

NARMA – UHR, Forskningsrådet
Kompetanseutviklingsprosjekt

Notat om videreføring av Kompetanseutviklingsprogrammet

Avsluttende notat

20.12.2019

Innhold

1. Bakgrunn og introduksjon	2
2. Videreføring Kompetanseutviklingsprogram - hvilke muligheter og utfordringer finnes? (SWOT)	6
3. Status vedr. videreføring	8
3.1 Videreføring: Fase 1 og 2	8
3.1.1 Overføringsfasen i 2020 (Fase 1)	8
3.1.2 Videreføring fra 2021 og i et langsiktig perspektiv (Fase 2)	11
3.2 Avsluttende anbefalinger fra prosjektleder	11
Vedlegg 1 – Budsjett Kompetanseutviklingsprogrammet	13

Merknad:

Dette er et avsluttende notat om NARMA- UHR og Norges Forskningsråd samarbeidsprosjekt om samordning og styrking av kompetansetiltak for forskningsadministrasjon – The Path to EU Excellence, heretter kalt kompetanseprosjektet.

Det avsluttende notatet bygger på en tidligere versjon av et videreføringsnotat (datert 21.06.2019) som ble presentert og diskutert både ved styringsgruppen for kompetanseprosjektet den 23.05.19 og ved NARMA-AU den 25.06.19 for å sikre en videreføring av Kompetanseutviklingsprogrammet.

I dette avsluttende notatet oppdateres det om videreføringen av Kompetanseutviklingsprogrammet både i et kortsiktig og langsiktig perspektiv (videreføringsfase 1 og 2), samt at det gis noen avsluttende anbefalinger for veien videre.

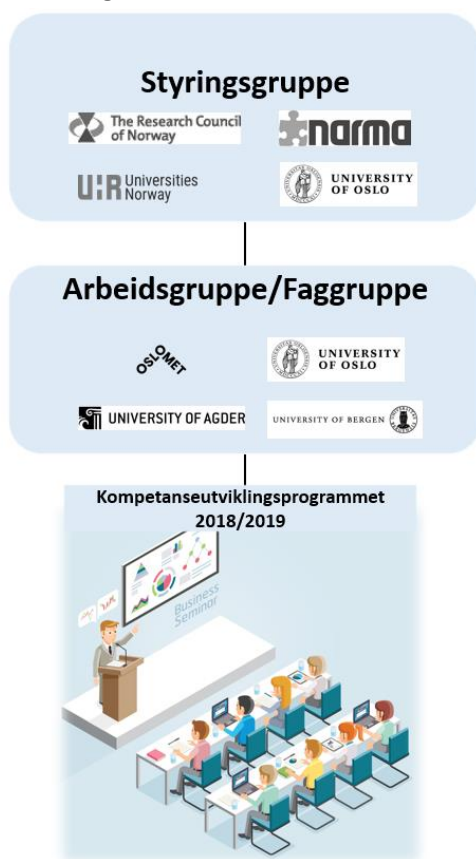
1. Bakgrunn og introduksjon

Prosjektsamarbeid om pilotkurs (NARMA-UHR, Forskningsrådet, Universitetet i Oslo): Kompetanseutviklingsprogram for forskningsadministrasjon.

Dette notatet omhandler videreføring av et av hovedtiltakene utviklet i regi av kompetanseutviklingsprosjektet (2017-2019), et samarbeidsprosjekt mellom Norges Forskningsråd og NARMA- UHR med formål om å **kartlegge, samordne og fasilitere utvikling av kompetansetiltak for forskningsadministrative ansatte ved forskningsinstitusjonene.**

Kompetanseutviklingsprogrammet og dets to kurspiloter, samt et Lederseminar, har vært de fremste tiltakene i kompetanseutviklingsprosjektet og er integrert i det felles [rammeverket](#) for kompetanseutvikling utviklet av NARMA og Forskningsrådet.

Bakgrunnen for en økt innsats av kompetanseutvikling av forskningsadministrasjon er å finne i Kunnskapsdepartementets *Strategi for forsknings- og innovasjonssamarbeidet med EU* fra 2014. Et av innsatsområdene i strategien er å sikre god deltakelse og utnyttelse av Horisont 2020 og ERA-aktivitetene gjennom å styrke veilednings- og mobiliseringsarbeidet ved forskningsinstitusjoner (universiteter, høyskoler, institutter og helseforetak). Dette innebærer, ifølge strategien, bl.a. at støtteapparatet ved institusjonene (forskningsadministrasjonen) må profesjonaliseres gjennom erfaringsutveksling og tilrettelagte læringsarena, da de spiller en viktig rolle i veilednings- og mobiliseringsarbeidet. Som en del av denne satsingen ble samarbeidsprosjektet mellom NARMA og Forskningsrådet, *The Path to EU Excellence*, etablert.



