillinger.						
Ved [institutt] legges det vekt på å få til sammenheng mellom forskning og undervisning.						
Ved [institutt] arbeides det systematisk med å utvikle og bedre kompetansen for innhenting av eksterne prosjektmidler.						

Betingelser for kvalitet – nærmeste fagmiljø

De neste påstandene gjelder ditt nærmeste fagmiljø ved UiB, for eksempel forskningsgruppe. Om du er en del av flere miljø, tenk på det du identifiserer deg mest med.

	Helt uenig	Noe uenig	Verken uenig eller enig	Noe enig	Helt enig	Vet ikke /ikke relevant
Fagmiljøet mitt har en sterk delingskultur.						
I mitt fagmiljø er kvalitet i forskning et viktig tema.						
Fagmiljøet mitt er preget av mangfold (f.eks. mht. kjønn, alder, landbakgrunn).						
Fagmiljøet mitt er kjennetegnet av gode faglige diskusjoner.						
Det er lett å prøve ut nye ideer i fagmiljøet mitt.						
Mitt fagmiljø har som mål å være ledende i sitt fagfelt.						

	Helt uenig	Noe uenig	Verken uenig eller enig	Noe enig	Helt enig	Vet ikke /ikke relevant
I mitt fagmiljø er tverrfaglig samarbeid viktig.						
I mitt fagmiljø er det vektlagt at forskningen skal skje i samspill med andre samfunnsaktører, f.eks. aktører i offentlig eller privat sektor.						

Betingelser for kvalitet – egne rammebetingelser

Her kommer noen påstander om deg og dine rammebetingelser.

	Helt uenig	Noe uenig	Verken uenig eller enig	Noe enig	Helt enig	Vet ikke / ikke relevant
Jeg får god administrativ støtte i søknader om eksternfinansiering.						
Jeg får god administrativ støtte i gjennomføring av prosjekter.						
Jeg har tilgang til den forskningsinfrastrukturen jeg trenger i forskningen min.						
Jeg har tilgang til den tekniske assistansen jeg trenger i forskningen min.						
Jeg har muligheter til å delta på akademiske konferanser og seminarer som er relevante for min forskning.						
Jeg har de økonomiske rammene jeg trenger til forskningen min.						
Jeg har tid til å søke om eksterne prosjektmidler.						
Jeg blir involvert i viktige beslutninger som angår min forskningshverdag.						
Jeg har eksterne forskningsmidler som tillater meg å ha et langsiktig perspektiv på forskningen.						

	Helt uenig	Noe uenig	Verken uenig eller enig	Noe enig	Helt enig	Vet ikke / ikke relevant
Det legges til rette for at jeg skal få frigjort tilstrekkelig sammenhengende tid til forskning.						
Jeg får brukt forskningstiden i stillingen min til forskning.						
Jeg har anledning til å jobbe med egne forskningsideer ut fra det jeg ser som faglig relevant.						
Jeg har tilgang på gode møteplasser som samler forskere på tvers av fagmiljø.						

Fremtidige behov

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

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

	Svært liten grad	Liten grad	Verken liten eller stor grad	Stor grad	Svært stor grad	Ikke relevant
Forskningsbasert undervisning						

Fremtidige behov – stor eller svært stor grad

Du har svart at det er behov for endringer i stor eller svært stor grad på følgende områder. Velg de to områdene hvor du mener det er størst behov for endring.

Velg kun to alternativer.

- Fagmiljø og intern kultur
- Rekrutteringspraksis
- Karriereutvikling
- Forskningsinfrastruktur
- Samarbeid og nettverk
- Forskningsadministrativ støtte
- Søknadskompetanse
- Finansiering/ressurser
- Forskningstid
- Forskningsbasert undervisning

Fremtidige behov – utdyping

Kan du utdype kort hvilke endringer du mener bør gjennomføres på området [område valgt i forrige spørsmål]?

Fremtidige behov – utdyping

Kan du utdype kort hvilke endringer du mener bør gjennomføres på området [område valgt i forrige spørsmål]?

Avslutning

Dersom du ønsker å legge til noe, eller utdype noen av svarene du har gitt i denne undersøkelsen, kan du gjøre det her.

Vedlegg C: Spørreskjema til instituttledere

Undersøkelse om rammevilkår for forskningskvalitet

Velkommen til denne undersøkelsen som er en del av en kartlegging av UiBs rammer for [forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid] UiB FRAM. Skjemaet skal fylles ut av alle instituttledere ved UiB og formålet er å få frem hvordan instituttene selv vurderer rammene for [forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid] av høy kvalitet. Skjemaet er kort og består hovedsakelig av en såkalt SWOT-analyse om styrker, svakheter, muligheter og trusler for god forskning, i tillegg til et spørsmål om tiltak som instituttet har satt i verk for å legge til rette for [forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid]. Vi understreker at det ikke er kvaliteten på forskningen som skal kartlegges, men hvordan rammebetingelsene erfares.

