

Oppsummering fra gruppearbeid til parallellsesjon 1 Horisont 2020 og norsk deltakelse, NARMA-konferansen 2013

Ansvarlige for sesjonen:

Ingrid Sogner, UiO

Troels Gyde Jacobsen, UiS

Vibeke Moe, HiOA

Oppgave C. Behov for kompetanseutvikling. NARMA bør:

- arrangere workshops/seminarer på EU-feltet
- arrangere workshops innenfor de ulike temaene i H2020
- etablere undergrupper innenfor de enkelte tema, slik at de fou-administrative får kontakter på tvers av institusjonene på temaområdene i H2020.

Forslag til spesialiserte kurs:

- kurs i hvordan man skriver en god plan for formidling/dissemination i søknader. Sluttbrukerne/målgruppe må defineres tydelig i prosjektutviklingsfasen. Formidling er ikke bare publisering i tradisjonell forstand, man trenger dialog og innspill på andre formidlingskanaler.
- Kompetanseheving på skriving av *implementation* og *impact*-delene av EU-søknader
- Kurs for administrativt tilsatte hvor det er fokus på skriving av den vitenskapelige delen av søknader til H2020
- Være klar over hva det kreves å *koordinere* og hvilken administrativ støtte som kreves når. Erfaringsutveksling og bruk av case fra forskjellige institusjoner?
- Hvordan organiseres overgangen fra søknadsfasen til prosjektgjennomføring, rapportering og prosjektavslutning på institusjonsnivå? Pre-award og post-award er den klassiske metoden. Behov for erfaringsutveksling på tvers av institusjoner.
- Budsjett/Økonomiforståelse - begreper Innføring i BOA reglement.
- Kurs innen diverse regelverk som berører/-drift TDI – modellen.
- Kurs i økonomisk og vitenskapelig rapportering på eksterne prosjekter. Erfaringsutveksling mellom institusjoner om rutiner for rapportering.
- Kurs i prosjektadministrasjon for EU-prosjekter - koordinatorrollen. Kurs må være spisset overfor målgruppen.

- Kurs i prosjektledelse
- Kurs i økonomi for ikke-økonomer
- Hvordan selge inn EU-prosjekter til vitenskapelig ansatte? Hvordan kan man identifisere forskere/forskergrupper som bør delta i Horisont 2010? Hvordan skal disse kobles opp mot utlysninger?
- Tips om hvordan posisjonere seg. Forholdet mellom vitenskapelig og administrativt ansatte.
- Hvordan få til tversgående informasjons og erfaringsutveksling internt på større institusjoner
- Hvordan skal vi organisere incentivordninger?
- Hvis noen i NARMA har vært på et godt kurs; spre ordet! Det er mangel på gode kurs, så derfor viktig hjelp til hvor man kan finne ny input.
- At man innen NARMA-forumet legger inn en kort presentasjon av seg selv slik at andre vet hva man kan.
- Erfaringsutvikling rundt Best Practice. UiO har mange ERC-grants. Hva har de gjort (hvis noe) for å få dette til? Kan andre lære av dette?
- Er det et mål å få sende ut Phd.- stipendiater til toppinstitusjoner
- Hvordan rekrutterer vi de beste forskerne, hvordan får vi til mobilitet

A. Posisjonering og arbeid med EU og mot NFR

- Skreddersy informasjonen når den formidles videre til forskerne/forskergruppene.
- Noen fagpersoner må oppmuntres til å søke, mangler oversikt og tillit til at CV'en og nettverket er bra nok.
- Nødvendig å tenke langsiktig, en søknad kan videreutvikles ved nye søknadsrunder.
- Det er viktig med ledelsesforankring i den langsiktige tenkningen.
- Kan være mange andre eksternt finansierte prosjekter og internasjonale samarbeidsrelasjoner utenfor EU. En bør vurdere om dette er tilstrekkelig eller om en kan utvikle dem eller deler av dem til EU-prosjekter.
- Arrangere peer-review prosesser, forskerne i mellom.
- Oppsøke informasjon, være proaktive, hvordan sortere informasjonen? - det er mye informasjon.

