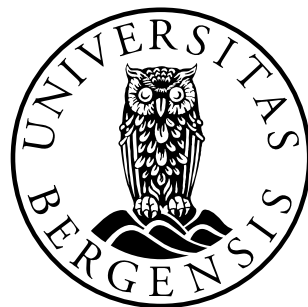


MØTEDOKUMENTER

Innovasjonsutvalget

15.11.2023

UNIVERSITETET I BERGEN



**Forsknings- og innovasjonsavdelingen
November 2023**

**Møte i Universitetets innovasjonsutvalg
15. november 2023**

Museplass 1 Styrerrommet 1215-1445

Saksliste

- I. **Godkjenning av innkalling og saksliste**
- II. **Referat: IU-møte. 13. september 2023**
- III. **Saker**

	Saker
IU 25/23	Mobilisering av yngre forskere til innovasjons-aktiviteter Drøftingssak Saksforelegg
IU 26/23	Merittering Orienteringssak Saksforelegg
IU 27/23	NFR innspillmøte om tidligfase innovasjon Drøftingssak Saksforelegg
IU 28/23	KSP mobilisering Orienteringssak Saksforelegg
IU 29/23	SFI-V - status Orienteringssak Saksforelegg
IU 30/23	Eventuelt

Møte i Universitetets innovasjonsutvalg
13. september 2023
Museplass 1 Styreverrommet 1200-1430

Til stede: Gottfried Greve, Helge Ræder, Karsten Specht, Åsil Bøthun, Nils Anfinset, Kaja Ingdal Hovdenak, Ole Thomassen Hjortland, Øyvind Frette, Karl Harald Søvig, Jan Erik Askildsen, Øyvind Fiksen deltok på sak 21/23

Forfall meldt: Kristine Jørgensen, Astrid Marie Skålvik

Fra Administrasjonen: Alette Gilhus Mykkeltvedt, Katrine Utaaker Segadal, Erik Sandquist, Yves Aubert, Dag Hellesund,

Referat - utkast

- I. **Godkjenning av innkalling og saksliste**
Godkjent
- II. **Referat: IU-møte. 3. mai 2023**
Godkjent
- III. **Saker**

	Saker
IU 19/23	<p>Årshjul Orienteringssak Saksforelegg</p> <p>Utvalget ble presentert forslag til møtefrekvens, dator for møter og tema for utvalgets møter.</p> <p>Hovedtemaene i utvalget har vært innovasjon på UiB, virkemiddelapparatet, studentinnovasjon, TTO/VIS og UiB Ide.</p> <p>Fra felles seminar med Forskningsutvalget i juni 2023 og diskusjonen i utvalget er følgende tema aktuelle fremover:</p> <ul style="list-style-type: none">-Forankring av ansvar for innovasjon på ulike nivå,-Kobling mellom miljøer også unge forskere stipendiater,-Meritteringsordninger og andre virkemidler knyttet til innovasjon,-Arenaer for kontakt med industri og investormiljø er ønsket,-SFlene som motorer for mer innovasjon,-AI som tema der UiB kan ta nasjonalt eierskap på et aktuelt innovasjonsfelt,-UiBs regelverk, inkludert IPR,-Mobiliseringsarbeid for å øke deltakelse i innovasjonsaktiviteter i Horisont Europa og Forskningsrådet,-Hvordan kople kreative personer og fagmiljø-Innovasjonsaktiviteter i samarbeid med partnere i universitetsalliansen CHARM-EU,-Innovasjon i læringsutbytte for studentene, inkludert studentinnovasjonsaktiviteter og praksisarbeid og industri mentorships for tidlig eksponering av studentene mot næringsliv,

-Fokus på sosiale innovasjoner og kreative fagmiljøer i innovasjonsprosesser,
-Utvalget må fokusere på de tema der utvalget kan gi mest verdi ved å koble bottom up og top down.

Utvalget vil ha følgende møter den neste året:

Dato	Tid
Onsdag 15. november	kl. 12:15 - 14:45
Onsdag 31. januar	kl. 12:00 - 14:30
Onsdag 6. mars	kl. 12:00 - 14:30
Onsdag 15. mai	kl. 12:00 - 14:30

I tillegg planlegges det en studietur til partneruniversitet i CHARM-EU sammen med Forskningsutvalget neste år.

Utvalget tok saken til orientering.

Studentinnovasjon

Drøftingssak [Saksforelegg](#) og [presentasjon i møtet](#).

Forsknings- og innovasjonsavdelingen presenterte status for studentinnovasjonsaktiviteter på UiB. Det ble blant annet orientert om at UiB har fått tilslag på en søknad til Innovasjon Norge om studententreprenørskap som skal mobilisere modne STUD-ENT søknader fremover gjennom å etablere innovasjonspiloter på utvalgte fakultet.