Når du svarer på undersøkelsen, ønsker vi at du tar utgangspunkt i en normalsituasjon og ser bort fra spesielle forhold som har oppstått som følge av Covid19-pandemien.

Informasjon – SWOT-analyse

SWOT-analysen skal være et verktøy for å identifisere de viktigste interne og eksterne faktorene som er avgjørende for høy kvalitet i [forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid] ved ditt institutt.

SWOT-analysen grupperer nøkkelinformasjon i to hovedkategorier:

Interne faktorer. Her ønsker vi at du vurderer styrkene og svakhetene internt ved ditt institutt. Styrker kan være noe instituttet er særlig god på, svakheter kan være noe instituttet mangler eller utfører mindre bra med tanke på å sikre god forskning. Styrker og svakheter kan identifiseres ved å se på blant annet strategier, ressurser, ledelse, ansatte, interne rutiner og praksiser, infrastruktur, kultur og verdier.

Eksterne faktorer. Her ønsker vi at du vurderer positive og negative faktorer som påvirker instituttet utenfra, her er også fakultet og UiB sentralt inkludert. Det kan være muligheter som bør ivaretas, trusler eller hindringer som instituttet må overkomme eller forholde seg til. Eksterne faktorer refererer typisk til forhold instituttet ikke kan kontrollere. Faktorene kan blant annet være knyttet til politiske og økonomiske rammebetingelser, samfunnstrender, teknologiutvikling, arbeidsmarked, samarbeidspartnere eller andre aktørers handlinger.

Vi ber deg fylle ut følgende SWOT-skjema i form av punktlistor. Oppgi ett punkt i hver rute, sortert i synkende rekkefølge etter hvor viktige de er (1. er viktigst, 5 er minst viktig)

Interne faktorer

	Styrker	Svakheter
1		
2		
3		
4		
5		

Eksterne faktorer

	Muligheter	Trusler/hindringer
1		
2		
3		
4		
5		

Målsetninger for forskning

Har instituttet noen egne strategiske mål for sin forskningsvirksomhet, utover UiB sin overordnede forskningsstrategi?

- Ja
 Nei

Beskrivelse av mål

Kan du beskrive målene kort?

Tiltak for økt kvalitet

Kan du kort, gjerne punktvis, beskrive de tre viktigste tiltakene ditt institutt har iverksatt for å fremme [forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid] av høy kvalitet de siste årene?

Se bort fra eventuelle midlertidige kompensierende tiltak dere har innført som følge av Covid 19-pandemien.

Tiltak 1 _____

Tiltak 2 _____

Tiltak 3 _____

Avslutning

Sjekk at skjemaet er ferdig utfylt og at det ikke er behov for å gjøre endringer. Når du klikker deg forbi denne siden, vil du ikke kunne gå inn i skjemaet på nytt.

Vedlegg D: Intervjuguide til vitenskapelig ansatte

Introduksjon

Vi har fått i oppdrag av UiB å gjennomføre en kartlegging og analyse av status og behov når det gjelder rammer for kvalitet i forskning ved UiB. Formålet med oppdraget er å undersøke forutsetningene og mulighetene for å drive forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid av god kvalitet ved UiB.

I den forbindelse gjennomfører vi ti gruppeintervjuer med vitenskapelig ansatte ved ulike institutter på de syv fakultetene. I tillegg skal vi gjennomføre intervjuer med et utvalg instituttledere fordelt på alle fakulteter.

Innledende spørsmål

Før vi starter en diskusjon om hvordan dere vurderer forholdene for å drive forskning av god kvalitet, kunne det være fruktbart for oss å høre hva dere mener kjennetegner forskning av høy kvalitet, ettersom det kan variere mellom ulike fagtradisjoner. Litteraturen om forskningskvalitet legger gjerne vekt på generelle dimensjoner som originalitet, reliabilitet og relevans, men betydningen av disse kan variere mellom fagfelt, og det kan også være andre fagspesifikke mål på kvalitet.

1. Er det mulig å si noe kort om hva som er viktige kjennetegn ved forskning av høy kvalitet innenfor deres fagfelt?

Status – rammer for kvalitet

2. Med den forståelsen til grunn, hva ser dere som de viktigste forutsetningene for å kunne drive god forskning? Interne/eksterne.
 - a) På hvilken måte/Hvorfor er disse faktorene viktig?

