

Mobilisering ved UiO for Horisont 2020: Identifisering av konkrete tiltak og virkemidler for økt gjennomslag

Forskningsdekanforum bestemte i møte 7. november 2017 å nedsette en intern arbeidsgruppe for å utrede tiltak for styrket mobilisering på kort og lang sikt av UiOs fakulteter, enheter og forskere til økt deltagelse og større gjennomslag i EUs rammeprogram.

Arbeidsgruppen har bestått av forskningsdekanene og utpekte medlemmer, og har vært ledet av forskningsdekan Hilde Nebb, MED. Sekretær var Mette Topnes, SFUI/AF, i tillegg til et utvidet sekretariat bestående av fem forskningsrådgivere på fakultetsnivå. Arbeidsgruppen har hatt fire møter i perioden januar-mars 2018.

Arbeidsgruppen har utarbeidet et kortfattet notat med overordnede anbefalinger og tiltak innen viktige områder for mobilisering for H2020 ved UiO. I tillegg er det utarbeidet et vedlegg med oversikt over portefølje, støtteapparat, incentiver og mobiliseringstiltak for UiO og de enkelte fakultet/enheter.

Oppsummering av anbefalinger:

- Etablere et EU-forum som fast del av Forum for forskningsdekaner
- Den faglige linjen må spille en nøkkelrolle for mobilisering på EU-arenaen i nært samspill med det administrative støtteapparatet
- EU må inn som del av langsiktig karriereplanlegging - både for yngre og etablerte forskere
- Det må utarbeides en robust modell for drift av EU-prosjekter

Bakgrunn

EUs rammeprogram for forskning og innovasjon - Horisont 2020 (H2020) - er inne i siste del (2014-2020), og det nye rammeprogrammet (FP9) har allerede begynt å ta form. Aktiv deltagelse i EUs rammeprogram har vært og er en nøkkelprioritet for UiO, uttrykt i våre strategier og planer¹, og UiO har langt på vei lykkes i sine ambisjoner. UiOs deltakelse i H2020 så langt viser en sterk økning i antall søknader, mens suksessraten er halvert sammenlignet med FP7. Vi gjør det relativt bra innenfor «Eksellens»-pilaren i H2020. Her ligger vi på høyde med flere europeiske universiteter vi sammenligner oss med. UiO har potensiale til å gjøre det langt bedre i hele rammeprogrammet, men kanskje særlig innen de tematiske utlysningene (pilarene «Industrial Leadership» og «Societal Challenges»).

¹ [UiOs EU-strategi for H2020](#), [UiOs strategi 2020](#), [Utviklingsavtalen med KD](#), [Benchmarkanalyse UiO og EU](#), [Prosjekt UiO:Forskerstøtte UiOs årsplaner](#)

Arbeidsgruppen anser at UiO har utviklet gode rammebetingelser og et godt støtteapparat. Samtidig etterlyses det tydelighet fra ledelse på alle nivåer og behov for målrettet mobilisering.

Arbeidsgruppen erkjenner at mobilisering for H2020 er en krevende og langsiktig øvelse, og at dette handler like mye om kultur og ledelse som støtteapparat og insentiver. De viktigste drivkreftene for en styrket innsats for H2020 ligger likevel i motivasjonen hos den enkelte forsker og fagmiljøene – men også engasjerte og forpliktete ledere i hele den faglige linjen. UiO vil måtte fokusere innsatsen på de områder hvor vi har særlige kvalifikasjoner og muligheter til å lykkes. Ettersom det er stor variasjon mellom fakultetene med hensyn til ambisjoner og kapasitet, vil ambisjoner og tiltak måtte konkretiseres og operasjonaliseres i tråd med de enkelte fakulteters utfordringer og muligheter. Samtidig skal det bygges en kultur hvor det å søke EU er like naturlig som å søke nasjonal forskningsfinansiering. For å lykkes er det avgjørende at EU-aktivitet og insentiver støtter opp om forskernes egne ambisjoner.

Arbeidsgruppen har gjennom sine møter hatt diskusjoner om en lang rekke tiltak for mobilisering, og ønsker å trekke frem fire områder som peker seg ut som særlig relevante.

1. Forskningsdekanenes rolle

Forskningsdekanene ønsker å være et redskap for UiO som gis og tar et tydeligere eierskap til EU-mobilisering på UiO og fakultetene for å styrke den faglige linjen, men også samarbeide tettere seg imellom for å dele på kunnskap, styrke hverandre, samarbeide tverrfaglig og stimulere til økt suksess for UiO. Derfor ønsker vi å etablere et aktivt strategisk EU-forum, som en integrert del av Forskningsdekanforum, der EU diskuteres jevnlig.

