



UiO : Universitetet i Oslo

Prosjekt : Bedre forskerstøtte

Bedre forskerstøtte for høyere faglig kvalitet



UiO : Universitetet i Oslo

## Presentasjon del I: Ansvarskart

- Hele prosjektets levetid
- Alle viktige forskningsadministrative roller
- Samspill mellom roller og ansvar både for faglige og administrative oppgaver
- Kan brukes som utgangspunkt for:
  - Kompetanseutvikling
  - Bemanningsplanlegging
  - Utlysningstekster og rekruttering
  - Stillingsbeskrivelser
  - Karriereoppfølging
- Er fleksibel og kan tilpasses fagområde og enheter

### Ansvarskart forskerstøtte (Pre Grant)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	U	Utfører arbeidet									
2	u	Deltar i utførelse									
3	B	Hovedbeslutning									
4	b	Delbeslutning									
5	F	Fremdriftsansvar									
6	f	Fremdriftsoppfølging									
7	R	Må rådspørres									
8	I	Må informeres									
9	d	Kan tilkalles for diskusjon									
10											
11	0	STRATEGIARBEID									
12	0.1	Søknadsstrategi UiO									
13	0.2	Søknadsstrategi fakultet									
14	0.3	Søknadsstrategi institutt									
15											
16											
17	1	PRE-SØKNAD									
18	1.1	Generell informasjon									
19	1.2	Søkeropplæring (kurs og støtte)									
20	1.3	Nettverksbygging									
21	1.4	Nasjonale søknadsmuligheter (scout)									
22	1.5	Internasjonale søknadsmuligheter (scout)									
23	1.6	Forskerkontakt									
24	1.7	Drøfting, utvikling og faglig vurdering av prosjektidéer									
25	1.8	Sjekkes mot instituttets strategi									
26											
27											
28	2	SØKNAD									
29	2.1	Søknadsforberedelser									
30	2.2	Søknadsrådgivning og bistand til forsker									
31	2.3	Bistand til konsortiebygging									
32	2.4	Søknadskriving									
33	2.5	Prosjektbudsjett									
34	2.6	Faglig forankring/godkjenning									
35	2.7	Forskerkontakt									
36	2.8	Evaluering av prosess og analyse av resultat									

### Ansvarskart forskerstøtte (Post Grant)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	U	Utfører arbeidet								
2	u	Deltar i utførelse								
3	B	Hovedbeslutning								
4	b	Delbeslutning								
5	F	Fremdriftsansvar								
6	f	Fremdriftsoppfølging								
7	R	Må rådspørres								
8	I	Må informeres								
9	d	Kan tilkalles for diskusjon								
39	3	Prosjektetablering								
40	3.1	Kontraktforhandlinger								
41	3.2	Oppfølging av prosjektpartnere								
42	3.3	Prosjektopprettelse								
43	3.4	Oppstartskonferanse (faglig)								
44	3.5	Oppstartsmøte (administrativt)								
45	3.6	Forskerkontakt								
46										
47										
48	4	Daglig drift								
49	4.1	Faglig prosjektstyring - milepæler og leveranser								
50	4.2	Forskerkontakt								
51		Adm. støtte personal								
52		Adm. støtte økonomi								
53		Adm. støtte forskningsadmin								
54		Adm. støtte kommunikasjon								
55		Oppfølging av partnere								
56		Støtte IT og kontordrift								
57	4.3	Formidling og publisering								
58										
59										
60	5	Periodisk rapportering/avslutning								
61	5.1	Økonomisk rapportering/revisjon								
62	5.2	Periodisk rapportering faglig								
63	5.3	Innhente opplysninger fra partnere								
64	5.4	Periodisk rapportering administrativt								
65	5.5	Prosjektforlengelse								
66	5.6	Avslutningsgjennomgang								
67	5.7	Forskerkontakt								

