

# Rapport for arbeidsgruppen om merittering og kompetanseutvikling UHR-Innovasjon

**UHR** Universitets-  
og høskolerådet

# Mandat

- UHR-Innovasjon AU setter med dette ned en **arbeidsgruppe på merittering og kompetanseutvikling**. Arbeidsgruppen arbeider på oppdrag fra arbeidsutvalget i henhold til UHRs retningslinjer for Strategiske enheter, og skal **utarbeide forslag til hvordan innovasjon kan måles og gi uttelling ved ansettelser og opprykk**, samt komme med **forslag for hvordan man kan øke innovasjonskompetanse hos universitetsansatte**. Det vil være naturlig å se på fagspesifikke forskjeller, samt legge et bredt innovasjonsbegrep til grunn for dette arbeidet. Arbeidsgruppen får følgende mandat:
  1. Arbeidsgruppen skal utarbeide forslag til hvilken innovasjonskompetanse universitetsansatte bør ha, samt foreslå tiltak som kan øke innovasjonskompetansen i sektoren. I tillegg til fagspesifikke forskjeller vil det være naturlig å se på nivåforskjeller. Eks. skille mellom ansatte som jobber operativt med innovasjon og øvrige ansatte, samt skille mellom vitenskapelig og administrativt ansatte.
  2. Arbeidsgruppen skal utarbeide forslag til hvordan kompetanse innen innovasjon og nyskaping kan dokumenteres i ansettelsesprosesser. Dette arbeidet må ses i sammenheng med veilederen NOR-CAM og er en ytterligere konkretisering av dette arbeidet.

# Arbeidsgruppen består av følgende personer:

---

- • Gottfried Greve (UIB) (Leder)
- • Gry Agnete Alsos (Nord Universitet)
- • Ann Camilla Schulze-Krogh (UiA)
- • Ina Maria Finnerud (NSO)
- • Catherine Taylor Nordgård (NTNU)
- • Gro Anita Fonnes Flaten (HVL)  
(Oppnevnt av UHR-Forskning)
- Sekretær: Hilde Kyrkjebø (NTNU)



## Innhold:

Forkortelser .....	3
Forord: Kompetanse for økt innovasjonskraft .....	4
Innledning .....	5
Sammendrag .....	7
Arbeidsgruppens mandat .....	9
Arbeidsgruppens sammensetning .....	9
Arbeidsform .....	9
Bakgrunn .....	10
Definisjoner .....	11
Ansvar .....	12
Hvordan vurdere innovasjon kvalitativt og kvantitativt, og hvordan dokumenterer innovasjon? .....	14
Kriterier for vurdering ved ansettelse eller opprykk ved universiteter og høyskoler .....	15
Vurdering av innovasjon opp mot tradisjonelle vurderingskriterier som forskning og utdanning ved ansettelse.....	18
Vurdering ved opprykk.....	18
Tiltak for å øke innovasjonskompetansen i sektoren. ....	19
Innovasjonskompetanse hos teknisk og administrativt ansatte.....	21
Konklusjon.....	23
Vedlegg 1: Forslag til momenter mht. selvreflekterende notat ved søknad om stilling eller opprykk.....	24



# Sammendrag

- Utvalgets anbefalinger er ment som råd om:
  - Hvilke kompetanser som kan vurderes ved ansettelse, utover forsknings- og undervisningskompetanse.
  - Hvordan slik utvidet kompetanse kan dokumenteres.
- Grunnlaget for samfunnsoppdraget er forskningen der utdanning, formidling og innovasjon er forskningsdrevet.
- **Dagens krav til forskningskompetanse ved ansettelse og opprykk i vitenskapelige stillinger bør ikke reduseres.**

Public Health	Treatments	Cost	Technology
Yonatan Vaughan Allen	James P. Allison and Dr. Tasuku Honjo	Dr. Atul Gawande	Yonatan
Leon Breed and Susan Mantas Eggman	Juan Carlos Izpisua Belmonte	Dr. Robert Grossman and Kenneth Langone	Oren
Emily Duckworth	Dr. Orrin Devinsky	Larry Merlo	Joshua Schlo
David and Melinda Gates	Helmy Eltouky and AmirAli Talasaz	Sean Parker	Divya
Scott Gottlieb	Kristoffer Famm	Kare Schultz	Dr. Ra
Anna Healey	Mindy Grossman	Rob Solomon	Todd
Eric Longo	Bjarne Hansen and Gerd Kvale	Bernard J. Tyson	Anne
Juliane McCray	Dr. Sean Harper		
John McKee	Shoukhrat Mitalipov		
John Perry	David Sinclair		
Pat Shanafelt	Dr. Régine Sitruk-Ware		
John Truesdale	Steffanie Strathdee		
Keena Wen			