Mål:

- **Fremme tettere samarbeid** mellom fakultetene/enhetene – gjensidig kompetansebygging og læring, fremme en tydelig delingskultur, tverrfaglig åpenhet
- **Aktivt benytte UiOs tverrfaglige satsinger**, spesielt i forhold til tverrfaglige utlysninger
- **Formidle aktivt gjennom egen faglig linje** i ulike ledelsesfora på egne fakultet/enheter – men også påvirke gjennom ulike nettverk nasjonalt/internasjonalt

Tiltak:

- **Etablere et EU-forum - Følge utviklingen av EUs forskningsagenda** og bidra til å løfte dette inn i UiOs generelle virksomhet, også med tanke på tverrfaglighet, tverrsektoriell tilnærming og inkludering av humaniora og samfunnsfaglige perspektiver. Ambisjonen skal være å bidra til å **styrke UiOs kompetanse** på EU som arena for forskning og innovasjon og **øke mobilisering** for EUs rammeprogram, slik at UiO fremstår som **en proaktiv og attraktiv partner og aktør på den internasjonale forskningsarena.**

Ansvar: UiOs ledelse og forskningsdekaner

2. Oppmerksomhet gjennom hele den faglige linjen

Den største utfordringen for UiOs mobilisering for H2020 er å engasjere og forplikte hele den faglige linjen. Forskningsdekaner, instituttledere, forskningsledere og gruppeledere må spille en nøkkelrolle i å se, lytte til og motivere den enkelte forsker. Dette må skje i nært samspill med det administrative støtteapparatet.

Mål:

- **Forskningsdekanene og faglig linje skal ha en viktig rolle som motivatorer**, og ta en aktiv rolle for å formidle og dele kunnskap og nettverk. Ettersom fakultetene er organisert forskjellig blir det avgjørende å finne en modell for kommunikasjon og samarbeid som fungerer i den aktuelle konteksten.
- Det må **utvikles en kultur** blant våre forskere, hvor EU er en naturlig arena for posisjonering og kvalitet, og hvor man naturlig søker eksterne forskningsmidler på lik linje med nasjonale midler.
- Alle forskere opplever det som motiverende å **bli sett** og **få anerkjennelse** for den jobb som er gjort. Det er samtidig også viktig å ivareta de søkere som ikke når opp i konkurransen. **Faglig linje på alle nivå må legge til rette for dette.**
- Målrettet mobilisering **av de rette miljøene og de rette forskere for de rette muligheter** er avgjørende for å øke tilslaget og holde motivasjonen oppe hos de ulike søkermiljøer. Dette må gjennomføres i samarbeid mellom faglig linje og administrativ forskningsstøtte.
- **Utvikle felles ideer** gjennom "UiO idelab". Her kan man ta utgangspunkt i UiOs satsningsområder og tverrfaglige satsinger. Idelaber kan brukes både opp mot samfunnsutfordringene i H2020 og de utfordringer og «missions» som allerede nå skisseres i neste rammeprogram.

Tiltak:

- **Styrke og samordne fakultetenes forskningsledelse** knyttet opp mot EU-arenaen
 - Tilrettelegge for faglig utvikling og etablere en søker kultur inn mot EU
 - Etablere arenaer for fagfelleevaluering og erfaringsdeling
 - Erfaring med ekstern finansiering (prosjektakkvisisjon) som del av rekrutteringsgrunnlag
 - Ledertrykk og målrettet satsing i hele den faglige lederlinjen om felles mål, forventningsavklaringer og økt motivasjon
- **Målrettet og personlig oppfølging i faglig lederlinje**
 - Tilpasset til forskere og forskergrupper i fora som medarbeidersamtaler og dialogmøter
 - Innsikt i både forskergruppenes forskning og i EUs utlysninger
 - Aktivt samarbeid mellom faglig og administrativ linje
 - Aktiv søknadsstøtte, både faglig og administrativt
 - Aktiv bruk av UiOs forskere med erfaring fra EU-arenaen

Ansvar: Dekanat og instituttleder/enhetsleder

3. Karriereutvikling og -oppfølging

Den faglige linjen må i større grad bistå, legge til rette for synliggjøring og anerkjennelse gjennom konkret oppfølging av den enkeltes karriere – både for yngre og etablerte forskere.