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	U	Utfører arbeidet									
2	u	Deltar i utførelse									
3	B	Hovedbeslutning									
4	b	Delbeslutning									
5	F	Fremdriftsansvar									
6	f	Fremdriftsoppfølging									
7	R	Må rådspørres									
8	I	Må informeres									
9	d	Kan tilkalles for diskusjon									
68				Forskningsadministrator							
				Nivå første-konsulent	Nivå rådgiver	Forsknings-administrativ ledelse	Prosjekt-leder	Prosjekt-eier	Dekan	Rektor	
69	6	6 Evaluering	Prosjekt-økonom								
70	6.1	Fasilitere evalueringsmøter		u	U	b	u	B			
71	6.2	Evaluering av kunnskapsutveksling		u	u	u	U	B			
72	6.3	Evaluering av teknologi overføring		u	u	u	U	B			
73	6.4	Prosjekt audit - ekstern	u	u	u	u	U	B	I	I	
74	6.5	Kommersialisering		u	u	u	U	B			
75	6.6	Forskerkontakt	u	u/U	U/u	b	R	B			
76											
77				Forskningsadministrator							
				Nivå første-konsulent	Nivå rådgiver	Forsknings-administrativ ledelse	Prosjekt-leder	Prosjekt-eier	Dekan	Rektor	
78	7	7 Strategioppfølging	Prosjekt-økonom								
79	7.1	Evaluering opp mot søknadsstrategi på institutt/senter			U	b	u	B	F	I	
80	7.2	Evaluering opp mot søknadsstrategi på fakultet			u	U	u	b	B	F	
81	7.3	Evaluering opp mot søknadsstrategi på UiO			u	u	u	U	b	B	KD
82											
83											
84											
85											
86											
87											
88											

6

UiO : Universitetet i Oslo

## Presentasjon del II:

### Disposisjon:

- Utfordringen
- Noen dilemmaer
- Konteksten
- Prosjektorganisering
- Noen prinsipper
- Mot en hovedmodell
- Erfaringer så langt

## Utfordringen:

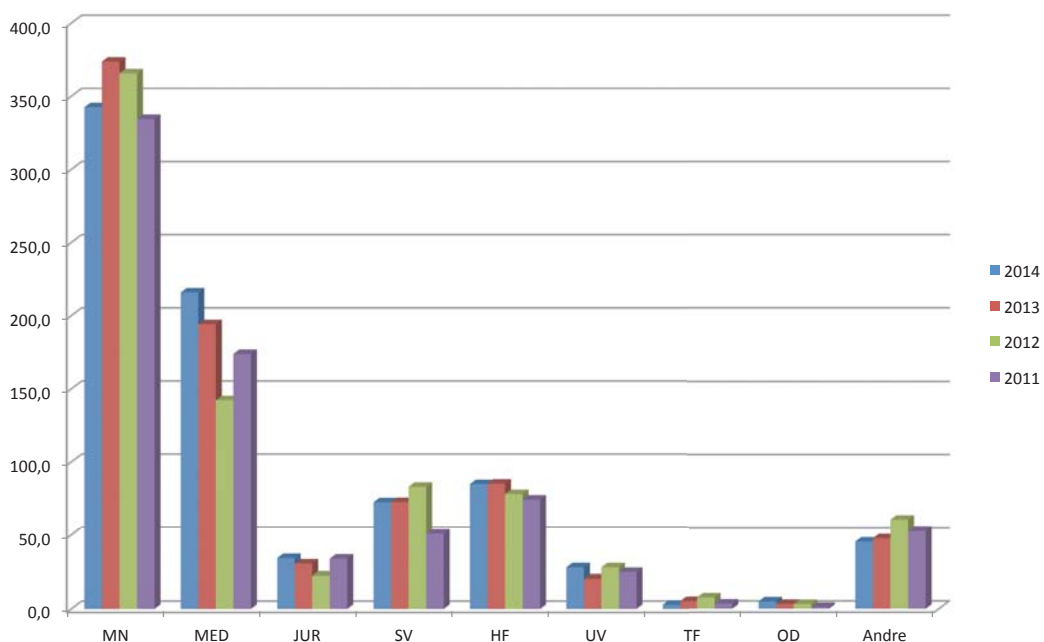
- Mange forskere vet ikke hva han/hun kan forvente seg av tjenester
- De som bruker tjenestene må ofte forholde seg til mange administrative prosesser, nivåer og personer i samme prosjekt
- Mange søknader blir ikke gode nok fordi støtten som gis ikke holder høy nok kvalitet og/eller er av riktig type
- Kompetansenivået i forskningsadministrasjon er ujevnt, både mellom enheter og over tid. Mange små stillingsbrøker og høy mobilitet
- Lite systematisk kompetanseutvikling
- Begrenset samspill og læring på tvers av enheter
- Lite fokus på analyse- og strategiarbeid
  - På UiO-nivå
  - Fakultets-/ enhetsnivå
- Stor variasjon både i eksternt finansiert virksomhet og organisering

