



Norsk nettverk for forskningsadministrasjon

**Velkommen til Kompetanseutviklingsprogrammet for
forskningsadministrasjon:**

Lederseminar

Nettverk: Clarion Connect

Krever ingen passord

SIG Karriereutvikling

- Thi Ha Ngo, administrativ koordinator, Høyskolen i Kristiania
- Ingunn Andersen, NMBU
- Sissel Aastorp, UiO
- Hege Nedberg, OsloMet - storbyuniversitetet
- Margrethe Tingstad, NINA
- Ellen M. Vigmostad, UiO
- Nichole Elgueta Silva, Universitetet i Agder

Praktisk informasjon

- Deltakerliste
- Presentasjoner
- Deltakeravgift

Kompetanseutviklingsprogram for forskningsadministrasjon



Kurs for forskningsadministrativ ledelse

Kurs for viderekommende Horisont 2020

Innføring i Horisont 2020



Norsk nettverk for forskningsadministrasjon

Lederseminar

Kompetanseutviklingsprogram - Videregående

Kompetanseutviklingsprogram - Innføring

Nasjonale/internasjonale kompetansetiltak:

- NARMA konferanse
- EARMA konferanse
- EARMA Academy
- INORMS konferanse

Læringsmål

Kompetanseutviklingsprogrammets overordnede mål og læringsutbytte er å bidra til

- **bevisstgjøring og synliggjøring av rollen** til forskningsadministrasjon
- **Profesjonaliseringen av forskningsadministrasjon** for å kunne imøtekomme krav og forventninger ved egne institusjoner og andre aktører i forbindelse med eksternt finansierte prosjekter
- Profesjonalisering gjennom **formell kunnskap** som tilbys i kursene og gjennom **erfaringsdeling**(best-practice) og **nettverksmuligheter** mellom kursdeltakerne
- Økt fokus på **organisasjonslæring** ved at den kunnskapen og kompetansen den enkelte tilegner seg bevisst bringes inn og anvendes i egen organisasjon

Formål med Lederseminar

- en arena for erfaringsdeling
- nettverk med kollegaer på tvers av institusjoner
- faglig påfyll om temaer som preger det forskningsadministrative feltet og ledelsens rolle i arbeidet

Forventninger til seminaret



Vår tilnærming



Hvordan kan forskningsadministrative ledere utvikle sin forskningsstrategiske rolle?

Kompetanseområder for forskningsadministrasjon



Hvordan kan forskningsadministrative ledere utvikle sin forskningsstrategiske rolle?

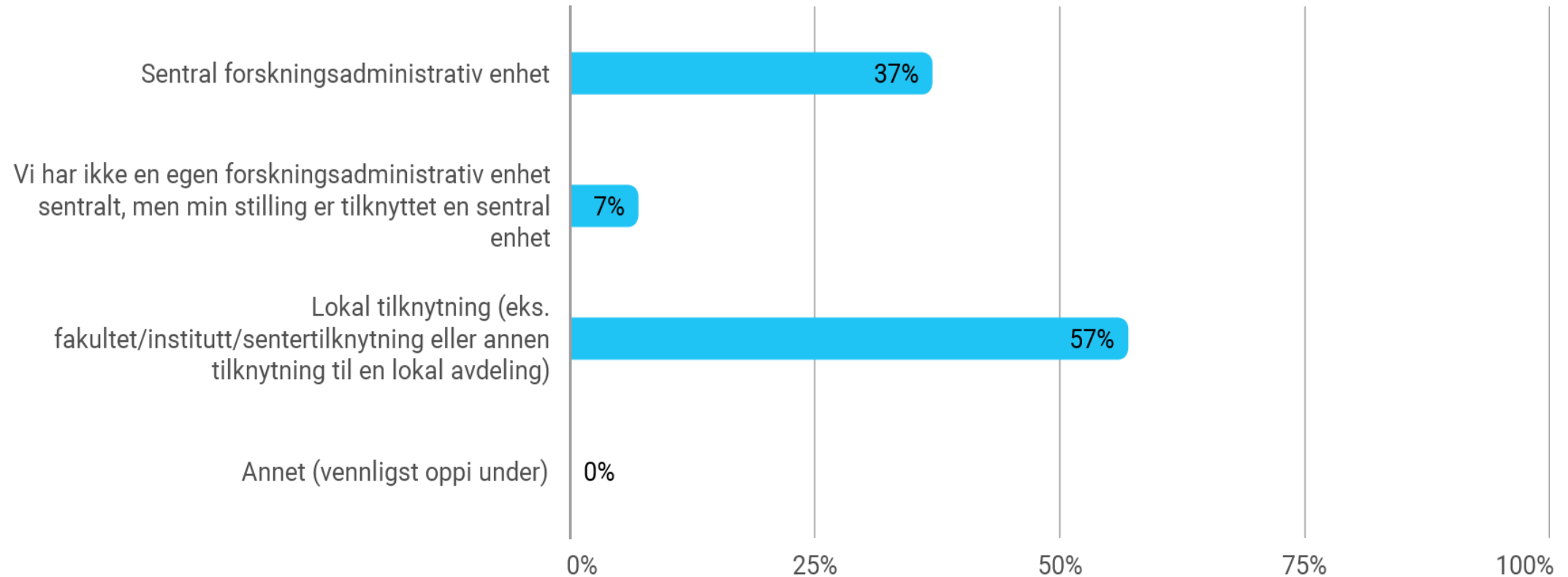
- **Individnivå:** Den forskningsadministrative lederen som et strategisk bindeledd, brobygger og fasilitator i det forskningsadministrative arbeidet?
- **Organisasjons-/enhetsnivå:** Utvikling og tydeliggjøring av forskningsadministrasjon som pådriver for utvikling ved organisasjonen. Hva er forskningsadministrativ leders rolle i dette arbeidet?
- **Omgivelser:** Hvilke krav setter omgivelsene og hvordan kan forskningsadministrative ledere utvikle sin strategiske rolle i forskningspolitiske prosesser?