Figur 1: Organisering Kompetanseutviklingsprogram 2018/2019

Et av tiltakene i prosjektet har vært å utvikle og gjennomføre *Kompetanseutviklingsprogrammet for forskningsadministrasjon*, som består av to pilotkurs rettet mot forskningsadministrasjon.

Kompetanseutviklingsprogrammet ble utviklet og tilbudt i pilotperioden 2018/2019 gjennom et samarbeid mellom NARMA, Forskningsrådet og Universitetet i Oslo (UiO). Figur 1 viser organiseringen av Kompetanseutviklingsprogrammets piloter med representanter fra aktuelle aktører i styringsgruppen og en arbeidsgruppe med ansvar for utviklingen og gjennomføringen av kursene. Universitetet i Oslo har hatt et ledende og faglig ansvar i dette samarbeidet¹ som var avgrenset til gjennomføringen av to kurspiloter i perioden høst 2018 - høst 2019.

I tillegg har NARMAs Spesialinteressegruppe (SIG) for Karriereutvikling hatt ansvaret sammen med prosjektleder å utvikle og gjennomføre et seminar for forskningsadministrative ledere (januar 2019). Lederseminaret anses som en del av Kompetanseutviklingsprogrammet, men har i

¹ Formålet, organiseringen og føringer i pilotsamarbeidet er nærmere beskrevet i samarbeidsavtalen *Prosjektsamarbeid om pilotkurs (NARMA-UHR, Forskningsrådet, Universitetet i Oslo): Kompetanseutviklingsprogram for forskningsadministrasjon.*

pilotperioden vært håndtert ved SIG Karriereutvikling da avtalen med UiO om utvikling av kurspiloter ikke inkluderte et Lederseminar.

Følgende representanter har vært involvert i ulike deler av arbeidet i prosjektperioden:

	Navn og institusjon	Ansvar
Styringsgruppen	Inger Nordgard, Forskningsrådet	- Å være et rådgivende organ i kompetanseutviklingsprosjektet.
	Ragnar Lie, Forskningsrådet	- Å gi kontinuerlige innspill, enhetlig rettleiding og delta i drøftinger som omhandler prosjektet i samarbeid med prosjektleder.
	Heidi Espedal, NARMA – UHR (UiB)	- Å sikre effektiv beslutningstaking i prosjektet gjennom dialog og kommunikasjon med prosjektleder
	Målfrid Tangedal, NARMA -UHR (UiA)	- Å bidra til å fremme og synliggjøre prosjektets målsetninger og resultater overfor eksterne hovedinteressenter/aktuelle aktører i alle faser av prosjektet
	Malena Bakkevold, UiO	Bidra i styringsgruppen i perioden 2018-2019 i forbindelse med pilotkursene ledet av UiO
Arbeidsgruppe/Fagteam	Anja Hegen, UiB	Utvikling, planlegging og gjennomføring av kurspiloter (2 stk. kurs), samt kurs i videreføringsfase 1 (fasen er nærmere beskrevet fra side 8 i dette dokumentet).
	Konstantinos Chilidis, UiO	
	Hege Nedberg, OsloMet	
SIG Karriereutvikling	Oversikt over SIGs medlemmer på NARMAs nettsider . Totalt 10 medlemmer fra ulike UH institusjoner og institutt.	Utvikling, planlegging og gjennomføring av Lederseminar januar 2019 og kommende seminar februar 2020.
Prosjektleder	Nichole Elgueta Silva, UiA	Leder av kompetanseprosjekt i perioden 2017-2019, har ledet og bidratt i utviklingen av ulike kompetansetiltak og sikret fremdrift i arbeidet ved samtlige ovennevnte grupper.