# Sammendrag 2

---

Den australske ferskvannskrepsen er usedvanlig nøysom i kosten, men blir like stor som en hummer. Pure Lobster  
Foto: Dag Hellesund

- Istedenfor å standardisere kompetansen og stille formelle krav til innovasjonskompetanse, kan det **stilles krav og forventninger til innovasjonskompetanse tilpasset den enkelte stilling og institusjonens profil.**
- For noen stillinger kan det være aktuelt å **vektlegge erfaring og kompetanse innen innovasjon** ved vurdering og rangering, utover de faste kravene innen forskning og undervisning.
- **Hvert fagområde og hver institusjon** bør selv vurdere hvilken vekt annen kompetanse skal tillegges
- Det enkelte **fagområde oppfordres til å utvikle kriterier** for hvordan dette kan vurderes.

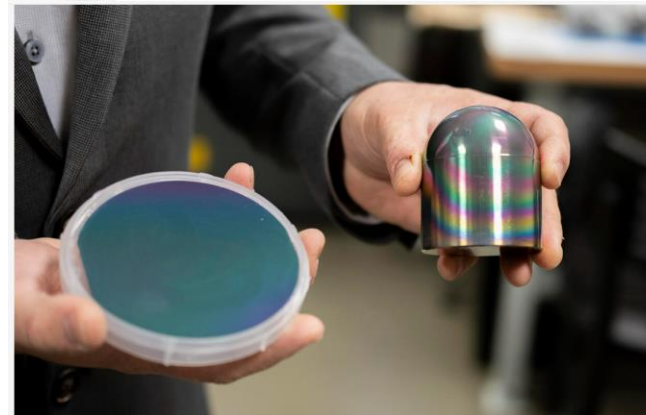


# Anbefalinger:

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, politikkutforming/regulering, bidrag til studentinnovasjon** (Tab 1).
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.

# Anbefalinger *forts.*

- Vurderingen av innovasjonskompetanse som inkluderer erfaring, levering (piloter, patenter, «start-ups» etc.) bør skje i kontekst av kompetansebehovene som fagmiljøene og instituttene har.
- 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.



DIAMANTBELEGG: I den ene hånden holder Justas Zalieckas et flatt objekt med jevnt diamantbelegg. I den andre hånden holder Zalieckas et tredimensjonalt objekt med ujevnt diamantbelegg, noe som vises ved de ulike fargene på objektet. Dette håper han å gjøre jevnt gjennom sin forskning.

Foto/fill.: Jin Sigve Mæland/UiB



**European Research Council**  
Established by the European Commission

Foto/fill.: ERC

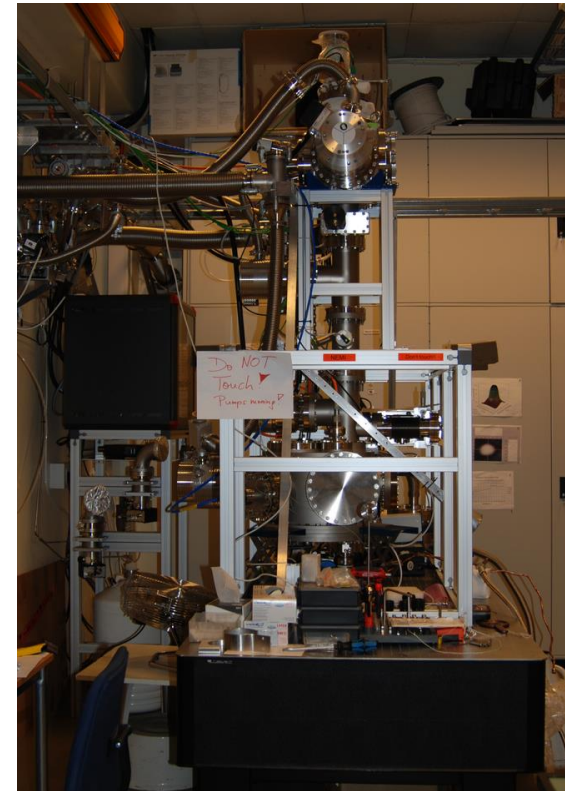




# Anbefalinger *forts.*

- 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.

*Scanning helium atom microscopy (SHeM) offers a unique capability of delivering high resolution imaging with no damage in a fast, reproducible manner (the helium beam provides a well-defined surface probe). Only 4 SHeM; the only 2 SHeMs utilizing a focused helium beam are in Bergen.*



# Anbefalinger *forts.*

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.

