

Handlingsplan for forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid og innovasjon for Universitetet i Agder for perioden 2023-2025

1.1 Formål

Handlingsplanen er et verktøy for å realisere UiAs strategi for 2021-2024 innen forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid og innovasjon. Planen gjelder for perioden 2023-2025.

1.2 Bakgrunn

Handlingsplanens mål og tiltak retter seg mot å realisere følgende hovedmål fra UiAs strategi:

- *Vår forskning og vårt kunstneriske utviklingsarbeid er fremragende, kritisk, nyskapende og samfunnsrelevant.*
- *Vi er en anerkjent samarbeidspartner med synlighet og relevans regionalt, nasjonalt og internasjonalt og UiA tar en tydelig rolle som tilrettelegger og bidragsyter for økt entreprenørskap og innovasjon.*

Å nå disse målene er et kontinuerlig arbeid, og denne planen skal komplementere arbeidet i organisasjonen med å nå dem. Tiltakene i planen er ikke uttømmende, og skal utfylle og gi merverdi til øvrige prioriteringer innen UiAs forskning-, utvikling- og innovasjonsaktiviteter (FoUI), primært strategiplanene ved fakultetene og lærerutdanningen.

Dette er første handlingsplan ved UiA som inkluderer innovasjon. Det handler ikke om at hver enkelt ansatt skal drive med innovasjon, men at UiAs fag- og forskningsmiljøer selv definerer sitt bidrag og rolle. Det finnes ulike tilnærminger til innovasjonsbegrepet, og vi legger til grunn sektorens definisjon i denne handlingsplanen. Med innovasjon menes nye eller vesentlig forbedrede produkter, tjenester eller prosesser som tas i bruk og som gir økt verdiskaping og/eller samfunnsnytte¹. I UH-sektoren er FoU, utdanning og formidling fundamentet for innovasjon og samtidig midler for å fremme innovasjon. Innovasjoner er forskningsbaserte når kompetanse, kunnskap og ideer som springer ut av forskningsaktiviteten benyttes i utviklingen av forbedrede produkter, tjenester eller prosesser. Innovasjon omfatter bidrag til å sikre økt konkurransekraft og bærekraftig samfunnsutvikling.

Handlingsplanen bygger på en institusjonell forståelse av utfordringer og muligheter knyttet til universitetets samfunnsoppdrag og hovedmålene i strategien. Det er formulert fire innsatsområder med tilhørende tiltak som skal løftes på UiAs agenda i perioden 2023-2025. I det neste kapitlet (1.3) beskrives innsatsområdene med mål og hovedtiltak, inkludert hvem som har ansvaret for tiltakene.

1.3 Innsatsområder, mål og tiltak

Sterk kultur for forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid og forskningsbasert innovasjon i hele organisasjonen

Å bygge en kultur for forskning har stått sentralt ved UiA både i forkant og etterkant av universitetsakkrediteringen i 2007.

Styrking av kulturen for kvalitet i forskningen og forskningsbasert innovasjon krever kontinuerlig innsats og vilje i alle ledd og innenfor alle fagområder. Forståelsen av kvalitet varierer mellom fag og reflekterer deres tradisjon, historikk og rammevilkår. UiA har et behov

¹ Universitets- og høyskolerådet, [Handlingsplan for UHR Innovasjon 2022-2024](#)

for å styrke forsknings- og innovasjonskulturen på hele universitetet. Det er viktig at UiA har en struktur som fremmer kvalitet i forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid og forskningsbasert innovasjon for å hevde seg nasjonalt og internasjonalt, samt for å tiltrekke seg dyktige forskere med høye ambisjoner. Kvalitet i denne sammenheng viser til ansattes samlede vitenskapelige kompetanse og universitets faglige ambisjonsnivå.

De interne strukturene og støttesystemene ved UiA må fremme kvalitet i forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid og innovasjon. Synlige tjenester, støttesystemer og incentiver som fremmer forskning og innovasjon må etableres og styrkes.

UiA PRIFORSK-sentrene har en viktig rolle i arbeidet med å styrke kulturen for forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid og forskningsbasert innovasjon i hele organisasjonen. Sentrene er sentrale i å fremme og bidra til internasjonal forskningskvalitet, også som eksempel for andre.

Mål

UiA har strukturer som fremmer kultur for kvalitet i forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid og forskningsbasert innovasjon

Hovedtiltak

1. Implementere prinsipper for god, forsvarlig og bred evaluering av forskningskvalitet i vurderinger av forskning, forskeres forskningsbidrag og vitenskapelig karriereutvikling²

Ansvar: Fakultet/PO/FOI³

2. Innføre hovedregel om at ansettelse i fast vitenskapelig stilling ved UiA krever førstekompetanse. Fast ansatte uten førstekompetanse skal ha en karriereutviklingsplan.