Videreføring

Etter gode erfaringer med og tilbakemeldinger hittil om pilotkursene² og Lederseminaret, har det vært et naturlig neste steg i prosjektet å diskutere mulighetene for videreføringen av satsingen som et fast tilbud med styringsgruppen, og deretter med NARMAs Arbeidsutvalg. Tilbakemeldingene fra deltakere og signalene fra institusjonene er at dette er et kompetansehevingstilbud som bør videreføres og som det er både interesse og behov for i sektoren. Dette behovet for kompetanseutvikling blant institusjonenes forskningsadministrative ressurser ser ikke ut til å avta, men snarere tvert imot øke for å imøtekomme bl.a. målene i Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning 2019-2028 (Meld.St.4 2018-2019)³. Regjeringen satser på en videre opptrapping av tidligere innsats rettet mot forskning og høyere utdanning gjennom tre overordnede hovedmål: 1) styrket konkurransekraft og innovasjonsevne, 2) møte store samfunnsutfordringer og 3) utvikle fagmiljøer av fremragende kvalitet. Det er forventet at institusjonene retter sitt administrative

² Fra evalueringer av pilotkursene og Lederseminar 2018-2019

³ [Meld. St. 4 \(2018–2019\) Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019–2028](#)

ressursbruk i forhold til prioriteringene i langtidsplanen, dette innebærer at institusjoner bl.a. har gode og solide forskningsadministrative ressurser som kan støtte opp om institusjonenes forskningstrategiske satsinger og kan tilby et profesjonelt og stabilt støtteapparat som kan bistå forskerne i konkurransen om eksterne midler (Forskningsrådet, EU m.m.).

Gjennom sin årskonferanse tilbyr NARMA en møteplass for norsk forskningsadministrasjon og tilrettelegger for erfaringsdeling. Der har det vært en økende interesse for deltakelse med økt antall deltakere på konferansen de siste år⁴. Forskningsrådet på sin side bidrar til kompetanseutvikling av forskningsadministrasjon gjennom sine Horisont 2020 kurs. Pilotkursene i Kompetanseutviklingsprogrammet for forskningsadministrasjon har hatt gode søkertall og interesse med spørsmål om tilbud ved senere tidspunkt. Dette tyder på at Kompetanseprogrammets mål om å bidra til en synliggjøring, bevisstgjøring og profesjonalisering av forskningsadministrasjon treffer blant målgruppen og kan være et tilbud som bidrar til ytterligere kompetanseutvikling av norsk forskningsadministrasjon. Det eksisterer per i dag ingen tilsvarende tilbud for kompetanseutvikling nasjonalt, det er dermed desto viktigere at NARMA forblir drivkraften bak en videreføring av tilbudet.

Om Kompetanseutviklingsprogrammet

Kompetanseutviklingsprogrammet retter seg mot personer som jobber med forskningsadministrasjon og forskerstøtte knyttet til eksternt finansierte forskningsprosjekter.

Kompetanseutviklingsprogrammet består av to kurs og et lederseminar:

- **Kompetanseutviklingsprogram for forskningsadministrasjon – Innføring.** Vil gi deg en grunnleggende innføring i forskningsadministrasjon. Passer for deg med liten/noe erfaring innen forskningsadministrasjon
- **Kompetanseutviklingsprogram for forskningsadministrasjon – Videregående.** Vil gi deg mer inngående kunnskap om forskningsadministrasjon. Passer for deg med lengre/mer omfattende erfaring innen forskningsadministrasjon.
- **Lederseminar** for forskningsadministrative ledere

Kompetanseutviklingsprogram for forskningsadministrasjon skal bidra til at det tilrettelegges for et felles og helhetlig kompetanseløft av de forskningsadministrative støttefunksjoner på tvers av forskningsinstitusjoner som gir muligheter for å kunne legge til rette for langsiktige kompetanseutviklingsmuligheter.

[Les mer om Kompetanseutviklingsprogrammet på NARMAs nettsider](#)

Kompetanseutviklingsprogrammets overordnede modell i prosjektperioden

Som tidligere nevnt har kompetanseprosjektets hovedformål⁵ vært å kartlegge, samordne og fasilitere utvikling av kompetansetiltak for forskningsadministrative ansatte ved forskningsinstitusjonene.

