

**Referat Forskningskomiteen 8. november 2021**

**Deltakere:**

Åse Gornitzka (prorektor)  
Per Morten Sandset (viserektor), deltok digitalt  
Bjørn Jamtveit (MN)  
Jens Petter Berg (MED)  
Janne Elin Reseland (OD)  
Tore Nilssen (SV)  
Erik Knain (UV)  
Vibeke Blaker Strand (JUS)  
Mathilde Skoie (HF)  
Carl Henrik Gørbitz (UiO:Livsvitenskap)  
Vebjørn Bakken (UiO:Energi)  
Elisabeth Lackner (UiODoc)

**Forfall:**

Anders Runesson (TF)  
Tore Rem (UiO:Norden)  
Hugo de Boer (NHM)  
Håkon Glørstad (KHM)

**Inviterte deltagere:** Personaldirektør Irene Sandlie, rådgiver Barbro Kolbjørnsrud (SV) og seksjonsleder Kristin Fossum Stene (SADM) på sak 59/21

**Sekretariat:**

Ingrid Sogner (avdelingsdirektør, FIADM)  
Malena Bakkevold (seksjonsleder, FIADM)  
Åse-Marit Kristiansen (koordinator for Forskningskomiteen, FIADM)

Møteleder: Åse Gornitzka  
Referent: Åse-Marit Kristiansen  
Sted: Hybridmøte: Styrerommet LSH og Zoom  
Tid: 12.00-14.00

**Godkjenning av innkalling og referat fra forrige møte**

Innkallingen og referatet ble godkjent med mindre korreksjoner.

**Diskusjonssaker:**

**SAK 59/21 Status for implementering av Standarder for karrierestøttende tiltak v/Åse Gornitzka**

Universitetsstyret har vedtatt *Standarder for karrierestøttende tiltak for unge forskere i tidlig karrierfase* (heretter standarder) og Forskningskomiteen skal fungere som referansegruppe for videre arbeid på feltet ved UiO. Status for implementering av standardene ved UiO skal presenteres i Universitetsstyret 8. februar 2022. Det er sendt ut en forespørsel om kartlegging til enhetene (ePhorte-sak 2021/15908). Saken ble tatt opp i Forskningskomiteen for en statusoppdatering og erfaringsutveksling i forkant av den kommende styresaken.

**Tiltak sentralt ved UiO:**

Irene Sandlie presenterer arbeidet som er gjort ved karrierearbeidet ved UiO og ansvarsfordelingen mellom sentralt og lokalt på UiO. Presentasjonen tidligere vedlagt.

## Punkter fra presentasjonen:

- Sentraladministrasjonen har det institusjonelle ansvaret med systemansvar og ansvar for alle fellesaktiviteter, inkludert involvering og dialog med enhetene og forankring til rektoratet.
- Oppfølging knyttet til lokale fagmiljøer skal ligge ute ved enhetene.
- Nettportal med informasjon om sentrale tilbud og pekere ut mot fakultetenes tilbud.
- Forskningslederprogram på starting level.
- Kurs i forskningsintegritet for veiledere og vitenskapelige ansatte er i ferd med å ferdigstilles.
- ISMO er et tiltak i seg selv (etablert for 3 år siden).
- Undersøkelser viser: behov for train the trainer-tiltak, kurs i kulturforståelse/asymmetri, forskningsformidling/presentasjonsteknikk.
- Prosjektlederkurs (etableres i samarbeid med UV).
- Oppfølging av arbeidet med stillingsstruktur og karriereveier.
- Bedriftshelsetjenesten har stressmestringskurs.
- Fulgt piloten til SV, MN og Karrieresenteret og skal vurdere oppfølging.

## **Pilot og utvikling av rammeverk ved SV, MN og Karrieresenteret:**

Barbro Kolbjørnsrud (SV) presenterer arbeidet med utvikling av rammeverk og gjennomføring av pilot for implementering av standarder for karrierestøtte i samarbeid mellom SV-fakultetet, MN-fakultetet og Karrieresenteret. Presentasjonen tidligere vedlagt.

## Punkter fra presentasjonen:

- Viktig at rammeverket er forutsigbart for målgruppen og man har jobbet med kurstilbud og tiltak, her organisert etter de tre hovedfasene (avh av bakgrunn): *Onboarding, Ongoing og Outgoing*.
- Gjennomført en pilot på utvidet kompetansekartlegging, gruppevis, individuelt og målrettede nettressurser.
- Karrieresenteret har rett kompetanse for å kunne serve målgruppen og kan hjelpe i slutfasen.