Introduksjonsrunde

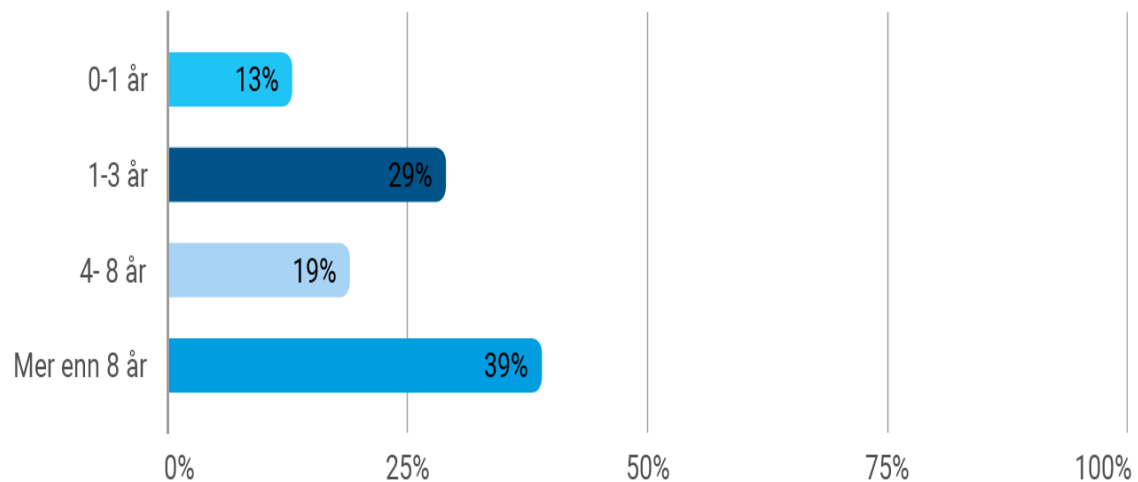


Hvor jobber dere?

