



UiO : Universitetet i Oslo

Prosjekt : Bedre forskerstøtte

Forslag til hovedmodell:

En helhetlig struktur for profesjonell forskerstøtte for alle UiOs vitenskapelig ansatte



Bakgrunn

- Bygger på fase I av IHR-EFV-prosjektet
- Politisk marsjordre Horisont:2020
- Kobling til:
 - UiO:Horisont (og UiOs egen Horisont 2020-strategi)
 - Oppfølging av SAB
 - Arbeid med verdensledende miljøer

Målgrupper

- Forskeren/forskergrupper
- Administrativt støtteapparat (på alle nivåer)
- Prosjekteier

Tre delprosjekter

A. Organisering av forskerstøtten – roller og ansvar

- Forslag til hovedmodell utviklet og drøftet med de fleste fakulteter og enheter

B. Utvikle forskningsadministrativ kompetanse

- Arbeid med kartlegging og definering av opplegg for kompetanseutvikling er i gang

C. Støtteverktøy – Forskerportal

- Egen prosjektgruppe snart ferdig med en behovs- og mulighetsavklaring

7 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 nivåer, 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 finansører
6. God støtte både ved store og små miljøer
 - Uavhengig av størrelse på enhet; alle forskere må sikres god støtte
7. Samspill forskerstøtte og andre støtte- og forvaltningsoppgaver
 - Samillet mellom forskningsadministrasjon og andre støttefunksjoner skal fungere mest mulig sømløst og gjensidig forsterkende

Hovedvekten av forskerstøtten på fakultets- og enhetsnivå

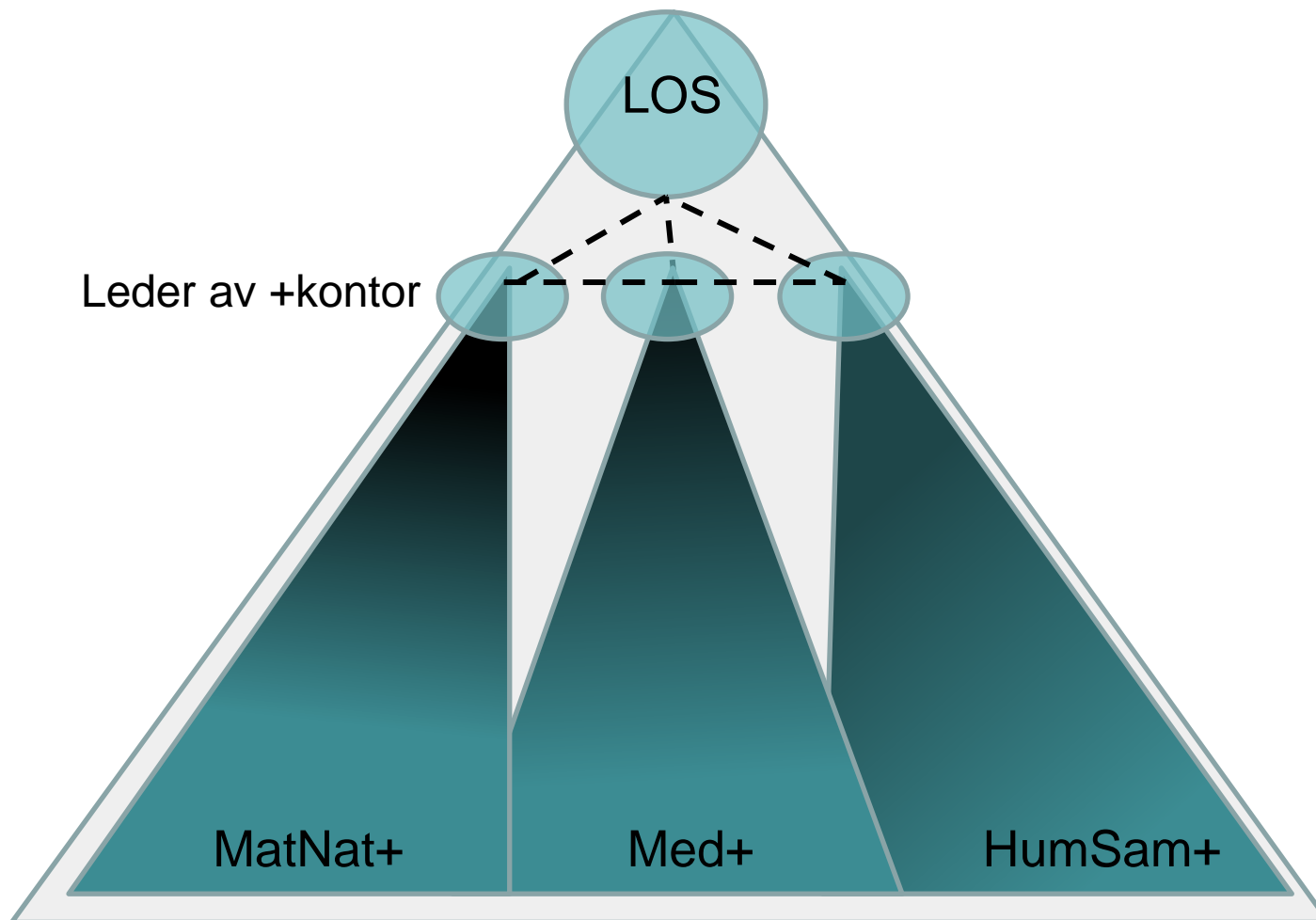
For å få god nok kvalitet må vi bygge kritisk masse