Leder for studentparlamentet Kaja Ingdal Hovdenak var invitert til å gi et studentperspektiv og trakk blant annet frem:

- Aktiviteter som i dag fungerer godt er at det finnes noen etablerte miljøer og de som deltar der er fornøyde. De utvikler nye tilbud og registrerer en økning i deltakelse fra studenter på UiB,
- Tilbudet i byen utenfor UiB er også økende og de som allerede er involvert har flere muligheter enn tidligere,
- Studentparlamentets oppstartseminar i august hadde studentinnovasjon på agendaen,
- Det er behov for oppgradering av kommunikasjonskanaler utover nettsidene til UiB dersom man skal nå nye brukere enn de som allerede deltar i dag,
- Utprøving av innovasjonspiloter støttes,
- Ønsker at innovasjon blir relevante i studiene på flere fagområder,
- Studiepoeng og praksis er viktig som virkemidler for at studenter skal prioritere aktiviteter. Må ikke være noe som kun kommer i tillegg til studiene,
- Det er fremdeles behov for sentrumsalternativ. EITRI som eneste studentinnovasjonshub kan oppfattes langt geografisk, og særlig før det er etablert som et spennende tilbud som trekker studenter basert på status.

IU drøftet blant annet:

- Når det gjelder studentinnovasjonshub så er det et ønske om at UiB kan bygge et kraftsenter for innovasjons. EITRI ble nevnt som et slikt fremtidig kraftsentrum, men at muligens må kulturen bygges i flere huber en stund til,
- Nygårdshøyden Sør har studentinnovasjon som en sentral driver, men også MCB er en viktig klynge,

IU
20/23

	<p>-Innovasjon som et UiB DIGI-emne prøves ut, -Det er behov for mer informasjon om opphavsrett for studentene,</p> <p>Et viktig oppfølgingspunkt er å jobbe for bedre informasjon og kommunikasjon rundt innovasjonsarbeidet ved UiB Utvalget tok saken til orientering og ønsker å følge tema studentinnovasjon i kommende møter.</p>
IU 21/23	<p>KIC Ocean Orienteringssak Saksforelegg</p> <p>Visedekan med ansvar for marin satsingen på UiB Øyvind Fiksen innledet om status for UiBs arbeid og posisjonering for utlysningen til et kunnskaps- og innovasjonsfelleskap (KIC) innenfor området for vann og hav inkludert marine og maritime sektorer og økosystemer.</p> <p>KIC er et instrument fra Det europeiske instituttet for innovasjon og teknologi (EIT) og en ny KIC er foreslått å bli lansert i 2026 med en utlysning som kan forventes i 2025. En endelig beslutning om utlysning og tema er ennå ikke fattet. Fiksen trakk blant annet frem at KICs er store institusjonaliserte europeiske partnerskap mellom høyere utdanningsinstitusjoner, næringsliv og forskningsorganisasjoner, samt andre interessenter i innovasjonsprosessen.</p> <p>Utvalget tok saken til orientering og ser frem til å få flere saker om dette fremover</p>
IU 22/23	<p>Ny SFI utlysning Orienteringssak Saksforelegg og presentasjon i møtet.</p> <p>Forsknings- og innovasjonsavdelingen orienterte om status for SFI prosessen på UiB. NFR har varslet om at det vil komme mer informasjon i høst med støtte til 7-9 nye sentre. UiB planlegger utfra en tidslinje med obligatorisk skisse våren 2024 og full søknad høsten 2024. Fagmiljøene har jobbet godt og det er pr. i dag 6 kjente initiativ.</p> <p>IU diskuterte blant annet:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Sentrale stimuleringsmidler kan være nødvendig, --Viktig at potensielle søkere kommer tidlig i gang med å skaffe samarbeidspartnere i næringslivet. Industri liason officer kan være en mulighet for å bistå prosjektledere i dette arbeidet, -Forslag til workshop om tema kommunikasjon tidlig f.eks. sammen med brukerworkshop i november. <p>Utvalget tok saken til orientering og ser frem til å være involvert i den videre SFI prosessen</p>
IU 23/23	<p>Evaluering av UiB idé Orienteringssak Saksforelegg Oppnevningbrev</p> <p>Viserektor Gottfried Greve orienterte om evaluering av UiB idé, mandat og komite. Komiteen forventes å levere sin evaluering innen 30. oktober 2023.</p> <p>Utvalget tok saken til orientering</p>

IU
24/23

Eventuelt
Ingen saker meldt

Utvalg:	Innovasjonsutvalget	Dato: 15.11.2023
IU-sak: 25/23		Arkivsaknr.:

Mobilisering av yngre forskarar til innovasjonsaktiviteter

Bakgrunn

UiB har fleire lokalt initierte tiltak som rettar seg mot å mobilisere og inspirere yngre forskarar til å drive med innovasjon. Mobilisering rundt innovasjon er vektlagt i strategien til Universitetet i Bergen for 2023 til 2030. Yngre vitskapleg tilsette er særleg nemnde ved at ei skal sikrast gode vilkår gjennom systematisk oppfølging og karriererådgiving. Her er UiB Career Days for yngre forskarar ei satsing, som òg inkluderer innovasjon, både i og utanfor akademia.