- Institusjonene må samarbeide selv om vi også er konkurrenter.
- Det er etablert et nettverk mellom EU-rådgivere nasjonalt for universitetene og et nettverk for enkelte av høgskolene- men det er kanskje behov for et nettverk som følges opp andre steder enn på institusjonsnivå.
- NFR har seminarer som kan gi et overblikk. Fokuser på de områdene som er aktuelle for den enkelte institusjon/fagmiljø. Motivere aktuelle miljøer.
- Hva er de gode spørsmålene inn i dette - nettverk som kan trekke noe ut av et slikt kjempeprogram. Noen må lese dem og notere hvem som skal ha hva. Vi må ha fornuftig arbeidsdeling mellom institusjonene, internt mellom sentralt nivå, fakultetsnivå og instituttnivå, mellom administrativt- og vitenskapelig personale. Erfaringer at mange har vanskelig for å formidle det de har fått med seg etter en tur fra Brussel, fordi det er uoverkommelig.
- Hva legger vi i forventninger? - realistiske forventninger - Hva betyr det at H2020 er mye mer enn et rammeprogram? ERA-nettene kommer inn, og hele randsonen kommer inn - NFR er mer koblet inn, og tettere koblinger.
- Problemstilling vedr suksessrate mot tidsbruk administrasjonsstøtte, finnes den?
- Vi må gå i gang og bygge konsortier innen de ulike tematiske områdene. Nettverkene som er interessante for oss må pleies, videreutvikles og evt. bygges opp. Vi må starte nå for å finne de som skal dra hele lasset og hvem som kan gjøre hva.
- Innhente info om H2020
- Invitere NCP til miljøene
- Invitere seg til Brussel – NFRs Brussel kontor
- Hekte seg på andre arrangementer om EU, eks: UiB arrangerte en EU dag og invitere andre skoler/institutter i nærheten.
- Endringene er mer fokus på samarbeid med næringsliv og brukere (humaniora og samfunnsfag har det vanskeligere enn før)
- Økt krav til tverrfaglighet, juss kan brukes som hjelpevitenskap i mange prosjekt
- Holdningsendring, det er et problem å bli oppfattet som hjelpevitenskap
- Prosjektene ventes å bli større og mer omfattende, hver partner skal ha en mindre del av kaken
- Alle aktører er viktig – særlig inkludering av folk fra industri etc.

- Intern teamtanke – ildsjeler holder ikke lenger
- Vanskeligere å ta på seg leder
- Open Access er viktig – blir straffet hvis en ikke følger det opp – det skal være åpent tilgjengelig og det kan skje revisjon etterpå. Kostnad for open access / Open access fond ved UiO.
- Det må være tillatt å egen-arkivere forskningen
- Dersom du ikke har en policy på institusjonen så kan du egen-arkivere, men ikke hvis du har en policy.

Hvordan jobber du og ditt miljø nasjonalt og internasjonalt?

- Påvirke politisk, melde inn forskere til *advisory groups*, posisjonere oss. Folk må reise ut - dra på nettverkskonferanser.
- Ulike nivåer - personlig, institusjonelt. La forskerne bygge nettverk, og motivere dem til å søke midler til dette.
- Posisjonering / strategi kan bli noe annet enn samarbeid.
- Tematisere internt ift programmene som en strategi/posisjonering. Brukergrupper blir mer og mer aktuelt. Dette må en i større grad ta hensyn til.
- Noen ganger kan det være vanskelig å posisjonere seg ift sitt fag, men tenke tverrfaglig inn i prosjektene - hva kan jeg/vi bidra med her? Hvordan lager man / etablerer samarbeid på tvers av fagmiljøene?
- Lurt å bruke NCP-ene - invitere dem til institusjonene til dialog
- Stor reisevirksomhet, får forskere tilbake, også andre institusjoner: Lang vei i retning av koordinering.
- Noen institusjoner vi vil posisjonere oss mot.
- Lande dette og tenke partnere – der vi har fått phd studenter fra – tettere bånd til dem.
- European Consortium of innovative universities.
- Bruke forskerutveksling strategisk.
- Må ha vært ute og lært et i annet miljø.
- Marie Curie aktivitet.
- Hvilke typer kontakter og hva vi skal bruke dem til er viktig å ha fokus på

