

Utvalg:	Innovasjonsutvalget	Dato: 15.11.2023
IU-sak: 26/23		Arkivsaknr.:

Merittering og kompetanseutvikling

Bakgrunn

Arbeidsutvalget for UHR innovasjon satte i oktober 2022 ned en arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å komme med konkrete anbefalinger til hvilken innovasjonskompetanse universitetsansatte bør ha for å realisere samfunnsoppdraget til sektoren, tiltak for å øke innovasjonskompetansen i sektoren fremover, samt forslag til hvordan innovasjonskompetanse kan måles og gi uttelling ved ansettelse og opprykk. Arbeidsgruppen for merittering og kompetanseutvikling leverte sin rapport i juni 2023. Dette saksforelegget vil orientere Innovasjonsutvalget om anbefalingene i denne rapporten og den videre prosessen for arbeidet. «Rapport for arbeidsgruppen om merittering og kompetanseutvikling. UHR-Innovasjon.», samt «Program enhetsmøte UHR-Innovasjon (med forbehold om endringer)», er vedlagt.

Arbeidsgruppens mandat og arbeidsform

Arbeidsgruppen på merittering og kompetanseutvikling, ledet av Gottfried Greve, har sett på fagspesifikke forskjeller og lagt et bredt innovasjonsbegrep til grunn for arbeidet.

Arbeidsgruppens mandat er todelt:

1. Utarbeide forslag til hvilken innovasjonskompetanse universitetsansatte bør ha, samt foreslå tiltak som kan øke innovasjonskompetansen i sektoren.
2. Utarbeide forslag til hvordan kompetanse innen innovasjon og nyskaping kan dokumenteres i ansettelsesprosesser, sett i sammenheng med veilederen NOR-CAM.

Arbeidsgruppen har i tillegg til Gottfried Greve (UIB), bestått av Gry Agnete Alsos (Nord Universitet), Ann Camilla Schulze-Krogh (UiA), Ina Maria Finnerud (NSO), Catherine Taylor Nordgård (NTNU), Gro Anita Fonnes Flaten (HVL). Hilde Kyrkjebø (NTNU) har vært sekretær for gruppen:

Arbeidsgruppen overleverte rapporten med sine anbefalinger til arbeidsutvalget for videre behandling i juni 2023. Den ble behandlet i Arbeidsutvalget i oktober 2023 og skal diskuteres på UHR-innovasjons enhetsmøte 20.11.23.

Bakgrunn for anbefalingene i rapporten

Universiteter og høyskoler har et bredt samfunnsoppdrag som inkluderer forskning, utdanning, innovasjon og formidling. Dette ansvaret er institusjonelt og hviler ikke på den enkelte vitenskapelig ansatte. Universitets- og høyskoleinstitusjonenes innovasjonsoppdrag er forankret i Universitets- og høyskoleloven §1-3, ledd f. Dette oppdraget er knyttet til den faglige aktiviteten og skal være basert på resultater fra forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid. Regjeringen har i sin langtidsplan (LTP) angitt styrket konkurransekraft og innovasjonsevne som en tre overordnede prioriteringer.

Tradisjonelt har sektorens forståelse av forskningsbasert innovasjon vært knyttet til en klassisk lineær modell hvor grunnforskning bidrar inn i anvendt forskning og som igjen bidrar til identifisering av

kunnskap som kan være mulig å kommersialisere («technology push-modell»). TTOene samt støttefunksjoner knyttet til beskyttelse av intellektuelle rettigheter, lisensiering, identifisering av aktuelle markeder osv, har vært sentrale i tilretteleggingen for et slikt kommersialiseringsløp.