Arbeidet og aktivitetene utviklet og gjennomført i prosjektperioden (2017-2019), inkludert kompetanseutviklingsprogrammet, har tatt utgangspunkt i hovedformålet for prosjektet og i

⁴ Antall påmeldte NARMA konferanse (tall fra sekretariat): ca. 400 påmeldte 2017, ca. 450 påmeldte 2018, ca. 500 påmeldte 2019

⁵ Prosjektforslag vedlagt i kontrakt mellom Norges Forskningsråd og UiA (tidligere NARMA sekretariat), 19.12.2016

samarbeidet mellom Norges Forskningsråd og NARMA – UHR. Kompetanseprogrammet har derfor i prosjektperioden vært underlagt følgende overordnede organiseringsmodell (Figur 2) som viser komplementære kurs hos Forskningsrådet og kurs i regi av NARMA-UHR.



Figur 2: Overordnet modell for kompetanseprogrammet

2. Videreføring Kompetanseutviklingsprogram - hvilke muligheter og utfordringer finnes? (SWOT)

Etter gjennomføringen av kurspiloter og et Lederseminar har arbeidsgruppen sammen med prosjektleder utarbeidet en rekke vurderinger om hvilke muligheter og utfordringer som kan ligge i videreføringen av Kompetanseutviklingsprogrammet, basert på en SWOT analyse. Styrker og muligheter (S og O-delen) er hovedsakelig basert på erfaringer med programmet hittil og punkter som i størst mulig grad bør ivaretas, mens svakheter og utfordringer (W og T-delen) viser konsekvenser som må vurderes ved en videreføring.



OPPORTUNITIES (eksternt)

O

- Institusjoner villige til samarbeid og positive til tiltak
- Gode evalueringer og ambassadører fra piloten (1 foreløpig)
- Samarbeid med NFR og UiO gir programmet legitimitet
- Bygge videre på omdømmet til programmet
- Muligheter å bygge videre på samarbeid med NFR
- Nettverk, herunder:
 - målrettet nettverksarbeid nasjonalt og internasjonalt
 - etablere kontaktnett og ha oversikt for å skaffe innledere med riktig erfaring og kompetanse til kurs
 - deltakelse ved viktige arenaer for arbeidsgruppen (EARMA, INORMS o.l.) for å holde seg oppdatert i fagfeltet og opprettholde nettverket
 - Økt fokus på utviklingen av forskningsadministrative tjenester (og tilsatte?) ved institusjonene

T

THREATS (eksternt)

Usikkerhet i videreføring kan også skape usikkerhet i engasjement ved institusjonene

- Programmets omdømme og rekruttering av deltakere/innledere er avhengig av god kvalitet (se pkt. i Weaknesses)
- Overlapp mellom temaer ved manglende samarbeid mellom NFR og NARMA
- Uten et godt forankret program og uten kontinuerlig utvikling av programmet kan det oppfattes som mindre relevant blant institusjoner (og potensielle deltakere)
- Programmet har en svak kobling til instituttsektoren, dermed et uutnyttet potensial for samarbeid
- Trengs det kulturbygging for slike typer kurs på institusjonene? Dvs. synliggjøring av kostnad vs. Nytteverdien overfor institusjonene

3. Status vedr. videreføring

En tidligere versjon av videreføringsnotatet (datert 21.06.2019) er blitt presentert og diskutert både ved styringsgruppen⁶ for kompetanseprosjektet den 23.05.19 og ved NARMA-AU⁷ den 25.06.19 for å sikre en videreføring av Kompetanseutviklingsprogrammet. Diskusjonene har tatt utgangspunkt i disse spørsmålene:

1. **Hvordan vil Kompetanseutviklingsprogrammet finansieres videre (deltakeravgift, bidrag via NARMAs budsjett, muligheter for evt. bidrag fra NFR, andre?)**
2. **Hvordan kan vi sikre videre administrativ drift av programmet?**
3. **Hvordan kan vi sikre en stabil utvikling av og kvalitet i det faglige innholdet på kursene?**

Disse spørsmålene er blitt delvis avklart ved at det er bestemt at videreføringen av Kompetanseutviklingsprogrammet må gjøres gjennom to faser. Det vil si at disse spørsmålene er blitt avklart i forbindelse med den første fasen (Overføringsfase i 2020), men det gjenstår avklaringer i forbindelse med den neste videreføringsfasen (Fra 2021 og i et langsiktig perspektiv).

3.1 Videreføring: Fase 1 og 2

Videreføring av programmet ble besluttet videreført i to faser for å opprettholde aktiviteter og oppmerksomhet rundt tilbudene både i 2020 og i et mer langsiktig perspektiv.

