



Oppsummering temamøte LOS –

Kompetansebygging, kurs, rekruttering og karriere for forskningsadministrasjon

Tid og sted: 18.11.2016, kl. 11:00 - 14:00, Møterom 5 (1001), Lucy Smiths hus

Arrangør: Ragnar Lie

Deltakere/grupper:

1. Cecilie Andersen (AP)
2. Gøril Mellem (AF/SFUI)
3. Herman Strøm (AF/SFFU)
4. Ann Kristin Sørli Halvorsen (AF/SFUI)

5. Hege Løbak (AP)
6. Solveig Aas (AF/SFUI)
7. Terje Bakke (ADS/SPP)
8. Katinka Grønli, (AF og UiO:Energi)

9. Olaug Kristine Bringager (AF/SFUI)
10. Camilla Kuhlmann (ADS/SPP)
11. Marit Egner (AF/SFUI)
12. Randi Rørlien (JUS)

13. Ragnar Lie (EL)
14. Linn Kristin Stølan (AF)

Deltakerne ble delt i grupper og jobbet med problemstillinger som handlet om LOS sine **oppgaver**, **samhandling** og **kapasitet** innen området.

1. Hvilke oppgaver utfører LOS i dag innen dette området?

a) Hvilke oppgaver bør LOS ha?

- Det er behov for at noen har et overordnet ansvar for arbeidet med kompetansebygging ved UiO:
 - Dette kan gjelde koordinering, utvikling, formidling og gjennomføring av kurs og andre kompetansetiltak. UiO trenger ikke gjøre alt selv, men dra nytte av tiltak andre steder (NFR, NARMA, andre UH, bl.a.) Tenke samspill med enheten. Alt trenger ikke å utføres sentralt. Bruke nettverk (Eks FANE)
 - Definere stillingsstruktur og analysere kompetansekrav for de ulike temaområdene



- Det er behov for å synliggjøre gode karriereveier for forskerstøtte (men ikke nødvendigvis 'oppover' i organisasjonen – må finnes karriereveier på hvert enkelt nivå/enhet). Karrierestigen bør også matche utdanningsnivå.
- Kartlegge og fange opp kursbehov – tett på enhetene (Bruke ansvarskartet)
- Definere minstenivå
- Tilbud til nyansatte
- LOS må være synlige og utadrettede. Tilbudene bør være lett tilgjengelige, lette å finne, lett å kontakte (Hentekurs, «a la carte» kurs, kurs i prosjektstyring, men også utnytte muligheten for web-baserte tilbud)
- LOS bør finne en måte å ha oversikt over spisskompetanse (hvem har den og hvordan utnytte den)
- Lage gode læringsarenaer (bl.a. nettverk som FANE)

b) Hva gjøres i dag?

- Det leveres en del kurs i dag, eksempelvis på følgende områder:
 - Økonomi (Utvikles og gjennomføres av ADS, men med noe samarbeid med AF/SFUI)
 - EU (Utvikles og gjennomføres av EU-kontoret (AF/SFUI), inkl formidling av kurs levert av Yellow Research)
 - Cristin og Bibliometri (Faste kurs i følge årshjul for publiseringsindikatoren/Cristin i etablerte nettverk/superbrukere. Bibliometri-tiltak under etablering)
- Dagens kompetansetiltak gjøres på hvert område, relativt uavhengig av tiltak på andre områder og av tiltak andre steder, internt eller eksternt

c) Hva bør gjøres annerledes?

- Det er behov for å definere et overordnet ansvar og eierskap til kompetansearbeidet, bl.a. for å sikre overordnet koordinering
- Mangler metodikk på området
- Samordne og koordinere innad og utad (m utg.pkt. i rammeverk NARMA/NFR)
 - Oppgaver iflg punkt a) ovenfor

2. Samhandling på kompetanseområdet

- Det gjøres en del bra, men det er for lite samhandling på dette området internt i LOS. Dagens kompetansetiltak gjøres på hvert område, relativt uavhengig av tiltak på andre områder og av tiltak andre steder, internt eller eksternt

a) Hva fungerer godt?

- Det gis gode tilbud i dag på noen områder, bl.a.: Økonomi, EU og Cristin. Flere områder er under utvikling.
- En del samarbeid mellom ADS og AF, samt mellom LOS og enhetene.
- Noe samarbeid mellom UiO og Forskningsrådet (Formelt kontaktpunkt mellom UiO og Rådet under etablering)



b) Hva kunne vi gjort annerledes?

- Følgende ansvarsfordeling foreslås på for LOS sin rolle som ansvarlig på kompetansefeltet:
 - AF: Overordnet ansvar, inkl koordinering, formidling, behovsidentifisering, definering av minstenivå, etc.
 - AP: Leverer kompetanse- og kursmetodikk. Fasilitere prosesser. Bidra m innhold på HR-området
 - ADS: Bidra med innhold og tiltak på økonomi-området
 - EL: Bidra med innhold, bl.a på analyse, strategi, ledelsestemaer
- Det bør vurderes å etablere en egen forskerstøtte-enhet i AF som bl.a. kan ha ansvaret for kompetansefeltet. (en variant av Grants Office, el.lign.) Det er ønskelig med en egen dedikert leder for en slik enhet (funksjon a la forskningsdirektør)

3. Kapasitet på kompetanseområdet

a) Nåsituasjon:

- For stor portefølje for lederne i AF
- Kapasitet på økonomifeltet (i ADS) er ok
- Kapasitet på forskningsadministrasjon er ikke tilstrekkelig

b) Med samme kapasitet som i dag – hva burde vi hatt?:

- Det er ønskelig med en egen dedikert leder for en slik enhet (funksjon a la forskningsdirektør)
- Det kreves trolig en del endring av arbeidsoppgaver og en bedre organisering for god samhandling, særlig i AF (se 2b over).
- Videreutvikle samspill med andre (Forskningsrådet, NARMA og andre)
- Utnytte gode nettverk internt:
 - videreutvikle FANE
 - lage team på tvers i hierarkiet
- Ta i bruk web-baserte tilbud

Hvis vi hadde hatt flere ressurser enn i dag – hva ville vi gjort annerledes?:

- Med samme ressurser er det begrenset hvor mye direkte kontakt og ad hoc tiltak man kan tilby. Utstrakt lokal tilstedeværelse krever flere ressurser
- Med flere ressurser kan det tilbys mer egenutviklede tiltak
- Utvikle flere web-baserte tilbud (som vil spare ressurser i neste omgang)