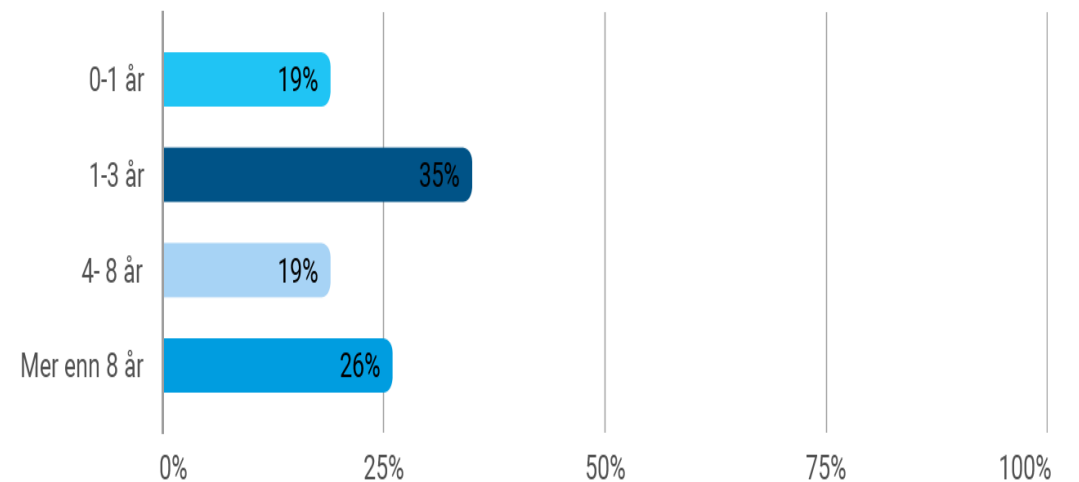


Erfaring med forskningsadministrasjon

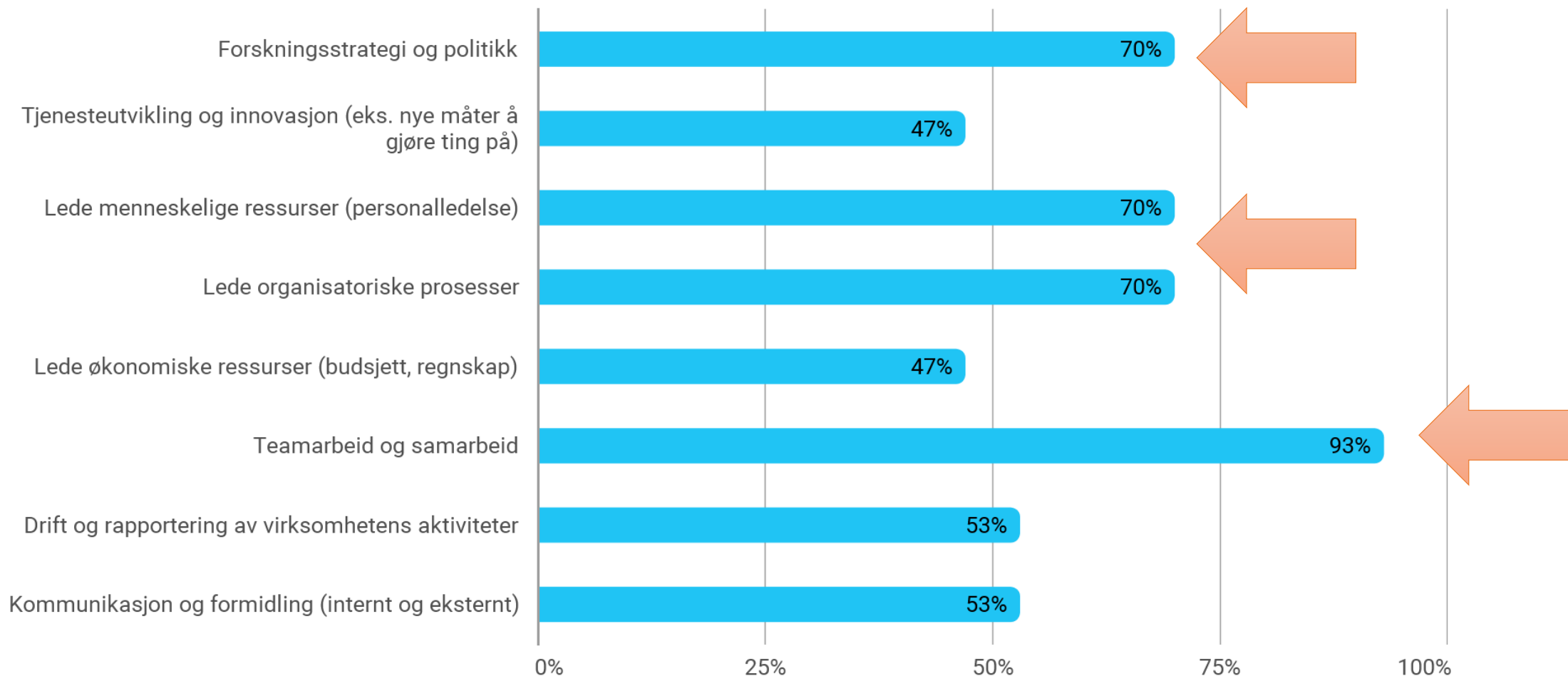
- Før nåværende jobb



- I nåværende jobb



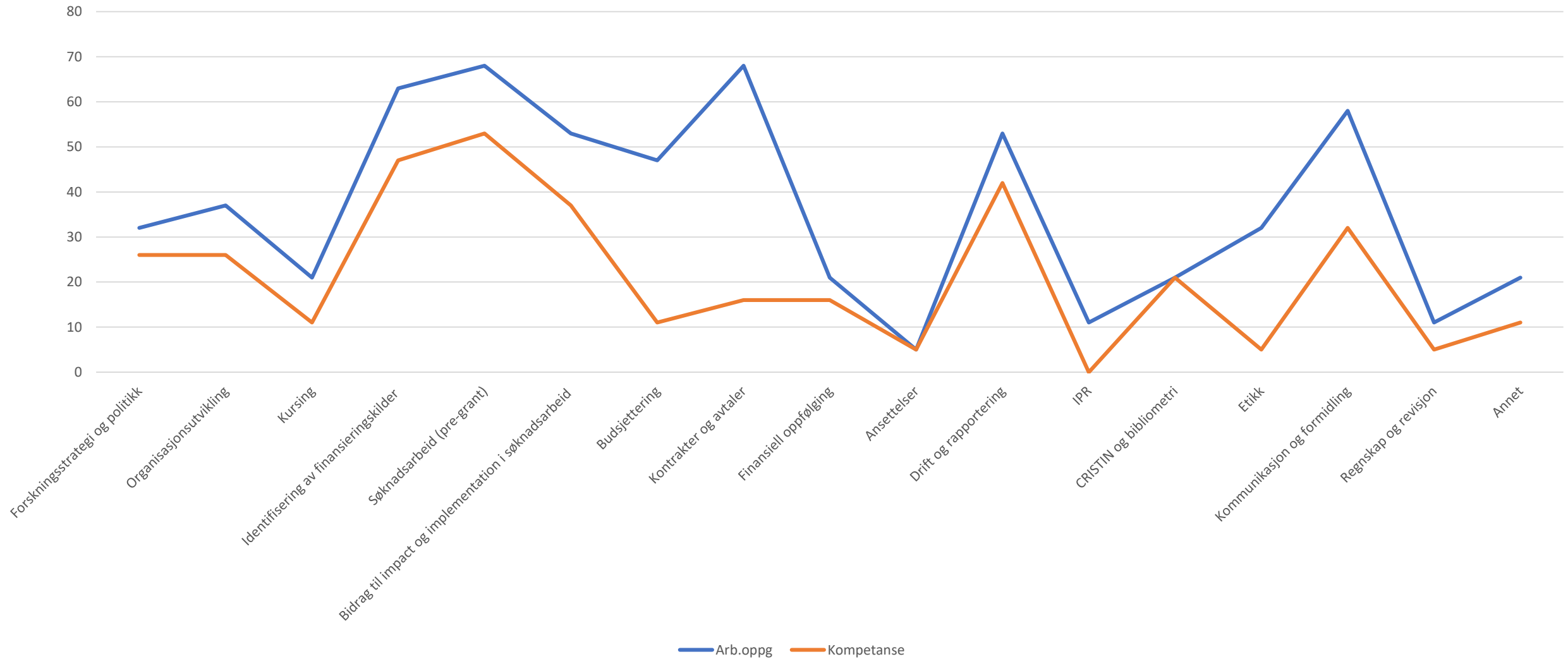
Hovedansvarsområder for forskningsadministrativ leder



I tillegg:

- Koordinering
- Prioriteringer
- Delegering
- Organisere prosesser
- Strategisk utvikling
 - forskningsstrategisk
 - menneskelige ressurser → gode tjenester, godt støtteapparat

Avvik mellom oppgaver og kompetanse



Utfordringene for å lykkes som leder

- Tid/tidspress
- Ressurser (kapasitet kontra ambisjoner)
- Uklarhet: roller, ansvarsforhold, mål
- Organisering eller omorganisering
- Skvis for leder:
 - rammebetingelser utenfor egen kontroll
 - mellom den administrative og vitenskapelige ledelsen
 - overgangene mellom administrasjon og ledelse

Utfordringer i hverdagen... (Innføringskurset)

- **Uklarhet** i roller, lite avgrensning.
- **Utydelig ansvar** og **dårlig informasjonsflyt** mellom nivåene.
- **Manglende felles regler/policy** og fellesløsninger.
- **Brannslukking**, lite tid til proaktivt arbeid.
- Stort arbeidsfelt, **tidspress**, lite spesialisering.
- **Balansere** arbeidsoppgaver og ressurser.

Suksesskriterier for å lykkes som leder

- Kompetente, motiverte og trygge medarbeidere (relasjonsledelse)
- Tillit, klare forventninger og gi ansvar
- Samspill og samarbeid
- Lederkompetanse

Ting vi setter pris på...(Innføringskurset)

- **Autonomi**, selvstendighet, fleksibilitet og mulighet til å være proaktiv.
- **Godt samarbeid** med andre, erfaringsutveksling, klar rollefordeling.
- **Variasjon** i oppgaver.
- Mulighet til å **utvikle** seg faglig.
- **Inkluderende** arbeidsmiljø, transparente beslutningsprosesser.

Gruppenarbeit



Pause