Til intervjuer: Dersom ingen kjente forutsetninger blir nevnt, bruk følgende liste til å trigge informantene:

- Strategi og ledelse
- Fagfelleskap og intern kultur
- Rekruttering
- Karriereutvikling
- Infrastruktur og støttesystemer
- Samarbeid og nettverk

3. Før vi går videre, er det relevant å vite hvilken forskningsenhet-/miljø dere opplever at dere først og fremst tilhører? (instituttet, seksjon, forskningsgruppe?)
4. I hvilken grad opplever dere at forutsetningene vi nettopp diskuterte er til stede i deres forskningsenhet i dag?
 - a. Hva er det som fungerer bra?
 - b. Hvor ligger begrensningene?

Fremtidige behov

5. Hvilke endringer bør gjøres for å legge bedre til rette for forskningskvalitet fremover? (På forskningsgruppenivå, institutt, fakultet eller institusjonsnivå)
 - a. Hvilke endringer bør gjøres på kort sikt?
 - b. På lengre sikt, (i et 5-10 års perspektiv)?
 - c. Er det noe dere eller deres fagmiljø kan gjøre for å bidra til å fremme kvalitet?

Avsluttende spørsmål, dersom tid:

6. Hvis dere skulle peke på et fagmiljø eller en institusjon som dere ser på som ledende innenfor deres fagfelt, hvilke ville dere trukket frem?
 - a. Hva kjennetegner dette miljøet/denne institusjonen? Hvilke faktorer har, etter din oppfatning, bidratt til at de er ledende?
7. Er det noe dette miljøet/institusjonen gjør som deres fagmiljø kan dra lærdom av/satse på?

Vedlegg E: Intervjuguide til instituttledere

Introduksjon

Vi har fått i oppdrag av UiB å gjennomføre en kartlegging og analyse av status og behov når det gjelder rammer for kvalitet i forskning ved UiB. Formålet med oppdraget er å undersøke forutsetningene og mulighetene for å drive forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid av god kvalitet ved UiB.

I den forbindelse gjennomfører vi intervjuer med ti instituttledere, fordelt på alle syv fakulteter. I tillegg skal vi gjennomføre ti gruppeintervjuer med vitenskapelig ansatte ved ulike institutter på de syv fakultetene.

Innledende spørsmål

Før vi starter en diskusjon om hvordan dere vurderer forholdene for å drive forskning av god kvalitet, kunne det være fruktbart for oss å høre hva du mener kjennetegner forskning av høy kvalitet. Innholdet i dette begrepet kan jo variere mellom ulike fagtradisjoner. Litteraturen om forskningskvalitet legger gjerne vekt på generelle dimensjoner som originalitet, reliabilitet og relevans, samtidig kan det være helt andre fagspesifikke mål på kvalitet.

1. Er det mulig å si noe kort om hva som er viktige kjennetegn ved forskning av høy kvalitet innenfor ditt fagfelt?

Status og tiltak

2. Med den forståelsen til grunn, hva ser du som de viktigste forutsetningene for å kunne drive forskning av høy kvalitet? Interne/eksterne
 - a. Hvorfor er disse viktige?
3. Hva vil du trekke frem som de viktigste driverne for god forskningskvalitet ved ditt institutt?
4. Er det forhold du opplever begrenser muligheten til å drive forskning av høy kvalitet?
 - a. På hvilken måte oppleves disse begrensende?
5. Har instituttet en uttalt strategi og/eller målsetninger for sin forskning? Kan du beskrive denne/disse?
◆
6. Kan du si litt hvordan instituttledelsen/du som instituttleder legger til rette for at forskere ved instituttet skal kunne drive god forskning av høy kvalitet? Har dere iverksatt noen konkrete tiltak?

For eksempel når det gjelder:

- a. Strategi og ledelse
- b. Fagfelleskap og intern kultur
- c. Rekruttering
- d. Karriereutvikling
- e. Infrastruktur og støttesystemer
- f. Samarbeid og nettverk

7. Har instituttledelsen planer fremover for konkrete tiltak som kan bidra til å styrke forskningsaktiviteten ved instituttet?

Fremtidige behov

8. Hvis vi tenker litt lengre frem, la oss si i et tiårsperspektiv; Er det noen trender eller ytre rammebetingelser som kan skape utfordringer for forskningsaktiviteten på ditt institutt på lengre sikt?
9. På hvilken måte kan ditt institutt forberede seg på disse utfordringene? Hva kan Universitetet i Bergen som institusjon gjøre? Hva bør gjøres på kort/lengre sikt?

Dersom det er mer tid igjen...