I dag er en slik “technology push”-modell bare en del av innovasjonsaktiviteten i sektoren. Vitenskapelige ansatte ved UH-institusjonene bidrar til kommersialiserbar innovasjon, tjenesteinnovasjon og sosial innovasjon, som iverksettes i næringslivet, i offentlig sektor og i frivillig sektor, samt på tvers av sektorene. Innovasjonsarbeidet omfatter både prosesser der de ansatte selv og UH-institusjonene eier innovasjonsprosessen, og i innovasjonsprosesser som eies av andre. I arbeidet med å utvikle kriterier for merittering på innovasjonsfeltet er det derfor naturlig å ta et perspektiv som inkluderer ulike former for innovasjon og ulike roller UH-ansatte kan ha når det gjelder innovasjon. For å innfri sitt samfunnsoppdrag trenger universiteter og høyskoler innovasjonskompetanse ikke bare hos vitenskapelige ansatte, men også administrativt og teknisk ansatte.

Arbeidsgruppens anbefalinger

Merittering

1. Arbeidsgruppen legger til grunn en bred definisjon av innovasjon, og at innovasjon ved universitets- og høyskolesektoren er forskningsbasert. Forskningskompetanse er sentralt for vurdering av kvalifikasjoner ved ansettelse og opprykk i vitenskapelige stillinger og dagens krav til forskning bør ikke reduseres.
2. Følgende kriterier bør vektlegges ved vurdering av innovasjonskompetanse (jfr. NOR-CAM matrisen): formell kompetanse, bidrag til nye eller vesentlig forbedrede produkter, tjenester eller teknologier, bidrag til bedrifters eller organisasjoners innovasjon, bidrag til innovasjonssystem eller økosystem for entreprenørskap, sosial innovasjon, politikktutforming/regulering, bidrag til studentinnovasjon.
3. Ved vurdering av innovasjonskompetanse vil kvalitative vurderinger gi et mer fullstendig bilde av søkerens kompetanse og det anbefales derfor bruk av selvreflekterende beskrivelse av egen kompetanse, og bidrag i henhold til stillingsbeskrivelse og fagområde.
4. Vurderingen av innovasjonskompetanse som inkluderer erfaring, levering (piloter, patenter, «start-ups» etc.) bør skje i kontekst av kompetansebehovene som fagmiljøene og instituttene har.
5. Ved vurderingen av søkerne bør det vektlegges om søker har bidratt til innovasjonskompetanse i utdanningene, veiledet studenter i praktisk innovasjonsarbeid eller bedriftsetablering og/ eller bidratt til utvikling av miljø for studentinnovasjon/-entreprenørskap ved universitet eller høyskole.

Rammer eller struktur for innovasjon

6. Det bør utvikles en automatisk CV-funksjon i forskningsinformasjonssystemet som letter uthenting av data ved behov for dokumentasjon av kompetanse og resultater i egen karriere.
7. For at institusjonene skal kunne legge til rette for studentinnovasjon, kreves det innovasjonskompetanse i institusjonen, blant undervisere og administrativt ansatte, og i de aktuelle studieprogrammene.
8. Innovasjonskompetanse vil være en viktig del av mange studieprogram og UHR-Innovasjon har nedsatt en egen arbeidsgruppe som parallelt arbeider med studentinnovasjon.

9. For vitenskapelige stillinger bør det i det videre arbeidet, jfr. forslagene i NOR-CAM utvikles en norsk vurderingsmodell i nær dialog med aktører internasjonalt fordi endringer i vurderingskriteriene ikke kan gjøres av ett land alene.
10. Institusjonene har behov for teknisk og administrativt ansatte med kompetanse innen forskningsbasert innovasjon og aktuelle virkemidler for stimulering av innovasjonsprosesser og prosjekter. Teknisk administrative ansatte bør i tillegg til å ha kunnskap og erfaring fra innovasjon, også kjenne til UH sektoren og forstå forskningsbaserte innovasjonsprosesser.

Videre prosess

Det vil være opp til hvert enkelt universitet og høyskole å følge opp rapporten. Arbeidsutvalget i UHR-innovasjon har uttrykt ønske om å oversette rapporten til engelsk og bruke innholdet i sitt arbeid opp mot CoARA og European University Association (EUA).

Oppsummering

Saken legges fram til orientering i Innovasjonsutvalget.

Vedlegg:

- Rapport for arbeidsgruppen om merittering og kompetanseutvikling - UHR-Innovasjon
- Program enhetsmøte UHR-Innovasjon 20.11 (med forbehold om endringer)