Mål:

- Faglig linje må bistå yngre forskere i utvikling av **langsiktig og strategisk plan for karrierebygging og – oppfølging**. Egnede virkemidler må defineres, spesielt knyttet til krav om mobilitet og selvstendig forskerkarriere.
- **Medarbeidersamtalen må utvikles og brukes** for å avklare gjensidige forventninger og ambisjoner innenfor EUs forskningsprogrammer.
- **Styrke «søkekompetanse»** - målrettet utvikling av de beste søknader for de rette utlysninger.
- **Deltagelse i gode internasjonale nettverk** er en forutsetning for forskningssamarbeid og skal oppmuntres og belønnes. De beste nettverkene bygger på faglig motivasjon, og det skal legges til rette for at UiO forskerne går proaktivt ut for å delta, men også initiere gode nettverk.

Tiltak: Karriereutvikling (ansvar: dekanat, instituttleder/enhetsleder)

- Karriereløpsprogram for å utvikle og beholde de beste talentene
- Karriereutvikling av yngre forskere – legge til rette for økt mobilitet, individuell publisering og selvstendighet, søkekompetanse
- Kallelser og innstegstillinger for å rekruttere og beholde de beste talentene
- Kontinuerlig og målrettet kompetanseoppbygging - både de yngre og de etablerte forskerne
- EU i medarbeidersamtaler

Ansvar: Dekanat og instituttleder/enhetsleder

4. Støtteapparat og incentiver

UiO skal ha et godt støtteapparat og gode incentiver på alle nivå for å bidra til mobilisering og rekruttering av de beste forskere til mest strategisk riktige utlysninger – for best mulig kvalitet og suksess. Det skal gis kompetent støtte under hele prosjektets livsløp for å sikre at forskere lykkes med EU-søknader, og at driftsfasen ivaretas på en kompetent og effektiv måte.

Mål:

- Det må utvikles **en tydelig modell for optimal organisering av støtte for drift og økonomisk oppfølging av EU-prosjekter**. Eksternfinansierte prosjekter utfordrer UiOs tradisjonelle administrative skillelinjer i driftsfasen, særlig balansegangen mellom forskningsadministrasjon og økonomi.
- **Incentivordninger må være transparente og tydelige. Flere fakulteter har etablert egne incentivordninger** for å belønne suksess og nesten-suksess, men også incentiver for mer

langsiktig, målrettet oppbygging av de beste miljøer. Det er viktig å dele erfaringer og «Best Practice» om hvilke incentiver som faktisk fungerer.

- **Styrke synliggjøring og profilering av EU prosjektporteføljen ved UiO** - Det bør utarbeides tiltak for å profilere og anerkjenne suksesshistoriene på måter som kan inspirere resten av miljøet.

Tiltak:

- Det må utvikles en robust modell for drift av EU-prosjekter
- Det må utvikles søknadsverktøy med tidslinjer for ulike typer søknader
- Etablere søknadsteam sammensatt med ulik kompetanse på tvers (både faglig og administrativt) avhengig av utlysningen rundt store EU-koordinatorsøknader
- Det må gjennomføres systematisk gjennomgang av søknadsevalueringer - erfaringsdeling
- Aktiv bruk av UiOs evaluatorene i H2020, Forskningsrådets NCP'er og Brusselkontor
- Det bør informeres om strategisk bruk av strategiske incentiver (eks. Prosjektetableringsstøtte)
- Kontinuerlig målrettet kompetansebygging for administrativ forskerstøtte

Ansvar: UiOs ledelse, dekanat og instituttledelse/enhetsledelse

Arbeidsgruppens sammensetning:

SV:	Timothy John Brennen, forskningsdekan
MED:	Hilde Irene Nebb, forskningsdekan (Leder av arbeidsgruppen)
TF:	Hallgeir Elstad, forskningsdekan
OD:	Linda Hildegard Bergersen, forskningsdekan
HF:	Ellen Rees, forskningsdekan
UV:	Erik Knain, professor ILS
UiO:Energi:	Vebjørn Bakken, direktør
MN:	Kristin Vinje, visedekan, innovasjon og samfunnskontakt

Utvidet sekretariat:

UiO/AF/SFUI:	Mette Topnes, seniorrådgiver, EU-kontoret (sekretær)
SV:	Johannes Elgvin, seksjonsleder, Seksjon for forskning og kommunikasjon
MED:	Ingrid Sogner, Leder, Seksjon for forskningsadministrasjon
HF:	Magnus Garder Evensen, seniorrådgiver, Forskningsseksjonen
UV:	Hanna Karv, rådgiver – Fakultetsadministrasjonen
MN:	Ingse Noremsaune, Seksjonssjef, Forskningsseksjonen