- 1) Overføringsfasen i 2020 (Fase 1)
- 2) Videreføring fra 2021 og i et langsiktig perspektiv (Fase 2)

3.1.1 Overføringsfasen i 2020 (Fase 1)

Denne fasen innebærer at nye tilbud planlegges og tilbys i 2020 (2 stk. kurs og Lederseminar) for å unngå å ha et opphold i tilbudet frem til NARMA med hjelp fra Høyskolen Kristiania arbeider med en mer langsiktig og bærekraftig modell for Kompetanseprogrammet. Både kurset [Kompetanseutviklingsprogram – Innføringskurs](#) og et [Lederseminar](#) vil tilbys i løpet av våren 2020

1. **Hvordan vil Kompetanseutviklingsprogrammet finansieres i overføringsfasen 2020?**

For overføringsfasen er det sammen med styringsgruppen og NARMA-AU diskutert ulike finansieringsmodeller. Den foretrukne finansieringsmodellen i en videreføring presenteres på neste side. Finansieringen i denne modellen er en kombinasjon av både deltakeravgift (inntekt) og et basisbidrag, hvor man differensierer hvilke utgifter som dekkes av inntekt/basisbidrag.

Hvor skal basisbidraget komme fra?

Bidragsmidlene som tidligere er blitt diskutert for denne fasen er:

- Forslag til midler i denne fasen; midler fra NARMAs budsjett, avklare med NFR om de kan bidra med midler i denne fasen.
Status desember 2019: I NARMAs ordinære budsjett for 2019 er det en post på kr. 50.000 som kan benyttes til videreføring av Kompetanseutviklingsprogrammet i denne fasen. I tillegg er det

⁶ Styringsgruppen har bestått av: Heidi Espedal, Ragnar Lie, Målfrid Tangedal, Malena Bakkevold og Inger Nordgard (frafall ved styremøte 23.05.19)

⁷ NARMA- AU møte 25.06.2019, se [innkalling](#) og [referat](#)

ubrukte midler på NARMAs øvrige budsjett som eventuelt kan benyttes i en slik fase (beløp ikke tilgjengelig).

- Midler fra kompetanseprosjektet – dersom det gjenstår noe
Status per desember 2019: Det vil ved endt Kompetanseprosjektet være midler igjen i prosjektet, ca. kr. 200.000. Det er forespurt hos Forskningsrådet ved kontaktperson Inger Nordgard og Bente Bakos om hvorvidt det fantes muligheter for å videreføre midlene til Høyskolen Kristiania i forbindelse med videreføringsfase 1. Tilbakemeldingen er at dette ikke er mulig da bevilgningen er av en annen kategori enn midler til forskningsprosjekter (Hvor det er mulig å få overført midler etter hvisse kriterier) og prosjektmidler som er igjen skal tilbakeføres Forskningsrådet.

Videreføringen av Kompetanseprogrammet ble også presentert ved UHR- Forsknings arbeidsutvalg⁸ den 26.08.19 for å sikre støtte til et bidrag (basisdel) for å realisere en videreføring. Her ble utvalget presentert for modellen med en videreføring i to faser. Følgende forslag til vedtak ble gjort i dette møtet:

UHR-Forskning AU ser positivt på en mulig videreføring av kursopplegget for forskningsadministrasjon og foreslår at det legges en plan for mulig(e) finansiering(smodeller) og at dette fremmes for UHRs styre.

En styresak vil i hovedsak handle om den langsiktige videreføringen fra 2021, mens vedtaket i AU UHR-Forskning gir dekning for å evt. omdisponere eksisterende midler for aktiviteten i 2020.

Finansieringsmodell 3: Deltakeravgift og bidrag (differensiert), Kompetanseutviklingsprogram - inkludert Lederseminar			
			<i>Merknad</i>
Inntekter	160 000,00	Deltakeravgift Lederseminar (4000,- per person, eks. mva). 40 deltakere. <i>Merk at dette beløpet kan variere da det er ulike pris for deltakelse med og uten overnatting på seminaret (3000 eks. mva u/overnatting, kr. 4000 eks. mva m/overnatting)</i>	<i>Dekker utgifter i forbindelse med seminaret (lokaler, mat, osv.), denne deltakeravgiften er momspliktig da seminaret ikke anses som en undervisningstjeneste</i>
Inntekter	284 000,00	Deltakeravgift Kurs (kr. 7100 per person). 40 deltakere (20 per kurs)	<i>Dekker utgifter i forbindelse med samlingene (lokaler, mat, osv.), denne deltakeravgiften er unntatt mva. da kurset anses som en undervisningstjeneste</i>
Bidrag (gjennom UH-institusjonenes kontingent til NARMA)	272 218,00	Bidrag	<i>Dekker reiseutgifter for innledere, arbeidsgruppe og adm./drift, både Kurs og Lederseminar</i>
Sum	716 218,00		

⁸ Se [innkalling](#) til UHR – Forskning 26.08.2019

Finansieringsmodellen baserer seg på et tidligere utarbeidet budsjett for Kompetanseutviklingsprogrammet (se vedlegg 1 i dette dokumentet).