I strategiperioden skal UiB òg tilby kompetanse i innovasjonsarbeid til både vitskapleg tilsette og studentar. Eit døme på dette er innovasjonsretta opplæring gjennom UiB ferd, sjå under.

Ved vidare akademisk karriere er det vitskapeleg og undervisningskompetanse som blir mest vektlagt, noko som gir eit klart insentiv til fordel for publisering, heller enn innovasjon. Men det er aukande etterspurnad etter innovasjonskompetanse i fleire fagmiljø. Slik kompetanse blir ofte etterspurt når ein søker arbeid utanfor akademia.

VIS

UiBs teknologioverføringsselskap VIS gjennomfører ei rekke aktivitetar for å mobilisere forskarar til å drive med ulike formar for innovasjon. VIS arrangerer mellom anna "innovasjons- og impact workshops" ved fakultet som ønskjer eit slikt tilbod. Dette har til dømes blitt arrangert som ein del av karriereutviklingsprogrammet ved SV-fakultetet i år, noko som resulterte i at fleire ønska å utforske innovasjonsaktivitetar knytte til sine forskingsprosjekt.

VIS bidreg òg inn mot yngre forskarar ved å undervise eller halde innlegg i ulike kanalar, slik som Digitalt Livs forskingsskole og CHESS (Research school on changing climates in the coupled earth system), fag som MEDMET900 og ELMED-fag, samt i ulike forskingsgrupper.

VIS' aktivitetar er eit nyttig bidrag òg for å gjere TTO-verksemda til UiB kjend blant yngre forskarar.

Karrieredagar

UiB arrangerte i slutten av september sine første karrieredagar for yngre forskarar, UiB Career Days 2023, der innovasjon var ein del av arrangementet. VIS fortalde om moglegheiter til å søkje kvalifiserings og verifisering til kommersialiseringsprosjekt hos Forskingsrådet. Dei ynge forskarane fekk og generell opplæring i spørsmål rundt patentering og publisering, samt generell inspirasjon for å tenkje kommersielle vegar, samt å formidle forskinga deira til publikum via kanalar som sosiale medium.

Det er eit mål for karrieredagane å førebu dei yngre forskarane for ulike karrierevegar, og innovasjonskompetanse er difor særleg viktig når ein tek omsyn til at 90 prosent av kandidatane ikkje kjem til å jobbe i akademia.

UiB har òg hatt eit tilbod kring innovasjon på andre arrangement, slik som mobiliseringsarrangement retta mot EU-søknader, der innovasjon har hatt ein sentral plass. Temaet har òg sin plass i Momentum-programmet for eit smalare publikum.

UiB ferd

Innovasjon er òg ein del av kursporteføljen til UiB ferd, der målgruppa er phd-ar og postdoktorar. Så langt har det vore mest fokus på akademisk innovasjon, men den vidare utviklinga vil òg rette seg mot kompetanse på ikkje-akademisk innovasjon, som når breiare. Dette vil gi ein fin utviklingsmulegheit for dei yngre forskarane.

UiB ferd jobbar òg med å utvikle møteplassar mellom dei yngre forskarane og industri, og arrangerte under karrieredagane ein pilot der industrien kunne ha stands og mingle med kandidatane. Dette er ei stor utfordring det no blir jobba med i UiB ferd, og det er eit sterkt ønskje om å utvikle dette vidare.

UiB idé

UiB idé er eit tidlegfase innovasjonsprogram der forskarar og studentar kan verifisere, prototype og utvikle ideane sine vidare mot vellukka innovasjonsprosjekt. Programmet rettar seg ikkje særleg mot yngre forskarar, men erfaring med dei første åra viser at mange av søknadane gir gode moglegheiter for yngre forskarar, ved at dei sjølv eller prosjekta dei jobbar på får finansiering som gjer det mogleg for dei å halde fram med å arbeide ved institusjonen. På denne måten får dei yngre forskarane opparbeidd særleg kompetanse med innovasjonsprosjekt, noko som vil vere ein fordel både ved vidare karriere i akademia og i næringsliv og forvaltning.

