



# Vurdering og benchmarking av FoU ved Høgskolen i Nesna

Svein Kyvik  
Sveinung Skule

Rapport 32/2014

**NIFU**



# Vurdering og benchmarking av FoU ved Høgskolen i Nesna

Svein Kyvik  
Sveinung Skule

Rapport 32/2014

Rapport 32/2014

Utgitt av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning  
Adresse PB 5183 Majorstuen, NO-0302 Oslo. Besøksadresse: Wergelandsveien 7, 0167 Oslo

Prosjektnr. 12820401

Oppdragsgiver Høgskolen i Nesna  
Adresse 8700 Nesna

Trykk Link Grafisk

ISBN 978-82-327-0027-1  
ISSN 1892-2597 (online)

[www.nifu.no](http://www.nifu.no)

---

# Forord

Høgskolen i Nesna har gitt NIFU i oppdrag å foreta en vurdering av FoU-virksomheten ved høgskolen. Ved innføringen av det insentivbaserte finansieringssystemet i universitets- og høgskolesektoren ble det synliggjort at publiseringsvirksomheten ved HiNe ligger under gjennomsnittet for de statlige høgskolene. Høgskolen ønsker å endre på denne situasjonen, og har bedt NIFU foreta en analyse av årsakene til den relativt lave publiseringsaktiviteten, samt foreslå endringer og forbedringstiltak i styring, ledelse og organisering av FoU-arbeidet. Som en del av utredningsarbeidet er det foretatt sammenligninger med høgskolene i Harstad, Stord/Haugesund, Sogn og Fjordane og Nord-Trøndelag.

Seniorforsker Svein Kyvik har vært prosjektleder for rapporten, og direktør Sveinung Skule har deltatt i arbeidet.

Oslo, 19. august 2014

Kyrre Lekve  
Assisterende direktør

Nicoline Frølich  
Forskningsleder



# Innhold

<b>Sammendrag</b> .....	<b>7</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>11</b>
1.1 Mandatet for oppdraget .....	11
1.2 Gjennomføring av oppdraget .....	11
1.3 Benchmarking med andre høyskoler .....	12
1.4 Datagrunnlaget.....	13
1.5 Opplegget for rapporten .....	14
<b>2 Mål og strategi for FoU-virksomheten</b> .....	<b>15</b>
2.1 Innledning .....	15
2.2 Mål og strategi for FoU-virksomheten .....	15
2.3 Synspunkter på mål og strategi for FoU-virksomheten .....	18
2.4 Sammenligning med andre høyskoler .....	18
2.5 Konklusjon .....	20
<b>3 Faglig publisering</b> .....	<b>21</b>
3.1 Innledning .....	21
3.2 Omfanget av vitenskapelig publisering .....	21
3.3 Populærvitenskapelig publisering og bidrag til allmenn samfunnsdebatt.....	23
3.4 Innholdet i publikasjonene .....	23
3.5 Synspunkter på faglig publisering .....	24
3.6 Sammenligning med andre høyskoler .....	25
3.7 Konklusjon .....	26
<b>4 Kompetanseprofilen til fagpersonalet</b> .....	<b>27</b>
4.1 Innledning .....	27
4.2 Fagpersonalets FoU-kompetanse .....	28
4.3 Tiltak for å heve personalets formelle kompetanse .....	28
4.4 Synspunkter på kompetanseprofilen.....	29
4.5 Sammenligning med andre høyskoler .....	29
4.6 Konklusjon .....	30
<b>5 Fordeling av tidsressurser til FoU</b> .....	<b>31</b>
5.1 Innledning .....	31
5.2 Prosedyrer og kriterier for fordeling av tidsressurser til FoU .....	33
5.3 Tildeling av tidsressurser til FoU.....	34
5.4 Synspunkter på fordeling av tidsressurser til FoU .....	34
5.5 Sammenligning med andre høyskoler .....	35
5.6 Konklusjon .....	37
<b>6 Forskningssamarbeid</b> .....	<b>38</b>
6.1 Innledning .....	38
6.2 Omfanget av forskningssamarbeid .....	38
6.3 Synspunkter på forskningssamarbeid .....	39
6.4 Sammenligning med andre høyskoler .....	39
6.5 Konklusjon .....	40
<b>7 Ekstern finansiering av FoU</b> .....	<b>41</b>
7.1 Innledning .....	41
7.2 Omfanget av ekstern finansiering av FoU.....	41
7.3 Synspunkter på ekstern finansiering av FoU .....	42
7.4 Sammenligning med andre høyskoler .....	42
7.5 Konklusjon .....	44
<b>8 Styring, ledelse og organisering av FoU-arbeidet</b> .....	<b>45</b>
8.1 Innledning .....	45
8.2 Styring, ledelse og organisering av FoU-arbeidet .....	45
8.3 Synspunkter på styring, ledelse og organisering av FoU-arbeidet .....	46
8.4 Sammenligning med andre høyskoler .....	48
8.5 Konklusjon .....	49

<b>9</b>	<b>Forskningsbasert undervisning.....</b>	<b>50</b>
9.1	Innledning.....	50
9.2	Omfanget av forskningsbasert undervisning .....	51
9.3	Sammenligning med andre høyskoler .....	51
9.4	Konklusjon.....	51
<b>10</b>	<b>Oppsummering og forslag til endringstiltak .....</b>	<b>52</b>
10.1	Mål og strategi for FoU-virksomheten .....	52
10.2	Faglig publisering .....	52
10.3	Fagpersonalets FoU-kompetanse.....	53
10.4	Fordeling av tidsressurser til FoU .....	53
10.5	Forskningssamarbeid .....	55
10.6	Ekstern finansiering av FoU.....	55
10.7	Styring, ledelse og organisering av FoU-arbeidet .....	55
10.8	Sluttkommentar .....	57
	<b>Litteratur .....</b>	<b>58</b>
	<b>Vedlegg.....</b>	<b>60</b>
	1. Kommentar til reglementet for oppdrags- og bidragsforskning i UH-sektoren	
	2. Søknadsskjema for FoU-ressurs ved Høgskolen i Nesna – 2013/2014	
	3. Veiledning til søknad om FoU-ressurs ved Høgskolen i Nesna	
	<b>Tabelloversikt .....</b>	<b>67</b>



# Sammendrag

## Faglig publisering

Ved HiNe utgjør antall publikasjonspoeng per UF-tilsatt bare to tredjedeler av gjennomsnittet for de statlige høgskolene. Et hovedproblem er at en relativt liten andel av de faglig tilsatte publiserer i «tellende» publiseringskanaler. Et annet problem er at det publiseres for få artikler i Nivå 2 tidsskrifter; i praksis vil dette stort sett bety internasjonale tidsskrifter.

Årsakene til den relativt lave publiseringaktiviteten er sammensatt; bl.a. for dårlig utviklet forskningskultur, for lav forskningskompetanse, for lite samarbeid med kolleger internt ved HiNe og ved andre læresteder, for liten deltakelse i eksternt finansierte forskningsprosjekter og forskningsprogrammer, manglende forskningsveiledning, og manglende institusjonell styring og ledelse av FoU-arbeidet. Antakeligvis spiller slike faktorer sammen og bidrar til at personalet publiserer færre faglige arbeider enn ønskelig.

## Fagpersonalets FoU-kompetanse

FoU-kompetansen til fagpersonalet ved HiNe, målt som andelen av personalet i ulike stillingskategorier, er omtrent på nivå med andre sammenlignbare høgskoler, men litt lavere enn gjennomsnittet for alle statlige høgskoler. Forskjellene i formell FoU-kompetanse er imidlertid for små til at de kan forklare hvorfor HiNe jevnt over kommer dårligere ut på publiseringsindikatoren enn gjennomsnittet for de andre statlige høgskolene. Det kan derfor stilles spørsmål ved personalets reelle FoU-kompetanse.

## Fordeling av tidsressurser til FoU

I henhold til FoU-planen ved HiNe skal det i perioden 2013-2015 settes av 25 prosent av antall årsverk i UF-stillinger til FoU-ressurs. Det er imidlertid uklart hvilke aktiviteter som i dag inkluderes som FoU i disse 25 prosentene, og HiNe bør ha en intern gjennomgang av dette spørsmålet, bl.a. når det gjelder stipendiatstillingene, professor-II stillingene, og tid til faglig oppdatering.

Tid til faglig oppdatering er definert som FoU-ressurs i gjeldende FoU-plan, selv om det er åpenbart at store deler av denne tidsressursen blir brukt til andre aktiviteter enn FoU. Denne grunnressursen utgjør rundt regnet halvparten av de midler som i prinsippet kan (eller bør) brukes til FoU-arbeid. Det må derfor kunne stilles spørsmål ved om systemet med at alle

faglig tilsatte får tildelt 10 prosent av sin arbeidstid til faglig oppdatering (170 timer i 100 % stilling) er for raust, gitt de krav som nå stilles til høgskolen om å styrke FoU-arbeidet.

Vi foreslår at denne tiden blir redusert fra 170 timer (10 %) til 120 timer (7 %) for å frigjøre tidsressurser til FoU-arbeid. Samlet sett vil det dermed kunne bli frigjort rundt 3500 timer som kan reforedeles for å bidra til å styrke FoU-virksomheten ved høgskolen.

Vi foreslår dessuten at en viss andel av de samlede tidsressursene til FoU fordeles automatisk; f.eks. etter følgende satser: Professorer / dosenter (23 %) og førsteamanuenser / førstelektorer (13 %). Det vil si at de to gruppene vil ha henholdsvis 30 prosent (500 timer) og 20 prosent (330 timer) tilgjengelig til FoU og faglig oppdatering. Høgskolelektorer får ikke tildelt FoU-tid automatisk utover 7 prosent til faglig oppdatering. Den automatiske tildelingen til enkeltpersoner bør være tidsavgrenset og vurderes etter tre år for å sikre at vedkommende er i stand til å levere faglige bidrag i tråd med intensjonene. Det bør være en forutsetning at FoU-arbeidet utføres innenfor rammene av høgskolens samfunnsoppdrag og i tråd med innholdet i de individuelle arbeidsavtalene. Tilsatte som ikke har etterlevd intensjonene i avtalene, eller ikke har maktet å få sitt FoU-arbeid publisert i «tellende» kanaler eller offentliggjort på en annen «godkjent» måte, bør få redusert FoU-tid.

I tillegg må HiNe sørge for å disponere en tilstrekkelig stor pott til fordeling av tidsressurser til FoU etter søknad og i henhold til de prioriteringer som er gitt i FoU-planen. Det vil da være mulig å tilgodese faglig produktive personer med mer FoU-tid enn de blir tildelt automatisk, så vel som å tildele FoU-tid til høgskolelektorer som ønsker å kvalifisere seg til førstestilling.

## **Forskningssamarbeid**

Det er stor grad av enighet om at det er viktig å styrke både det interne og det eksterne FoU-samarbeidet, og at det å samarbeide i nettverk er et viktig tiltak for å styrke forskningsvirksomheten og den faglige publiseringen. HiNe bør derfor stimulere personalet til i større grad å engasjere seg i nettverkssamarbeid med kolleger ved andre institusjoner. I tillegg bør høgskolen stimulere til økt samarbeid internt ved institusjonen, bl.a. for i større grad å engasjere personer med lav FoU-kompetanse, men med interesse for å delta i FoU-arbeid, i prosjekter.

## **Ekstern finansiering av FoU**

Omfanget av eksternt finansiert forskning ved HiNe er lavt. Dette skyldes flere forhold; det sendes for få søknader, for mange søknader vinner ikke fram i konkurransen, og det samarbeides i for liten grad med eksterne fagmiljøer om søknader. Samtidig er omfanget av ekstern forskningsfinansiering generelt sett lavt også ved de andre statlige høgskolene. HiNe bør likevel arbeide aktivt for å øke omfanget av eksternt finansiert forskning. Erfaringsmessig vil deltakelse i større forskningsprogrammer og forskningsprosjekter bidra til økt publiseringsaktivitet.

## **Styring, ledelse og organisering av FoU-arbeidet**

Systemet for forskningsledelse og forskningsveiledning ved HiNe fungerer åpenbart ikke godt nok i dag. HiNe har i dag ingen fast tilsatte med et definert ansvar verken for forskningsledelse, forskningsveiledning eller forskningsadministrativt arbeid, med unntak av assisterende instituttleder ved Institutt for lærerutdanning. Vi foreslår at HiNe vurderer å opprette en stilling som forskningsleder, enten i 100 prosent stilling eller i minimum 50 prosent stilling kombinert med andre arbeidsoppgaver.

Vi anbefaler at HiNe har en pragmatisk tilnærming til hvordan behovet for forskningsveiledning kan dekkes. I noen tilfeller vil tilsatte i topp- og førstestillinger kunne fungere som veiledere gjennom tildeling av veiledningsressurs. I andre tilfeller vil behovet for veiledning kunne dekkes ved å tilsette eksternt personale i bistillinger.

HiNe har i dag et mål om at hver avdeling skal ha minst en professor-II stilling. Dette er en ordning som kan utvides for å styrke veiledningstjenesten ved høgsolen og kan være et alternativ til tilsetting av forskningsveiledere eller et supplement til disse stillingene. Personer i professor-II stillinger vil dessuten kunne få et ansvar for å lede forskergrupper. Slike personer vil kunne trekke med seg personalet ved HiNe i felles prosjekter, og sannsynligheten for at prosjektene resulterer i publiserbare arbeider vil øke. Det vil dermed være mulig å knytte spesialkompetanse opp mot individuelle behov. Dette er også en god måte å knytte kontakter til andre institusjoner og forskernettverk.

Det er i dag et udekket behov for assistanse i forskningsadministrative spørsmål. Høgsolen har ikke god nok kapasitet og kompetanse til å hjelpe fagpersonalet med de formelle og tekniske spørsmål knyttet til utarbeidelse og innsending av søknader om forskningsmidler. Vi foreslår at HiNe bør tilsette en person hvor halvparten av stillingen er knyttet til forskningsadministrasjon. Dersom HiNe skal ha muligheter til å øke omfanget av eksternt finansiert forskning er det nødvendig å styrke den forskningsadministrative kompetansen.



# 1 Innledning

## 1.1 Mandatet for oppdraget

Høgskolen i Nesna ba i brev av 26.11.2013 om tilbud på en ekstern gjennomgang av FoU-virksomheten. Her går det fram at styret for høgskolen ønsker en vurdering og benchmarking av forskningen og utviklingsarbeidet. I brevet nevnes følgende forhold:

- Høgskolens FoU-struktur.
- Fordeling og bruk av FoU-ressursen.
- Benchmarking med andre institusjoner (bl.a. tildelt FoU-tid, oppdateringsressurs, undervisningsbelastning og publisering).
- Drøfting av hvordan høgskolen kan øke ekstern finansiering av forskning.
- Drøfting av problemstillinger knyttet til overhead på eksternt finansierte prosjekter.

Brevet om forespørsel om tilbud gir ingen nærmere omtale av hva som menes med FoU-struktur. Vi legger til grunn at det her tenkes på mål og strategi for FoU-virksomheten, og på organisering og ledelse av FoU-arbeidet, inkl. system for forskningsveiledning og kvalitetssikring. Vi viser her til *FoU-plan ved Høgskolen i Nesna (2012-2015)*.

Bakgrunnen for oppdraget er en bekymring for omfanget og kvaliteten på FoU-virksomheten. Denne bekymringen er ikke av ny dato, og har vært framført i ulike sammenhenger, bl.a. i et notat av tidligere rektor Helge O. Larsen (*System for FoU-tildelinger ved Høgskolen i Nesna*, 12.11.2010). Her heter det at det vil «være viktig å arbeide videre for i større grad å få befestet en 'forskingskultur' ved HiNe. Selv om institusjonen også i fortsettelsen skal ha et hovedfokus på profesjonsutdanninger, er det en klar forventning også til disse at de skal gjøres mer forskningsbaserte og forskningsorienterte. En satsing kun på undervisning og praksisopplæring vil derfor ikke gi tilstrekkelig institusjonell bærekraft i fremtiden.»

Ved innføringen av det insentivbaserte finansieringssystemet i universitets- og høgskolesektoren ble det synliggjort at publiseringsvirksomheten ved HiNe ligger under gjennomsnittet for de statlige høgskolene. Høgskolen ønsker å endre på denne situasjonen. To spørsmål blir dermed sentrale for dette oppdraget: Hvordan kan den relativt lave publiseringsaktiviteten forklares, og hva kan gjøres for å øke antallet publiseringspoeng?

## 1.2 Gjennomføring av oppdraget

NIFU Nordisk Institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning ble tildelt oppdraget. Seniorforsker Svein Kyvik har vært prosjektleder, og direktør Sveinung Skule har deltatt i arbeidet.

Oppdraget er gjennomført med utgangspunkt i at HiNe er en selvstendig institusjon. Sett på bakgrunn av politiske signaler og pågående arbeid i universitets- og høgskolesektoren med SAKS (samarbeid, arbeidsdeling, konsentrasjon og sammenslåing), kan det stilles spørsmål ved om dette er en realistisk forutsetning. Alle de statlige institusjonene har fått i oppdrag å vurdere «hvor de ser sin plass i en framtidig struktur med færre institusjoner» og i Nord-Norge spesielt er det signaler om kommende strukturendringer. Selv om endringsignalene er tydelige, er den framtidige strukturen langt fra klar, og vurderinger av mulige framtidige fusjoner ligger utenfor mandatet og ressursrammen for prosjektet. Selv om det er knyttet usikkerhet til om HiNe vil bestå som egen høgskole, vil mange av våre analyser kunne være en del av høgskolens grunnlag for å vurdere framtidige samarbeidskonstellasjoner. Oppfølging i form av tiltak for å styrke høgskolens FoU vil imidlertid bli sterkt påvirket av om høgskolen fusjonerer eller inngår andre former for FoU-samarbeid med andre institusjoner. Vi kommer tilbake til dette i kapittel 10 om konklusjoner og anbefalinger.

Oppdraget ble gjennomført i to faser. I fase 1 ble det utarbeidet et problemnotat som beskrev de ulike sidene ved FoU-arbeidet ved HiNe, samt foretok en sammenligning med andre høgskoler. Dette notatet var basert på eksisterende skriftlige kilder og diverse kvantitative data, samt på opplysninger innhentet ved hjelp av e-post og telefon. Med utgangspunkt i dette datamaterialet ble det pekt på noen problemstillinger som burde forfølges videre i fase 2. Notatet ble lagt fram til diskusjon på styremøtet ved HiNe 2. juni 2014.

I fase to besøkte prosjektleder HiNe og intervjuet personer som har ansvar på ulike nivåer for FoU-virksomheten, tillitsvalgte og et utvalg faglig tilsatte. Problemnotatet ble brukt som utgangspunkt for disse samtalene. Et hovedpunkt i alle samtalene var å diskutere mulige endringer for å forbedre høgskolens FoU-virksomhet. Deretter ble det utarbeidet en sluttrapport som ble sendt høgskolen til kommentering før endelig ferdigstilling.

### 1.3 Benchmarking med andre høgskoler

Som en del av utredningsarbeidet ba HiNe om en benchmarking med andre institusjoner som bl.a. omfatter tildelt FoU-tid, oppdateringsressurs, undervisningsbelastning og publisering. NIFU anbefalte at det av kostnadmessige hensyn i størst mulig grad ble benyttet tilgjengelig informasjon til en slik benchmarking, og er av den oppfatning at dette er tilstrekkelig for å få en tilfredsstillende oversikt over FoU-virksomheten ved HiNe sammenlignet med et utvalg andre høgskoler.

HiNe er en liten høgskole med et lite antall profesjonsutdanninger. Det er således ikke uproblematisk å sammenligne HiNe med andre høgskoler når det gjelder FoU-virksomheten. Vi har derfor valgt ut fire høgskoler som er mest like HiNe med hensyn til størrelse og fagprofil (jf. tabell 1.1): Høgskolen i Harstad, Høgskolen Stord/Haugesund, Høgskolen i Sogn og Fjordane og Høgskolen i Nord-Trøndelag. I tillegg har vi i en rekke tabeller sammenlignet HiNe med gjennomsnittet for samtlige statlige høgskoler.

**Tabell 1.1 Antall studenter, totalt antall tilsatte og antall faglig tilsatte i 2013.**

	Antall studenter	Antall tilsatte	Antall faglig tilsatte
Høgskolen i Nesna	1.087	123	82
Høgskolen i Harstad	1.215	124	89
Høgskolen Stord/Haugesund	3.032	293	202
Høgskolen i Sogn og Fjordane	3.312	305	224
Høgskolen i Nord-Trøndelag	3.851	441	287

Kilde: DBH / NIFU/Forskerpersonalregisteret

De tre sistnevnte høgskolene har som HiNe sin utdanningsvirksomhet spredt på flere studiesteder, og de tilbyr bl.a. lærer- og sykepleierutdanning.

Sammenligningene er foretatt på institusjonsnivå. Fra en metodisk synsvinkel ville det vært mest hensiktsmessig å sammenligne utdanningene ved HiNe med de tilsvarende utdanningene ved de andre høgskolene, men datamaterialet er ikke tilrettelagt på en slik måte at dette er mulig.

## 1.4 Datagrunnlaget

Vi har brukt en rekke ulike datakilder i arbeidet med rapporten:

### Data framskaffet av HiNe

HiNe har stilt en rekke data som belyser høgskolens FoU-virksomhet til rådighet for dette prosjektet; bl.a. detaljerte oversikter over publiseringsvirksomheten, og tildelte timer til FoU-arbeid per tilsatt.

### Data framskaffet av de andre høgskolene

For å kunne sammenligne HiNe med de fire andre høgskolene har vi i noen sammenhenger innhentet opplysninger ved å henvende oss til FoU-ansvarlig ved disse høgskolene, og ved å hente informasjon fra høgskolenes nettsider.

### DBH Database for høyere utdanning

Fra denne databasen har vi hentet en rekke opplysninger om publiseringsvirksomheten ved HiNe og andre statlige høgskoler.

### Forskerpersonalregisteret og doktorgradsregisteret ved NIFU

NIFU har et register som dekker samtlige tilsatte i faglige stillinger i universitets- og høgskolesektoren. I tillegg har NIFU et register som omfatter alle som har tatt doktorgrad ved norske universiteter og høgskoler.

### FoU-statistikken ved NIFU

NIFU forvalter den nasjonale FoU-statistikken i universitets- og høgskolesektoren. Vi har brukt data fra 2009 og 2011 som belyser omfanget av ekstern finansiering av FoU ved HiNe og de andre høgskolene.

### Spørreundersøkelse blant fagpersonalet i 2013

NIFU foretok i 2013 en spørreundersøkelse blant det fast tilsatte fagpersonalet i universitets- og høgskolesektoren (ekskl. høgskolelærerne). Undersøkelsen ble gjennomført som del av et forskningsprogram NIFU gjennomfører på oppdrag for Kunnskapsdepartementet. Enkelte av spørsmålene har relevans for dette prosjektet. Av de som ble tilsendt spørreskjemaet deltok til sammen 4.440 personer (52,8 %) i undersøkelsen (Mer informasjon om datamaterialet finnes i Arbeidsnotat 3/2014 på NIFUs nettsider). Ved HiNe deltok 34 personer i undersøkelsen; 51 prosent av de som fikk tilsendt spørreskjemaet (jf. tabell 1.2). Også ved de andre høgskolene vi har inkludert i datamaterialet deltok rundt halvparten av personalet i undersøkelsen.