2. Hvordan kan vi sikre videre administrativ drift av programmet i overføringsfasen 2020?

Administrativt ansvar i overføringsfasen har i løpet av høsten 2019 blitt fordelt mellom prosjektleder Nichole E. Silva og seniorrådgiver Thi Ha Ngo ved Høyskolen i Kristiania. Høyskolen i Kristiania har sagt seg villige til å huse kurssekretariatet i tillegg til NARMA sekretariatet.

Kompetanseprosjektet avsluttes den 31.12.2019 og det innebærer at det administrative og driftsansvaret for Kompetanseprogrammet fra 01.01.2020 vil ligge ved Høyskolen Kristiania.

Bidraget (basisdelen) skal dekke en 16% adm. stilling i denne fasen.

3. Hvordan kan vi sikre en stabil utvikling av og kvalitet i det faglige innholdet på kursene i overføringsfasen 2020?

I forbindelse med Kompetanseutviklingsprogram – Innføringskurs er det Fagteamet som har vært involvert i planleggingsprosessen. Fagteamet vil også være involvert i gjennomføringen av kurset våren 2020. Medlemmene i Fagteamet har hatt følgende arbeidsfordeling⁹:

Navn	Institusjon	Ansvar
Konstantinos Chilidis	UiO	Faglig ansvar (Faglig leder), permisjon høst 2019 – ansvaret er fordelt på de øvrige medlemmene i fagteamet.
Anja Hegen	UiB	Faglig bidrag
Hege Nedberg	OsloMet, (SIG Karriere)	Faglig bidrag
Thi Ha Ngo	Høyskolen Kristiania	Administrativt ansvar fra 2020
Nichole E. Silva	UiA, representerer kompetanseprosjektet	Faglig bidrag Administrativt ansvar frem til 2020

Høsten 2020 er det forespeilet at det vil settes opp et nytt kurs i Kompetanseutviklingsprogrammet for de mer viderekomne i forskningsadministrasjon; Kompetanseutviklingsprogram – Videregående kurs. Anja Hegen meldt ifra om at hun ikke vil ha anledning til å bidra i fagteamet i forbindelse med kurset høsten 2020. Situasjonen er fremdeles noe uavklart for Hege Nedberg og Nichole E. Silva, dette skal avklares innen februar 2020.

For å sikre en stabil utvikling av og kvalitet i det faglige innholdet i denne fasen og for å sikre at høstens kurs går som planlagt anbefales det at fagteamet selv tar ansvar for å foreslå nye medlemmer og at dette godkjennes av styringsgruppen for Kompetanseprogrammet. Det innebærer

⁹ Nærmere beskrivelse av Arbeidsgruppens mandat og arbeidsfordeling er beskrevet i samarbeidsavtalen *Prosjektsamarbeid om pilotkurs (NARMA-UHR, Forskningsrådet, Universitetet i Oslo): Kompetanseutviklingsprogram for forskningsadministrasjon.*

også at ordningen med en styringsgruppe for Kompetanseprogrammet hvor både NARMA-AU leder, UHR, Forskningsrådet er representert består. Erfaringen med styringsgruppen har vært veldig positiv i prosjektperioden, det har bidratt til en kobling til de viktigste aktørene for Kompetanseprogrammet i utviklingen av tilbudene og avstanden til beslutningstakere var kort for prosjektleder. Dette har sikret en effektiv drift uten nevneverdige flaskehals.

Lederseminaret er det igjen SIG Karriereutvikling som har hatt ansvar for å planlegge og som vil ha ansvar for å gjennomføre seminaret februar 2020. Her har også Hege Nedberg, Thi Ha Ngo og Nichole E. Silva vært sterkt involvert i utviklingen av program for neste seminar, dette bidrar til å sikre en sammenheng mellom kurs og seminar som tilbys under paraplyen Kompetanseutviklingsprogrammet.