1. 3 felles forskerstøttekontorer på fakultetsnivå:
 - ① Forskerstøtte **MatNat+** (MatNat og NHM)
 - ② Forskerstøtte **HumSam+** (SV, HF, UV, JUS, TF, KHM, SUM og STK)
 - ③ Forskerstøtte **MED+** (MED og OD)
2. Fleksibilitet i organisering: Fakultetene må kunne organisere tjenesten ulikt
3. Standardisering av rutiner og kvalitetssikring, kombinert med et definert *minstenivå*
4. *Forskerkontakt* som standard førstelinje-støtte for forsker/forskergruppe

Overordnet ansvar for forskerstøtten

4. Institusjonelt eierskap for forskningsadministrasjon UiO = LOS (Ledelsen og støtteenheter)
 - *Policyoppgaver UiO-nivå:*
 - *Strategi og utvikling (EL koordinerer)*
 - *Statistikk og analyse (EL koordinerer)*
 - *Institusjonelt fagansvar EU/NFR*
 - *Bidrag og påvirkning overfor EU*
 - *Bidrag og påvirkning overfor Forskningsrådet*
 - *Strategi og videreutvikling av forskerstøtten*
 - *Drift- og forvaltningsoppgaver UiO-nivå*
 - *Overordnet støtte H2020*
 - *Store prosjekter Forskningsrådet*
 - *Spisskompetansesenter for forskningsadministrasjon*
 - *Juridisk støtte (kontrakter, IPR, maler, etc)*
 - *Kommunikasjon og informasjon*
 - *Kompetanseutvikling (i samarbeid med Personalstøtte)*
 - *Innhold og systemeierskap forskerportal*
 - *Eierskap til delleveranser fra andre enheter, som ADS, PS, FS, USIT*