## **Kommentarer og statusoppdatering fra enhetene:**

- Det er viktig å jobbe mer forebyggende.
- Forskningslederprogrammene har blitt raskt fulltregnet, det er nå økt kapasiteten til ett kurs per år for yngre forskere, en eventuell ytterligere kapasitetsøkning er et ressurs spørsmål.
- Viktig at ulike kurstilbud ikke går i beina på hverandre.
- Positivt med konkrete forslag til tiltak og praktiske tips.
- «*Develop your teaching*»- legge inn større undervisningskompleksitet.
- Arbeide, kommunisere og undervise *tverrfaglig* er viktig generisk akademisk kompetanse.
- Frivillighet viktig faktor for suksess, og samtidig utfordrende. De som trenger et tilbud mest er ikke nødvendigvis de som gjør det frivillig.
- Fast ph.d.-dag om karriereutvikling kan være et alternativ til obligatoriske kurs.
- Behov for karrierestøttetilbud til fast vitenskapelig ansatte i tidlig karriere til de som ikke har fått tilsvarende tilbud på ph.d. og eller post.doc-nivå.
- Engebretsen-rapporten har vært nyttig, lite motstand i fagmiljøene mot innføring av disse standardene
- Tilbudene i portalen bør lenkes direkte til de forskjellige standardene for enklere navigering.
- Karriereutviklingsaktiviteter bør arrangeres under faglige tilbud for å øke relevansen for ph.d.-kandidater og unge forskere.
- Karriereutvikling faller mellom HR og forskningsadministrasjon, en utfordring.
- Veileder må kunne rådgi ut av doktorgraden på en god måte tidlig i løpet.

**SAK 60/21 Høring av Forskningsrådets Plan for rekruttering** v/Åse-Marit Kristiansen  
Forskningsrådet skal nå utarbeide en plan for sitt arbeid videre med tiltak for forskerrekruttering og tidlig karriere. Målet for planen er å finne tiltakspunkter som kan følges opp av Forskningsrådet og som bidrar til å bygge opp den forsknings- og innovasjonskompetansen Norge trenger i framtida.

Åse-Marit Kristiansen informerte om høringen (ePhortesak 2021/15363). Institusjonelt hørings svar skal behandles i rektoratmøtet 2. desember.

#### Noen tentative innspill fra Forskningskomiteen:

- Det ble påpekt at det er tidlig i høringsfasen, så tilbakemeldingene i dette møtet må sees på som tentative.
- Det ble stilt spørsmål til hva som egentlig skal være Forskningsrådets rolle i forskerrekruttering, og om hvor store endringer som forventes i en slik plan.
- Doktorgradsutdanningen og akademisk karriereutvikling er universitetenes domene, skal Forskningsrådet dimensjonere doktorgradsutdanningen?
- Kapasitet og kvalitetsutvikling drar ikke nødvendigvis i samme retning.
- Positivt med doktorgradsmonitor for å kunne se hvor kandidatene går etter endt utdanning.
- Hvis Forskningsrådet ønsker akademisk karriereutvikling, må de tydelig tilrettelegge for det i virkemidlene.
- Ønske om større fleksibilitet i rekrutteringsstillinger finansiert av Forskningsrådet.

**SAK 62/21 Gjennomføring av doktorgradsprøven «post-korona»** v/Åse Gornitzka  
I forbindelse med koronapandemien ble det ved UiO utviklet løsninger og rutiner for gjennomføring av digitale disputaser og det ble innført et midlertidig pandemisikkert ph.d.-regelverk. Dette regelverket er forlenget til 2022.

Det ble utvekslet informasjon om praksis og erfaringer med gjennomføring av disputaser under pandemien og ønsket fremtidig praksis:

- Mye positive erfaringer fra pandemien, men doktorgradsprøven må ikke gjøres heldigital.
- Nyttig å få opponenter fysisk til Oslo for nettverksbygging, samtidig enklere å få gode opponenter hvis digitalt.
- Viktig å minimere fly og satse på bærekraft.
- Beholde fleksibiliteten på prøveforelesningen, kan gjøres som opptak.
- Disputaser som blir vist digitalt har hatt stor oppslutning.
- Pandemien er ikke over: disputas som er tiltenkt fysisk må raskt kunne endres til hybrid. Krever tilrettelegging og infrastruktur.
- Beholde det fysiske og seremonielle som hovedregel, men åpne for å kunne gi unntak siden behov og ønsker vil variere på enhetene. Man kan tenke seg at selve disputasen bør være fysisk, men gi både fysisk og digital tilgang.

#### **Orienteringssaker:**

**SAK 63/21 Utlysning og tildeling av hub/node-midler til IT-forskning** v/Jens Petter Berg

Strategisk koordineringsgruppe for IT i forskning (SK-ITF) lyste ut midler til etablering av nye hub/noder våren 2021. SK-ITF konkluderte behandlingen med å anbefale tildeling til 5 av de 12 søknadene. Jens Petter Berg er leder for SK-ITF og orienterte kort om resultatet av tildelingen.

Resten av presentasjonen ble sent ut på e-post i etterkant av møtet.

**SAK 64/21 Presentasjon av arbeidet med ny handlingsplan for Horisont Europa** v/ Åse Gornitzka

Forskningskomiteen ble i september bedt om å oppnevne en arbeidsgruppe som kan utarbeide og foreslå en handlingsplan for UiO for å få større gjennomslag i EUs nye rammeprogram Horisont Europa 2021-2027. Åse Gornitzka leder arbeidsgruppen.

Sammensetning og status for arbeidet ble sent ut i etterkant av møtet.

**Eventuelt:**

**SAK 65/21 To forestående møter om EU-Afrika-samarbeid v/ Åse Gornitzka**

UiOs ledelse har de siste årene vært engasjert i The Guilds arbeid rundt EU-Afrika-samarbeid og ønsker å inkludere større deler av UiO i samarbeid med afrikanske partnere.

Saken gikk ut pga tidsnød, men det ble sent ut e-post i etterkant om to forestående møter 22. november og 1. desember.