April 2015

Prosjekt: Bedre forskerstøtte

8

## EU og NFR-finansiering per fakultet



April 2014

Prosjekt: Bedre forskerstøtte

9

## Dilemmaer:

- Forventning om mindre administrasjon og mer forskning
- Mer spissing og profilering, men krav om mer samarbeid og tverrfaglighet
- Alle vitenskapelig ansatte forventes å ha suksess i å hente eksterne prosjekter, men ikke alle er ansatt på det grunnlaget
- Mange steder er kulturen: Forskningshotell -> Mens det som kreves er oppbygging av dynamiske faggrupper og fellesskap
- De fleste forskningsadministratorer er selvlærte men det forventes at vi er proffe
- Institusjonene og fagmiljøene skal bli mer strategiske. Men mange faglige ledere er skeptiske eller usikre på hva dette betyr i praksis
- Mange vitenskapelige er mest oppsatt på å søke på FRIPRO-etc, - der det er minst penger
- mmmm

## Konteksten:

- Europeiske/Globale
  - EU som kunnskapspolitisk motor
  - Internasjonal konkurranse om talenter, penger og prestisje (Rankinger, etc)
- Nasjonale:
  - Røe Isaksens 7-punktsplan
  - Regjeringens EU-strategi (-> 2%-målet)
  - Strukturmeldingen
  - Forskningsrådets strategi og nye virkemidler
- UiO:
  - Strategi 2020
  - UiOs Horisont 2020-strategi
  - SAB-oppfølging
  - Videreføring IHR /Nærhetsmodellen

## Prosjektorganisering Ett hovedfokus - To perspektiver:

Tilbud

- Prosjekter er først og fremst **praktisk rettet**:
  - A. Definere **roller og ansvar** for forskningsadministrative tjenester på ulike nivåer (hvordan forvalte nærhetsmodellen)
  - B. Økt **forskningsadministrativ kvalitet og kompetanse**
  - C. Realisering av **bedre støtteverktøy** for forskerne (nettportal, bl.a.)

Etterspørsel

- Men dette kan ikke realiseres uten tilstrekkelig **involvering, kommunikasjon, forankring og samspill**:
  - bedre samspill mellom ledelse, vitenskapelige ansatte og forskningsadministrasjon
  - forankring på alle nivåer for hovedmålsettingen om mer og bedre ekstern finansiering
  - utnytte ekstern finansiering strategisk som virkemiddel for kvalitetsutvikling i i forskningsmiljøene

## Prinsipper I: FANE-modellen



## Prinsipper II: 8 prinsipper for organisering av forskerstøtten

1. Nærhetsprinsippet
  - Nærhetsprinsippet, fastlagt i IHR, om at beslutninger og tjenester skal utføres på lavest mulige effektive nivå ligger fast. Betyr bl.a. at:
2. Forskerperspektivet skal ligge til grunn
  - Modellen som velges skal bygges ut fra forskerens og forskningsmiljøenes behov og at tjenestene bør gis mest mulig fagnært
3. Samvirke mellom eksterne og interne inntekter
  - Alle UiOs midler skal ses i sammenheng og konkurransebaserte midler skal utnyttes som et kvalitetsfremmende virkemiddel
4. Samvirke faglig ledelse og administrativt støtteapparat
  - Modellen skal bidra til bedre samspill mellom ledelse, vitenskapelige ansatte og forskningsadministrasjon
5. Legge til rette for tverrfaglighet
  - Økende behov for samhandling på tvers av fag og fakulteter for å lykkes hos eksterne finansierer
6. God støtte både ved store og små miljøer
  - Uavhengig av størrelse på enhet; alle forskere må sikres god støtte
7. Samspill og arbeidsdeling mellom nivåer i organisasjonen
  - Det skal avklares hvilke oppgaver som skal ligge på hvilket nivå. Særlig viktig er det å avklar arbeidsdeling mellom UiO sentralt og fakultetsnivået
8. Samspill forskerstøtte og andre støtte- og forvaltningsoppgaver
  - Samspillet mellom forskningsadministrasjon og andre støttefunksjoner skal fungere mest mulig sømløst og gjensidig forsterkende