Denne delingen av ansvar har kommet av praktiske årsaker i pilotperioden. Det er viktig å understreke at Lederseminaret og kursene er en del av en felles helhet, i videreføringen (fase 2) av Kompetanseutviklingsprogrammet vil det derfor være viktig at dette fremdeles ses i sammenheng både faglig og organisatorisk.

3.1.2 Videreføring fra 2021 og i et langsiktig perspektiv (Fase 2)

Hvordan vil Kompetanseutviklingsprogrammet sikres i et langsiktig perspektiv?

Premisset for en videreføring av Kompetanseutviklingsprogrammet er at NARMA bidrar til å dekke et kompetanseutviklingsbehov som finnes hos institusjonene. Med utgangspunkt i søkertall, interessen for - og omdømmet Kompetanseutviklingsprogrammet har opparbeidet seg i løpet av en relativt kort periode kan vi med sikkerhet si at behovet vil fortsette å være der fra 2021 og i et lengre perspektiv.

Å skulle sikre en langsiktig og bærekraftig finansiering av Kompetanseutviklingsprogrammet vil være den viktigste avklaringen å måtte få på plass i løpet av 2020. Høyskolen i Kristiania arbeider nå sammen med NARMA /UHR målrettet for å få finne alternative løsninger for en langsiktig organisering og finansieringsmodell av kompetanseprogrammet.

En avklaring av en langsiktig finansiering har også betydning for hvordan den administrative driften av tilbudet sikres videre og for en stabil utvikling av det faglige innholdet i Kompetanseutviklingsprogrammet. Det vises til SWOT analysen at en av styrkene i prosjektperioden har vært en forutsigbar økonomisk ramme som har sikret stabilitet og gitt nødvendige forutsetninger for utvikling og gjennomføring av tilbudene.

Den videre organiseringen og driften av Kompetanseprogrammet må forsøke å på best mulig måte ivareta de hensyn som det pekes på i SWOT analysen og sikre en langsiktig organiseringsmodell.

3.2 Avsluttende anbefalinger fra prosjektleder

Avslutningsvis ønsker prosjektleder å gi noen avsluttende anbefalinger som bør vurderes i videreføringen av prosjektet – både i et kort- og langsiktig perspektiv:

- **Opprettholde en styringsgruppe** bestående av representanter fra NARMA, Forskningsrådet og UHR for å sikre at innholdet i kursene er diskutert og forankret hos viktige aktører for

kompetanseprogrammet. Dette bidrar til å kvalitetssikre innholdet samtidig som det bidrar til å sikre en effektiv beslutningstaking gjennom dialog og kommunikasjon med personen(e) som har det administrative ansvaret for kompetanseprogrammet.

- **Kvalitetssikring og faglig utvikling gjennom en kjernegruppe** (fagteam, referansegruppe e.l.); erfaringer fra EVU-feltet tilsier at en kjernegruppe som bidrar i utviklingen og gjennomføringen av kompetansegivende kurs og programmer bør forbli stabil over tid for å sikre kvaliteten på innholdet i det som tilbys og sørger for en gjennomgående rød tråd i tilbudene over tid. En slik gruppe bør være operativ og «hands-on» hva angår utviklingsarbeid og gjennomføring av tilbudene i kompetanseprogrammet.
- **Sikre sammensetning av styringsgruppe og/eller kjernegruppe:** Sammensetningen av representanter i en eventuell styringsgruppe og/eller kjernegruppe bør være representanter fra ulike aktører og institusjoner som aktivt bidrar inn i videreutviklingen og gjennomføringen av tilbudene.
- **Forankre kompetanseprogrammet hos en aktør:** Kompetanseprogrammet bør forankres hos en institusjon/aktør som sørger for at tilbudene gis innenfor de rammene som settes i dialog med nøkkelaktører. Dette bidrar til å gi den stabiliteten en slik satsing krever (se utfordringer og svakheter i SWOT).
I en slik modell bør NARMA (gjennom en evt. styringsgruppe, kjernegruppe e.l. som rapporterer til NARMA-AU) være den viktigste medspilleren og pådriveren for utviklingen av tilbudene sammen med institusjonen/aktøren.
- **Kontinuerlig samarbeid og dialog med andre aktører for å unngå overlapp og sikre oppdaterte tilbud:**
Dersom det fremdeles vil være ønskelig for NARMA at Kompetanseutviklingsprogrammet fremstår som et samlet og helhetlig tilbud om kompetanseutvikling hvor viktige aktører står sammen om å bidra, så bør en kontinuerlig dialog og samarbeid med bl.a. Forskningsrådet og på tvers av UH-institusjoner opprettholdes.
- **Samspill og dialog med tilsvarende tilbud internasjonalt:** I NARMA og i kompetanseprogrammet har det vært nært samarbeid med bl.a. kurs- og kompetanseaktiviteten i EARMA. Dette samspillet har vært fruktbart og vil trolig også være en viktig ressurs fremover.