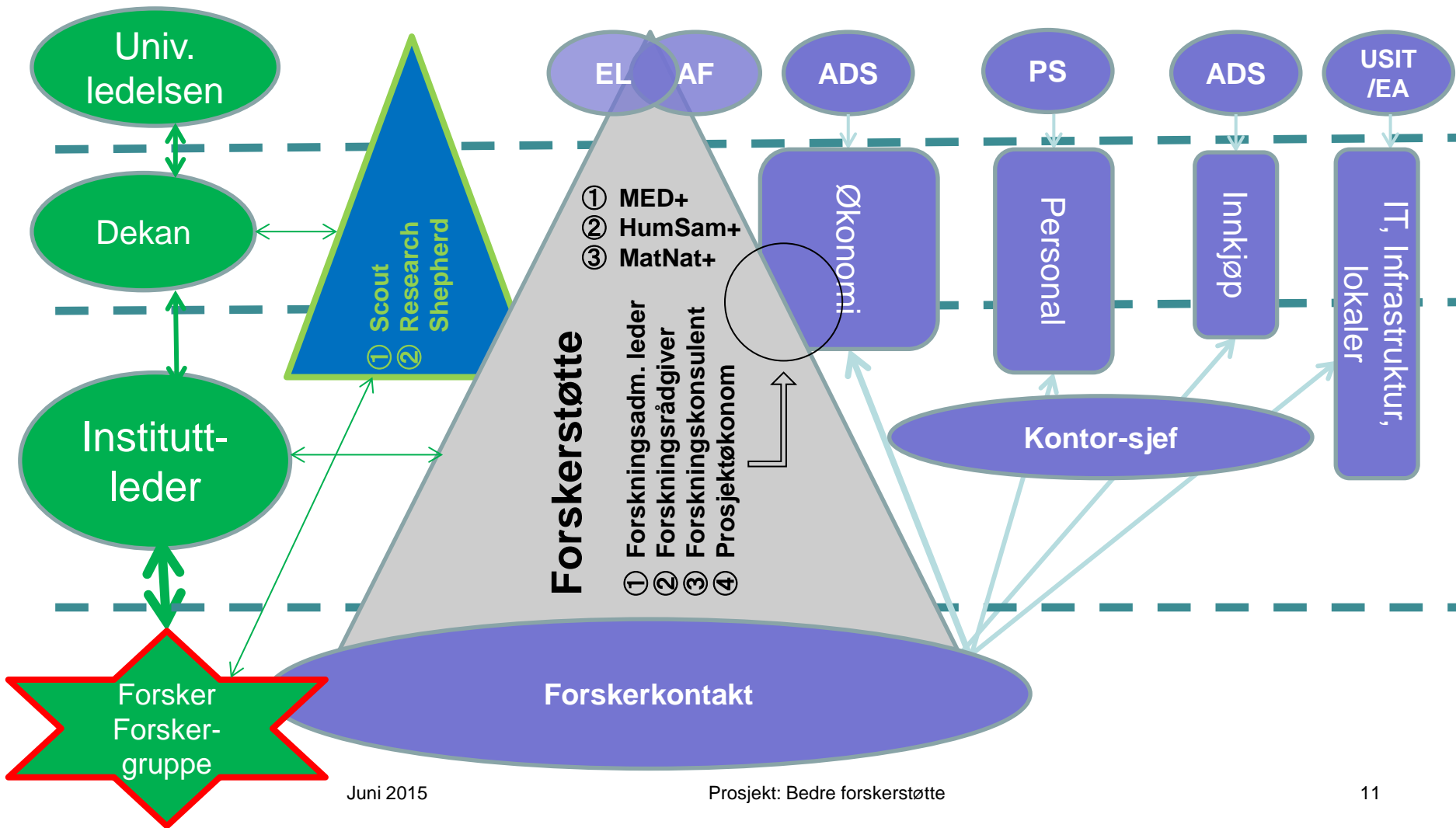
Struktur forskerstøtte



Viktige oppgaver for +kontorene

- Styrke den **fagnære kompetansen** på EU, Forskningsrådet og andre finansieringskilder
- Legge til rette for **administrativt samarbeid på tvers**, både innad, mellom +kontorene og opp mot Fagstøtte/LOS.
- Være felles **læringsarena** for forskningsadministrative oppgaver
- Være **ressurspool** ved lokale topper
- Representere **robusthet mot sykdom og mobilitet**
- Være **ressurs for nyansatte**
- **Legge til rette for kompetanseutvikling** for den enkelte forskningsadministrator

Modell roller og ansvar



Videre prosess

Vår 2015

- Januar: Tiltaksseminar: Retning for mulig hovedmodell
- Januar – mai: Dialog med enheter og aktører
- **Mai-juni: Forankring og beslutning om hovedmodell**

Høst 15

- Detaljeringsarbeid ved +kontorene
- Detaljeringsarbeid Fagstøtte/Enhet for lederstøtte
- Utvikling kompetanseprogram
- Videre prosess forskerportal

Vår 16

- Implementering av hovedmodell m/ +kontorer
- Implementering kompetanseprogram
- Lansering første versjon forskerportal