- Nord-Norges EU kontor – Rogalands EU kontor, Osloregionens EU-kontor hvordan brukes disse kontorene?
- UiS bruker sistnevnte til nettverk – 90 regioner som er med og har møter og informasjonsmøter; bruker kontoret til møter og kursvirksomhet.
- Vestlandets regionskontor i Brussel.
- Kontorene mest brukt til randsonevirksomhet.
- Nettverkene har oppslutning fra de store først og fremst, NARMA kan være en lavterskel for alle som jobber med EU.
- Rendyrke det unike ved egen institusjon – alle skal med fungerer ikke.
- Håndplukke de som er gode nok – bare de som har europeisk potensiale.
- I første tilfelle sendes utlysningen til forskere og man innkaller evt til møte med forskergruppen og EU-sentralt om det er interesse for det fra forskerne. Varierer fra type utlysning.
- Vær obs på hvem og hvor mange du sender ut informasjon til. Det kan fort bli generisk støy hvis alle får «alt».

Oppgave B Arbeidet vårt som forskningsadministratorer i en mobiliseringsfase. Internt arbeid

- Noen ønsker at dekanatet tar strategiske valg og bestemmer hvilke miljøer en skal jobbe for å få til å søke. Viktig at lederne tør å prioritere.
- Nettverk som utgangspunkt for søknader (både administrative og faglig) – administrative kan ha kontakt med administrative ved partnerinstitusjonene.
- Noen institusjoner har FANE (forskningsadministrativt) – nettverk, andre kunne ønske å ha et internt nettverk.
- Forskningsadministrasjonen bør bidra i prosjektutviklingen. Det kan være vanskelig å få faglig ansatte til å akseptere dette bidraget.
- Instituttsektoren / Metr. inst. - jobber kontinuerlig med søknader for å kunne dekke lønn til forskerne.

- Informere - generelt til alle og målrettet til aktuelle forskere. Mot forskningsgrupper, og snakker om utlysninger. Søknadsskriving - vil i større grad gå inn i søknader - og evaluere disse - og bruke dette konstruktivt, gjenbruk. Budsjett og oppfølging.
- Direkte kontakt fra sentralt til enkeltforskere. Møter, interne virkemidler med forutsetninger. Informasjon og motivering for å få opp søknadsaktiviteten, mer fokus på gjenbruk av søknader, ikke alltid så mye fokus på EU, men mest på NFR i fakultet/varierer fra fakultet til fakultet.
- Systematisering og etablering av rutiner.
- Motivere til å bli nysgjerrig på å hanke inn prosjekter.
- Sentralt EU-kontor med juridisk kompetanse og ansvar kontrakter. Mye ad-hoc med folk som tar kontakt. Tenker å gå sterkere ut mot forskergruppene. Kartlegge og få tilbakemelding til enkeltforskere/grupper.
- Samspill mellom å informere og gå på enkeltforskere.
- Adm støttefunksjon for EU-området: Det er viktig at dette er på et nivå hvor det blir et volum på dette for å få erfaring. Det høres ut som en fordel å samle flere aktører om et felles kontor slik som de har gjort i Stavanger.
- Seminarer om søknadsmuligheter for ph.d.-studenter ved UiT.
- Det må være et faglig ønske i bunnen for å gå i gang med søknader. Dette må også opp på et faglig ledelsesnivå - strategiske beslutninger, og virksomhetsplaner som sier noe om hvordan en skal gjøre det. Noen vil gjerne forske, men de vil ikke søke, rapporter ol., men delta.
- Forskningsdating - team hvor adm. kan trekkes inn. Rutiner for adm. kvalitetssikring av søknader må etableres og innarbeides. Overgangsstillinger (kortere perioder) for stipendiater for å kunne søke eksterne midler (eks. UiT).
- Bedre samspill mellom EU-midler, forskningsmidler og basismidler? Det bør synliggjøres tydeligere at et prosjekt kan være finansiert av flere kilder.
- Hvordan samarbeide bedre både med NFR og andre institusjoner om EU-finansiering? - det kan være et problem å finne tredjepartsinstitusjon. Partnersøk, men da må en vite hva en er ute etter. Noen er gode til å tenke tverrfaglig, viktig å være på de internasjonale arenaene, bygge opp nettverk. EU-rådgivere bør kunne