**Tabell 1.2 Antall faste faglige tilsatte i 2013 som besvarte spørreskjemaet og svarprosent.**

	Antall svar	Svarprosent
Høgskolen i Nesna	34	52 %
Høgskolen i Harstad	34	44 %
Høgskolen Stord/Haugesund	81	53 %
Høgskolen i Sogn og Fjordane	98	57 %
Høgskolen i Nord-Trøndelag	104	51 %

Spørsmålet er hvor representative de som deltar er for fagpersonalet som helhet. Vi har sammenlignet svarprosenten blant personalet i topp- og førstestillinger og blant høgskolelektorene med den faktiske andelen av de to stillingsgruppene. For HiNe's vedkommende er svarprosenten og den faktiske andelen lik, og svarene må kunne anses som noenlunde representative for hele det faste fagpersonalet. Dette gjelder også for Høgskolen Stord/Haugesund, mens svarandelen i topp- og førstestillingsgruppa ved de tre andre høgskolene ligger ca. ti prosentpoeng over denne gruppas faktiske andel av det faste fagpersonalet.

### **Spørreundersøkelse blant fagpersonalet i 2006**

NIFU foretok i 2006 en spørreundersøkelse blant det fast tilsatte fagpersonalet i høgskolesektoren på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet (Larsen & Kyvik 2006). Enkelte data fra denne undersøkelsen er brukt for å vise utviklingen over tid.

### **Intervjuer ved HiNe**

Som ledd i arbeidet med rapporten har NIFU gjennomført samtaler med følgende personer ved HiNe:

- Sven Erik Forfang, rektor
- Tor-Helge Allern, professor
- Siv F. Almendingen, førstelektor
- Erik Bratland, dosent
- Hanne Davidsen, instituttleder
- Hallstein Hegerholm, førstelektor
- Svein-Halvard Jørgensen, professor
- Oddbjørn Knutsen, dosent
- Ove Larsen, professor
- Elsa Løfsnæs, dosent
- Anita Berg Olsen, førsteamanuensis
- Kari Pettersen, hovedbibliotekar

I tillegg ble det foretatt et telefonintervju med professor Gunnar Grepperud ved Universitetet i Tromsø.

Utvalget av intervjupersoner er skjevt i forhold til sammensetningen av personalet ved HiNe. Samtidig har det vært viktig å samtale med personer som har erfaring med FoU-arbeid, og som har synspunkter på hvordan FoU-virksomheten kan styrkes.

## **1.5 Opplegget for rapporten**

Vi tar først for oss mål og strategi for FoU-virksomheten (kapittel 2). Deretter ser vi på omfanget av den faglige publiseringen (kapittel 3), og spør så om det relativt lave omfanget kan ha sammenheng med fagpersonalets kompetanse (kapittel 4), fordelingen av tidsressurser til FoU (kapittel 5), manglende samarbeid med andre forskere (kapittel 6), omfanget av ekstern finansiering av FoU (kapittel 7), eller måten FoU-arbeidet ved HiNe blir styrt, ledet og organisert (kapittel 8). I tillegg har vi sett på omfanget av forskningsbasert undervisning (kapittel 9). I kapittel 10 foretar vi en oppsummering og kommer med forslag om endringstiltak.



## 2 Mål og strategi for FoU-virksomheten

### 2.1 Innledning

Statlige myndigheter har formulert tre overordnede mål for FoU-virksomheten i høgskolesektoren: (a) bidra til utvikling og innovasjon i næringsliv og offentlig forvaltning i regionen, (b) styrke praksisfeltet for profesjonsutdanningene, og (c) forbedre undervisningen/utdanningen. Storting og regjering har i tillegg gitt en del andre retningslinjer for FoU-arbeidet ved høgskolene (Kyvik 2008):

- Høgskolene bør utpeke prioriterte forskningsfelt
- Forskningskompetansen blant personalet bør styrkes
- Forskingen bør bli mer internasjonalt orientert
- Høgskolene bør i større grad delta i oppdrags- og programforskning
- Høgskolene bør legge større vekt på å formidle resultatene fra FoU-arbeidet
- Høgskolene bør i større grad utvikle nettverk og samarbeid med andre forskningsmiljøer

I det følgende går vi gjennom strategidokumentene ved HiNe og vurderer hvordan høgskolens mål og strategi samsvarer med de nasjonale føringene for denne virksomheten, tatt i betraktning høgskolens faglige profil og mulighetsrom.

Deretter foretar vi en vurdering av eksisterende mål og strategi for FoU-arbeidet, og vil på bakgrunn av en samlet gjennomgang av datamateriale og intervjuer ved høgskolen eventuelt komme med forslag til endringer og justeringer.

### 2.2 Mål og strategi for FoU-virksomheten

Mål og strategi for FoU-arbeidet i den aktuelle tidsperioden går fram av flere dokumenter:

- Strategisk plan for Høgskolen i Nesna 2009-2013
- Handlingsplan for FoU-virksomheten 2010-2013 for Høgskolen i Nesna
- FoU-plan ved Høgskolen i Nesna (2012-2015)
- Strategisk plan 2014-2017 Høgskolen i Nesna

#### **Strategisk plan for Høgskolen i Nesna 2009-2013**

Denne planen har et eget hovedområde om forskning og utvikling, som vi referer i sin helhet:

Høgskolen i Nesna skal drive forsknings- og utviklingsarbeid som bygger opp om de flerårige studietilbudene ved institusjonen, med en spissing innenfor profesjonsutdanningene og masterutdanningene.

De tilsatte ved høgskolen skal drive forskningsbasert undervisning og forskningskompetansen i alle fagseksjoner skal være tilfredsstillende i forhold til nasjonale standarder.

Høgskolen i Nesna skal ha regionalt, nasjonalt og internasjonalt perspektiv i sin forskning og i sitt utviklingsarbeid. Høgskolen i Nesna skal bl.a. markere seg som aktiv bidragsyter til myndighetenes nordområdesatsing gjennom prosjekter, faginnretning og samarbeid med andre institusjoner.

Høgskolen i Nesna skal bidra til det nasjonale og internasjonale kunnskapstilfanget gjennom vitenskapelig publisering.

## Strategiske satsinger

- HiNe skal stimulere tilsatte til å være aktive i forsknings- og utviklingsarbeid særlig knyttet til utfordringene innen praksisfeltet i profesjonsutdanningene.
- HiNe skal arbeide aktivt for tilførsel av flere stipendiatstillinger og legge til rette for at tilsatte kan delta i og gjennomføre doktorgradsprogram, blant annet gjennom deltakelse i det nordnorske forskerutdanningsnettverket.
- HiNe skal legge til rette for at ansatte kan kvalifisere seg for opprykk til førstestilling og toppstilling, blant annet ved god tilgang på veiledning. Andelen av fagstaben med førstestillingskompetanse skal økes med 10 prosent i planperioden.
- HiNe skal være en aktiv bidragsyter i og premissleverandør for Senter for nordnorsk musikkforskning (SnoMus).
- HiNe skal være en aktiv bidragsyter i og premissleverandør for Senter for distriktsutvikling.
- HiNe skal bygge aktivt videre på partnerskapsavtaler med Bioforsk Nord Tjøtta og Helgeland museum, Undervisningssykehjemmet Helgeland, regionrådene, og Partnerskap Nordland.
- HiNe skal inngå i minst ett nasjonalt og ett internasjonalt FoU-nettverk innenfor alle avdelingene, og stimulere til økt FoU-aktivitet innenfor eksisterende nettverk.
- HiNe skal stimulere til publisering og formidling i relevante publiseringskanaler.

Handlingsplan for FoU-virksomheten 2010-2013 for Høgskolen i Nesna

Handlingsplanen er forankret i *Strategisk plan for 2009-2013* og i nasjonale forskningspolitiske føringer. I tillegg danner lokale og regionale behov et viktig grunnlag for det strategiske FoU-arbeidet. I store trekk gjengis innholdet i strategisk plan. Det framgår av dokumentet at handlingsplanen skal være førende for FoU-aktiviteten ved HiNe, og danne grunnlag for resultatmål på avdelingsnivå. Planen har en kort oversikt over FoU-strategien ved de tre daværende avdelingene.

FoU-plan ved Høgskolen i Nesna (2012-2015)

Denne planen har følgende formuleringer om mål og FoU-strategi:

## Mål

HiNe skal i tråd med sin egenart utføre forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid av høy kvalitet og i samsvar med internasjonal standard for god forskning.

HiNe har et særlig ansvar for profesjonsrettet forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og kompetanseutvikling på Helgeland.

FoU-arbeidet ved HiNe skal understøtte profilene i grunnskolelærerutdanningene, førskolelærerutdanningen og sykepleierutdanningen.

HiNe har som mål at den vitenskapelige publiseringen i omfang skal ligge på gjennomsnittet for statlige høgskoler.

## FoU-strategi

FoU-arbeidet ved HiNe skal være synlig, bidra til å heve kvalitet, styrke omdømme og fremme rekruttering. FoU-prosjekter skal presenteres i media.

FoU-arbeidet skal primært være rettet mot profesjons- og masterutdanningene, profesjonsutøvelsen og praksisfeltet.

FoU-arbeidet skal bidra til utvikling i regionen på områder som barnehage, skole og helsevesen. FoU-arbeid innen IKT skal primært rettes inn mot problemstillinger som er aktuelle for profesjonsutdanningene og / eller lokalt næringsliv, så som fleksibel læring, nettpedagogikk og utvikling av digital kompetanse.

Fagene har et særlig ansvar for å drive forsknings- og utviklingsarbeid som styrker kunnskapsgrunnlaget til profesjonene og bidrar til forskningsbasert undervisning. Studentene skal gjennom undervisningen få kjennskap til hva slags FoU-arbeid den enkelte faglærer holder på med.

## Prioriterte områder for FoU

I henhold til *FoU-plan ved Høgskolen i Nesna (2012-2015)* skal de forskningsressurser som tildeles støtte opp under profileringsarbeidet til høgskolen med hovedsatsinger innen lærerutdanning, sykepleierutdanning og IKT. Følgende er prioriterte områder for FoU:

- Undersøkelse av kvalitet i barnehagen
- Undersøkelse av læringsprosesser og læringsutbytte ved bruk av digitale undervisningsformer
- Undersøkelse av læringsprosesser og læringsutbytte ved lokal- og stedsbasert opplæring
- Relasjonelle problemstillinger av anvendt karakter innen sykepleie og samfunnsvitenskapelige fag
- Naturmiljø og musikkpraksiser i nordområdene
- FoU-prosjekter knyttet til offentlig forvaltning og næringsliv i regionen

For perioden 2013-2015 settes det av midler til 1-3 årige prosjekter til forskningsgrupper innen disse områdene, som er knyttet til offentlig forvaltning og næringsliv i regionen, gjerne sammen med andre institusjoner.

## Strategisk plan 2014-2017

I *Strategisk plan 2014-2017* er de ovennevnte målene i FoU-planen videreutviklet. Under Hovedområde 2 – Forskning og utvikling er det formulert to virksomhetsmål med en rekke underpunkter:

### Virksomhetsmål 2.1

Høgskolen i Nesna har et særskilt ansvar for praksisrettet forskning, faglig utviklingsarbeid og kompetanseutvikling på Helgeland. Det skal være en synlig sammenheng mellom utdanning og forskning, og FoU-arbeidet skal understøtte profilene i studieporteføljen. Høgskolen i Nesna skal:

- Ha økt satsing på FoU
- Høgskolen i Nesna vil kvantifisere og synliggjøre resultatene av kunstnerisk utviklingsarbeid
- Etablere, eller delta i tverrinstitusjonelle forskningsgrupper- /programmer som samsvarer med profilen på de flerårige studietilbudene
- Prioritere ressurser til forsknings- og utviklingsarbeid i forskningsgrupper – enten interne, tverrinstitusjonelle eller internasjonale
- Årlig avsettes en FoU-ressurs på 25 % av fagansattes årsverk

## Virksomhetsmål 2.2

Høgskolen i Nesna har som mål at den vitenskapelige publiseringen i omfang skal ligge på gjennomsnittet for statlige høgskoler. Høgskolen i Nesna skal:

- Tilrettelegge for forskning gjennom forskningsveiledning, forskningsledelse og forskningsgrupper
- Ha en FoU-plan og et førstelektorprogram innenfor hvert institutt for å ivareta målene om vitenskapelig publisering
- Ha en incentivordning for vitenskapelig publisering

## 2.3 Synspunkter på mål og strategi for FoU-virksomheten

I intervjuene kommenterte enkelte at FoU-strategien hadde endret seg over tid. Først var den relativt generell i sine formuleringer; deretter ble den veldig detaljert med hensyn til mål og tiltak; og nå var den blitt mer generell igjen. Dette ble ansett som en fordel fordi det nå var blitt lettere å ta hensyn til personalets individuelle forskningsinteresser. Det ble pekt på at selv om det var legitimt med sterk styring gjennom utforming av mål og strategi, måtte høyskolen også respektere personalets akademiske frihet. Disse to hensynene måtte balanseres mot hverandre. Det kom fram at en del av personalet synes at FoU-virksomheten blir for sterkt styrt, men samtidig får de som publiserer jevnlig i praksis tildelt tid til FoU-arbeid selv om temaet er litt på sidelinjen i forhold til profesjonsutdanningene ved høgskolen. Andre pekte på at det er viktig at FoU-arbeidet er koblet til behovene for å styrke profesjonsutdanningene. Det ble også nevnt at den siste FoU-planen er for lite spesifikk med hensyn til hvordan strategien skal gjennomføres.

I intervjuene framkom det ingen vesentlige motforestillinger til høyskolens mål og strategi for FoU-virksomheten. Flere framhevet at strategien var bra, men enkelte ønsket enkelte presiseringer i strategiplanen. Bl.a. ble det pekt på at aksjonsrettet FoU-arbeid for å styrke yrkesrolle, yrkesetikk og profesjonstilknøyning hos lærere i barnehager og skoler burde vært tatt med i planen under prioriterte områder for FoU. Det ble også framhevet at høgskolen burde satse mer på studier av læringsspørsmål. Andre pekte på at både utdannings- og FoU-profilen kanskje burde spisses mer for å markere at HiNe har sin egen profil i nasjonal sammenheng.

Kritikken som framkom i intervjuene var i hovedsak rettet mot manglende vektlegging av behovet for grunnleggende forskning på de aktuelle feltene, og for ensidig vektlegging av problemfokuseret empirisk forskning og utviklingsarbeid.

For øvrig har Forskerforbundet ved HiNe i brev av 08.03.12 (*Høringsuttalelse fra Forskerforbundet om forslag til ny FoU-strategi*) pekt på at «lokal forskning kan være bra, men det forutsetter at denne forskningen forholder seg til den nasjonale og internasjonale forskningen på området, og at forskningen presenterer ny innsikt. Dette er en helt vesentlig kvalitetsstandard, og vanligvis et vilkår for vitenskapelig publisering. Denne standarden bør formuleres eksplisitt i den nye FoU-strategien.»

## 2.4 Sammenligning med andre høgskoler

I sammenligningen med de fire andre høgskolene har vi tatt utgangspunkt i omtalen av FoU i strategiplanene for inneværende periode. Unntaket er Høgskolen Stord/Haugesund, hvor den overordnede FoU-strategien framgår av et eget dokument om forskning og utvikling. I store trekk formidler strategiplanene varianter av det samme budskapet, og er nært knyttet opp mot de statelige retningslinjene for FoU i høgskolesektoren. Forskjellene mellom høgskolene bunner dels i ulik fagprofil, dels i ulik vektlegging av enkelttiltak.

## Høgskolen i Harstad (Strategiplan 2012-2016)

- Videre satsning på forskningsledelse og tilrettelegging for forskning.
- Styrke og synliggjøre kompetanse og FoU innen våre fagområder/satsningsområder.
- Styrke forskningssamarbeid på tvers av institutt- og seksjonsgrenser.
- Øke andelen ekstern finansiering av FoU-prosjekter.
- Ha et hovedfokus på praksisnær forskning innen helse- og sosialfagene.
- Etablere og utvikle forpliktende samarbeid med nasjonale og internasjonale forskningsinstitusjoner med mål om økt internasjonal forskningsaktivitet, forskermobilitet og felles FoU-prosjekter.
- Legge til rette for ulike former for kvalifiseringsløp.
- Målbevisst satsning på ekstern rekruttering av fagansatte.
- Utvikle et forpliktende FoU-samarbeid med næringsliv, offentlig sektor og andre undervisnings- og forskningsinstitusjoner med sikte på nyskaping, næringsutvikling, formidling og informasjon.
- Stimulere til og utnytte synergier mellom forsknings- og undervisningsaktiviteter.

## Høgskolen Stord/Haugesund (Forskning og utvikling. Overordnet strategi 2008-2016)

- Konsentrere FoU-innsatsen innan utvalde programområde, og medverka til å ta vare på nasjonale og regionale behov for breidde innan offentleg og næringsinnretta anvendt forskning og utviklingsarbeid på aktuelle fagområde.
- Etablere forpliktande samarbeid med nasjonale og internasjonale akademiske institusjonar der også forskarutdanning av høg kvalitet står sentralt.
- Vidareutvikla eit forpliktande profesjonsretta FoU-samarbeid med næringsliv, offentleg sektor og undervisnings- og forskingsinstitusjonar i regionen med sikte på nyskaping, næringsutvikling, kompetanseutvikling, formidling og informasjon.
- Utvikla insentivordningar som styrkjer kvaliteten og aukar volumet på forskings- og utviklingsarbeid.
- Auka deltaking i eksternt finansierte prosjekt.
- Utvikla doktorgradsstudium i profesjonsrelaterte fagområde i samarbeid med andre institusjonar.
- Årleg ha ein gjennomgang og risikovurdering med fastsetjing av resultatmål for poengproduksjon, formidlingsfrekvens, publisering, tal førstestillingar/fagmiljø, tal EU-søknader, indikatorar knytt til ekstern finansiering.

## Høgskulen i Sogn og Fjordane (Strategiplan for perioden 2010-2014)

- Vi skal utvikle forskningsbasert kunnskap og nyskaping innanfor dei yrkesfelta vi utdannar til og innanfor dei områda der vi har særskilte fortrinn med basis i geografi, kompetanse og/eller regionalt arbeids- og samfunnsliv.
- Vi skal ha høg fagleg og forskningsetisk kvalitet på fou-arbeidet vårt.
- Vi skal vere i den nasjonale forskningsfronten på nokre utvalde område og arbeide for å få fleire eksterntfinansierte fou-prosjekt, til dømes med finansiering frå NFR.
- Vi skal styrkje den internasjonale profilen på forskinga og arbeide aktivt for å kome med i fleire EU-finansierte forskingsprosjekt.
- Vi skal leggje til rette for samarbeid med andre forskingsinstitusjonar og utvikle nærare forskningssamarbeid med UH-institusjonar på Vestlandet.
- Vi skal involvere studentane i forskings- og utviklingsarbeid.

## Høgskolen i Nord-Trøndelag (Strategisk plan 2013-2016)

- Styrke forskning og forskningsbasert undervisning.
- Gi gode forskningsvilkår til gode forskere.
- Konsentrere FoU-innsatsen innanfor forskningsprogrammene i HiNT.
- Utvikle og utnytte samarbeid med etablerte forskningsmiljø.
- Øke antall publiseringer i akkrediterte tidsskrift.
- Utvikle praksisnær FoU i dialog med arbeidsliv og praksisfelt i regionen.
- Øke omfanget av eksternt finansiert FoU-virksomhet.

## 2.5 Konklusjon

Mål og strategi for FoU-arbeidet ved HiNe synes langt på vei å være i samsvar med statlige retningslinjer. Mål og strategi slik disse framkommer i strategidokumentene skiller seg ikke vesentlig ut fra tilsvarende FoU-planer ved de fire andre høgskolene.

Som påpekt av enkelte informanter er det imidlertid betydelig rom for å spisse og tydeliggjøre høgskolens FoU-profil innanfor en nasjonal arbeidsdeling. Dersom høgskolen skal være en attraktiv samarbeidspartner for andre forskningsinstitusjoner – nasjonalt og internasjonalt – bør høgskolen tydeliggjøre de områdene hvor man har ambisjoner om å ha unik kompetanse eller være nasjonalt ledende.

Det finnes også en underliggende spenning ved høyskolen mellom behovet for styring av personalets FoU-arbeid i tråd med statlige og egne retningslinjer og personalets behov for akademisk frihet til å forfølge egne forskningsinteresser; ofte av mer grunnleggende karakter enn det som vektlegges i FoU-strategien.

## 3 Faglig publisering

### 3.1 Innledning

Publisering kan betraktes som sluttproduktet av FoU-virksomheten. Det er viktig å dokumentere og utveksle ny kunnskap i etablerte publiseringskanaler; og publisering av vitenskapelige arbeider den viktigste måten å fremme den enkelte forskers karriere på. Forskning er imidlertid ikke primæroppgaven til de statlige høgskolene, og store deler av fagpersonalet har verken tradisjoner for eller kompetanse til å drive slik virksomhet. Publiseringsomfang og publikasjonsformer må følgelig vurderes med dette for øye. Likevel forteller publiseringsdata mye om hva som kommer ut av den tiden det faglige personalet kan disponere til eget FoU-arbeid.

I *FoU-plan ved Høgskolen i Nesna (2012-2015)* går det fram at høgskolen «har som mål at den vitenskapelige publiseringen i omfang skal ligge på gjennomsnittet for statlige høgskoler». Det vil si at omfanget må øke fra det nivået som ble registrert i årene før 2012. Et av tiltakene for å få dette til er en insentivordning knyttet til de vitenskapelige publikasjonene som er registrert i CRISStin. Insentivordningen skal finansieres av RBO-midlene som tilføres høgskolen, og gis som driftsstøtte. Følgende fordelingsnøkkel skal benyttes: 25 prosent av midlene går til forfatteren til bruk til prosjektutvikling, reiser og konferansedeltakelse m.v., 50 prosent går til instituttet som driftsressurs, og 25 prosent til høgskolen til strategiske FoU-satsinger.

Med utgangspunkt i publiseringsdata og intervjuer ved høgskolen vil vi vurdere omfanget av den faglige publiseringen, hvilke publiseringskanaler personalet benytter seg av, og hvordan insentivordningen knyttet til vitenskapelig publisering virker.

Vi har i det følgende skilt mellom vitenskapelig publisering i godkjente publiseringskanaler som gir uttelling i det resultatbaserte finansieringssystemet, og allmennrettet publisering i form av populærvitenskapelige artikler og bidrag til samfunnsdebatten.

### 3.2 Omfanget av vitenskapelig publisering

Publiseringsstatistikken til DBH gir en oversikt over antall tellende vitenskapelige publikasjoner i det resultatbaserte finansieringssystemet per institusjon, fordelt på publiseringsnivå og type publikasjon i perioden 2004-2013. I tillegg oppgis antall publikasjonspoeng per institusjon i den samme perioden.