## A: Kjerneelementer i hovedmodell

1. Fleksibilitet i organisering: Fakultetene kan organisere tjenesten ulikt
2. Standardisering av rutiner og kvalitetssikring, kombinert med et definert minstenivå
3. Forskeren skal henvende seg ett sted: Forskerkontakt
4. Små enheter skal få hjelp av store
5. Utreder 4 felles forskerstøttekontorer på fakultetsnivå:
  - ① Forskerstøtte **MatNat+** (MatNat og NHM)
  - ② Forskerstøtte **SAM+** (SV, UV, JUS, SUM og STK)
  - ③ Forskerstøtte **HUM+** (HF, TF og KHM)
  - ④ Forskerstøtte **MED+** (MED og OD)

## Mulig merverdi ved felles forskerstøtte-kontorer

De fire +-kontorene skal være:

- Kompetansesenter
  - Arena og nettverk for læring, både systematisk gjennom kurs og kompetansebygging, og ved regelmessige felles møteplasser. Enheter med små ressurser får tilgang til mange erfarne kolleger
- Ressurspool
  - Felles planlegging og årshjul vil gjøre det mulig å fordele ressurser og planlegge punktinnsetser hos enkelteneheter eller definerte områder når ting topper seg
- Robusthet mot sykdom og mobilitet
  - Opprettholde gode tjenester ved sykdom og ved overganger, ikke minst ved enheter med liten bemanning.
- Ressurs for nyansatte
  - Raskere og bedre læring for nye ansatte. Mulighet for fadder/mentorordning på tvers av enheter

MED+ HUM+  
MatNat+  
SAM+

## Hva med det sentrale nivået?

- Overordnet ansvar for forskningsadministrasjon UiO:
- **Avdeling for fagstøtte**
  - *Policyoppgaver UiO-nivå:*
    - *Strategi og utvikling*
    - *Statistikk og analyse*
    - *Bidrag og påvirkning overfor EU*
    - *Bidrag og påvirkning overfor Forskningsrådet*
    - *Strategi og videreutvikling av forskerstøtten*
  - *Forvaltningsoppgaver UiO-nivå*
    - *Overordnet støtte H2020*
    - *Store prosjekter Forskningsrådet*
    - *Juridisk støtte (kontrakter, IPR, maler, etc)*
    - *Kommunikasjon og informasjon*
    - *Kompetanseutvikling (i samarbeid med HR)*
    - *Innhold og systemeierskap forskerportal*

MED+ HUM+  
MatNat+  
SAM+



## B. Økt forskningsadministrativ kompetanse

- Utgangspunkt i ansvarskartet
    - Gjennomgående definisjoner av roller og ansvar med avklarte kompetansekrav og oppgavebeskrivelser
    - Fire gjennomgående roller i forskerstøtten:
      - ① Prosjektøkonom/controller
      - ② Forskningskonsulent
      - ③ Forskningsrådgiver
      - ④ Forskningsadministrativ leder
- Strukturert kompetanse- og opplæringsprogram**
- som ses i sammenheng med følgende roller i faglig ledelse:
    - ① Prosjektleder
    - ② Prosjekteier
    - ③ Dekan
    - ④ Rektor
  - Samsvar mellom stillinger, roller og oppgaver
    - Små stillingsbrøker (mindre enn 50%) skal unngås
    - Bygge færre, men mer robuste enheter med kritisk masse og komplementær kompetanse

## C. Bedre elektronisk støtteverktøy/ nettportal

- “Selvhjelpsportal” for forskere (og støtteapparat)
- Ses i sammenheng med
  - UiOs nye ansatte-side
  - EU-kontorets nettsider
  - ADS’ side om ekstern finansiert virksomhet
  - osv.
- Koble sammen:
  - data fra UiOs generelle systemer for økonomi, personal, lønn, osv.
  - data om forskningsprosjektene, tilgang til maler, veiledninger, skjema, etc
  - informasjon om forskerstøtte ved UiO og på andre arenaer (NFR, EU, mm)
- Bygge ut med:
  - Prosjektstyringsverktøy
  - Samskrivingsverktøy/dokumenthotell
  - Verktøy/modul for å administrere tilsettingsprosesser og personalressurser
  - Mulighet for lagring og deling av data