I tillegg er det viktig at temaer og tiltak ses i sammenheng og ikke overlapper hverandre. Det blir da også viktig for NARMA å sørge for å opprettholde vekselvirkingen med andre forskningsadministrative nettverk, også internasjonalt, både mht. å holde seg oppdatert om hvilke temaer og tendenser som er aktuelle i fagfeltet forskningsadministrasjon, men også for å ha oversikt over aktuelle innledere med kompetansen og erfaringen som trengs i de nasjonale tilbudene.

Skal NARMA tilby et nasjonalt kompetanseutviklingsprogram så bør den bygge på samarbeid og dialog med andre aktører for å opprettholde sitt omdømme og sin legitimitet.

Vedlegg 1 – Budsjett Kompetanseutviklingsprogrammet

Nedenfor er et forslag til budsjett for Kompetanseutviklingsprogrammet som inkluderer 2 kurs (et for nye og et for mer erfarne forskningsadministratører) og et lederseminar. Budsjettet forutsetter at formatet i kursene og seminaret er tilsvarende det som er blitt gjennomført i pilotprosjektet. I tillegg er det lagt inn et overslag på administrasjon/drift basert på EVU kurs ved UiA. De administrative kostnadene er oppjustert (se merknad i budsjett) og inkluderer administrativ drift av Lederseminaret.

Oppdatert budsjett for Kompetanseutviklingsprogrammet (2 kurs og et Lederseminar)		
Utgifter	Beløp	Merknad
Konferansepakke ved hotell 1.samling - Kurs	180000,00	Beløpet gjelder første samling på begge kurs (Innføring og Videregående). Inkluderer lokalleie, overnatting, middag, lunsj, 20 deltakere per kurs
Lokalleie og bevertning 2.samling - Kurs	102000,00	Beløpet gjelder andre samling på begge kurs (Innføring og Videregående). Konferansepakke som <i>ikke</i> inkluderer overnatting/middag, 20 deltakere per kurs
Reiseutgifter innledere Kurs	51600,00	Beløpet gjelder begge kurs (Innføring og Videregående). Vil variere avhengig av antall innledere, her er det regnt ut i snitt ca.kr. 4.300, per innleder og 12 innledere fordelt på 2 kurs
Reiseutgifter, Arbeidsgruppen - Kurs	80000,00	Arbeidsgruppen for kursene leder samlingene, bidrar som innledere, deltakelse på 2 samlinger (til sammen 6 dager, pga. reise dagen i forveien), samt ekstra reiseutgifter for deltakelse i nettverk (EARMA, INORMS e.l.)
Konferansepakke Lederseminar	150000,00	Lunsj til lunsj format, inkl. 1 overnatting, lunsj og lokalleie, 40 deltakere.
Lederseminar reiseutgifter innledere og SIG fasilitatorer	25800,00	Vil variere avhengig av innledere og fasilitatorer fra SIGen i snitt ca.kr. 4.300, - per innleder (6 innledere)
Administrasjon/drift (200 timer)	114818,00	Drifts-/administrasjonskostnader er basert på denne typen kostnader for et EVU kurs ved UiA, lønnstrinn 67 stillingskode seniorrådgiver, inkl. sosiale og evt. indirekte kostnader. Omfanget per kurs i programmet tilsvarer et 10 sp. EVU kurs, det er regnt ut 160 timer for 2 kurs, 40 timer Lederseminar
SUM	704218,00	Totalt

Utgifter i ovenstående budsjett vil dekkes gjennom:

- 1) Deltakeravgift (kr. 444.000, deltakeravgift for 2 kurs og 1 Lederseminar)
- 2) Bidrag ved UHR, NARMA (kr. 272.218, gjennom UH- institusjonenes kontingent til NARMA)

Se finanseringsmodellen på side 9 i dette notatet.