Ifølge publiseringsstatistikken har antall publikasjoner ved HiNe økt fra vel 10 per år i årene 2005-2007 til over 20 de siste to årene (tabell 3.1). I perioden 2004-2013 er 54 prosent av samtlige publikasjoner artikler i tidsskrifter, og 43 prosent artikler i bøker. Til sammen er det publisert fire monografier; samtlige i løpet av de siste fem årene. Antall publikasjonspoeng har også økt siden 2004, og nådde

sitt høyeste nivå i 2012 (22,8 poeng), men disse har økt mindre enn antall publikasjoner. Dette kan skyldes at medforfatterskap er blitt vanligere, eller at relativt færre artikler er publisert i Nivå 2 tidsskrifter.

**Tabell 3.1 Antall vitenskapelige publikasjoner ved HiNe 2004-2013.**

	Antall	Nivå 1	Nivå 2	Artikkel i tidsskrift	Artikkel i antologi	Monografi	Publikasjonspoeng
2004	5	3	2	2	3	0	4,9
2005	12	11	1	6	6	0	10,3
2006	11	10	1	5	6	0	9,4
2007	11	10	1	8	3	0	11,6
2008	16	15	1	11	5	0	16,0
2009	6	3	3	2	2	2	14,9
2010	19	19	0	4	14	1	17,9
2011	12	12	0	9	3	0	10,8
2012	22	22	0	11	10	1	22,8
2013	21	20	1	15	6	0	15,9

Kilde: DBH.

Publiseringsaktiviteten ved de tre instituttene går fram av tabell 3.2. Her ser vi at det stort sett er Institutt for lærerutdanning som bidrar med publikasjonspoeng. Dette skyldes i hovedsak at dette instituttet har langt flere tilsatte enn Institutt for sykepleierutdanning og Institutt for IKT.

**Tabell 3.2 Antall vitenskapelige publikasjoner og publiseringspoeng ved HiNe i perioden 2011-2013, etter institutt.**

	2011	2012	2013
Institutt for lærerutdanning	9,8	22,1	14,5
Institutt for sykepleierutdanning	-	-	0,7
Institutt for IKT	1,0	0,7	0,7

Kilde: HiNe.

Ved HiNe er det bare et mindretall av de tilsatte som publiserer i «tellende» publiseringskanaler. I 2011 gjaldt dette 11 personer, i 2012 var det 14 personer, og i 2013 var antallet økt til 22. I 2011 hadde én tilsatt ved HiNe mer enn ett publiseringspoeng, i 2012 (som er det foreløpige toppåret i antall publikasjoner ved HiNe) hadde seks personer mer enn ett publiseringspoeng, hvorav to personer var ansvarlige for nesten halvparten av publiseringspoengene dette året. I 2013 oppnådde bare én person mer enn ett publiseringspoeng. Til sammenligning er gjennomsnittet for professorer i universitets- og høgskolesektoren ett publiseringspoeng i året (*Evaluering af den norske publiceringsindikator* 2014).

Skjevfordeling i publisering mellom enkeltindivider er et generelt og stabilt trekk både i Norge og i utlandet. Ved de fire universitetene er det tidligere påvist at ca. 20 prosent av det fast tilsatte vitenskapelige personalet står for halvparten av samtlige publikasjoner i en treårsperiode. Dette mønsteret var uforandret i undersøkelser foretatt rundt 1980, 1990 og 2000 (Kyvik & Sivertsen 2005). Vi har ikke tilsvarende oppdaterte tall for de statlige høgskolene, men i perioden 1995-1997 sto 9 prosent av det fast tilsatte fagpersonalet ved høgskolene for halvparten av alle publikasjonene (Kyvik & Skodvin 1998).



### 3.3 Populærvitenskapelig publisering og bidrag til allmenn samfunnsdebatt

Formidling av vitenskapelig kunnskap til et allment publikum er ikke en del av det resultatbaserte finansieringssystemet, men like fullt en viktig del av oppgavene til universiteter og høyskoler ved siden av undervisning og forskning. Fagpersonalet deltar også i samfunnsdebatten utover den rene formidleroppgaven, bl.a. ved å bruke sin kunnskap og innsikt til å sette temaer på dagsorden og ta stilling til spørsmål som er oppe i tiden. Begge disse oppgavene er nå skrevet inn i universitets- og høyskoleloven. I *FoU-plan ved Høgskolen i Nesna (2012-2015)* heter det at «FoU-prosjekter skal presenteres i media». I *Strategisk plan 2014-2017* er dette målet videreutviklet under Hovedområde 3 – Samfunnskontakt, Virksomhetsmål 3.2:

«Høgskolen i Nesna skal være synlig i media med formidling av forsknings- og utviklingsarbeid. Høgskolen i Nesna skal:

- Motivere til formidling av FoU-aktivitet gjennom media: aviser, sosiale medier, radio, TV og egne nettsider
- Prioritere å formidle FoU-aktiviteten på høgskolens internettsider.
- Styrke og videreutvikle Forskningsdagene som arena for synliggjøring og formidling av FoU-arbeid.

NIFU har gjennomført spørreundersøkelser blant fagpersonalet ved høyskolene i 2006 og 2013. Her finnes data som viser andelen av det faste fagpersonalet som har publisert populærvitenskapelige artikler og bidrag til allmenn samfunnsdebatt, samt utviklingen over tid. Det er glidende overganger mellom disse to publikasjonsformene, men dette skillet er likevel nyttig for å få kunnskap om den allmennrettede publiseringsevne.

Over halvparten av det faste fagpersonalet ved HiNe publiserte populærvitenskapelige artikler i treårsperioden 2010-2012. Det er nesten en fordobling sammenlignet med perioden 2003-2005. Selv om bare halvparten av personalet deltok i de to spørreundersøkelsene, bør det ikke være tvil om tendensen i resultatene; en langt større andel av personalet formidler i dag sin forskning til et allment publikum. Denne økningen samsvarer dessuten med veksten i antall vitenskapelige publikasjoner fra den første til den siste perioden (tabell 3.1), som også utgjør en fordobling. Dette er derfor en naturlig utvikling; jo flere som publiserer vitenskapelige arbeider, jo flere har forskningsresultater som kan formidles til en større krets enn sine fagkolleger. Denne sammenhengen er tidligere veldokumentert (Kyvik & Sivertsen 2005).

Andelen av det faste fagpersonalet ved HiNe som publiserer bidrag til den allmenne samfunnsdebatten er langt lavere; bare en fjerdedel deltok i slik virksomhet i årene 2010-2012 – ubetydelig flere enn i perioden 2003-2005.

Disse resultatene er ikke sammenlignbare med de tall som er rapportert til CRISTin, hvor det bare framgår hvor mange bidrag som er knyttet til HiNe, og ikke hvor stor andel av personalet som deltar i slike aktiviteter. Kategorien populærvitenskapelig artikkel i CRISTin er heller ikke sammenlignbar med publiserte bidrag som det kan være naturlig å rapportere som populærvitenskap i disse spørreundersøkelsene, f.eks. kronikk og artikkel i fag-/bransjetidsskrift.

### 3.4 Innholdet i publikasjonene

I kapittel 2 ga vi en oversikt over nasjonale retningslinjer og føringer for FoU-virksomheten, og en oversikt over høgskolens egne mål og strategier for FoU-arbeidet. Kort gjenfortalt skal høgskolene i sin FoU-virksomhet bidra til utvikling og innovasjon i næringsliv og offentlig forvaltning i regionen, styrke praksisfeltet for profesjonsutdanningene, og bidra til å forbedre utdanningen. Ved HiNe er disse generelle målene nærmere konkretisert i strategidokumentene.

Vi må derfor kunne forvente en sammenheng mellom målene for FoU-arbeidet og innholdet i de faglige publikasjonene. En gjennomgang av publiseringslistene ved HiNe for årene 2011, 2012 og 2013, som stort sett består av artikler og bokkapitler publisert av personalet ved Institutt for lærerutdanning, viser at nesten samtlige publikasjoner kan klassifiseres som relevante for praksisfeltet for grunnskole- og barnehagelærerutdanningen, eller som relevante for utdanningsvirksomheten.

Det finnes imidlertid eksempler på publikasjoner som er registrert med forfatterandeler av personer i bistillinger ved HiNe, hvor arbeidet bak publikasjonen neppe har foregått ved HiNe eller har relevans for den virksomhet som drives ved høgskolen. Et eksempel er: *Li, Keqing; Sun, Xiuli; Zhang, Yong; Shi, Guang; Kolstad, Arnulf: Mental Health Care in China: Review on the delivery and policy issues in 1949-2009 and the outlook for the next decade. Acta Neuropsychiatrica 2013, Volum 25(6).*

### 3.5 Synspunkter på faglig publisering

I intervjuene kom det fram en rekke synspunkter på publiseringsvirksomheten og hvordan den kunne styrkes. Som forklaring på den relativt lave publiseringsaktiviteten sammenlignet med andre høgskoler ble det trukket fram at allmenn- og førskolelærerutdanningene har svake tradisjoner for å drive FoU-arbeid, og dette preger fortsatt disse utdanningene. Det er en forholdsvis svak forskningsmetodisk kompetanse blant flertallet av de tilsatte, og en manglende akademisk kultur for forskning og utviklingsarbeid. I tillegg er sykepleier- og IKT-utdanningene nyopprettet og i en oppbyggingsfase, og hvor flertallet av personalet har svak FoU-kompetanse. Følgende tiltak ble trukket fram som midler for å styrke publiseringsvirksomheten:

*Få innpass i forskningsrådsprogrammer:* Det kom bl.a. fram at deltakelse i nasjonale flerårige forskningsprogrammer hadde generert mange publikasjoner i ettertid. Derfor ville det være viktig å komme med i slike programmer.

*Delta i felles prosjekter:* Det ble pekt på at et par bokprosjekter, hvor mange fra høyskolen deltok (og deltar), hadde vært en god måte å trekke med tilsatte med lite publiseringserfaring. Et av disse prosjektene var et nord-norsk samarbeidstiltak. Flere hevdet at slike prosjekter var nyttige for å stimulere FoU-arbeidet ved høgskolen.

*Presentere «paper» på faglige konferanser:* For mange er det å presentere et «paper» på en konferanse et viktig steg på veien mot publisering av en forskningsartikkel.

*Styrke forskningskompetansen:* Flere trakk fram at det ville være viktig å satse på kompetanseheving blant personalet, bl.a. gjennom førstelektorprogrammer.

*Større grad av differensiering i tildeling av FoU-tid:* En rekke av de intervjuede mente at et viktig tiltak for å øke antallet publiseringspoeng ved høgskolen ville være å satse mer på tilsatte som allerede hadde vist at de var i stand til å publisere i «tellende» kanaler.

*Forbedre insentivordningen for publiserte arbeider:* Det ble pekt på forfatterne i dag bare får 25 prosent av RBO-midlene til prosjektarbeid, mot tidligere 50 prosent, og at den tidligere ordningen burde gjeninnføres som et middel for å stimulere til økt publisering.

*Satse mer på forskningsformidling:* Flere pekte på at høgskolen ikke bare burde satse på å øke publiseringen i «tellende» kanaler, men også på at resultatene i større grad må gjøres tilgjengelige for brukere og allmennheten, f.eks. i medlemsblader og aviser. HiNes samfunnsoppdrag på dette feltet er bredere enn publisering av vitenskapelige arbeider.

### 3.6 Sammenligning med andre høyskoler

I tabell 3.3 har vi sammenstilt publiseringsdata for 2011, 2012 og 2013 fra høyskolene i Nesna, Harstad, Stord/Haugesund, Sogn og Fjordane og Nord-Trøndelag, samt gjennomsnittstall for samtlige statlige høyskoler. Forskjellen i antall publikasjonspoeng reflekterer i stor grad størrelsen på de enkelte høyskolene. Antall publikasjonspoeng per UF-tilsatt gir derimot et godt bilde av publiseringsaktiviteten ved HiNe sammenlignet med de andre institusjonene. De tre årene sett under ett ligger HiNe på nivå med Høyskolen i Sogn og Fjordane og Høyskolen i Nord-Trøndelag, men lavere enn Høyskolen i Harstad og Høyskolen Stord/Haugesund. Antall publikasjonspoeng ved HiNe utgjør bare to tredjedeler av gjennomsnittet for de statlige høyskolene.

En av grunnene til denne forskjellen er det lave antallet publikasjoner ved HiNe i Nivå 2 tidsskrifter; ingen i 2011 og 2012, og bare 2 prosent i 2013, mot et gjennomsnitt for de statlige høyskolene på mellom 10 og 12 prosent. Også de fire høyskolene vi sammenligner med kommer gjennomgående langt bedre ut på denne indikatoren enn HiNe.

**Tabell 3.3 Antall publikasjonspoeng i 2011, 2012 og 2013.**

	HiNe	HiHa	HSH	HiSF	HiNT	SH totalt
<i>Publikasjonspoeng i 2011</i>	10,8	29,1	51,4	38,4	55,4	
Herav på Nivå 2	-	15 %	10 %	5 %	9 %	12 %
Publikasjonspoeng per UF-tilsatt	0,16	0,37	0,30	0,20	0,23	0,35
<i>Publikasjonspoeng i 2012</i>	22,8	30,7	50,3	50,1	59,2	
Herav på Nivå 2	-	3 %	6 %	10 %	18 %	12 %
Publikasjonspoeng per UF-tilsatt	0,32	0,39	0,28	0,26	0,22	0,37
<i>Publikasjonspoeng i 2013</i>	15,9	18,3	65,3	40,2	89,9	
Herav på Nivå 2	2 %	3 %	10 %	6 %	14 %	10 %
Publikasjonspoeng per UF-tilsatt	0,21	0,22	0,35	0,19	0,33	0,36

Kilde: DBH.

I tabell 3.4 har vi sammenlignet den allmennrettede formidlingen ved HiNe med de fire andre høyskolene og gjennomsnittet for alle høyskolene. Det er store variasjoner mellom de enkelte institusjonene, men hovedresultatet er at HiNe ligger på nivå med gjennomsnittet for samtlige statlige høyskoler både med hensyn til populærvitenskapelig publisering og bidrag til allmenn samfunnsdebatt.

**Tabell 3.4 Prosentandel av det faste fagpersonalet som publiserte populærvitenskapelige artikler og bidrag til allmenn samfunnsdebatt i periodene 2003-2005 og 2010-2012.**

	HiNe	HiHa	HSH	HiSF	HiNT	SH totalt
<i>Populærvitenskapelig artikkel</i>						
2003-2005	28	24	14	31	21	25
2010-2012	53	41	35	54	49	46
<i>Bidrag til allmenn samfunnsdebatt</i>						
2003-2005	19	48	16	21	24	21
2010-2012	24	50	19	33	41	29

Kilde: NIFU.

### 3.7 Konklusjon

Antall publikasjonspoeng ved HiNe utgjør bare to tredjedeler av gjennomsnittet for de statlige høgskolene. Det er derfor en lang vei å gå dersom HiNe skal kunne realisere sitt mål om at den vitenskapelige publiseringen i omfang skal ligge på gjennomsnittet for alle høgskolene. Et hovedproblem er at en relativt liten andel av de faglig tilsatte publiserer i «tellende» publiseringskanaler. Et annet problem er at det publiseres for få artikler i Nivå 2 tidsskrifter; i praksis vil dette stort sett bety internasjonale tidsskrifter.

I de neste kapitlene skal vi undersøke om den relativt lave publiseringsaktiviteten kan skyldes kompetansen til fagpersonalet, fordelingen av tidsressurser til FoU, lite samarbeid med andre forskere, manglende ekstern finansiering av FoU, eller måten FoU-arbeidet ved HiNe blir styrt, ledet og organisert.

## 4 Kompetanseprofilen til fagpersonalet

### 4.1 Innledning

Statlige høyskoler har siden 1995 hatt felles stillingsstruktur med universitetene, men den vitenskapelige kompetansen er langt lavere ved høyskolene. Dette har dels historiske årsaker, dels de to institusjonstypenes ulike formål. Den formelle vitenskapelige kompetansen har stor betydning for FoU-virksomheten; generelt sett publiserer professorer og dosenter langt mer enn førsteamanuenser, som igjen er langt mer publiseringsaktive enn førstelektorer. Publiseringsvirksomheten er klart lavest blant høyskolelektorene (Larsen & Kyvik 2006). I høyskolesektoren skyldes dette delvis at professorene har mest forskningstid, men dette gjelder også ved universitetene, hvor professorer og førsteamanuenser har like forskningsbetingelser (Kyvik & Sivertsen 2005). Dersom det er et viktig mål å øke forsknings- og publiseringsaktiviteten, er det viktigste tiltaket følgelig å styrke personalets vitenskapelige kompetanse.

I *Strategisk plan for Høgskolen i Nesna 2009-2013* heter det at HiNe skal legge til rette for at tilsatte kan kvalifisere seg for opprykk til førstestilling og toppstilling, blant annet ved god tilgang på veiledning. Andelen av fagstaben med førstestillingskompetanse skal økes med 10 prosent i planperioden. Dessuten skal HiNe arbeide aktivt for tilførsel av flere stipendiatstillinger og legge til rette for at tilsatte kan delta i og gjennomføre doktorgradsprogram, blant annet gjennom deltakelse i det nordnorske forskerutdanningsnettverket.

I *Handlingsplan for FoU-virksomheten 2010-2013 for Høgskolen i Nesna* heter det at «forskningskompetansen i alle fagseksjoner skal være tilfredsstillende i forhold til nasjonale standarder.»

I *FoU-plan ved Høgskolen i Nesna (2012-2015)* går det fram at høyskolen har som resultatmål å «øke antallet fagansatte med førstekompetanse og toppkompetanse». Det heter videre at hvert institutt skal utarbeide en plan for førstelektorkvalifisering og / eller kvalifisering gjennom doktorgrad. De som har kortest vei til kvalifisering, og som har best planer for slik kvalifisering, skal prioriteres ved ressurstildeling. I *Strategisk plan 2014-2017* heter det: «Ha en FoU-plan og et førstelektorprogram innenfor hvert institutt for å ivareta målene om vitenskapelig publisering.»

Styret ved HiNe har vedtatt at det skal være minst en professor-II stilling ved hvert av instituttene.

## 4.2 Fagpersonalets FoU-kompetanse

Ved HiNe er nærmere 60 prosent av fagpersonalet høgskolelektorer (tabell 4.1), 25 prosent har en førstestilling (i hovedsak som førsteamanuensis), og ca. 10 prosent er professor eller dosent. Hver fjerde faglig tilsatte har doktorgrad.

Tabellen illustrerer først og fremst de store forskjellene i størrelse mellom de tre instituttene; Institutt for lærerutdanning (IFL), Institutt for sykepleierutdanning (IFS) og Institutt for IKT (IFI), men også forskjellene i formell forskningskompetanse. Spesielt ved IFS er det få med slik kompetanse. Dette er kompensert gjennom tilsetting av to professorer i bistillinger. Ved IFI er det foreløpig ikke tilsatt professor-II.

**Tabell 4.1 Antall fagpersonale (årsverk) ved HiNe i ulike stillingsgrupper i 2014.**

Stilling	IFL	IFS	IFI	HiNe totalt	Prosentandel
Professor	4,2	0,4	-	4,6	6 %
Dosent	4,2	-	-	4,2	5 %
Førsteamanuensis	14,0	-	2,0	16,0	20 %
Førstelektor	2,2	1,0	1,0	4,2	5 %
Høgskolelektor	35,6	6,5	5,0	47,1	58 %
Stipendiat	2,0	1,0	-	3,0	4 %
Høgskolelærer	0,5	-	2,0	2,5	3 %
<i>Totalt</i>	<i>62,7</i>	<i>8,9</i>	<i>10,0</i>	<i>81,6</i>	<i>100 %</i>
<b>Antall med doktorgrad</b>	<b>18,2</b>	<b>-</b>	<b>1,0</b>	<b>19,3</b>	<b>-</b>
<b>Andel med doktorgrad</b>	<b>29 %</b>	<b>-</b>	<b>10 %</b>	<b>24 %</b>	<b>-</b>

Kilde: HiNe.

## 4.3 Tiltak for å heve personalets formelle kompetanse

Av de tre instituttene er det bare Institutt for lærerutdanning som i tråd med Strategisk plan 2014-2017 har utarbeidet et forslag til førstelektorprogram. De to andre instituttene opplever at de er for små til å drifte et slikt program, og har i stedet pekt på andre tiltak for å styrke den faglige kompetansen.

### Institutt for lærerutdanning

I henhold til *Førstelektorprogram IFL – forslag*, datert januar 2013, ble det foreslått å starte opp et treårig førstelektorprogram ved IFL høsten 2013. Dette ble ansett som et viktig tiltak for å øke kompetansen til fagpersonalet, bl.a. for å imøtekomme økte krav i forbindelse med en omgjøring av grunnskolelærerutdanningen til masterutdanning. I forslaget heter det at det er et langsiktig mål at alle tilsatte skal ha førstestilling eller mer, og at det er et delmål at over 60 prosent av fagpersonalet skal ha minst førstestillingskompetanse innen utgangen av 2016. Det heter videre at de som blir tatt opp på programmet vil få veiledning og delta i førstelektorforum. Ledelse og veiledning i programmet vil bli gitt av tilsatte ved HiNe som har kompetanse og som ønsker å delta.

Ved IFL deltar i dag ca. 15 høgskolelektorer på førstelektorprogrammet.

### Institutt for sykepleierutdanning

IFS har utarbeidet en *FoU-plan* for førstelektorkvalifisering, datert januar 2014. Her heter det at instituttet er for lite til å etablere et eget førstelektorprogram. I stedet bør det utarbeides en FoU-plan som støtter den enkelte medarbeider i sitt arbeid til førstelektor. Planen bør omfatte følgende elementer: (a) opplæring, (b) selvstendige arbeider, (c) deltakelse i førstelektorforum, (d) utvikling av profileringskrav og førstelektorsøknad. Opplæringsdelen foreslås å bestå av eksterne kurs samt

deltakelse i en seminarrekke med relevante temaer. Det heter videre at alle som ønsker å søke om opprykk til førstelektor bør ha doktorgradskurs i forskningsmetoder/vitenskapsteori tilsvarende 15 studiepoeng. Den interne veiledningen vil bli foretatt av to professorer tilsatt i bistillinger ved instituttet.

## Institutt for IKT

I likhet med de to andre instituttene har IFI utarbeidet en *FoU-plan 2014-2017*, men det framgår ikke av planen at noen av de fem nåværende høgskolelektorene skal delta i førstelektorprogram, eller at det legges opp til et kvalifiseringsløp til førstestillingskompetanse. Det framgår for øvrig at IFI tar sikte på å rekruttere en professor i bistilling i løpet av 2014. Vedkommende vil få ansvaret for koordinering og veiledning av FoU-arbeidet ved instituttet.

### 4.4 Synspunkter på kompetanseprofilen

Selv om den formelle kompetansen til fagpersonalet ved HiNe ikke er særlig forskjellig fra gjennomsnittet ved de andre statlige høgskolene, ble det i intervjuene antydnet at den reelle FoU-kompetansen er relativt svak. Gjennomgangen av kommentarene til FoU-søknadene ved HiNe for 2012 og 2013, avgitt av professor Gunnar Grepperud ved Universitetet i Tromsø, peker i samme retning.