# Merittering (tab 1)

Kompetansekriterium	Mulig dokumentasjon av kompetanse
Formell kompetanse <sup>1</sup>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Utdanning eller kurs (masternivå) innen innovasjon eller impact med bakgrunn i forskning</li><li>• PhD-kurs innen innovasjon eller impact av egen og andres forskning</li></ul>
Nye eller vesentlig forbedrede produkter, tjenester eller teknologier	<ul style="list-style-type: none"><li>• Patent eller annen beskyttelse av immaterielle rettigheter (IPR)</li><li>• Etablering av bedrift med kunnskapsbasert forretningsidé</li></ul>
Ledelse av eller bidrag til bedrifters eller organisasjoners innovasjon <sup>2</sup>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aktivt medlem i næringsklynger eller bedriftsnettverk</li><li>• Aktiv bidragsyter i prosjekter for regional utvikling i regi av eksterne aktører</li><li>• Prosjekter med bedrifter eller offentlige organisasjoner med innovasjon som formål eller resultat</li><li>• Langvarig samarbeid med bedrifter offentlig eller frivillig organisasjoner for kunnskapsutveksling og innovasjon</li><li>• Oppdrag for bedrifter eller offentlige aktører som ledd i deres innovasjonsarbeid</li></ul>

# Merittering (tab 1 forts)

Kompetansekriterium	Mulig dokumentasjon av kompetanse
Bidrag til innovasjonssystem eller økosystem for entreprenørskap <sup>2</sup>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bidrag til utvikling av elementer i innovasjonssystemet eller økosystemet for entreprenørskap ved å f.eks:<ul style="list-style-type: none"><li>- skape møteplasser mellom forskere, og næringsaktører, virkemiddelapparat, og/ eller finansieringsaktører</li><li>- bidra til å bygge opp inkubatorvirksomhet</li><li>- bidra til opplæring i innovasjon/entreprenørskap i et innovasjonssystem</li><li>- lede/ gjennomføre prosesser for offentlige og private aktører for å utvikle innovasjons-/ økosystemet for entreprenørskap</li><li>- bidra til utvikling av TTO-aktivitet</li><li>- ha ledererfaring av akademiske nettverk og prosjekter</li><li>- ha ledererfaring utenfor akademia; i næringsliv, kulturliv og offentlig sektor</li></ul></li></ul>

# Merittering (*tab 1 forts*)

Kompetansekriterium	Mulig dokumentasjon av kompetanse
Sosial innovasjon <sup>3</sup>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aktiv bidragsyter i prosjekter rettet mot sosial innovasjon i samarbeid med eksterne aktører</li><li>• Samarbeid med offentlige sektor eller frivillige organisasjoner om utvikling av nye tjenester eller andre innovasjoner</li><li>• Samarbeid med offentlige og/eller private aktører om sosial innovasjon</li></ul>
Politikkutforming/regulering <sup>2</sup>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Medlem i offentlig utvalg rettet mot politikkutforming/ regulering</li><li>• Prosjektleder/-medarbeider i oppdrag med evaluering eller utredninger av politikk eller virkemidler</li><li>• Lederverv og annet utvalgsarbeid</li></ul>
Studentinnovasjon	<ul style="list-style-type: none"><li>• Utdanning/veiledning av studenter i praktisk innovasjonsarbeid eller bedriftsetablering</li><li>• Bidrag til utvikling av miljø for studentinnovasjon og entreprenørskap ved universitet/ høyskole</li><li>• Mentor for studenter som arbeider med egne innovasjoner/ bedriftsetableringer</li></ul>

# Merittering (*tab1 forts*)

<b>Sosial innovasjon<sup>3</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aktiv bidragsyter i prosjekter rettet mot sosial innovasjon i samarbeid med eksterne aktører</li><li>• Samarbeid med offentlige sektor eller frivillige organisasjoner om utvikling av nye tjenester eller andre innovasjoner</li><li>• Samarbeid med offentlige og/eller private aktører om sosial innovasjon</li></ul>
<b>Politikkutforming/regulering<sup>2</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Medlem i offentlig utvalg rettet mot politikkutforming/ regulering</li><li>• Prosjektleder/-medarbeider i oppdrag med evaluering eller utredninger av politikk eller virkemidler</li><li>• Lederverv og annet utvalgsarbeid</li></ul>
<b>Studentinnovasjon</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Utdanning/veiledning av studenter i praktisk innovasjonsarbeid eller bedriftsetablering</li><li>• Bidrag til utvikling av miljø for studentinnovasjon og entreprenørskap ved universitet/ høyskole</li><li>• Mentor for studenter som arbeider med egne innovasjoner/ bedriftsetableringer</li></ul>

# Tiltak for å øke innovasjonskompetansen i sektoren.

- Universitetene og høyskolene har et selvstendig ansvar for å bygge egen innovasjonskompetanse.
- Hvordan man bygger kultur for innovasjon gjennom opplæring av ansatte og ved nyansettelser, er viktig. Dette inkluderer ulike opplæringsmoduler for eksempel PhD-kurs og innovasjonskurs for ansatte.
- På den annen side bør det også skapes møteplasser for innovasjon internt på institusjonen og på tvers av UH-institusjonene. UHR-Innovasjon er starten på en slik møteplass.