Ansvar: Fakultet/PO

3. Styrke en rådgivning- og veiledningstjenestene for god vitenskapelig praksis

Ansvar: FOI

4. Pilotere en tverrfakultær mentorordning i samarbeid med ett eller flere UiA PRIFORSK-senter, for å sikre kvalitet i større forsknings- og innovasjonssøknader

Ansvar: FOI/Fakultet

5. Vurdere eksisterende og nye stimuleringsordninger som styrker kultur for forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid og innovasjon

Ansvar: Universitetsledelsen/Fakultet/LU/PO/FOI

6. Synliggjøre bredden og omfanget av forsknings- og innovasjonsaktiviteter ved UiA internt og eksternt i ulike kanaler

Ansvar: Fakultet/LU/FOI/KA

7. Styrke innovasjonskompetansen i administrative støttefunksjoner ved fakultetene og lærerutdanningene

Ansvar: FOI/Fakultet/LU

² Tiltaket bygger bl.a. på UiAs ansvar for god praksis for evaluering av forskning gjennom signering av [DORA-erklæringen](#) og pågående [nasjonale](#) og [internasjonale](#) initiativ for å forbedre evaluering av forskning og forskere.

³ Se i liste på slutten av dokumentet for forklaring på forkortelser

8. Styrke innsats og virkemidler for økt studentinnovasjon og forskningsbasert innovasjon

Ansvar: FOI/Fakultet/LU

9. Utvikle en policy for kommersialisering av forskning og utviklingsarbeid

Ansvar: FOI/Fakultet

Tid og rom for forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid og forskningsbasert innovasjon

Den enkelte ansattes tid til FoUI-oppgaver er den viktigste ressursen i det offentlig finansierte forsknings- og innovasjonssystemet.

Siden tid er en så sentral rammebetingelse er det svært viktig at denne utnyttes så godt som mulig. Spørsmål om institusjonelle prinsipper for fordeling av FoUI-tid ved UiA ble i 2021-22 gjennomgått i en egen prosess. I rapporten som ligger til grunn for vedtatte prinsipper omfatter FoU-begrepet forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid, innovasjons- og nyskappingsarbeid, og formidling knyttet til disse aktivitetene. Et viktig spørsmål knyttet til tid, som ikke ble gjennomgått i nevnte prosess, er hvordan man kan sikre at FoUI-tiden som er tildelt kan disponeres på en måte som gir mest mulig kvalitet og resultater, uten uhensiktsmessig press på tiden som er avsatt⁴.

Det må legges til rette for at ansatte får tilstrekkelig sammenhengende tid til FoUI. Det bør vurderes ordninger som gjør at de ansatte kan ha perioder som i større grad er satt av til FoUI-arbeid og med tilsvarende mindre undervisningsoppgaver.

Mål

UiA har sammengende tid til FoUI-oppgaver og god utnyttelse av tildelt FoUI-tid

Hovedtiltak

1. Utarbeide og gjennomføre pilotprosjekter og tiltak for alternativ undervisningsplanlegging og -organisering for å gi mer sammenhengende tid til FoUI.

Ansvar: Fakultet/UA

2. Gjennomgå KFU-ordningen med formål om å sikre at ordningen fungerer etter intensjonen og stimulerer og bidrar til FoUI-aktivitet og tid og rom til FoUI

Ansvar: PO/ØCA/Fakultet

3. Legge til rette for forskningstermin

Ansvar: Fakultet

Ekstern finansiering som virkemiddel for bærekraft og kvalitet i forskning og innovasjon

Sammenlignet med sektoren som helhet og flesteparten av de norske universitetene, har UiA lavere eksternt finansierte FoUI-aktivitet og lavere gjennomslagskraft på nasjonale og internasjonale konkurransearenaer.

Det betyr at forskningsmiljøene ved UiA ikke får utnyttet muligheter og midler som kunne ha bidratt til en videreutvikling av kvalitet og omfang i vår FoUI-aktivitet, samt videreutvikling og etablering av større forsknings- og innovasjonsmiljøer. Økt deltakelse og gjennomslag på de konkurransebaserte finansieringsarenaene anses som et særlig sterkt virkemiddel for

⁴ Kartlegging av arbeidsoppgaver ved UiA (NORCE, 2020)

utvikling av forsknings- og innovasjonsprosjekter av høy kvalitet. Det er også et viktig virkemiddel for å bidra til bærekraft i samfunnet.