I intervjuene kom det fram at det vil være en utfordring for høgskolen å heve FoU-kompetansen til personalet. Førstelektorprogrammet blir ansett som et bra tiltak som et supplement til stipendiatstillingene, og det ble uttalt at de som er tatt opp på programmet er svært motiverte. Det ble dessuten pekt på at det var bra at det stilles krav om deltakelse på doktorgradskurs tilsvarende 15 studiepoeng for høgskolelektorer som ønsker å søke opprykk til førstelektor. Det bør derfor være avsatt tilstrekkelig med ressurser til kompetansehevingstiltak. Samtidig ble det pekt på som et problem at mange førsteamanuenser har brukt HiNe som et springbrett for tilsetting ved andre institusjoner.

Forskerforbundet ved HiNe har for øvrig i brev av 08.03.12 (*Høringsuttalelse fra Forskerforbundet om forslag til ny FoU-strategi*) uttalt at «kompetansen til de faglig tilsatte ved HiNe ligger betydelig under det som er snittet for sektoren. Det er behov for å øke kompetansen, og få flere tilsatte med førstekompetanse og toppkompetanse. De tiltak som er foreslått omfatter førstelektorkvalifisering, men ikke kvalifisering for toppkompetanse. Hvis høgskolen ønsker flere med toppkompetanse må det trolig egne tiltak til. Dessuten må høgskolen treffe tiltak for å beholde de som kvalifiserer seg. Selv om høgskolen tidligere har fått frem folk med første- og toppkompetanse, har høgskolen også mistet flere tilsatte med en slik kompetanse. Hvis høgskolen ønsker å beholde tilsatte som kvalifiserer seg på førstestillings- eller toppnivå, må FoU-vilkårene for disse gruppene bedres og bli mer konkurransedyktige.»

### 4.5 Sammenligning med andre høgskoler

NIFU forvalter det nasjonale Forskerpersonalregisteret. Her foreligger data som gir en oversikt over kompetanseprofilen til fagpersonalet i 2013; bl.a. antall tilsatte i ulike stillingskategorier og antall med doktorgrad. Stillingsprofilene ved HiNe og de fire andre høgskolene går fram av tabell 4.2 og 4.3. Når vi korrigerer for størrelsen på institusjonene er det svært små forskjeller i stillingsstrukturen mellom høgskolene. Personalet ved HiNe har samlet sett en kompetanseprofil som er nokså lik de andre høgskolene. Dette gjelder også når vi ser på andelen av det faste fagpersonalet med doktorgrad. Bare Høgskolen i Harstad har en høyere doktorgradsandel enn HiNe. For de statlige høgskolene samlet er andelen med doktorgrad 29 prosent, mot 22 prosent ved HiNe.

**Tabell 4.2 Antall fagpersonale i ulike stillingsgrupper i 2013.**

Stilling	HiNe	HiHa	HSH	HiSF	HiNT
Professor	4	2	11	7	7
Dosent	3	-	2	4	6
Førsteamanuensis	15	19	28	38	49
Førstelektor	6	10	16	20	32
Høgskolelektor	47	43	116	115	136
<i>Sum faste faglige stillinger</i>	<i>75</i>	<i>74</i>	<i>173</i>	<i>184</i>	<i>230</i>
Postdoktor	-	1	-	2	-
Stipendiat	5	7	13	22	27
Høgskolelærer	2	7	16	16	30
<i>Totalt</i>	<i>82</i>	<i>89</i>	<i>202</i>	<i>224</i>	<i>287</i>

Kilde: NIFU Forskerpersonalregisteret.

**Tabell 4.3 Prosentandel av fagpersonalet i ulike stillingsgrupper.**

Stilling	HiNe	HiHa	HSH	HiSF	HiNT	SH totalt
Professor	5 %	3 %	6 %	4 %	3 %	9 %
Dosent	4 %	-	1 %	2 %	3 %	1 %
Førsteamanuensis	20 %	26 %	16 %	21 %	21 %	22 %
Førstelektor	8 %	13 %	9 %	11 %	14 %	12 %
Høgskolelektor	63 %	58 %	67 %	62 %	59 %	56 %
<i>Sum</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>
Postdoktor	-	1 %	-	1 %	-	3 %
Stipendiat	6 %	8 %	6 %	10 %	9 %	9 %
Høgskolelærer	2 %	8 %	8 %	7 %	10 %	7 %

Kilde: NIFU Forskerpersonalregisteret.

**Tabell 4.4 Antall med doktorgrad og andel med doktorgrad av faste fagstillinger i 2012.**

	HiNe	HiHa	HSH	HiSF	HiNT
Antall med doktorgrad	16	23	29	43	54
Andel med doktorgrad	22 %	31 %	18 %	24 %	23 %

Kilde: NIFU Forskerpersonalregisteret.

## 4.6 Konklusjon

FoU-kompetansen til fagpersonalet ved HiNe, målt som andelen av personalet i ulike stillingskategorier, er omtrent på nivå med andre sammenlignbare høyskoler, men litt lavere enn gjennomsnittet for alle statlige høyskoler. Forskjellene i formell FoU-kompetanse er imidlertid for små til at de kan forklare hvorfor HiNe jevnt over kommer dårligere ut på publiseringsindikatoren enn gjennomsnittet for de andre statlige høyskolene.

Dette indikerer at det er realkompetansen innen FoU som er for svak. Mest sannsynlig handler dette om alle sider av FoU-arbeidet. Høgskolen kan løse dette gjennom rekruttering og/eller utvikling av FoU-kompetansen blant egne ansatte. Gitt høgskolens størrelse, plassering og eksisterende FoU-kompetanse vil det imidlertid bli utfordrende å rekruttere og beholde fremragende forskere som kan bidra til vesentlige forbedringer av forskning og publisering.



# 5 Fordeling av tidsressurser til FoU

## 5.1 Innledning

Den delen av arbeidstiden fagpersonalet kan bruke til forskning og utviklingsarbeid er den viktigste FoU-ressursen ved HiNe. Det totale omfanget av denne tidsressursen og hvordan den fordeles blant de tilsatte er følgelig også de viktigste FoU-strategiske beslutningene ved høgskolen. Tid til FoU er et knapt gode, og det er et mangfold av hensyn som skal ivaretas ved tildelingen. Hvilke fordelingsprosedyrer og fordelingskriterier som bør vektlegges må ses i lys av statlige retningslinjer, strategiske vurderinger, praktiske hensyn, hva som betraktes som rettferdig, samt fordelingspolitikken ved andre høyere utdanningsinstitusjoner (Kyvik 2008, 2009).

### Statlige retningslinjer

Stortinget og Kunnskapsdepartementet har gitt generelle retningslinjer for omfanget av tidsressurser som bør brukes til FoU og hvilke fordelingskriterier som bør anvendes, men disse retningslinjene gir store muligheter for lokal tilpasning. Både forventet kvalitet og relevans av FoU-arbeidet bør vektlegges, likeså behovet for kompetanseheving blant personalet. I tillegg bør en rekke andre hensyn vektlegges; bl.a. at FoU-prosjektene bør bidra til å heve kvaliteten på utdanningene, styrke profesjonell praksis, og imøtekomme behovene til næringsliv og offentlig forvaltning i regionen. Departementet har delegert til den enkelte høgskole å fastsette egne bestemmelser om fordeling av arbeidstid, men institusjonene har ikke adgang til å fastsette slike bestemmelser i forhandlinger. Prinsippene skal drøftes med organisasjonene, men fastsettes av arbeidsgiver i medhold av styringsretten.

### Strategiske vurderinger

Utover de generelle statlige retningslinjene har høgskolene store muligheter til selv å prioritere hvordan tidsressursene til FoU bør anvendes. Gjennom strategiarbeidet fastsettes mer detaljerte mål og prinsipper for fordelingen på personer og prosjekter. Ved HiNe går disse fram av Strategisk plan og Handlingsplan for FoU-virksomheten.

### Fordelingsprosedyrer

Prosedyrene for fordeling av arbeidstid til FoU varierer mye mellom høgskolene og ofte også internt ved den enkelte institusjon. Vi kan skille analytisk mellom (a) tildeling av FoU-tid på grunnlag av fastsatte standarder (stillingsnivå), (b) tildeling på grunnlag av søknader, (c) tildeling på grunnlag av resultater (publisering og ekstern finansiering), og (d) tildeling foretatt i årlige medarbeidersamtaler (skjønn), men i praksis brukes ofte en blanding av disse prosedyrene. Her spiller også praktiske

hensyn en rolle; det enkleste og minst tidkrevende er å fordele FoU-tid i henhold til en fast fordelingsnøkkel (stillingsnivå), mens søknadsskriving og behandling av søknadene er tidkrevende.

## **Fordelingsnivå**

En tidligere undersøkelse av fordelingen av arbeidstid til FoU (Kyvik 2008) fant at det var store forskjeller mellom høgskolene på hvilket styringsnivå denne fordelingen ble foretatt; institusjons-, avdelings- eller grunnenhetsnivå, og i den sentrale styringen av fordelingspolitikken. Noen høgskoler hadde relativt detaljerte retningslinjer for hvordan tidsressursene skulle fordeles, andre hadde formulert generelle retningslinjer, mens den konkrete tildelingen foregikk på avdelings-, institutt- eller seksjonsnivå, og mange institusjoner hadde helt overlatt fordelingspolitikken til de enkelte avdelingene, instituttene eller seksjonene.

## **Mottakerkrets**

Den tidligere undersøkelsen av fordelingen av arbeidstid til FoU (Kyvik 2008) viste at ved nesten alle høgskolene var hele lærerpersonalet, med unntak av høgskolelærerne, i prinsippet aktuelle som mottakere av tidsressurser til FoU. Det betyr imidlertid ikke at alle driver med FoU-arbeid. I 2005 oppga 83 prosent av samtlige i høgskolelektorstillinger og over ved de statlige høgskolene at de brukte tid til FoU (Larsen & Kyvik 2006).

## **Rettferdighetshensyn**

Tildelingen av knappe ressurser vil påvirkes av sosiale normer for akseptabel fordelingspraksis. For eksempel vil rettferdighetsbetraktninger kunne bli brukt for å legitimere en jevnere tildeling av FoU-tid blant personalet enn det som vil være naturlig ut fra den enkeltes forskningskompetanse.

## **Fordelingspolitikken til andre institusjoner**

I tillegg må den enkelte høgskole forholde seg til hvordan andre institusjoner går fram ved fordelingen av FoU-tid for å unngå for mye misnøye og at fagpersonale søker seg bort for å bedre sine forskningsvilkår.

De store forskjellene i FoU-kompetanse mellom de tilsatte ved høgskolen synliggjør behovet for prioriteringer i tildelingen av FoU-ressurser. Her står høgskolen overfor et dilemma; hvor stor del av tidsressursene skal tildeles ut fra forventet kvalitet og relevans på FoU-arbeidet, og hvor mye skal gå til å utvikle forskningskompetansen hos personalet. Begge behovene har høy legitimitet som tildelingskriterier, både i kraft av rettferdighetshensyn og i lys av offentlige mål for utviklingen av FoU i høgskolesystemet.

I det følgende har vi skilt mellom omfanget av tidsressurser til FoU ved HiNe, prosedyrer og kriterier for tildeling av FoU-tid, og resultatene av tildelingen.

## **Omfanget av tidsressurser til FoU**

HiNe forvalter i dag betydelige FoU-ressurser gjennom den arbeidstid lærerpersonalet kan bruke til forskning og utviklingsarbeid. I spørreundersøkelsen i 2006 oppga det faste fagpersonalet (ekskl. høgskolelærerne) ved HiNe at de i gjennomsnitt brukte 25 prosent av sin totale arbeidstid til FoU-arbeid (inklusive egenutdanning); litt mer enn gjennomsnittet for de statlige høgskolene (21 %). I en sammenlignbar spørreundersøkelse ved universitetene i 2001 var tilsvarende andel 29 prosent (Smeby 2001). Forskjellen i tilgjengelig tid til FoU mellom det fast tilsatte universitets- og høgskolepersonalet er således mindre enn mange er klar over.

I notatet *System for FoU-tildelinger ved Høgskolen i Nesna* fra 2010 skriver tidligere rektor Helge O. Larsen følgende: «I utgangspunktet har institusjonen operert ut fra en norm om at inntil 30 prosent av driftsressursene kunne budsjetteres for FoU-formål. I min tid i utvalget (fra 2001) har man aldri de facto ligget så høyt, men vanligvis tildelt 25-27 prosent fordelt på time- og driftsressurser. På grunn av

den økonomiske situasjonen og behovet for innsparinger, har det de to siste årene vært satt av bare 20 prosent til FoU-formål. Dette inkluderer den såkalte grunnressursen, som er en flat tildeling til faglig oppdatering. Med dagens nivå utgjør denne om lag halvparten av den samlede FoU-bevilgning. Relativt sett er grunnressursen blitt redusert de siste årene, til i dag å være 170 timer; eller ca. 10 prosent av et faglig årsverk. Grunnressursen har hele tiden vært regnet med i den totale FoU-tildelingen. Den tildeles alle ansatt i faglig stilling, og er over tid "avbyråkratisert" på den måten at en verken behøver å søke eller rapportere på den.»

I henhold til FoU-planen ved HiNe skal det i perioden 2013-2015 settes av 25 prosent av antall årsverk i UF-stillinger til FoU-ressurs.

## 5.2 Prosedyrer og kriterier for fordeling av tidsressurser til FoU

Ved HiNe må fagpersonalet hvert år søke instituttet om interne tidsressurser til FoU-arbeid utover den tid alle får til faglig oppdatering (10 %). Dette innebærer at en høgskolelektor i prinsippet er likestilt med en professor om tildeling av tid til FoU-prosjekter.

Søknaden skal være knyttet til et konkret prosjekt. Det er utarbeidet et eget søknadsskjema og en detaljert veiledning til hvordan søknaden bør utformes (jf. *Søknadsskjema for FoU-ressurs ved Høgskolen i Nesna – 2014/2015*, og *Veiledning til søknad om FoU-ressurs* 18.11.2013; se Vedlegg). Søknaden skal behandles av instituttleder, som lager innstilling til FoU-utvalget.

I notatet *System for FoU-tildelinger ved Høgskolen i Nesna* fra 2010 skriver tidligere rektor Helge O. Larsen følgende: «Bortsett fra grunnressursen, har Høgskolen i Nesna praktisert en ordning hvor all FoU-tildeling skjedde på grunnlag av søknad og prosjektbeskrivelse. Det har ikke vært noen automatisk kobling mellom stillingskategori og forskningstid. Dette har blant annet noe med historisk-institusjonelle faktorer å gjøre. Høgskolen må sies – på samme måte som en rekke andre profesjonsutdanningsinstitusjoner – å ha hatt forholdsvis svake forskningsstradisjoner, og en intern faglig kultur som i sterk grad var undervisningsorientert og til dels også praksisfokuset.»

Prosedyrene i forkant av tildelingen av FoU-tid har endret seg de siste årene. Fram til 2009 ble de faglige og strategiske vurderingene av søknadene langt på vei håndtert og vurdert av FoU-utvalget som kollektiv. Deretter vedtok FoU-utvalget å engasjere professor Gunnar Grepperud ved Universitetet i Tromsø for å vurdere samtlige søknader. Hans faglige vurderinger ble tillagt vesentlig vekt av FoU-utvalget ved tildelingen av FoU-tid i de tre årene denne ordningen ble praktisert. Det kom imidlertid kritikk fra Forskerforbundet om at en enkelt person ikke ville kunne ha tilstrekkelig faglig kompetanse til å vurdere søknader fra ulike fagmiljøer, og ordningen er nå avskaffet.

I FoU planen ved HiNe (2012-2015) heter det at tildeling skal skje etter følgende kriterier:

- Høgskolens strategiske målsettinger for FoU slik de framgår av Strategisk plan og FoU-planen.
- Prosjektets og søknadens kvalitet og gjennomførbarhet.
- Søkerens kompetanse, publisering og gjennomføringsevne.
- Høgskolens kortsiktige satsinger, f.eks. utvikling av førstekompetanse på spesielle fag- og studieområder.
- Ekstern finansiering.
- Samarbeid med nasjonale og internasjonale forskningsinstitusjoner og tverrfaglige prosjekter på tvers av institutt og institusjoner skal prioriteres.

### 5.3 Tildeling av tidsressurser til FoU

Ved HiNe har alle faglig tilsatte en grunnressurs til faglig oppdatering, som i henhold til FoU-plan 2012-2015 skal benyttes til følgende oppgaver:

«Grunnressursen for FoU på 170 timer som tidligere har vært gitt til alle ansatte uten forpliktelser, skal inngå i arbeidsplanleggingen. Ressursen skal brukes til utvikling av forskning og undervisning og/eller gjennomføring av prosjekter (inkludert kvalifisering) med milepæler, eller overføres til andre.»

Tabell 5.1 viser antall personer med grunnressurs til faglig oppdatering, antall personer som ble tildelt tid til FoU-prosjekter, og antall som søkte om tid til FoU i 2012, 2013 og 2014. Fordelingsmønsteret er stabilt i denne perioden. I inneværende år har 72 personer fått tildelt grunnressursen til faglig oppdatering (10 % av total arbeidstid), og 40 av 41 søkere har fått innvilget søknad om tid til FoU-prosjekt.

**Tabell 5.1 Antall personer ved HiNe med grunnressurs til faglig oppdatering (10 %), og antall personer som søkte om og fikk tildelt tid til FoU-prosjekt i 2012, 2013 og 2014.**

	2012	2013	2014
Antall personer med grunnressurs (10 %)	68	70	72
Antall søkere om tid til FoU-prosjekt	40	39	41
Antall personer som ble tildelt tid til FoU-prosjekt	40	36	40

Tabell 5.2 viser fordelingen på de tre instituttene; Institutt for lærerutdanning (IFL), Institutt for sykepleie (IFS) og Institutt for IKT (IFI).

**Tabell 5.2 Antall personer ved HiNe med grunnressurs til faglig oppdatering (10 %), og antall personer som fikk tildelt tid til FoU-prosjekt i 2012, 2013 og 2014, etter institutt.**

	2012		2013		2014	
	Grunnressurs	FoU-tid	Grunnressurs	FoU-tid	Grunnressurs	FoU-tid
IFL	54	37	54	28	56	32
IFS	8	2	8	4	8	5
IFI	6	1	8	4	8	3

En gjennomgang av tildelte tidsressurser til faglig oppdatering og FoU-prosjekter de siste tre årene viser at tildelingen er «skjev» i den forstand at relativt få tilsatte får tildelt 300 timer eller mer utover grunnressursen til faglig oppdatering på 170 timer. I 2012 dreide dette seg om 13 personer, i 2013 gjaldt dette 14 personer og i 2014 omfattet dette 20 tilsatte.

HiNe er en liten høgskole og ved fordelingen av tidsressurser til FoU har avveiningen mellom rene faglige vurderinger av søknadene og hensynet til dekning av undervisningsbehov av og til vært et reelt dilemma (Helge O. Larsen 2010). Samtidig viser tallmaterialet at de siste årene har de som søker om tid til FoU-prosjekter fått innvilget søknaden, selv om ikke alle får tildelt den tid de søker om.

### 5.4 Synspunkter på fordeling av tidsressurser til FoU

Det er i dag to motsatte synspunkter blant personalet ved HiNe på hvordan tidsressurser til FoU bør fordeles; etter søknad om prosjekttid versus en differensiert og automatisk tildeling i henhold til stillingstittel. I tillegg er det ulike syn på posten «faglig oppdatering» i tidsbudsjettet; bør denne aktiviteten regnes som tid til FoU, eller er det tid som formelt og i praksis brukes til andre oppgaver? Det synes også å være uklart i hvilken grad faglige aktiviteter som forskerutdanning og kompetanseheving gjennom førstelektorprogrammet regnes som FoU-ressurser i høgskolens budsjett- og regnskapstall.

Tilhengerne av dagens søknadsbaserte system peker på at dette er viktig for å sikre at de som driver FoU-arbeid bruker tiden på prosjekter som er knyttet opp til de enkelte utdanningenes behov, og ikke på prosjekter som primært er styrt av den enkeltes interesser, og som kan være lite relevante for høgskolen.

Motstanderne av dagens system peker på at nåværende tildelingssystem er tungvint og kostbart, både for den enkelte og høgskolen. Det er en underkjennelse av kompetansen til personer i topp- og førstestillinger at de må søke om tid til FoU hvert år. Systemet fører dessuten til manglende forutsigbarhet ved planlegging av prosjekter som skal gå over flere år. Motstanderne av dagens tildelingssystem synes også å mene (vår tolkning av intervjuene) at for mange søknader om rene utviklingsprosjekter får støtte på bekostning av mer genuine forskningsprosjekter.

Forskerforbundet ved HiNe har tidligere fremmet forslag om et annet fordelingsystem (Forslag til et nytt tildelingssystem for FoU ved Høgskolen i Nesna, 31.08.10; Høringsuttalelse fra Forskerforbundet om forslag til ny FoU-strategi, 08.03.12). Her heter det bl.a. at det insentivbaserte systemet, med årlige søknader og rapporter, hvor ledelsen ønsker å fordele tidsressursene til FoU mest mulig effektivt, har flere negative sideeffekter, særlig knyttet til forutsigbarhet og mulighet for å planlegge og gjennomføre FoU-prosjekter. Det er ingen garanti for at prosjekter som går over flere år, og som tidligere har fått støtte, vil bli videreført. Dessuten blir det pekt på at det søknadsbaserte tildelingssystemet er en tidkrevende og sendrektig form for tildeling av FoU-tid. Forskerforbundet har derfor foreslått at tildeling av tidsressurser til FoU knyttes til stillingsnivå, hvor tilsatte i toppstillinger får mer tid til FoU enn tilsatte i førstestillinger, som igjen får mer tid enn høgskolelektorene. Dersom HiNe ønsker å videreføre dagens tildelingssystem, noe Forskerforbundet ikke vil tilrå, må støtten til forskningsprosjektene gis for den tid som prosjektet pågår.

Det er også ulike syn på om tid til *faglig oppdatering* (170 timer) bør regnes som FoU-tid eller som annen faglig aktivitet. Det ble bl.a. pekt på at de 170 timene i stor grad går med til å styrke høgskolens undervisningsaktiviteter, til møter, til besøk / hospitering i skoler og barnehager, til kursvirksomhet, etc. Enkelte mente dette var viktige aktiviteter som det ville være problematisk å få tid til innenfor den ordinære tidsressursen til undervisning, mens andre uttalte at denne tidsressursen i liten grad ble brukt i henhold til intensjonene, men var mer å betrakte som en «buffer» for å få tiden til å strekke til. Det ble bl.a. sagt at ledelsen ved høgskolen har en uklar holdning til denne tidsressursen; på den ene siden er den definert som FoU-tid, på den andre siden tillater retningslinjene for innholdet i denne ressursen andre aktiviteter enn det som kan og bør regnes som FoU-arbeid. Det synes å være en innstramning i hva tiden til faglig oppdatering bør brukes til ved at personalet nå må redegjøre for bruken av denne tiden, men det kom også fram i intervjuene at enkelte synes ledelsen kunne stilt større krav til hvordan de 170 timene ble brukt.