10. Hvis du skulle peke på en institusjon eller et fagmiljø som du ser på som ledende innenfor et av fagfeltene til ditt institutt, hvilken/hvilket ville du trukket frem?
 - a. Hvilke faktorer har etter din oppfatning bidratt til at de er ledende?
 - b. Er det noe dette miljøet/institusjonen gjør som dere kan dra lærdom av/satse på?
 - c. Dersom internasjonalt miljø: Ser du evt. noen barrierer for at en slik tilnærming skal fungere i Norge?

Vedlegg F: Organisatoriske enheter i data og analyser

Følgende prinsipper har vært bestemmende ved utsendelser av undersøkelser og bruk av data i analyser:

Når det gjelder surveyen til instituttlederne, ble denne sendt til alle med koden for instituttleder i UiBs personalsystem. Dette inkluderer også ledere for utvalgte enheter navngitt som senter. De fleste av disse sentrene har status som institutt i UiBs organisasjonsstruktur. Unntaket er Senter for Krisepsykologi, som er definert som et senter. Tre av mottakerne svarte ikke på undersøkelsen.

Undersøkelsen til faglig ansatte ble sendt til alle med relevante stillingskoder i UiBs personalsystem. I analysene er de ansatte fordelt på enheter utfra deres organisatoriske tilknytning i personalsystemet. Ansatte med organisatorisk tilknytning til enheter som ikke er underlagt et fakultet, er regnet med i tallene for UiB som helhet, men ikke i fordelinger på fakultetsnivå. Tilsvarende er ansatte hvor arbeidsgiveransvaret er knyttet til et fakultet og ikke en underliggende enhet, regnet med i analyser på fakultetsnivå, men ikke i analyser på instituttnivå.

De kvantitative indikatorene som benyttes i analysene, er basert på data mottatt fra UiB og inkluderer de fleste institutter og sentre som mottok instituttlederundersøkelsen. To institutter på KMD er utelatt pga. manglende data. I tillegg finnes det ikke sammenlignbare data for avdelingene ved Universitetsmuseet.

Se følgende tabell for en mer detaljert oversikt over hvilke organisatoriske enheter som har mottatt undersøkelser og blitt benyttet i analyser.

Organisatoriske enheter	Survey til instituttledere (Swot-analysen) ³⁷	Enheter i survey til faglig ansatte	Kvantitative indikatorer
Det humanistiske fakultet		X	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	X	X	X
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	X	X	X
Institutt for fremmedspråk	X	X	X
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	X	X	X
Senter for kvinne- og kjønnsforskning	X	X	X
Senter for vitenskapsteori (SVT)	X	X	X

³⁷ X betyr at instituttleder har mottatt survey, - betyr at survey er mottatt, men ikke besvart

Organisatoriske enheter	Survey til instituttledere (Swot-analysen) ³⁷	Enheter i survey til faglig ansatte	Kvantitative indikatorer
Det samfunnsvitenskapelige fakultet		X	
Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap	X	X	X
Institutt for geografi	X	X	X
Institutt for informasjons- og medievitenskap	X	X	X
Institutt for sammenliknende politikk	X	X	X
Institutt for sosialantropologi	X	X	X
Institutt for økonomi	X	X	X
Sosiologisk institutt	X	X	X
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet		X	
Geofysisk institutt	X	X	X
Institutt for biovitenskap	X	X	X
Institutt for fysikk og teknologi	X	X	X
Institutt for geovitenskap	X	X	X
Institutt for informatikk	X	X	X
Kjemisk institutt	X	X	X
Matematisk institutt	X	X	X
Det medisinske fakultet		X	
Institutt for biomedisin	X	X	X
Institutt for global helse og samfunnsmedisin	X	X	X
Institutt for klinisk odontologi	X	X	X
Klinisk institutt 1	-	X	X
Klinisk institutt 2	-	X	X
Det psykologiske fakultet		X	
Institutt for biologisk og medisinsk psykologi	X	X	X
Institutt for klinisk psykologi	-	X	X
Institutt for pedagogikk	X	X	X
Institutt for samfunnspsykologi	X	X	X
Centre for the Science of Learning and Technology		X	
HEMIL-senteret	X	X	X
Senter for krisepsykologi	X	X	X
Det juridiske fakultet		X	
Fakultet for kunst, musikk og design		X	
Grieg-akademiet - Institutt for musikk	X	X	X
Institutt for design	X	X	
Kunstakademiet - Institutt for samtidskunst	X	X	
Universitetsmuseet i Bergen		X	
Avdeling for kulturhistorie	X	X	
Avdeling for naturhistorie	X	X	
Fornminneseksjonen		X	
Enheter uten fakultetstilknytning			
Sars-senteret		X	
Seksjon for studiekvalitet		X	