Det er behov for i større grad å jobbe strategisk opp mot finansieringskilder, virkemidler og utlysninger enn det som i dag er tilfellet. En strategisk tilnærming vil sikre tid til å søke og utnytte interne støtteordninger og tjenester for forskning. Det sikrer også økt kvalitetssikring og forankring.

Fagmiljøer og forskere som jobber målrettet mot finansieringsvirkemidler med høy konkurranse skal ha tilgang til gode interne støtteordninger og -tjenester med tilstrekkelig kapasitet, i hele prosjektlivssyklusen.

Mål

UiA har en helhetlig og langsiktig tilnærming til prosjektutvikling, prosjektgjennomslag og prosjektgjennomføring

Hovedtiltak

1. Bidra til å utvikle nasjonal og internasjonal forskningspolitikk og forskningspolitiske prioriteringer gjennom å delta i relevante nasjonale og internasjonale anerkjente arenaer innenfor akademisk, politikk, næring og samfunn, og sikre representasjon og gjennomslag

Ansvar: Universitets- og fakultetsledelse og ledelsen av lærerutdanningene

2. Videreutvikle strategisk og målrettet samarbeid med eksterne partnere om FoU-aktiviteter

Ansvar: Universitets- og fakultetsledelse og ledelsen av lærerutdanningene

3. Bedre synliggjøring og profilering av UiAs forskere og forsknings- og innovasjonsaktiviteter gjennom bruk av ulike profileringskanaler

Ansvar: Fakultet/LU/KA

4. Utvikle kompetanse (verktøy, rutiner og prosesser) for bedre styring og ledelse av prosjekter

Ansvar: FOI/ØCA/Fakultet

Mål

UiA har ordninger som stimulerer til høy aktivitet og kvalitet i søknader om ekstern finansiering og høy kvalitet i eksternfinansierte prosjekter

Hovedtiltak

1. Pilotere stimuleringsordninger for forskningsmiljø som får fremragende vurderinger på utvalgte utlysninger, og for utvikling av ideer til forsknings- og innovasjonsprosjekt

Ansvar: FOI/Fakultet/LU/ØCA

Kompetanse og tid til å utøve forsknings- og innovasjonsledelse

For å nå målene i strategien, trengs god kompetanse på forsknings- og innovasjonsledelse. Lederopplæringen skal sikre at slik kompetanse bygges på alle nivå i organisasjonen.

Instituttledere har en særlig kritisk rolle i forsknings- og innovasjonsledelse. Derfor er det behov for å sikre og styrke instituttleders handlingsrom og kompetanse.

Gode administrative prosesser støtter ledelse og forskere til å utøve forskning og innovasjon. Hvilken type støtte som kan forventes, er tydelig forankret og kommunisert, bl.a. i rollebeskrivelser.

Mål

UiA har høy kompetanse på forsknings- og innovasjonsledelse på alle nivå i organisasjonen

Hovedtiltak

1. Styrke kompetansetiltak for forsknings- og innovasjonsledelse i hele organisasjonen

Ansvar: PO/Universitets- og fakultetsledelse og ledelsen av lærerutdanningene/FOI

2. Etablere en arena for erfaringsdeling og kompetanseutvikling i forsknings- og innovasjonsledelse for henholdsvis instituttledere, professorer og dosenter.

Ansvar: PO/Universitets- og fakultetsledelse/FOI

3. Hvert fakultet og lærerutdanningen vurderer tiltak for økt strategisk fokus på FoUI

Ansvar: Fakultet/LU

Mål

UiA har fleksible og kompetente administrative støttetjenester til forsknings- og innovasjonsaktiviteter

Hovedtiltak

1. Bedre oversikt over tilgjengelige FoUI-støttetjenester og tydeliggjøre ansvarsfordeling internt i administrasjonen

Ansvar: FOI/Fakultet/LU

2. Gjennomgang av arbeidsdeling mellom dekan, fakultetsdirektør og instituttleder på forsknings- og innovasjonsfeltet

Ansvar: Rektorat/Universitetsdirektør

3. Videreutvikle kompetanse og støttesystemer for administrasjon og ledelse av FoUI-prosjekter

Ansvar: FOI/ØCA

Forkortelser brukt i tiltaksansvar:

- PO: Personal- og organisasjonsavdelingen
- FOI: Forsknings- og innovasjonsavdelingen
- ØCA: Økonomi og campusavdelingen
- LU: Lærerutdanningene
- UA: Utdanningsavdelingen
- KA: Kommunikasjonsavdelingen