I intervjuene kom det også fram at det var uklart om ressurser til forskerutdanning (stipendiatstillingene) og midler til kompetanseheving (førstelektorprogrammet) er, eller bør regnes som en del av høgskolens samlede FoU-ressurser.

## 5.5 Sammenligning med andre høgskoler

Det foreligger sammenlignbare data for høgskolene i 2006 basert på NIFUs spørreundersøkelse (Larsen & Kyvik 2006). Her framgår det at det var store forskjeller i tidsbruk blant personalet ved de fem høgskolene (tabell 5.2). Disse dataene har i dag begrenset verdi, selv om de sier en del om tidligere betingelser for å drive med FoU-arbeid. I tillegg gir NIFUs spørreundersøkelse i 2013 en oversikt over andelen av det faste fagpersonalet som oppga at de har forskningstid i sin stilling. Av tabell 5.2 framgår det at tre fjerdedeler av personalet ved HiNe oppga at de hadde forskningstid i 2013. Dette er omtrent på samme nivå som gjennomsnittet for samtlige statlige høgskoler, men en noe større andel enn det som framkommer i datamaterialet fra Høgskolen Stord/Haugesund og Høgskolen i Nord-Trøndelag.

**Tabell 5.3 Opplysninger om det faste fagpersonalets FoU-tid.**

	HiNe	HiHa	HSH	HiSF	HiNT	SH totalt
Andel av total arbeidstid til FoU (2006)	25 %	32 %	17 %	20 %	17 %	21 %
Andel med forskningstid i stillingen (2013)	74 %	81 %	53 %	75 %	62 %	70 %

Forskerforbundet utarbeidet en rapport i 2012 om *Institusjonenes hovedprinsipper for fordeling av tid til FoU*, hvor de statlige høgskolenes fordelingspolitikk er sammenlignet. Rapporten viser at samtlige høgskoler har utviklet egne retningslinjer og at flertallet av institusjonene har tildeling av FoU-tid etter søknad. Noen institusjoner gir tid til faglig oppdatering til samtlige faglig tilsatte (10-15 %), mens andre anser dette som del av tiden til FoU, og som kan fordeles ujevnt blant personalet. Noen høgskoler har regler om hvor mye tid tilsatte i ulike stillingsgrupper kan få tildelt, andre stiller i utgangspunktet alle stillingsgrupper likt og gjennomfører en søknadsprosedyre. Ved de fleste høgskolene varierer retningslinjer og tildelingsprosedyrer mellom avdelinger og institutter. I tillegg er det åpenbart et stort element av skjønn som legges til grunn ved fastsettingen av den enkeltes arbeidsplaner. Det er derfor vanskelig å få en god oversikt over hvordan tidsressursene til FoU fordeles ved de enkelte høgskolene; også ved de fire høgskolene vi sammenligner HiNe med.

## Høgskolen i Harstad

Ved HiH tildeler instituttleder tidsressurs til FoU etter søknad med utgangspunkt i høgskolens strategiske satsningsområder og etter en individuell vurdering. Følgende vurderingskriterier legges til grunn:

- Formalkompetanse
- Tidligere resultater (med vekt på de siste 3 årene)
  - o Vitenskapelig publisering på nivå 1 og 2
  - o Forskningsformidling uten publiseringspoeng
  - o Utviklingsarbeid
- Prosjektbeskrivelse

I tillegg har HiH en ordning med FoU-stipend som kan gi ansatte helt eller delvis fri fra undervisning og/eller andre faste oppgaver for å frigjøre tid til forskning og utviklingsarbeid. Stipendet skal gå til fagpersonalets kompetanseutvikling utover lektornivå, og skal dekke lønnsmidler til vikar for å løse oppgavene søkeren får fritak fra.

HiH har ingen egen tidsressurs knyttet til kategorien «faglig oppdatering».

## Høgskolen Stord/Haugesund

Ved HSH foregår tildelingen av tidsressurs til FoU på avdelingsnivå, og hver av de tre avdelingene praktiserer dette systemet forskjellig. Ved *Avdeling for Tekniske, Økonomiske og Maritime fag* får alle tilsatte som har en vesentlig undervisningsbelastning 10 prosent til faglig fornying, som i hovedsak skal brukes til deltakelse på fagkonferanser etc. For øvrig knyttes tildeling av FoU-tid til vitenskapelig produksjon forrige år og etter søknad. Dersom forskningsgrupper oppnår ekstern finansiering legges ca. 20 prosent interne midler i prosjektene i form av ekstra FoU-tid. Ved *Avdeling Helsefag* fordeles FoU-tid etter søknad. I retningslinjene heter det at alle i førstestillinger bør sikres noe tid til FoU, forutsatt at de oppnår resultater i form av publikasjonspoeng, eksterne midler eller økning av andres kompetanse gjennom veiledning. Også ved *Avdeling for Lærer- og Kulturstudier* tildeles FoU-tid etter søknad. Tildeling er under behandling, men ikke endelig fordelt for studieåret som kommer.

## Høgskulen i Sogn og Fjordane

Ved HiSF er hovedregelen at alle fagansatte har 23 prosent av arbeidstiden til faglig oppdatering, FoU og administrasjon. Det forventes at 15 prosent av tiden blir brukt til faglig oppdatering og FoU.

Professorer og dosenter har i tillegg 25 prosent av arbeidstiden til FoU; dvs. at 52 prosent av deres tid er avsatt til undervisning. Førsteamanuenser og førstelektorer har et tilsvarende tillegg på 3 prosent til FoU; dvs. at 74 prosent av tiden går til undervisning. Høgskolelektorer, amanuenser og høgskolelærere har ingen tid til FoU utover de 23 prosentene som er avsatt til oppdatering, FoU og administrasjon, og 77 prosent undervisningstid. Styret fastsetter samlet ressurstildeling til hver avdeling, og innenfor denne rammen kan avdelingene tildele den enkelte fagtilsatte FoU-ressurser etter søknad utover normen om 23 prosent av arbeidstiden til faglig oppdatering, FoU og administrasjon. Dette varierer imidlertid mellom avdelingene; fra flat tildeling til førstestillingene til tildeling basert på en resultatbasert modell (eksterne midler og publikasjonspoeng).

## Høgskolen i Nord-Trøndelag

Ved HiNT har hver faglig tilsatt 250 timer (ca. 15 % av arbeidstiden) til faglig oppdatering, utviklingsarbeid innen undervisning og FoU i sin arbeidsplan for ett år. 150 av disse arbeidstimene skal dokumenteres i arbeidsplanen og godkjennes av nærmeste faglige leder. Disse 250 timene blir i en viss utstrekning brukt til FoU, enten til mindre prosjekter uten ekstern finansiering, eller som egeninnsats i eksternt finansierte FoU-prosjekter. Noe av tiden blir også brukt til pedagogisk utviklingsarbeid. Det finnes ikke anslag på hvor stor del av de 250 timene som blir brukt til FoU-arbeid. Professorer og dosenter har 50 % forskningstid, men det forventes at de skaffer eksterne prosjekt for å få kostnadsdekning av denne tidsressursen. I tillegg har HiNT interne FoU-midler (avdelingsvis og rektorat) som de fagansatte gjennom prosjektbeskrivelser kan søke om å få tildelt.

## 5.6 Konklusjon

Vi har ikke sammenlignbare data fra de andre høgskolene om det totale omfanget av tidsressurser til FoU, men HiNe har neppe vesentlig lavere omfang enn gjennomsnittet for andre høgskoler.

Spørsmålet er om tildelingen av tidsressurser til faglig oppdatering og FoU kan bidra til å forklare hvorfor publiseringsomfanget ved HiNe er lavere enn ved de fleste andre statlige høgskolene. Det er et tankekors at langt flere tilsatte får tildelt tidsressurser til FoU enn som bidrar med «tellende» publikasjoner. Det kan selvsagt være gode grunner til at et FoU-prosjekt ikke skal resultere i vitenskapelige publikasjoner, og det er heller ikke selvsagt at vitenskapelige arbeider vil bli antatt for publisering. Det må likevel stilles spørsmål om tidsressursen til FoU blir utnyttet godt nok.

Det må også kunne stilles spørsmål ved om systemet med at alle faglig tilsatte får tildelt 10 prosent av sin arbeidstid til faglig oppdatering (170 timer i 100 % stilling) er for raust, gitt de krav som nå stilles til høgskolen om å styrke FoU-arbeidet. Denne tidsressursen utgjør rundt regnet halvparten av de midler som er tilgjengelig for fordeling til annen aktivitet enn undervisning og administrasjon.

Trolig er dagens system for fordeling av FoU-tid ikke forenlig med målet om å komme opp på gjennomsnittlig publiseringsnivå blant statlige høgskoler. For å nå dette målet bør høgskolen konsentrere FoU-ressursene mer og tildele en større andel til faglig ansatte som har solid forsknings- og publiseringskompetanse, og som derfor vil få mer ut av ressursene.

## 6 Forsknings samarbeid

### 6.1 Innledning

Forsknings samarbeid på tvers av fagmiljøer, institusjoner og landegrensener har i forskningspolitikken blitt framhevet som ønskelig og nødvendig for å sikre kunnskapsutvikling og kvalitetssikring av FoU-arbeid. Særlig internasjonalt samarbeid blir sett på som et middel til å heve kvaliteten på norsk forskning (Larsen & Kyvik 2006).

Den mest vanlige formen for samarbeid er imidlertid med kolleger ved eget institutt eller avdeling. Dette samarbeidet har tradisjonelt vært uformelt og løst organisert, men det er nå en klar tendens i hele universitets- og høgskolesektoren til å organisere personalet i formelle forskningsgrupper.

Det har over tid generelt sett vært en sterk økning i forsknings samarbeidet på tvers av institusjoner og landegrensener i hele universitets- og høgskolesektoren, også etter år 2000. Det er også en generell tendens til at personer som samarbeider med andre i FoU-prosjekter publiserer flere faglige arbeider enn de som i mindre grad er involvert i slikt samarbeid.

I *Strategisk plan for Høgskolen i Nesna 2009-2013* heter det at «HiNe skal inngå i minst ett nasjonalt og ett internasjonalt FoU-nettverk innenfor alle avdelingene, og stimulere til økt FoU-aktivitet innenfor eksisterende nettverk.» I *FoU-plan ved Høgskolen i Nesna (2012-2015)* er ikke forsknings samarbeid markert som eget punkt, men det går fram at høgskolen som del av FoU-strategien tar sikte på «økt organisering av FoU-virksomheten i forskningsgrupper / nettverk». I tillegg skal samarbeid med nasjonale og internasjonale forskningsinstitusjoner og tverrfaglige prosjekter på tvers av institutt og institusjoner prioriteres ved søknad og tildeling av FoU-ressurs. I *Strategisk plan 2014-2017* er dette målet formulert på følgende måte: «Etablere, eller delta i tverrinstitusjonelle forskningsgrupper-/programmer som samsvarer med profilen på de flerårige studietilbudene.»

### 6.2 Omfanget av forsknings samarbeid

NIFUs spørreundersøkelse i 2013 inkluderer spørsmål om hvordan personalet utfører sin forskning; alene, eller i samarbeid med andre (ved høgskolen, nasjonalt, internasjonalt). Selv om det hefter en viss usikkerhet ved disse opplysningene fordi bare halvparten av det faste fagpersonalet deltok i undersøkelsen, kan de likevel bidra til å belyse omfanget av forsknings samarbeidet ved HiNe.

Halvparten av personalet arbeider i stor grad alene (tabell 6.1), en femtedel samarbeider i stor grad med kolleger ved instituttet uten tilknytning til en formell forskergruppe, mens bare en mindre del av personalet i stor grad utfører sin forskning i en formell forskergruppe ved høgskolen. Bare et fåtall personer samarbeider i stor grad med kolleger i et nasjonalt eller internasjonalt forskernettverk. Når vi



inkluderer de som 'i noen grad' samarbeider med andre, blir omfanget av forskningssamarbeidet vesentlig høyere (tabell 6.1).

**Tabell 6.1 Prosentandel av det faste fagpersonalet ved HiNe som utførte sin forskning på følgende vis:**

	I stor grad	I noen grad	I liten eller ingen grad
Arbeider alene	46	39	15
I samarbeid med kolleger ved instituttet uten tilknytning til formell forskergruppe	22	33	45
I en formell forskergruppe på eget lærested	15	30	55
I et nasjonalt forskernettverk	12	16	72
I et internasjonalt forskernettverk	4	24	72

Kilde: NIFU.

### 6.3 Synspunkter på forskningssamarbeid

I intervjuene kom det fram at det bør samarbeides mer med forskere ved andre institusjoner i en nettverksstruktur. Dette vil også være en mulighet for å komme i kontakt med forskere med høy kompetanse og som kan drive veiledning og gi kommentarer i prosjektarbeidet og i utarbeidelsen av faglige publikasjoner. Et slikt samarbeid vil være inspirerende og motiverende for personalet ved HiNe. Eksisterende samarbeidsrelasjoner vil dessuten være viktig som utgangspunkt for samarbeid om nye prosjekter, og vil øke sannsynligheten for å vinne fram i søknader om forskningsmidler. Slike relasjoner vil også øke muligheten for å bli deltaker i flere forskernettverk.

I tillegg mente enkelte at det var for lite samarbeid om FoU-prosjekter internt ved HiNe. Det burde være flere felles prosjekter, bl.a. som et ledd i å heve FoU-kompetansen til personer med lite publiseringserfaring.

### 6.4 Sammenligning med andre høgskoler

Det går fram av tabell 6.2 at HiNe ligger omtrent på gjennomsnittet for de andre høgskolene med hensyn til omfanget av forskningssamarbeid, men andelen som deltar i et internasjonalt forskernettverk er litt lavere.

**Tabell 6.2 Prosentandel av det faste fagpersonalet som utførte sin forskning på følgende vis:**

	HiNe	HiHa	HSH	HiSF	HiNT	SH totalt
Arbeider i stor grad alene	46	43	37	34	42	44
Samarbeider i stor grad med kolleger ved høgskolen	27	29	29	30	28	28
I stor grad i et nasjonalt forskernettverk	12	-	7	15	8	9
I stor grad i et internasjonalt forskernettverk	4	8	16	10	8	11

Kilde: NIFU.

NIFUs spørreundersøkelse i 2013 inkluderer også spørsmål om personalets utenlandsreiser i 2012 med hensyn til konferansedeltakelse, opphold i studie- eller forskningsøyemed og reiser i forbindelse med forskningssamarbeid. Det går fram av tabell 6.3 at en tredjedel av personalet ved HiNe deltok på konferanser i utlandet, omtrent like mange som ved de andre høgskolene. Bare et fåtall hadde studieopphold i utlandet, men dette gjelder også for de andre høgskolene. Derimot gjennomførte færre ved HiNe enn ved de andre høgskolene en utenlandsreise i forbindelse med forskningssamarbeid.

**Tabell 6.3 Prosentandel av det faste fagpersonalet med minst en faglig utenlandsreise i 2012.**

	HiNe	HiHa	HSH	HiSF	HiNT	SH totalt
Konferansedeltakelse	35	35	47	32	39	45
Studieopphold	6	3	11	7	10	12
Forskningssamarbeid	6	18	16	10	20	18

Kilde: NIFU.

## 6.5 Konklusjon

Basert på det foreliggende datamaterialet ser det ut til at fagpersonalet ved HiNe i sitt FoU-arbeid samarbeider med kolleger internt ved høgskolen og på nasjonalt nivå i like stor grad som personalet ved andre sammenlignbare høgskoler, men at de i noe mindre grad er internasjonalt orientert. Det er derfor tvilsomt om manglende samarbeid med kolleger i FoU-prosjekter i seg selv kan forklare den relativt lave publiseringsaktiviteten ved HiNe. Det synes imidlertid å være stor grad av enighet om at det er viktig å styrke både det interne og det eksterne FoU-samarbeidet, og at det å samarbeide i nettverk er et viktig tiltak for å styrke forskningsvirksomheten og den faglige publiseringen.

Ved en liten høgskole med små fagmiljøer internt er det særlig viktig å samarbeide eksternt. Samarbeid med ledende forskningsmiljøer vil kunne styrke kompetanseutviklingen, bedre mulighetene for å delta i større og mer utfordrende forskningsprosjekter og øke mulighetene for å vinne i konkurransen om ekstern finansiering, der slikt samarbeid ofte er en forutsetning for å få tilslag. Dette vil kunne gi uttelling også i form av økt publisering. Økt samarbeid forutsetter som tidligere nevnt en tydeliggjøring av HiNe's unike kompetanse og bidrag.

# 7 Ekstern finansiering av FoU

## 7.1 Innledning

Høgskolene forutsettes i dag å finansiere deler av sin FoU-virksomhet gjennom deltakelse i forskningsprogrammer finansiert av Norges forskningsråd, regionale forskningsfond, EU og andre institusjoner, og gjennom oppdragsforskning finansiert av offentlige og private institusjoner. Dette har gitt seg utslag i at basisfinansieringen av høgskolenes FoU-virksomhet relativt sett gradvis har blitt redusert, mens den eksterne finansieringen har økt tilsvarende. For å få tid og gode arbeidsbetingelser for å drive FoU-arbeid er det derfor viktig å få tak i eksterne prosjektmidler.

I *FoU-plan ved Høgskolen i Nesna (2012-2015)* går det da også fram at det er et mål å øke den eksterne finansieringen av FoU-virksomhet betydelig.

## 7.2 Omfanget av ekstern finansiering av FoU

NIFU forvalter den nasjonale forskningsstatikken for høgskolesektoren. Her har vi hentet ut data fra 2009 og 2011 om omfanget av ulike typer ekstern finansiering. I 2009 mottok HiNe 4,3 mill. kr. i eksterne driftsmidler til FoU, hvorav 1,6 mill. kr. kom fra Norges forskningsråd og 2,7 mill. kr. fra andre norske finansieringskilder, men ingen midler fra utlandet. I 2011 utgjorde eksterne driftsmidler til FoU bare 1,3 mill. kr.; samtlige fra andre norske finansieringskilder enn Forskningsrådet. Fra 2009 til 2011 sank andelen eksterne midler av totale driftsmidler til FoU fra 25 prosent til 9 prosent.

I tillegg har spørreundersøkelsene blant personalet i høgskolesektoren data om ekstern finansiering av FoU. I spørreundersøkelsen i 2006 (Larsen & Kyvik 2006) oppga 22 prosent av det faste fagpersonalet ved HiNe at de hadde mottatt eksterne midler til FoU det foregående året.

Spørreundersøkelsen blant det faste fagpersonalet i 2013 gir informasjon om andelen av personalet ved HiNe som har mottatt ulike typer ekstern finansiering de siste fem årene. Totalt sett oppga 38 prosent at de hadde slik finansiering; 27 prosent hadde finansiering fra offentlige etater, 15 prosent fra Norges forskningsråd og 3 prosent fra industri / næringsliv.

Spørreundersøkelsen har også informasjon om hvor mange som mottok forskningsmidler fra utlandet i 2013. Ved HiNe gjaldt dette for rundt 10 prosent av fagpersonalet.

Vi har også sett på betydningen av regionale forskningsfond. Denne ordningen ble iverksatt fra januar 2010, og med hovedmål å styrke forskning for regional innovasjon og utvikling, mobilisere til økt FoU-innsats i regionene og å bidra til utvikling av gode og konkurransedyktige FoU-miljøer i regionene (Spilling, Langfeldt & Moen 2013). Vi har hentet inn data om antall søknader fra HiNe til det regionale forskningsfondet i Nord-Norge og antall innvilgete prosjekter. I perioden 2010-2012 ble det sendt tre

RFF-søknader, men alle ble avslått. HiNe-tilsatte er heller ikke registrert som samarbeidspartner på noen av hovedprosjektene i denne perioden.

### **7.3 Synspunkter på ekstern finansiering av FoU**

Det synes å være bred enighet om at omfanget av eksterne FoU-midler bør økes. Slike midler supplerer budsjettet og øker den totale FoU-virksomheten. Samtidig blir dette ansett som vanskelig å få til. Det har blitt utarbeidet en rekke søknader ved høgskolen som har fått avslag, og dette synes å være demotiverende for videre satsing. Søknadsskriving er tidkrevende og krever kompetanse i søknadsutforming, og det kan for mange være enklere å skaffe til veie forskningsmidler ved å søke om tid til FoU-prosjekter internt ved høgskolen. Noen personer som hadde fått eksterne prosjekter syntes dessuten dette hadde medført mye arbeid for relativt små midler. Det ble også framhevet at det hadde vært mer motiverende å arbeide med søknader dersom en ekstern bevilgning i tillegg hadde utløst interne tidsressurser. Andre pekte på at det er mulig å skaffe prosjektmidler fra ulike institusjoner i regionen dersom man viste tilstrekkelig initiativ.

Flere pekte på behovet for å tilsette en person i en forskningsadministrativ stilling som kunne bistå i utarbeidelsen av søknader. Det ble bl.a. trukket fram at bidrags- og oppdragsreglementet er krevende å sette seg inn i, og at fagpersonalet har behov for assistanse for å sikre at søknaden oppfyller formelle krav. I Vedlegg 2 har vi gitt en kort oversikt over regelverket knyttet til oppdrags- og bidragsforskning i universitets- og høgskolesektoren.

### **7.4 Sammenligning med andre høgskoler**

I tabell 7.1 har vi sammenstilt informasjon om ekstern finansiering av FoU sammenlignet med de andre høgskolene. Her går det fram at i 2009 var omfanget av de eksterne driftsmidlene til FoU ved HiNe relativt sett fullt på høyde med de andre institusjonene. Dette gjelder også når vi sammenligner med gjennomsnittet for samtlige statlige høgskoler, som utgjorde 24 prosent (hvorav 8 prosent kom fra utenlandske kilder). I 2011, derimot, var omfanget av ekstern FoU-finansiering svært lavt sammenlignet med de andre høgskolene, med unntak for Høgskolen i Harstad. For samtlige statlige høgskoler utgjorde de eksterne midlene 22 prosent (hvorav 6 prosent fra utenlandske kilder).

Spørreundersøkelsen blant det faste fagpersonalet i 2013 gir informasjon om andelen av personalet som har mottatt ulike typer ekstern finansiering de siste fem årene. Av tabell 7.2 går det fram at HiNe ligger på nivå med de andre høgskolene (med unntak av Høgskolen i Harstad) og også på nivå med gjennomsnittet for samtlige statlige høgskoler.

Også når det gjelder andelen av det faste fagpersonalet som mottok forskningsmidler fra utlandet i 2013 ligger HiNe på nivå med andre høgskoler (tabell 7.3).