veilede på dette. Hvordan samarbeider vi med NFR? Trekke inn NCPene. Lage ressursgrupper rundt koordinatorsøknader (UiO).

- Liste over hvilke forskere som er motivert og hvilke forskere som er i stand til å delta?
- En må sette av kontorplasser/infrastruktur må være klart slik at forskerne selv ikke trenger å tenke på slikt - avhengig av godt samarbeid med personal - det må prioriteres.
- Har noen forskere noen konkurransefortrinn - unik kompetanse? -noen er gode på nettverk, men ikke alltid like gode på skriving og oppfølging. Ulike typer egenskaper/kompetanser. Noen er gode til å få andre til å jobbe - kreative og innovatører.
- Viktig hvordan en setter sammen team/forskningsgrupper. Ofte er det de samme menneskene som er de gode forskerne som også er de gode underviserne! - dette kan være et paradoks.
- Ofte er det en senior som er søker/prosjektleder og fronter prosjektet, men så er det ofte junior(er) som utfører mye konkret arbeid. Dette fordrer forskningsgrupper.
- Aktuelle forskere på institusjonen er presentert på nettsidene med korte CVer? Cristin kan brukes for CV, - det viktigste er å synliggjøre artiklene. "Linked-in" ol. - Institusjonenes sider kan ha lenke til oppdatert hjemmeside.
- Flere mangler oversikter over de ulike institusjonene egen institusjon samarbeider med. Kan være vanskelig å lage og oppdatere, blant annet på grunn av ulik grad av formalisering.
- Forsøke å profesjonalisere faglig og administrativt personale, men ikke nødvendigvis lederne. Faglige ledere som vet lite, gir uklare bestillinger til forskningsadministrasjonen.
- Kulturendring: Noen har behov for kulturendring, den støtten forskerne kan få fra forskningsadministrative bør synliggjøres
- Møter: Noen har regelmessig møter med forskerne for informering om søknader, midler etc.
- Rapportering: Mange har erfart behov for hjelp med rapportering hos forskerne.

- Nyhetsbrev/web/internblad: Noen sender ut regelmessig nyhetsbrev/innlegg til forskergrupper/forskere om søknadsfrister, ekstern finansiering etc. På den måte kan forskningsadministrasjonen være proaktiv.
- Innleie av konsulenter: Noen har leid inn konsulenter for gjennomgang og lesing samt språkvask av søknader. Bakdelen er at man bruker mye ressurser på ekstern kompetanse.
- Arrangere faglige seminarer: Ha uformelle møter med forskerne, eks. samles for tur etter jobb, «Walk and talk». Men begrenset hvor mange som stiller. Fordelen er at terskelen mellom forskningsadministrasjon og forskere blir lavere.
- Prosedyre: forskningsadministrasjonen lager sjekklister for standardprosedyre for søknadsskriving.
- Få forskningsrådet til å komme med aktuelle presentasjoner Incentiver.
- Posisjoneringsmidler Kjennskap til konkurransefortrinn hos forskere, bedre ved små institusjoner enn hos store.
- Forskningstema, forskere gitt beskjed om å plassere seg innen aktuelle tema og tenkte samarbeidsgrupper utenfor egen ramme.
- Enkeltforskerne har egne personlige, internasjonale nettverk