UiB > Forsknings- og Innovasjonsavdelingen >

UiB IDÉ

## Har du ein god idé? Søk støtte!

UiB idé gir tilsette og studentar moglegeheit for å søkje støtte til gode innovasjonsidear, som må utviklast og testast for dei blir utvikla vidare.



Foto/fill.: Renate Paulsen

# Vurderingsmomenter (tabell 2)

VURDERINGS-MOMENTER	KVALITATIVE	KVANTITATIVE
<b>Kvalitet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hvilken forskning ligger bak aktiviteten, prosjektet, tjenesten eller produktet? (robusthet).</li> <li>Tilhører den et miljø, prioritert forskningssenter e.l.?</li> <li>Sammensetningen av teamet (tverrfaglig etc?)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publisert, testet eller patentert?</li> <li>Forskningsgruppe, enkeltforsker, student</li> <li>Samarbeid med privat- eller offentlig sektor?</li> </ul>
<b>Relevans (impact)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er forskningen (innovasjonen) sentral eller har potensial til å løse en kompleks utfordring internt/eksternt?</li> <li>Hvilken nytte av forskningen er beskrevet av andre?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er kunnskapen tatt i bruk:               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ i næringslivet</li> <li>✓ hos samarbeidspartnere</li> <li>✓ i utvikling av nye tjenester, produkter</li> </ul> </li> <li>Skalerbarhet?</li> <li>Økonomisk gevinst?</li> </ul>
<b>Kultur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hvordan er innovasjon beskrevet i styrende dokumenter, strategi og handlingsplaner?</li> <li>I evalueringsrapporter - skal miljøer, faggrupper etc. rapportere på innovasjon?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er det vitenskapelige og teknisk administrative ansatte med innovasjon i arbeidsplan og eller tittel? Beskrevet i strategier og planer, egne planer</li> </ul>
<b>Kompetanse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hvilken kompetanse på innovasjonsaktiviteter i bred forstand har universitetet/høyskolen?</li> <li>Hvordan tilrettelegges det for frivillig innovasjonsaktivitet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utdanninger med innovasjon og entreprenørskap</li> <li>Studentinnovasjon: organisasjoner, prosjekter o.l.</li> </ul>



# Konklusjon

- Universiteter og høyskoler har et **bredt samfunnsoppdrag**; forskning, utdanning, innovasjon og formidling.
- Ansvar for sektorens samlede samfunnsoppdrag hviler ikke på den enkelte vitenskapelig ansatte, men må forstås som **et institusjonelt ansvar**.
- Innovasjonskompetanse må forstås bredt, og skal ved universiteter og høyskoler bygge på forskningen slik som tilfelle er med utdanningskompetanse.
- **Forskningskompetanse** er sentralt for vurdering av kvalifikasjoner ved ansettelse og opprykk i vitenskapelige stillinger.
- **Dagens krav til forskning bør ikke reduseres.**



## BCEPS represented in The Lancet Commission on Sustainability in Healthcare

The Commission is bringing together a group of international experts to facilitate a transition to climate-resilient and sustainable health systems.

# Konklusjon *forts.*

- **Når stillinger lyses ut**, har fagmiljø/ institutt mulighet for å formulere kvalifikasjonskrav knyttet til stillingen utover det som generelt gjelder for stillingskategoriene.
- Derfor viktig at fagmiljø/ institutt har et **bevisst forhold til hvilken kompetanse de trenger** for å bidra til at universiteter og høyskoler svarer på samfunnsoppdraget.



# Konklusjon *forts.*

- Ved vurdering av innovasjonskompetanse vil **kvalitative vurderinger** gi et mer fullstendig bilde av søkerens kompetanse.
- Det anbefales bruk av **selvreflekterende beskrivelse** av egen kompetanse og bidrag i henhold til stillingsbeskrivelse og fagområde.
- **Vurderingen av innovasjonskompetanse som inkluderer erfaring og/ eller leveringer (piloter, patenter, «start-ups» etc.) bør skje i kontekst av kompetansebehovene som fagmiljø og institutt har.**
- Ved vurderingen av søkerne bør det også vektlegges om de 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.
- For å innfri sitt samfunnsoppdrag trenger universiteter og høyskoler innovasjonskompetanse ikke bare hos vitenskapelige ansatte, men også **administrativt og teknisk ansatte.**