**Tabell 7.1 Omfanget av ekstern finansiering av FoU i 2009 og 2011. Driftsutgifter til FoU. Mill.kr.**

	HiNe	HiHa	HSH	HiSF	HiNT
<i>Mill.kr. 2009</i>	4,3	2,1	11,3	10,5	10,4
NFR	1,6	0,3	8,2	6,8	3,9
Annen norsk finansiering	2,7	1,8	3,1	3,6	6,5
Utlandet	-	-	-	0,1	-
<i>Mill kr. 2011</i>	1,3	1,8	9,3	7,9	13,1
NFR	-	0,7	4,9	1,0	3,4
Annen norsk finansiering	1,3	1,1	4,4	6,8	9,7
Utlandet	-	-	-	-	-
<i>Andel eksterne midler av totale driftsutgifter til FoU i 2009</i>	25,3 %	10,0 %	29,1 %	24,7 %	21,9 %
<i>Andel eksterne midler av totale driftsutgifter til FoU i 2011</i>	8,8 %	8,6 %	23,6 %	16,1 %	24,4 %

Kilde: NIFU FoU-statistikken.

**Tabell 7.2 Andel av det faste fagpersonalet i 2013 som i perioden 2008-2012 mottok eksterne forskningsmidler.**

	HiNe	HiHa	HSH	HiSF	HiNT	SH totalt
Norges forskningsråd	15	9	28	25	20	20
Offentlig forvaltning	27	3	4	22	35	17
Industri / næringsliv	3	3	9	4	6	5
Private fond / foreninger / organisasjoner	-	3	4	6	9	9
Totalt	38	15	33	40	49	36

Kilde: NIFU.

**Tabell 7.3 Andel av det faste fagpersonalet i 2013 som i perioden 2008-2012 mottok forskningsmidler fra utlandet.**

	HiNe	HiHa	HSH	HiSF	HiNT	SH totalt
EU-programmer	6	6	9	7	14	6
Andre utenlandske kilder	3	-	5	3	-	4
Totalt	9	6	13	8	14	9

Kilde: NIFU.

Vi har dessuten sammenlignet antall søknader til regionale forskningsfond og antall innvilgete prosjekter ved HiNe med de andre høyskolene. Resultatene går fram av tabell 7.4. Generelt sett er det svært få søknader fra disse høyskolene og ingen søknader har fått støtte.

**Tabell 7.4 Antall søknader til regionale forskningsfond og antall innvilgete prosjekter i perioden 2010-2012.**

	Kvalifiseringsstøtte		Hovedprosjekt		Samarbeidspartner i bevilget hovedprosjekt
	søkt	bevilget	søkt	bevilget	
Lærested					
Høgskolen i Nesna	1	0	2	0	0
Høgskolen i Harstad	1	0	3	0	0
Høgskolen i Nord-Trøndelag	5	0	1	0	3
Høgskolen i Sogn og Fjord.	3	0	1	0	2
Høgskolen Stord/Haugesund	0	0	0	0	0

## 7.5 Konklusjon

På bakgrunn av informasjonen i den nasjonale FoU-statistikken og spørreundersøkelsene kan vi slå fast at omfanget av eksternt finansiert forskning ved HiNe er lavt. På bakgrunn av den informasjon vi fikk i intervjuene skyldes dette flere forhold; det sendes for få søknader, for mange søknader vinner ikke fram i konkurransen, og det samarbeides i for liten grad med eksterne fagmiljøer om søknader. Omfanget av eksternt forskningsfinansiering vil naturlig nok variere fra år til år ved en liten høgskole, men nedgangen fra 2009 til 2011 er større enn det som bør forventes. Samtidig er omfanget av eksternt forskningsfinansiering generelt sett lavt også ved de andre statlige høgskolene. Det er derfor tvilsomt om det lave omfanget av eksternt finansiert forskning i seg selv kan forklare hvorfor publiseringsaktiviteten er lavere ved HiNe enn ved andre sammenlignbare høgskoler.

Eksterne forskningsmidler vinnes i skarp konkurranse, både nasjonalt og internasjonalt, og dette gjelder både oppdragsforskning og bidragsforskning (jfr vedlegg 1). Ikke minst i Forskningsrådet og Horisont2020 er det nesten alltid nødvendig å samarbeide med andre forskningsinstitusjoner, nasjonalt og internasjonalt. Dersom høgskolen ønsker å øke sin eksterne finansiering er det en god strategi å bygge unik kompetanse som gjør at HiNe blir en mer attraktiv partner for andre forskningsinstitusjoner, synliggjøre slike unike kompetanser, og aktivt søke samarbeid med andre. Dette er momenter som bør være med i vurderingen av hvordan HiNe fordeler sine interne FoU-ressurser.

# 8 Styring, ledelse og organisering av FoU-arbeidet

## 8.1 Innledning

Kunnskapsdepartementet har gitt retningslinjer om institusjonsledelsens ansvar for å styre FoU-virksomheten i henhold til statlige mål; bl.a. for å sikre at det foretas prioriteringer i tildeling av FoU-tid, at arbeidet legges til rette for at personalet kan drive med FoU-arbeid, og at kvaliteten på FoU-arbeidet blir best mulig. Rektor har det løpende ansvaret for FoU-virksomheten, men i praksis er det en rekke andre personer og organer som leder dette arbeidet. På dette feltet er det stor variasjon mellom høgskolene, bl.a. avhengig av institusjonsstørrelse og avdelings- /instituttstruktur.

Under dette punktet gir vi en oversikt over hvordan FoU-arbeidet er ledet og organisert. Det gjelder både på sentralt og instituttnivå, og omfatter både faglig ledelse og administrative ressurser knyttet til FoU-virksomheten, organiseringen i forskergrupper, programmer, etc., og om det er etablert systemer og kultur for forskningsveiledning og kvalitetssikring.

På bakgrunn av intervjuer ved høgskolen, generelle prinsipper for organisering, styring og ledelse av forskningsvirksomhet, og en vurdering av alternative organisasjons- og ledelsesformer, vil vi eventuelt komme med forslag til endringer og justeringer.

## 8.2 Styring, ledelse og organisering av FoU-arbeidet

Høgskolestyret har det formelle ansvaret for styringen av FoU-virksomheten. Styret vedtar hvert år hvor stor andel av totale årsverk for faglig tilsatte som skal gå til FoU-arbeid, og dessuten omfanget av driftsmidler til FoU. Styret skal hvert år ha seg forelagt en oversikt over FoU-prosjekter ved høgskolen. Styresaken skal inneholde en kort oppsummering av forskningsaktiviteten med bl.a. tall for publiseringspoeng, antall forskergrupper og antall tilsatte med publisering.

### FoU-utvalget

HiNe har et FoU-utvalg som er rådgivende for styret og skal sørge for nødvendig samordning og kvalitetssikring av virksomheten. FoU-utvalgets viktigste oppgave er å fordele tidsressurser til FoU-prosjekter etter innstilling fra instituttlederne. Innstillingen skal være basert på forslag fra ekstern eller intern rådgiver og følge de kriterier for tildeling som framgår av Strategisk plan og FoU-plan. Fordelingen av driftsmidler til FoU er i hovedsak lagt til instituttene og instituttlederne.

FoU-utvalget består av:

- Rektor (leder)
- Instituttleder for lærerutdanning
- Instituttleder for sykepleierutdanning
- Instituttleder for IKT
- En fagperson med forskningskompetanse oppnevnt av fagforeningene blant UF-tilsatte i fellesskap

FoU-utvalget har en sekretær.

## **Forskningsledelse og forskningsveiledning**

HiNe har i dag ingen fast tilsatte med et definert ansvar for forskningsledelse og forskningsveiledning, med unntak av assisterende instituttleder ved Institutt for lærerutdanning. Strategi- og plandokumentene som berører FoU-arbeidet har i liten grad omtalt behovet for forskningsledelse og veiledning. I Handlingsplan for FoU-virksomheten 2010-2013 går det fram at ansatte kan kvalifisere seg for opprykk til førstestilling og toppstilling bl.a. ved god tilgang på veiledning. Under omtalen av FoU-strategi på instituttnivå heter det dessuten av medarbeidersamtalene skal brukes aktivt til å få oversikt over og inngå avtaler med den enkelte om bruk av FoU-ressursen.

I Strategisk plan 2014-2017 heter det at høgskolen skal tilrettelegge for forskning gjennom forskningsledelse og forskningsveiledning.

## **Forskningsadministrasjon**

Høgskolen har ingen tilsatte med et spesialansvar for forskningsadministrative saker.

## **Organisering av forskningsgrupper**

Som et tiltak for å styrke forskningen er deler av personalet knyttet til forskergrupper. Formålet er å utvikle forskningsfellesskap som kan stimulere faglig aktivitet gjennom samarbeid, og å trekke med personer som tidligere ikke har vært involvert i FoU-aktivitet eller har erfaring med publisering. I NIFUs spørreundersøkelse i 2013 oppga rundt førti prosent at de formelt sett er medlem av en forskergruppe ved instituttet.

## **8.3 Synspunkter på styring, ledelse og organisering av FoU-arbeidet**

### **FoU-utvalget**

Flere av de intervjuede uttalte at sammensetningen av FoU-utvalget var uheldig fordi verken rektor eller instituttlederne har formell forskningskompetanse. Dette ble særlig ansett som problematisk ved fordelingen av midler til FoU. Prosjekter som var faglig svakt funderte kunne dermed få støtte fordi de ble definert som strategisk viktige for høgskolen. En måte å løse dette problemet på ville være å frakoble FoU-utvalget fra ledelsen ved høgskolen, og oppnevne eksterne og interne medlemmer med kompetanse på de aktuelle forskningsfeltene.

## **Forskningsledelse og forskningsveiledning**

Det har vært stilt spørsmål om instituttlederne er de rette til å ivareta behovet for forskningsledelse og forskningsveiledning, eller om det bør brukes ressurser i tillegg til dette. Det finnes i dag et system med tildeling av timer til veiledning; f.eks. en professor som veileder en høgskolelektor, men høgskolen har verken hatt en definert FoU-ledelse eller FoU-veiledere de siste årene. Ved Institutt for lærerutdanning er det nylig tilsatt assisterende instituttleder, som har FoU ved dette instituttet som ett av ansvarsområdene. Dette ble ansett som et bra tiltak, men flere av de intervjuede tok til orde for at



dette ikke ville være tilstrekkelig for å dekke behovene ved høgskolen. Det var bred enighet om at både forskningsledelse og forskningsveiledning bør styrkes. Flere tiltak ble foreslått:

*Opprettelse av stilling som forskningsleder ved høgskolen:* Flere tok til orde for at høgskolen bør tilsette en person som kan ha et hovedansvar for FoU-arbeidet. Denne burde da ha som hovedoppgave å operasjonalisere Strategisk plan og FoU-planen, samt ha ansvar for søknader om prosjekt- og programmidler til FoU. En forskningsleder kunne ha bidratt til å gi en tydelig retning på FoU-arbeidet i tråd med de nevnte planene og høgskolens profil og utdanninger. Dessuten kunne en forskningsleder bidra til å knytte kontakter med andre forskningsmiljøer.

*Tilsetting av forskningsveiledere:* HiNe har tidligere hatt to forskningsveiledere i 50 prosent stilling. Selv om det var ulike syn på hvor godt disse hadde fungert, var det bred enighet om at forskningsveiledning var et udekket behov. Noen pekte på at det ville være vanskelig å finne personer som hadde kompetanse til å kunne dekke alle forskningsfeltene ved høgskolen. Andre foreslo å gjeninnføre ordningen med forskningsveiledere i halv stilling.

*Opprettelse av flere professor-II stillinger:* HiNe har i dag et mål om at hver avdeling skal ha minst en professor-II stilling. Det kom fram at dette er en ordning som kan utvides for å styrke veiledningstjenesten ved høgskolen; bl.a. ville en da kunne dekke flere forskningsfelter ved høgskolen. Dette kunne være et alternativ til tilsetting av forskningsveiledere eller et supplement til disse stillingene. Personer i professor-II stillinger kunne også få et ansvar for å lede forskergrupper.

## Forskningsadministrasjon

Flere av de intervjuede pekte på at det i dag er et udekket behov for assistanse i forskningsadministrative spørsmål. Høgskolen har i dag ikke god nok kapasitet og kompetanse til å hjelpe fagpersonalet med de formelle og tekniske spørsmål knyttet til utarbeidelse og innsending av søknader om forskningsmidler. Det ble derfor foreslått av høgskolen burde ha en person hvor halvparten av stillingen er knyttet til forskningsadministrasjon.

## Forskningsgrupper

Generelt sett ble opprettelsen av forskergrupper ansett som et fornuftig tiltak, bl.a. for å trekke med personer som trengte faglig drahjelp. Noen mente imidlertid at sammensetningen av gruppene neppe var veldig gjennomtenkt. Det ble bl.a. pekt på at det er relativt få ved HiNe som deler en faginteresse, utfyller hverandre faglig, foretrekker å samarbeide med hverandre, og som samtidig har en faglig kompetanse som gir grunnlag for felles publisering. HiNe burde derfor i større grad oppmuntre til faglig samarbeid med kolleger ved andre institusjoner. Dette synspunktet kan illustreres ved følgende uttalelse fra Forskerforbundet ved HiNe, som i brev av 08.03.12 (*Høringsuttalelse fra Forskerforbundet om forslag til ny FoU-strategi*) har pekt på at økt organisering i forskningsgrupper kan fremme god forskning og øke den vitenskapelige publiseringen. Dette vil imidlertid være avhengig av gruppens sammensetning, forskningsperspektiver og deltakernes kompetanse. Videre heter det at slike forskningsgrupper er blitt mer og mer vanlig i sektoren, men at disse forskningsgruppene ofte er organisert på tvers av institusjonene nasjonalt og internasjonalt, bl.a. for å få tilgang til ekstern finansiering: «Det fremstår derfor som svært uheldig at deltakelse i slike tverrinstitusjonelle forskningsgrupper, nasjonalt og internasjonalt, ikke er berettiget til støtte.»

NIFUs spørreundersøkelse i 2013 har enkelte spørsmål som belyser fagpersonalets vurderinger av forskergruppene. Ved HiNe har bare 12 personer svart på disse spørsmålene; 8 av disse var enige i at gruppene har styrket samarbeidet blant de tilsatte ved instituttet, mens 2 personer er uenige. På spørsmålet om forskergruppen spiller en viktig rolle for å fremme kvaliteten på egen forskning sa 8 personer seg enige, mens 1 var uenig. I tillegg var 7 personer enige i at lederen av forskergruppen spiller en viktig rolle for å fremme kvaliteten på forskningen, mens 3 personer var uenige.

## 8.4 Sammenligning med andre høyskoler

### FoU-utvalg

Det er noe variasjon mellom høyskolene på dette området. Høyskolen i Harstad har et *FoU-råd*, men oppgavene til dette rådet er tilnærmet de samme som for FoU-utvalget ved HiNe. Høyskolen Stord/Haugesund har ikke et sentralt FoU-utvalg, men hver av de tre avdelingene har et *Råd for FoU og FoU-basert utdanning*. Høyskolen i Sogn og Fjordane har et *FoU-utvalg*, mens Høyskolen i Nord-Trøndelag ikke har et slikt sentralt utvalg, men et *forskningsteam* som bl.a. diskuterer strategispørsmål. I det følgende gjengir vi mandatene for disse utvalgene og rådene ved de tre førstnevnte høyskolene.

### Høyskolen i Harstad

FoU-rådets mandat:

- Være et rådgivende organ for rektor i forhold til FoU-saker.
- Være høringsorgan for Høyskolestyret i FoU-saker.
- Initiere og fremme forslag til nye FoU-tiltak og satsninger innenfor rammen av Høyskolens strategiplan.
- Sørge for koordinering og samordning av FoU-arbeid på tvers av institutter og seksjonsgrenser.
- Stimulere til økt forsknings- og publiseringsaktivitet, formidling og kompetanseutvikling.
- Bidra til økt synliggjøring av FoU-arbeid.
- Utforme kriterier for tildeling av FoU-midler.
- Behandle FoU-søknader utenfor ordinær søknadsrunde.
- Være høyskolens forskningsetiske råd.

### Høyskolen Stord/Haugesund (Råd for FoU og FoU-basert utdanning)

Formål:

- Hver fagavdeling har et råd for FoU og FoU-basert utdanning
- Rådets formål er å sikre samordning og kvalitetsutvikling i FoU og utdanning
- Rådet er rådgivende ovenfor dekan

Mandat/oppgaver:

- Strategier og handlingsplan
- Langtidsbudsjett og studieportefølje
- Koordinering av felles prosjekt og tiltak på avdelingsnivå
- Prinsipper for FoU-tildeling
- Planlegging og evaluering av avdelingens aktiviteter
- Større programrevisjoner, evalueringer og vurdering av nye studietilbud

## Høgskulen i Sogn og Fjordane (FoU-utvalet)

FoU-utvalet er et rådgivende utvalg for rektor i saker som gjelder FoU-arbeidet ved høgskolen. Utvalget skal:

- Bidra til at styret sine strategiske føringer på FoU-området blir følgt opp, og gi rektor råd om tiltak og strategier som kan heve kvaliteten på HiSF sitt FoU-arbeid.
- Initiere og stimulere til forskning og utviklingsarbeid av høy kvalitet, til vitenskapelig publisering på høyt nivå og til allmennrettet formidling av høy standard.
- Bidra til utvikling av høgskolen sitt system for kvalitetssikring av FoU-arbeid.
- Bidra til at HiSF deltar aktivt i samhandling med andre forskningsmiljøer og FoU-finansierende organer.
- Bidra til utvikling av gode rammevilkår og støttefunksjoner for FoU-arbeidet.

## Forskningsledelse og -administrasjon

Høgskolen Stord/Haugesund har en tilsatt *FoU-leder*. Høgskulen i Sogn og Fjordane har en seksjon for FoU som blir ledet av prorektor. Høgskolen i Nord-Trøndelag har en *FoU-koordinator*, og ved Høgskolen i Harstad fungerer prorektor som FoU-leder. Ved sistnevnte institusjon er det ikke knyttet administrative ressurser til FoU-arbeidet.

## Forskningsgrupper

NIFUs spørreundersøkelse i 2013 viser at andelen som formelt sett er medlem av en forskergruppe ved instituttet er på nivå med de andre høgskolene (tabell 8.1).

**Tabell 8.1 Prosentandel av det faste fagpersonalet som formelt sett var medlem av forskergruppe ved eget institutt/avdeling i 2013.**

	HiNe	HiHa	HSH	HiSF	HiNT	SH totalt
Er formelt sett medlem av forskergruppe ved inst./avd.	38	43	31	54	9	42

Kilde: NIFU

Når det gjelder vurderingene av forskergruppene er tallmaterialet lite egnet til å foreta sammenligninger mellom høgskolene, men i det store og hele synes HiNe å ligge på nivå med gjennomsnittet for de andre høgskolene.

## 8.5 Konklusjon

Systemet for forskningsledelse og forskningsveiledning ved HiNe fungerer åpenbart ikke godt nok i dag. HiNe har i dag ingen fast tilsatte med et definert ansvar for forskningsledelse og forskningsveiledning, med unntak av assisterende instituttleder ved Institutt for lærerutdanning.

Høgskolen har i dag heller ikke god nok kapasitet og kompetanse til å hjelpe fagpersonalet med formelle og tekniske spørsmål knyttet til utarbeidelse og innsending av søknader om forskningsmidler.

## 9 Forskningsbasert undervisning

### 9.1 Innledning

Bestemmelsen om at all høyere utdanning skal være forankret i forskningsbasert kunnskap kom i universitets- og høyskoleloven av 1995. Hva dette prinsippet egentlig innebærer er uklart og har vært mye diskutert. Kort sagt har diskusjonen både handlet om lærerpersonalets forskningskompetanse og forskningspraksis og om forskningsinnslaget i undervisningen. Kunnskapsdepartementets politikk tilsier at i de korte profesjonsutdanningene er kravet oppfylt dersom undervisningen tar form av formidling av forskningsbasert kunnskap av lærere som er oppdatert på faglige nyvinninger i de fag og tema de skal undervise i. Dette betyr at ikke alle lærere trenger å være aktive forskere; det er tilstrekkelig at de holder seg oppdatert i den viktigste litteraturen på feltet (Kyvik & Vågan 2014).

Forskningsinnslaget i undervisningen ble bl.a. diskutert i forbindelse med implementeringen av det nasjonale rammeverket for høyere utdanning (Kunnskapsdepartementet, brev av 20.03.2009). Her heter det at en kandidat på bachelornivå som del av det totale læringsutbyttet «kjenner til forsknings- og utviklingsarbeid innenfor fagområdet». En fortolkning kan være at studentene skal få innsikt i forskning, lære om teori og metode, og om hvordan forskning fører til kunnskapsutvikling. Men de politiske signalene går lenger enn dette. I stortingsmeldingen om erfaringene med Kvalitetsreformen er det et avsnitt om «økt studentinvolvering i FoU-arbeid». Her uttaler departementet at høyskolene bør synliggjøre bedre overfor studentene hvilken forskning som foregår ved lærestedet og trekker FoU-arbeid inn i undervisnings- og læresituasjoner. I den siste forskningsmeldingen blir de politiske signalene om en kobling mellom forskning og utdanning, også på bachelornivå, ytterligere forsterket (Meld.St. 18. 2012-2013).

I *Handlingsplan for FoU-virksomheten 2010-2013 for Høgskolen i Nesna* heter det at «handlingsplanen skal være et virkemiddel for å realisere målsettingen om forskningsbasert undervisning. (...) Det er en målsetting å bringe studentene i nærmere kontakt med forskningsaktiviteten, og øke deres evne til å tilegne seg forskningsresultater.»

I *FoU-plan ved Høgskolen i Nesna (2012-2015)* er de politiske signalene fortolket i retning av at fagene har et særlig ansvar for å drive forsknings- og utviklingsarbeid som bidrar til forskningsbasert undervisning: «Studentene skal gjennom undervisningen få kjennskap til hva slags FoU-arbeid den enkelte faglærer holder på med». I Strategisk plan 2014-2017 heter det at «det skal være en synlig sammenheng mellom utdanning og forskning, og FoU-arbeidet skal understøtte profilene i studieporteføljen».

## 9.2 Omfanget av forskningsbasert undervisning

NIFUs spørreundersøkelse i 2013 inkluderer diverse spørsmål om forskningsbasert undervisning; bl.a. om lærerpersonalet formidler egen forskning til bachelorstudenter, og om de involverer bachelorstudenter i sine FoU-prosjekter. Ca. 40 prosent av fagpersonalet ved HiNe oppga at de «i stor grad» formidlet egen forskning, mens om lag 45 prosent svarte «i noen grad».

Når det gjelder involvering av bachelorstudenter i FoU-prosjekter svarte under 10 prosent at de «i stor grad» gjorde dette, mens ca. 30 prosent svarte «i noen grad».

## 9.3 Sammenligning med andre høyskoler

Det viser seg at en større andel av personalet ved HiNe enn ved de andre høyskolene oppgir at de i «i stor grad» formidler egen forskning til bachelorstudentene (tabell 9.1). Når det gjelder andelen av personalet som involverer bachelorstudenter i sine FoU-prosjekter ligger HiNe omtrent på nivå med de andre høyskolene.

**Tabell 9.1 Prosentandel av det faste fagpersonalet i 2013 som formidler egen forskning til bachelorstudenter.**

	HiNe	HiHa	HSH	HiSF	HiNT	SH totalt
I stor grad	39	18	20	23	27	27
I noen grad	46	61	51	53	48	48
I liten eller ingen grad	7	11	15	7	8	10
Ikke relevant	7	10	14	17	17	15
Sum	100	100	100	100	100	100

**Tabell 9.2 Prosentandel av det faste fagpersonalet i 2013 som involverer bachelorstudenter i sine FoU-prosjekter.**

	HiNe	HiHa	HSH	HiSF	HiNT	SH totalt
I stor grad	7	-	15	12	10	8
I noen grad	29	13	24	34	32	32
I liten eller ingen grad	46	35	32	29	29	31
Ikke relevant	18	52	29	25	29	29
Sum	100	100	100	100	100	100

## 9.4 Konklusjon

Personalet ved HiNe synes i større grad enn sine kolleger ved de andre statlige høyskolene å formidle egen forskning til bachelorstudenter. Tallmaterialet er imidlertid basert på en spørreundersøkelse hvor bare halvparten av personalet ved de ulike institusjonene besvarte skjemaet, og det er derfor en viss usikkerhet knyttet til resultatene.

# 10 Oppsummering og forslag til endringstiltak

Under dette punktet kommer vi med en samlet vurdering av FoU-virksomheten ved HiNe og våre forslag til endringer, justeringer og forbedringstiltak.

## 10.1 Mål og strategi for FoU-virksomheten

Mål og strategi for FoU-arbeidet ved HiNe synes langt på vei å være i samsvar med statlige retningslinjer. Mål og strategi slik disse framkommer i strategidokumentene skiller seg ikke vesentlig ut fra tilsvarende FoU-planer ved de fire andre høgskolene. Blant annet med bakgrunn i SAK-politikken anbefaler vi høgskolen å tydeliggjøre noen prioriterte satsingsområder der man har ambisjoner om å være nasjonalt og eventuelt internasjonalt ledende.

Det finnes en underliggende spenning ved høyskolen mellom behovet for styring av personalets FoU-arbeid i tråd med statlige og egne retningslinjer og personalets behov for akademisk frihet til å forfølge egne forskningsinteresser; til dels av mer grunnleggende karakter enn det som vektlegges i FoU-strategien. Under punkt 10.4 har vi skissert et forslag til hvordan denne spenningen kan reduseres, samtidig som behovene for å ivareta HiNe's FoU-strategi kan ivaretas.

## 10.2 Faglig publisering

Ved HiNe utgjør antall publikasjonspoeng per UF-tilsatt bare to tredjedeler av gjennomsnittet for de statlige høgskolene. Det er derfor en lang vei å gå dersom HiNe skal kunne realisere sitt mål om at den vitenskapelige publiseringen i omfang skal ligge på gjennomsnittet for alle høgskolene. Et hovedproblem er at en relativt liten andel av de faglig tilsatte publiserer i «tellende» publiseringskanaler. Et annet problem er at det publiseres for få artikler i Nivå 2 tidsskrifter; i praksis vil dette stort sett bety internasjonale tidsskrifter.

Årsakene til den relativt lave publiseringsaktiviteten er sammensatt; i intervjuene er den forklart med for dårlig utviklet forskningskultur, for lav forskningskompetanse, for liten tid til FoU-arbeid, for lite samarbeid med kolleger internt ved HiNe og ved andre læresteder, for liten deltakelse i eksternt finansierte forskningsprosjekter og forskningsprogrammer, for liten og for dårlig forskningsveiledning, og manglende institusjonell styring og ledelse av FoU-arbeidet. Antakeligvis spiller slike faktorer sammen og bidrar til at personalet publiserer færre faglige arbeider enn ønskelig.

## 10.3 Fagpersonalets FoU-kompetanse

FoU-kompetansen til fagpersonalet ved HiNe, målt som andelen av personalet i ulike stillingskategorier, er omtrent på nivå med andre sammenlignbare høgskoler, men litt lavere enn gjennomsnittet for alle statlige høgskoler. Forskjellene i formell FoU-kompetanse er imidlertid for små til at de kan forklare hvorfor HiNe jevnt over kommer dårligere ut på publiseringsindikatoren enn gjennomsnittet for de andre statlige høgskolene. Det har imidlertid vært stilt spørsmål ved personalets *reelle* FoU-kompetanse, og at den jevnt over er for dårlig både teoretisk og metodisk til at HiNe kan hevde seg i nasjonal sammenheng. Den enkeltes forskningskompetanse kan imidlertid økes gjennom deltakelse i forskningsprosjekter og forskningsprogrammer som stiller krav til den enkeltes bidrag, og hvor det kan bli gitt veiledning eller faglig tilbakemelding fra kolleger.

Førstelektorprogrammet er et godt tiltak for å øke FoU-kompetansen ved høyskolen. I tillegg bør motiverte og lovende tilsatte oppfordres og støttes til å søke om opptak på doktorgradsprogram.

## 10.4 Fordeling av tidsressurser til FoU

### Omfanget av tidsressurser til FoU

I henhold til FoU-planen ved HiNe skal det i perioden 2013-2015 settes av 25 prosent av antall årsverk i UF-stillinger til FoU-ressurs. Vi har ikke sammenlignbare data fra de andre høgskolene om det totale omfanget av tidsressurser til FoU, men HiNe har neppe vesentlig lavere omfang enn gjennomsnittet for andre høgskoler.

Det er imidlertid uklart hvilke aktiviteter som i dag inkluderes som FoU i disse 25 prosentene, og HiNe bør ha en intern gjennomgang av dette spørsmålet, bl.a. når det gjelder stipendiatstillingene, professor-II stillingene, og tid til faglig oppdatering.

Slik vi forstår det er *stipendiatstillingene* ikke inkludert som del av de 25 prosentene til FoU. I henhold til retningslinjene for beregning av FoU i den nasjonale FoU-statistikken vil ca. 75 prosent av arbeidstiden til personer i de stipendiatstillingene det her er tale om bli regnet som FoU.

Det er dessuten uklart hvor stor del av arbeidstiden til personer i *professor-II stillinger* som blir regnet som FoU; det avhenger av hva som er formålet med disse stillingene og hvilke aktiviteter som inngår i stillingsinstruksjonen.

*Tid til faglig oppdatering* er definert som FoU-ressurs i FoU-planen, men det synes åpenbart at store deler av denne tidsressursen blir brukt til andre formål enn FoU.

### Tidsressurser til FoU og vitenskapelig publisering

De siste årene har ca. 40 personer fått tildelt tid til FoU-arbeid etter søknad; dvs. at nesten alle som søkte fikk søknaden innvilget, selv om ikke alle fikk tildelt den tid de søkte om. Samtidig har langt færre publisert i «tellende» kanaler. I 2011 gjaldt dette 11 personer, i 2012 var det 14 personer, og i 2013 var antallet økt til 22. Det er et tankekors at langt flere tilsatte får tildelt tidsressurser til FoU enn som bidrar med «tellende» publikasjoner. Det kan selvsagt være gode grunner til at et FoU-prosjekt ikke skal resultere i vitenskapelig publikasjoner, og det er heller ikke selvsagt at vitenskapelige arbeidere vil bli antatt for publisering. Det må likevel stilles spørsmål ved om tidsressursen til FoU blir utnyttet godt nok; særlig sett i lys av at antall publiseringspoeng utgjør ca. to tredjedeler av gjennomsnittet for de statlige høgskolene.

### Tid til faglig oppdatering

Som nevnt over er tid til faglig oppdatering definert som FoU-ressurs i gjeldende FoU-plan, selv om det er åpenbart at store deler av denne tidsressursen blir brukt til andre aktiviteter enn FoU. Denne grunnressursen utgjør rundt regnet halvparten av de midler som i prinsippet kan (eller bør) brukes til

FoU-arbeid. Det må derfor kunne stilles spørsmål ved om systemet med at alle faglig tilsatte får tildelt 10 prosent av sin arbeidstid til faglig oppdatering (170 timer i 100 % stilling) er for raust, gitt de krav som nå stilles til høgskolen om å styrke FoU-arbeidet.

Det er i dag ikke uvanlig at fagpersonalet i høgskolesektoren har en egen post for tid til faglig oppdatering (og evt. administrasjon), som kan variere fra 5 til 15 prosent alt etter hvilke aktiviteter som er innbakt i denne posten. Men det er heller ikke uvanlig at denne posten ikke eksisterer; i stedet opereres det med et skille mellom tid til undervisning, forskning og administrasjon, slik som er vanlig ved universitetene.

Gitt de tradisjoner som eksisterer ved HiNe tror vi ikke at tiden er inne for å fjerne posten for tid til faglig oppdatering, men vi vil foreslå at den blir redusert fra 170 timer (10 %) til 120 timer (7 %) for å frigjøre tidsressurser til FoU-arbeid. Samlet sett vil det dermed kunne bli frigjort rundt 3500 timer som kan refordeles for å bidra til å styrke FoU-virksomheten ved høgskolen.

## **Fordeling av tidsressurser til FoU**

I prinsippet står HiNe overfor et valg om å beholde dagens søknadsbaserte system for tildeling av FoU-tid, eller gå over til et system som kobler stillingskategori og tid til FoU.

Sett fra høgskolens side taler flere forhold for å beholde dagens søknadsbaserte system. For det første vil det da være lettere for HiNe å sørge for at FoU-virksomheten drives i henhold til høgskolens mål og strategi. Fagpersonalet vil ellers stå friere til å arbeide med det de selv ønsker å prioritere, og det er ikke sikkert at dette for alles vedkommende vil være sammenfallende med institusjonens mål for arbeidet og satsing på prioriterte forskningsområder. For det andre vil høgskolens muligheter for å påvirke sammensetningen av prosjektteam, bl.a. for å trekke med personale med svak forskningskompetanse bli svekket. For det tredje varierer den reelle forskningskompetansen, dyktigheten og innsatsen generelt sett mye mellom enkeltindivider – også i førstestillinger og toppstillinger. Noen får mye ut av den tid de har til rådighet for forskning og utviklingsarbeid og publiserer jevnlig; andre får til lite og har problemer med å få sine arbeider antatt i tellende publiseringskanaler. Muligheten for å prioritere de dyktigste og mest aktive forskerne i tildelingsprosessen vil være større i et søknadsbasert enn i et automatisk fordelingsystem.

Et system basert på årlige søknader om tildeling av FoU-tid har imidlertid også ulemper. For det første er det et ressurskrevende og byråkratisk system, særlig for søkerne som må legge ned mye arbeid i søknader som de ikke har noen garanti for at vil bli innvilget. For det andre er fordeling av tidsressurser basert på stillingskategori fortsatt vanlig i deler av universitets- og høgskolesektoren, og tildeling etter søknad vil derfor lett kunne framkalle misnøye blant fagpersonalet, særlig blant dem som får mindre FoU-tid enn det som er vanlig i samme stillingskategori ved sammenlignbare institusjoner. For det tredje er det problematisk å planlegge prosjekter som strekker seg over flere år dersom det hefter usikkerhet ved om prosjektet vil bli støttet gjentatte ganger i de årlige søknadsprosessene.

Det er framsatt gode argumenter både for å beholde og for å avvikle dagens søknadsbaserte system. Vi har imidlertid innvendinger mot begge modellene. På den ene siden symboliserer dagens modell i for stor grad mistillit til at det faglige personalet, gitt en annen ordning, vil bruke forskningstiden til å forfølge egne interesser med liten relevans for samfunnsoppdraget til HiNe. På den andre siden vil en modell hvor tidsressursene til FoU blir fordelt automatisk etter stillingskategori redusere høgskolens mulighet til å gjennomføre sin FoU-strategi.

Vi vil på denne bakgrunn foreslå at HiNe utvikler et fordelingsystem som i noen grad kan forene elementer fra den nåværende ordningen med elementer fra ordningen med automatisk tildeling etter stillingstype. På denne måten vil det være mulig å redusere de problematiske sidene ved dagens fordelingsmodell, samtidig som viktige trekk ved denne modellen beholdes.

Vi foreslår at en viss andel av de samlede tidsressursene til FoU fordeles automatisk; f.eks. etter følgende satser: Professorer / dosenter (23 %) og førsteamanuenser / førstelektorer (13 %). Det vil si



at de to gruppene vil ha henholdsvis 30 prosent (500 timer) og 20 prosent (330 timer) tilgjengelig til FoU og faglig oppdatering. Høgskolelektorer får ikke tildelt FoU-tid automatisk utover 7 prosent til faglig oppdatering. En slik tildelingspraksis vil være i noenlunde samsvar med de tildelinger som i dag *de facto* blir foretatt ved høgskolen etter søknad. Den automatiske tildelingen til enkeltpersoner bør være tidsavgrenset og vurderes etter tre år for å sikre at vedkommende er i stand til å levere faglige bidrag i tråd med intensjonene. Det bør være en forutsetning at FoU-arbeidet utføres innenfor rammene av høgskolens samfunnsoppdrag og i tråd med innholdet i de individuelle arbeidsavtalene. Tilsatte som ikke har etterlevd intensjonene i avtalene, eller ikke har maktet å få sitt FoU-arbeid publisert i «tallende» kanaler eller offentliggjort på en annen «godkjent» måte, bør få redusert FoU-tid.

I tillegg må HiNe sørge for å disponere en tilstrekkelig stor pott til fordeling av tidsressurser til FoU etter søknad og i henhold til de prioriteringer som er gitt i FoU-planen. Det vil da være mulig å tilgodese faglig produktive personer med mer FoU-tid enn de blir tildelt automatisk, så vel som å tildele FoU-tid til høgskolelektorer som ønsker å kvalifisere seg til førstestilling. Det kan diskuteres om professorer og dosenter, og førsteamanuenser og førstelektorer bør behandles likt i et slikt system. Erfaringsmessig publiserer professorer og førsteamanuenser mer enn sine mer undervisningsorienterte kolleger; det ligger i sakens natur. Produktive professorer og førsteamanuenser kan i så fall belønnes med ekstra FoU-tid etter søknad.

## 10.5 Forskningssamarbeid

Basert på det foreliggende datamaterialet ser det ut til at fagpersonalet ved HiNe i sitt FoU-arbeid samarbeider med kolleger internt ved høgskolen og på nasjonalt nivå i like stor grad som personalet ved andre høgskoler, men at de i noe mindre grad er internasjonalt orientert. Det er derfor tvilsomt om manglende samarbeid med kolleger i FoU-prosjekter i seg selv kan forklare den relativt lave publiseringsaktiviteten ved HiNe. Det er imidlertid stor grad av enighet om at det er viktig å styrke både det interne og det eksterne FoU-samarbeidet, og at det å samarbeide i nettverk er et viktig tiltak for å styrke forskningsvirksomheten og den faglige publiseringen.

HiNe bør derfor stimulere personalet til i større grad å engasjere seg i nettverkssamarbeid med kolleger ved andre institusjoner. I tillegg bør høgskolen stimulere til økt samarbeid internt ved institusjonen, bl.a. for i større grad å engasjere personer med lav FoU-kompetanse, men med interesse for å delta i FoU-arbeid, i prosjekter.

## 10.6 Ekstern finansiering av FoU

På bakgrunn av informasjonen i den nasjonale FoU-statistikken og spørreundersøkelsene kan vi slå fast at omfanget av eksternt finansiert forskning ved HiNe er lavt. På bakgrunn av den informasjon vi fikk i intervjuene skyldes dette flere forhold; det sendes for få søknader, for mange søknader vinner ikke fram i konkurransen, og det samarbeides i for liten grad med eksterne fagmiljøer om søknader. Omfanget av ekstern forskningsfinansiering vil naturlig nok variere fra år til år ved en liten høgskole, men nedgangen fra 2009 til 2011 er større enn det som bør forventes. Samtidig er omfanget av ekstern forskningsfinansiering generelt sett lavt også ved de andre statlige høgskolene. Det er derfor tvilsomt om det lave omfanget av eksternt finansiert forskning i seg selv kan forklare hvorfor publiseringsaktiviteten er lavere ved HiNe enn ved andre sammenlignbare høgskoler.

HiNe bør likevel arbeide aktivt for å øke omfanget av eksternt finansiert forskning. Erfaringsmessig vil deltakelse i større forskningsprogrammer og forskningsprosjekter bidra til økt publiseringsaktivitet.

## 10.7 Styring, ledelse og organisering av FoU-arbeidet

Systemet for forskningsledelse og forskningsveiledning ved HiNe fungerer åpenbart ikke godt nok i dag. HiNe har i dag ingen fast tilsatte med et definert ansvar verken for forskningsledelse,

forskningsveiledning eller forskningsadministrativt arbeid, med unntak av assisterende instituttleder ved Institutt for lærerutdanning. I intervjuene kom det fram en rekke forslag til forbedringer av dagens system; bl.a. opprettelse av stilling som forskningsleder ved høgskolen, tilsetting av forskningsveiledere, opprettelse av flere professor-II stillinger, og tilsetting av person med forskningsadministrativt ansvar.

## **Opprettelse av stilling som forskningsleder ved høgskolen**

I intervjuene tok flere til orde for at høgskolen bør tilsette en person som kan ha et hovedansvar for FoU-arbeidet. Sentrale oppgaver ville være å operasjonalisere Strategisk plan og FoU-planen, samt ha ansvar for søknader om prosjekt- og programidler til FoU. En forskningsleder ville bl.a. kunne bidra til å gi en tydeligere retning på FoU-arbeidet.

Vi deler disse synspunktene, og foreslår at HiNe vurderer å opprette en stilling som forskningsleder, enten i 100 prosent stilling eller i minimum 50 prosent stilling kombinert med andre arbeidsoppgaver.

## **Tilsetting av forskningsveiledere**

I intervjuene kom det fram bred enighet om at det er et udekket behov for høyt kvalifisert forskningsveiledning. HiNe har tidligere hatt to forskningsveiledere i 50 prosent stilling, men det var ulike syn på om denne ordningen bør gjeninnføres. Det ble bl.a. påpekt at to slike veiledere neppe vil ha bred nok kompetanse til å dekke alle forskningsfeltene ved høgskolen.

Vi er enige i at det kan være en utfordring å tilsette personer i stilling som forskningsveileder som har bred nok kompetanse til å dekke den enkeltes behov for veiledning. Ideelt sett bør dette være en oppgave for lederne av forskningsgruppene, men dette forutsetter at arbeidet med etablering av slike grupper er kommet lengre enn det er i dag, og at lederne har god nok kompetanse til å dekke medlemmenes behov. Vi anbefaler derfor at HiNe har en pragmatisk tilnærming til hvordan behovet for forskningsveiledning kan dekkes. I noen tilfeller vil tilsatte i topp- og førstestillinger kunne fungere som veiledere gjennom tildeling av veiledningsressurs. I andre tilfeller vil behovet for veiledning kunne dekkes ved å tilsette eksternt personale i bistillinger.

## **Opprettelse av flere professor-II stillinger**

HiNe har i dag et mål om at hver avdeling skal ha minst en professor-II stilling. I intervjuene kom det fram at dette er en ordning som kan utvides for å styrke veiledningstjenesten ved høgskolen; bl.a. ville en da kunne dekke flere forskningsfelter ved høgskolen. Dette kan være et alternativ til tilsetting av forskningsveiledere eller et supplement til disse stillingene. Personer i professor-II stillinger vil dessuten kunne få et ansvar for å lede forskergrupper.

Dette forslaget er etter vår vurdering et godt tiltak for å styrke FoU-virksomheten og veiledningen av personalet. Slike personer vil kunne trekke med seg personalet ved HiNe i felles prosjekter, og sannsynligheten for at prosjektene resulterer i publiserbare arbeider vil øke. Det vil dermed være mulig å knytte spesialkompetanse opp mot individuelle behov. Dette er også en god måte å knytte kontakter til andre institusjoner og forskernettverk.

## **Tilsetting av person med forskningsadministrativt ansvar**

Flere av de intervjuede pekte på at det i dag er et udekket behov for assistanse i forskningsadministrative spørsmål. Høgskolen har i dag ikke god nok kapasitet og kompetanse til å hjelpe fagpersonalet med de formelle og tekniske spørsmål knyttet til utarbeidelse og innsending av søknader om forskningsmidler. Det ble derfor foreslått av høgskolen burde ha en person hvor halvparten av stillingen er knyttet til forskningsadministrasjon.

Vi er enige i dette forslaget. Finansieringen av universitets- og høyskolesektoren har endret seg over tid, og det legges stadig større vekt på at lærestedene må engasjere seg i oppdrags- og

programforskning. Dersom HiNe skal ha muligheter til å øke omfanget av eksternt finansiert forskning er det etter vår oppfatning nødvendig å styrke den forskningsadministrative kompetansen.

## **10.8 Sluttkommentar**

Ovenstående anbefalinger er gitt med utgangspunkt i at HiNe fortsatt vil være en selvstendig institusjon. Som vist til i kapittel 1 kan det stilles spørsmål ved denne forutsetningen i lys av det pågående arbeidet med en stortingsmelding om framtidig struktur i universitets- og høgskolesektoren. Analysene og konklusjonene ovenfor er imidlertid relevante også for HiNe's arbeid med å vurdere sin egen rolle i den framtidige strukturen. Flere av anbefalingene vil kunne være lettere å realisere dersom HiNe inngår i tettere samarbeidskonstellasjoner med andre institusjoner. Skulle HiNe fortsette som selvstendig institusjon vil det være betydelig mer krevende å etablere samarbeid, gjøre de nødvendige prioriteringer og avsette de nødvendige ressurser i tråd med anbefalingene ovenfor.

## Litteratur

- Evaluering af den norske publiceringsindikator* (2014). Dansk center for forskningsanalyse, Aarhus universitet.
- Forskerforbundet (2012). *Forskerforbundet: Institusjonenes hovedprinsipper for fordeling av tid til FoU. Rapport fra tillitsvalgtundersøkelse*. Forskerforbundet. Skriftserien nr. 1/2012.
- Forskning og utvikling, Høgskolen Stord/Haugesund. Overordnet strategi 2008-2016*.
- Forskning og utvikling (FoU) ved høgskolene. Forskningsrådets policy for 2014-2018*. Norges forskningsråd.
- Forslag til et nytt tildelingssystem for FoU ved Høgskolen i Nesna*. Diskusjonsnotat, Forskerforbundet 31.08.2010.
- FoU-plan ved Høgskolen i Nesna (2012-2015)*.
- FoU-plan Institutt for sykepleieutdanning*. Høgskolen i Nesna, januar 2014.
- FoU-plan 2014-2017 Institutt for IKT*. Høgskolen i Nesna, november 2013.
- Førstelektorprogram IFL – forslag*. Høgskolen i Nesna, januar 2013.
- Handlingsplan for FoU-virksomheten 2010-2013 for Høgskolen i Nesna*.
- Høringsuttalelse fra Forskerforbundet om forslag til ny FoU-strategi*. 08.03.12.
- Kyvik, S. (2008). *FoU-strategi ved statlige høgskoler*. NIFU STEP. Rapport 12/2008.
- Kyvik, S. (2009). Allocating time resources for research between academic staff: The case of Norwegian university colleges. *Journal of Higher Education Management and Policy*, 21, 109-122.
- Kyvik, S. & O.J. Skodvin (1998). *FoU ved statlige høgskoler*. NIFU.
- Kyvik, S. & G. Sivertsen (2005). Vitenskapelig publisering. I M. Gulbrandsen & J.C. Smeby (red.), *Forskning ved universitetene. Rammebetingelser, relevans og resultater* (s. 149-163). Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Kyvik, S. & A. Vågan (2014). *Forskningsbasert utdanning? Forholdet mellom forskning, undervisning og profesjonsutøvelse i de korte profesjonsutdanningene*. Oslo: Abstrakt Forlag (publiseres i 2014).
- Larsen, H.O. (2010). *System for FoU-tildelinger ved Høgskolen i Nesna*. Notat til møte i FoU-utvalget 12. november 2010.
- Larsen, I.M. & S. Kyvik (2006). *Tolv år etter høgskolereformen – en statusrapport om FOU i statlige høgskoler*. NIFU STEP. Rapport 7/2006.
- Plan for førstelektorprogram ved IFS*. Høgskolen i Nesna, 2014.
- Reglement om statlige universiteter og høyskolers forpliktende samarbeid og erverv av aksjer*.
- Smeby, J.C. (2001). *Forskningsvilkår ved universiteter og vitenskapelige høgskoler*. NIFU. Skriftserie 16/2001.

Spilling, O.R., L. Langfeldt & S.E. Moen (2013). Regionale forskningsfond – ny infrastruktur for regional forskningsforvaltning. Sluttrapport fra følgeevalueringen av regionale forskningsfond. NIFU. Rapport 45/2013.

*Strategisk plan 2014-2017 Høgskolen i Nesna.*

*Strategisk plan for Høgskolen i Nesna 2009-2013.*

*Strategisk plan Høgskolen i Nord-Trøndelag 2013-2016.*

*Strategiplan for Høgskulen i Sogn og Fjordane for perioden 2010-2014.*

*Strategiplan 2012-2016 Høgskolen i Harstad.*

*Strategisk plan 2012-2016 Høgskolen Stord/Haugesund.*

## Vedlegg 1

### Kommentar til reglementet for oppdrags- og bidragsaktivitet i UH-sektoren

Institusjonenes forvaltning av eksternt finansierte prosjekter, oppdragsutdanning og annen eksternt finansiert aktivitet er regulert i Rundskriv F-07-13 *Reglement om statlige universiteter og høyskoleers forpliktende samarbeid og erverv av aksjer*<sup>1</sup>.

Rundskrivet skiller mellom to typer eksterne inntekter; bidragsinntekter og oppdragsinntekter:

- Bidragsfinansiert aktivitet er «*prosjekter hvor institusjonen henter støtte fra nasjonale og internasjonale finansieringskilder uten at det foreligger krav om motytelse fra institusjonen når avtale om støtte inngås*», det vil si at den som gir finansieringen ikke kan bestille et bestemt resultat som gjenytelse for finansieringen. Eksempler på dette er midler fra forskningsprogrammer og andre virkemidler i Norges forskningsråd, og midler institusjonene vinner i EUs rammeprogrammer. Dette er altså aktiviteter hvor institusjonene søker om midler til å utføre forskning og hvor de selv definerer problemstillingene innenfor den rammen som er gitt i forskningsprogrammet.
- Oppdragsfinansiert aktivitet er «*prosjekter institusjonen utfører mot betaling fra ekstern(e) oppdragsgiver(e) når det foreligger et krav om motytelse fra institusjonen når avtale/kontrakt inngås*». Typiske eksempler på dette er oppdragsforskning eller oppdragsutdanning lyst ut på anbud.

Rundskrivet regulerer hvordan eksternt finansiert aktivitet, både bidragsfinansiert og oppdragsfinansiert aktivitet, skal organiseres og regnskapsføres:

*«All bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet skal organiseres som prosjekter, og det skal utarbeides egne avtaler, periodiserte budsjett og regnskap for disse. Budsjett og regnskap skal vise alle direkte og indirekte kostnader.»*

Eksterntfinansiert aktivitet skal altså organiseres i prosjekter, og kostnader som for eksempel lønn for de ansatte som jobber med disse, og en andel av husleiekostnader, IT-kostnader og liknende skal belastes prosjektet.

Det går et klart skille mellom bidragsaktivitet og oppdragsaktivitet når gjelder høgskolens mulighet for å delfinansiere aktiviteten, for eksempel i form av at ansatte bruker arbeidstid på å jobbe med slike prosjekter. Dette er ikke lov for oppdragsprosjekter, dette ville innebære ulovlig krysssubsidiering, og er også forbudt etter statsstøtteregelverket. I rundskrivet formuleres dette slik:

*For oppdragsfinansiert aktivitet skal oppdragsgiver dekke alle direkte og indirekte kostnader som oppdraget fører med seg, og institusjonen skal kunne dokumentere dette.*

Dette innebærer at høgskolen ikke bare skal få dekket lønnskostnadene for denne typen prosjekter gjennom den eksterne finansieringen, men prosjektinntektene må også dekke en forholdsmessig andel av kostnadene til husleie, IT-kostnader, forskningsinfrastruktur (såkalte leiestedskostnader) og liknede.

---

<sup>1</sup> <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/rundskriv/2013/rundskriv-f-07-13-reglement-om-statlige-.html?id=734714>

Når det gjelder bidragsprosjekter (for eksempel fra EU og Norges forskningsråd) har høgskolen anledning til selv å delfinansiere disse, dersom det er faglig interessant og støtter opp under kjerneaktivitetene. Også i denne typen prosjekter skal imidlertid prosjektet regnskapsføres på en slik måte at de totale kostnadene, både direkte og indirekte kostnader, synliggjøres:

*For bidragsfinansiert aktivitet skal institusjonen søke å avklare alle direkte og indirekte kostnader som prosjektet fører med seg. Dersom institusjonen skal delfinansiere bidragsfinansiert aktivitet, skal institusjonen vurdere om prosjektet har slik faglig interesse at det tilsier delfinansiering, samt vurdere kostnadene ved dette. Institusjonens vurderinger skal dokumenteres.*

Fram til de siste årene har mange høyere utdanningsinstitusjoner ikke hatt gode metoder for å beregne de totale kostnadene. For å bistå institusjonene har UHR utviklet en modell for beregning av totale kostnader i sektorens ulike prosjekter og aktiviteter, inkludert forskningsprosjekter med ekstern finansiering, den såkalte TDI-modellen (TDI= tid, direkte kostnader og indirekte kostnader).<sup>2</sup> Modellen innføres for fullt fra 2014 og skal benyttes i søknader som sendes til Forskningsrådet i 2014. I *Tildelingsbrev 2014* fra Kunnskapsdepartementet (KD) står det at belastning av indirekte kostnader skal beregnes gjennom TDI-modellen med mindre prosjektets omfang eller kompleksitet er av en slik art at en enklere beregningsmodell kan legges til grunn. KD vil vurdere å gjøre TDI-modellen obligatorisk fra 2015<sup>3</sup>.

Modellen er også forankret i Forskningsrådet, som har tilpasset sine systemer til å ta imot søknader basert på totalkostnadsprinsippet. Det er utarbeidet en egen veiledning om oppsett av budsjett i søknader til Forskningsrådet<sup>4</sup>.

Totalkost-modellen har tre hovedmål

1. Synliggjøre de faktiske kostnadene slik at både de som finansierer og de som utfører prosjektet kan budsjettere og regnskapsføre reelt.
2. Øke handlingsrommet for institusjonene ved at flere eksternt finansierte prosjekter blir fullfinansiert slik at disse ikke binder opp institusjonens øvrige midler.
3. Ta i bruk prinsipper og rutiner for budsjett og regnskap som er mer i tråd med internasjonal forskningsfinansiering, særlig fra EU.

Alle UH-institusjoner har fått informasjon og tilbud om opplæring i TDI-modellen.

---

<sup>2</sup> [http://www.uhr.no/ressurser/temasider/totalkostnadsmodell\\_-\\_tdi](http://www.uhr.no/ressurser/temasider/totalkostnadsmodell_-_tdi)

<sup>3</sup> [http://www.uhr.no/ressurser/temasider/totalkostnadsmodell\\_-\\_tdi](http://www.uhr.no/ressurser/temasider/totalkostnadsmodell_-_tdi)

<sup>4</sup> [http://www.uhr.no/documents/Totalkost\\_hjelptekster\\_UH\\_sekt\\_170114.pdf](http://www.uhr.no/documents/Totalkost_hjelptekster_UH_sekt_170114.pdf)

## Vedlegg 2



# Søknadsskjema for FoU-ressurs ved Høgskolen i Nesna – 2013/ 2014

Det skal fylles ut et skjema for hvert prosjekt. Søknaden sendes til [postmottak@hinesna.no](mailto:postmottak@hinesna.no). Maks 15 sider uten vedlegg. Skrifttype Times New Roman, Skriftstørrelse 12 og linjeavstand 1.

<b>1</b>	<b>Navn på søker (Navn, stilling og institutt)</b>										
<b>2</b>	<b>Prosjektdeltakere (Navn og stilling)</b>										
<b>3</b>	<b>Prosjekttittel</b>										
	Tittel:										
	Kategorisering av prosjektet (kryss av):										
	<table border="1"><tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Grunnforskning</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Anvendt forskning</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Faglig utviklingsarbeid</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Pedagogisk utviklingsarbeid</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Kunstnerisk/kreativt utviklingsarbeid</td></tr></table>	<input type="checkbox"/>	Grunnforskning	<input type="checkbox"/>	Anvendt forskning	<input type="checkbox"/>	Faglig utviklingsarbeid	<input type="checkbox"/>	Pedagogisk utviklingsarbeid	<input type="checkbox"/>	Kunstnerisk/kreativt utviklingsarbeid
<input type="checkbox"/>	Grunnforskning										
<input type="checkbox"/>	Anvendt forskning										
<input type="checkbox"/>	Faglig utviklingsarbeid										
<input type="checkbox"/>	Pedagogisk utviklingsarbeid										
<input type="checkbox"/>	Kunstnerisk/kreativt utviklingsarbeid										
<b>4</b>	<b>Prosjekt mål</b>										
<b>5</b>	<b>Prosjektsammendrag (maks en halv side)</b>										
<b>6</b>	<b>Prosjektbeskrivelse</b>										
6.1	Bakgrunn og kunnskapsstatus										
6.2	Problemstillinger, hypoteser og metodevalg										
6.3	Prosjektplan, prosjektledelse, organisering og samarbeid										
6.4	Budsjett										
	Tidsressurs: <input type="text"/> Driftsressurs: <input type="text"/>										
	Kommentarer:										
<b>7</b>	<b>Strategisk forankring og sentrale perspektiver</b>										
7.1	Strategisk forankring										



	Prosjektet faller inn under følgende prioriterte områder i FoU-planen (kryss av):												
	<table border="1"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Kvalitet i barnehagen</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Digitale undervisningsformer</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Lokal- og stedsbasert opplæring</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Relasjonelle problemstillinger</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Naturmiljø og musikkpraksis i nordområdene</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Offentlig forvaltning og næringsliv i regionen</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Kvalitet i barnehagen	<input type="checkbox"/>	Digitale undervisningsformer	<input type="checkbox"/>	Lokal- og stedsbasert opplæring	<input type="checkbox"/>	Relasjonelle problemstillinger	<input type="checkbox"/>	Naturmiljø og musikkpraksis i nordområdene	<input type="checkbox"/>	Offentlig forvaltning og næringsliv i regionen
<input type="checkbox"/>	Kvalitet i barnehagen												
<input type="checkbox"/>	Digitale undervisningsformer												
<input type="checkbox"/>	Lokal- og stedsbasert opplæring												
<input type="checkbox"/>	Relasjonelle problemstillinger												
<input type="checkbox"/>	Naturmiljø og musikkpraksis i nordområdene												
<input type="checkbox"/>	Offentlig forvaltning og næringsliv i regionen												
<b>7.2</b>	<b>Samfunnsmessig relevans</b>												
<b>7.3</b>	<b>Miljøkonsekvens</b>												
<b>7.4</b>	<b>Etikk</b>												
<b>7.5</b>	<b>Rekruttering av kvinner, kjønnsbalanse og kjønnsperspektiv</b>												
<b>8</b>	<b>Plan for publisering og formidling</b>												
<b>9</b>	<b>Gjennomførbarhet</b>												

## Vedlegg 3

### Veiledning til søknad om FoU-ressurs ved Høgskolen i Nesna

#### Ad pkt. 6 Prosjektbeskrivelse:

##### 6.1. Bakgrunn og kunnskapsstatus

Det skal gis en kort beskrivelse av bakgrunnen for prosjektet. Videre skal det dokumenteres god kjennskap til forskningsområdet og de sentrale kunnskapsutfordringene på feltet, både nasjonalt og internasjonalt.

##### 6.2. Problemstillinger, hypoteser, metodevalg og forskningsetisk vurdering

- Problemstillinger og/eller hypoteser skal framstilles klart og være tilfredsstillende avgrenset i forhold til mål og prosjektplan.
- Det må beskrives hvordan prosjektet vil bidra til utvidelse av eksisterende kunnskap, faglig fornyelse og originalitet.
- Det skal gis en beskrivelse av den teoretiske tilnærmingen, hvordan problemstillingene er konkretisert og hvilke vitenskapelige metoder som er valgt. Metodevalgene skal begrunnes, og det skal gjøres rede for hvordan de er egnet til å besvare problemstillingene og/eller hypotesene. Alternativt kan det gis en beskrivelse av hvordan metode og/eller teori kan utvikles gjennom prosjektet.
- Der det er relevant bør problemstillinger knyttet til fler- og tverrfaglighet beskrives.
- Det skal foretas en forskningsetisk vurdering av metodevalg og gjennomføring av prosjektet.

##### 6.3. Prosjektplan, prosjektledelse, organisering og samarbeid

Prosjektperiode og framdriftsplan med hovedaktiviteter og milepæler for prosjektet skal stå i søknadsskjemaet. Prosjektbeskrivelsen skal være fullstendig. Prosjektbeskrivelsen kan leveres som vedlegg.

Alle samarbeidspartnere som skal bidra i gjennomføringen av prosjektet, skal føres opp i søknadsskjemaet. Det skal inngås samarbeidsavtale mellom prosjektansvarlig (søkerinstitusjonen) og samarbeidspartnere før en evt. kontrakt trer i kraft.

- Det skal redegjøres for hvordan prosjektet er tenkt gjennomført. Særlig for store og/eller sammensatte prosjekter er det viktig at det beskrives hvordan de ulike faglige delene er planlagt, og hvordan samhandlingen skal være mellom disse. Prosjektet må framstå som realistisk og gjennomførbart faglig, organisatorisk og i forhold til planlagt ressursbruk.
- Det skal beskrives hvordan prosjektet vil utnytte den nasjonale forskningskompetansen og fremme nasjonal og/eller regional nettverksbygging.
- Der det er relevant skal omfanget, innholdet og betydningen av det internasjonale samarbeidet beskrives.
- For anvendt og næringsrettet forskning skal det beskrives hvilken betydning prosjektet og dets resultater vil kunne ha for sentrale brukergrupper.
- I tillegg til oversikten i søknadsskjemaet over hvordan prosjektet planlegges finansiert, skal det gis en oversikt over søkermiljøet/-miljøenes kompetanse, infrastruktur og ressurser for øvrig som har betydning for gjennomføringen av prosjektet.
- Hvis prosjektet omfatter stipendkandidater skal det gis kort informasjon om hvordan forholdene er lagt til rette for å sikre at kandidaten(e) fullfører. For utenlandsopphold skal det gis informasjon om forskningsmiljøet kandidaten reiser til.
- Prosjektplanen skal gi oversikt over prosjektets organisering, drift og deltakelse, og evt. tilhørighet til forskningsprogram.

#### **6.4. Budsjett**

Budsjettopplysninger (kostnadsplan) skal stå i søknadsskjemaet. Her må det også redegjøres for finansiering av prosjektet. Konkret må det oppgis størrelse på tidsressurs som en søker om og evt. driftsressurs.

### **Ad. pkt. 7. Strategisk forankring og sentrale perspektiver:**

#### **7.1. Strategisk forankring**

Det skal utdypes hvordan prosjektet er forankret i høgskolens strategiske mål og planer, og/eller i aktuelle fagplaner og fagevalueringer.

#### **7.2. Samfunnmessig relevans**

Der det er relevant skal det redegjøres for prosjektets samfunnmessige relevans, for eksempel om prosjektet vil kunne bidra med kunnskap for å møte sentrale utfordringer i offentlig sektor, næringsliv eller det sivile samfunn. Samfunnmessig relevans kan sees i et regionalt, nasjonalt, internasjonalt eller globalt perspektiv.

#### **7.3. Miljøkonsekvenser**

Det skal redegjøres for om prosjektgjennomføring og/eller utnyttelse av resultatene fra prosjektet vil ha miljøkonsekvenser av betydning, positive og negative.

#### **7.4. Etikk**

Dersom prosjektet reiser spesielle etiske problemstillinger, skal det beskrives hvordan disse vil bli ivaretatt.

#### **7.5. Rekruttering av kvinner, kjønnsbalanse og kjønnsperspektiv**

Det skal beskrives hvordan prosjektet vil bidra til rekruttering av kvinner til forskning og kjønnsbalanse i prosjektene. Dersom et kjønnsperspektiv er relevant for innholdet i forskningen, skal det beskrives hvordan dette er ivaretatt.

### **Ad. pkt. 8. Plan for publisering og formidling:**

I søknadsskjemaet skal det redegjøres for planer for vitenskapelig publisering, kunstnerisk og/ eller populærvitenskapelig formidling.

### **Ad. pkt. 9. Gjennomførbarhet:**

Kritiske suksessfaktorer for gjennomføring av prosjektet skal beskrives. Det er forhold som må ligge til rette for at prosjektet skal bli vellykket.

## Vedlegg

### Bekreftelse på samarbeidsavtaler eller andre avtaler. CV for prosjektdeltakere. Litteraturliste.

#### Tillegg:

##### Krav til publisering eller rapportering ved Høgskolen i Nesna:

- All publisering og formidling skal rapporteres til biblioteket og registreres i [Cristin](#)
- Opplysninger om prosjekter skal rapporteres til biblioteket og registreres i [Cristin](#)
- Utgitte artikler/kapitler kan legges som fulltekst i [Brage](#) (der utgiver godtar egenarkivering)
- \*Høgskolen i Nesna skal brukes som forfatteradresse
- \*Stipendiater (doktorgradskandidater) skal føre opp både gradsgivende og samarbeidende institusjon (arbeidsgiver) i publikasjoner som inngår i avhandlingsarbeidet
- Høgskolen i Nesna skal krediteres/synliggjøres i utgivelser, prosjekter, forestillinger, konserter o.l. som helt eller delvis finansieres gjennom FoU-midler /lønnsmidler

\*jf. [Veiledende retningslinjer for kreditering av vitenskapelige publikasjoner til institusjoner](#)

##### Åpen tilgang (Open access) ved Høgskolen i Nesna (HiNe):

###### Valg av publiseringskanal

I valget mellom faglig likeverdige publiseringskanaler anbefaler HiNe at tilsatte publiserer i tidsskrifter som gir allmennheten åpen tilgang til artikkelen, enten gjennom å være et Open Access tidsskrift eller gjennom å tillate institusjonell arkivering i åpent elektronisk arkiv.

###### Vitenskapelige artikler

Tilsatte skal arkivere sine fagfelleverderte vitenskapelige artikler i høgskolens elektroniske arkiv Brage. Arbeidet må ha tilknytning til institusjonen og Høgskolen i Nesna må brukes som forfatteradresse.

Samtykke til publisering må også gis av evt. medforfattere fra annen institusjon. Hvis samtykke ikke foreligger bortfaller krav om egenarkivering.

1. Utgitt artikkel - hvis utgiver tillater institusjonell arkivering av utgitt artikkel brukes utgivers PDF (publisert utgave)
2. Postprint - hvis utgiver tillater institusjonell arkivering av postprint versjon av artikkel leverer den tilsatte en digital kopi av siste manuskriptutgave etter fagfelleevaluering (upublisert utgave).
3. Preprint – hvis utgiver tillater institusjonell arkivering av preprint versjon av artikkel leverer den tilsatte en digital kopi av manuskript før utgivers fagfelleevaluering og redigering (upublisert utgave).

## Tabelloversikt

Tabell 1.1 Antall studenter, totalt antall tilsatte og antall faglig tilsatte i 2013. ....	12
Tabell 1.2 Antall faste faglige tilsatte i 2013 som besvarte spørreskjemaet og svarprosent. ....	13
Tabell 3.1 Antall vitenskapelige publikasjoner ved HiNe 2004-2013. ....	22
Tabell 3.2 Antall vitenskapelige publikasjoner og publiseringspoeng ved HiNe i perioden 2011-2013, etter institutt. ....	22
Tabell 3.3 Antall publikasjonspoeng i 2011, 2012 og 2013. ....	25
Tabell 3.4 Prosentandel av det faste fagpersonalet som publiserte populærvitenskapelige artikler og bidrag til allmenn samfunnsdebatt i periodene 2003-2005 og 2010-2012. ....	26
Tabell 4.1 Antall fagpersonale (årsverk) ved HiNe i ulike stillingsgrupper i 2014. ....	28
Tabell 4.2 Antall fagpersonale i ulike stillingsgrupper i 2013. ....	30
Tabell 4.3 Prosentandel av fagpersonalet i ulike stillingsgrupper. ....	30
Tabell 4.4 Antall med doktorgrad og andel med doktorgrad av faste fagstillinger i 2012. ....	30
Tabell 5.1 Antall personer ved HiNe med grunnressurs til faglig oppdatering (10 %), og antall personer som søkte om og fikk tildelt tid til FoU-prosjekt i 2012, 2013 og 2014. ....	34
Tabell 5.2 Antall personer ved HiNe med grunnressurs til faglig oppdatering (10 %), og antall personer som fikk tildelt tid til FoU-prosjekt i 2012, 2013 og 2014, etter institutt. ....	34
Tabell 5.3 Opplysninger om det faste fagpersonalets FoU-tid. ....	36
Tabell 6.1 Prosentandel av det faste fagpersonalet ved HiNe som utførte sin forskning på følgende vis: ....	39
Tabell 6.2 Prosentandel av det faste fagpersonalet som utførte sin forskning på følgende vis: ....	39
Tabell 6.3 Prosentandel av det faste fagpersonalet med minst en faglig utenlandsreise i 2012. ..	40
Tabell 7.1 Omfanget av ekstern finansiering av FoU i 2009 og 2011. Driftsutgifter til FoU. Mill.kr. ....	43
Tabell 7.2 Andel av det faste fagpersonalet i 2013 som i perioden 2008-2012 mottok eksterne forskningsmidler. ....	43
Tabell 7.3 Andel av det faste fagpersonalet i 2013 som i perioden 2008-2012 mottok forskningsmidler fra utlandet. ....	43
Tabell 8.1 Prosentandel av det faste fagpersonalet som formelt sett var medlem av forskergruppe ved eget institutt/avdeling i 2013. ....	49
Tabell 9.1 Prosentandel av det faste fagpersonalet i 2013 som formidler egen forskning til bachelorstudenter. ....	51
Tabell 9.2 Prosentandel av det faste fagpersonalet i 2013 som involverer bachelorstudenter i sine FoU-prosjekter. ....	51

Nordisk institutt for studier av  
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic Institute for Studies in  
Innovation, Research and Education

[www.nifu.no](http://www.nifu.no)