Tiltak ved fakulteta

Det finst ei rekke tiltak for å stimulere yngre forskarar til å drive med innovasjon rundt på ulike fakultet, men aktiviteten varierer. Eit døme på eit fakultet som prioriterer innovasjon høgt er Det medisinske fakultetet, der ei rekkje aktivitetar er retta mot yngre forskarar. Innovasjonskurset ELMED223 er ope òg for yngre forskarar, og fag som CCBIONEUR910 Brukermedvirkning og CCBIONEUR912 Health Innovation er særleg retta mot ph.d.-kandidatar. Oppstartsseminaret for nye ph.d.-ar har innovasjon som eit av fleire tema, og post doc-skulen ved fakultetet har ei eiga samling om innovasjon. Fakultetet delar òg ut eit innovasjons-sommarstipend på 50 000 kroner til studentar som vil jobbe med eit innovasjonsprosjekt i ei bedrift, og dekanatet har ein tydeleg strategi for innovasjon, og framsnakkar det jamleg.

Eitri

Den medisinske inkubatoren organiserer regelmessig arrangement der yngre forskarar og industrien kan møtast. Eitri samarbeider òg med studentorganisasjonar for innovasjon, som Curie, Helix, NBS og Eureka!, og desse arrangerer gjerne karrierearrangement i inkubatoren. Eitri organiserer ei mengde arrangement kvart år, og mange av desse er opne for og særleg aktuelle for yngre forskarar.

Oppsummering

Saken legges fram til drøfting i Innovasjonsutvalget.

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, politikuttforming/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)



Rapport for arbeidsgruppen om merittering og kompetanseutvikling

UHR-Innovasjon

Juni 2023

Innhold:

Forkortelser	3
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	23

Forkortelser

AU: Arbeidsutvalg

CoARA: Coalition for Advancing Research Assessment

EIT: The European Institute of Innovation & Technology (EIT)

EUA: European University Association

FoU: Forsking og utvikling

HVL: Høgskolen på Vestlandet

Ihht: i henhold til

LTP: Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning 2023-2032

NOR-CAM: Norwegian Career Assessment Matrix/ Veileder for vurdering i akademiske karriereløp

<https://www.uhr.no/temasider/karrieropolitikk-og-merittering/nor-cam-veileder-for-vurdering-i-akademiske-karrierelop/>

NSO: Norsk studentorganisasjon

NTNU: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

TRL: Technology readiness level

TTO: Technology Transfer Office

UH-sektoren: Universitets og høyskolesektoren

UHR: Universitets- og høgskolerådet

UiA: Universitetet i Agder

UiB: Universitetet i Bergen

Forord: Kompetanse for økt innovasjonskraft

UH-sektorens samfunnsoppdrag blir stadig viktigere. Det ligger økte forventninger til oss som sektor fra våre samarbeidspartnere i både næringsliv og offentlig sektor. Vi leverer høy kvalitet i utdanning og forskning. Vi utvikler ny og relevant kunnskap, og det er økende forventninger til at vi også aktivt skal bidra til at kunnskapen anvendes til å løse utfordringer og skape verdier i samfunnet. Men det kommer ikke av seg selv.

UH-sektorens innovasjonsrolle spenner svært bredt. Vi bidrar både til å utvikle «det eksisterende» og til å skape «det nye». Hver eneste dag. Vi søker hele tiden å bli bedre i det vi gjør. I en studie utført av [European University Association \(EUA\)](#) publisert i 2022 ble det avdekket at de fleste universitetene i Europa har innovasjonsambisjoner konkretisert i strategien sin, men at de har liten *kapasitet* og/eller *kompetanse* til å faktisk realisere ambisjonene. Dette gjelder også for mange norske universiteter og høyskoler. Mye tyder på at vi i økende grad bør vektlegge kompetanseutvikling og merittering for egne ansatte for å støtte opp under og evne å øke UH sektorens innovasjonsaktivitet og -bidrag fremover. økt samarbeid med næringsliv og offentlig sektor som kan ta kunnskapen i bruk for å utvikle egne produkter, tjenester, verdikjeder og prosesser fremover.

Jeg vil med dette takke arbeidsgruppen nedsatt av UHR Innovasjon som har kommet med konkrete anbefalinger til hvilken innovasjonskompetanse universitetsansatte bør ha for å realisere samfunnsoppdraget til sektoren, samt konkrete forslag til tiltak for å øke innovasjonskompetansen i sektoren fremover og forslag til hvordan kompetanse innen innovasjon og nyskaping kan dokumenteres og benyttes i ansettelsesprosesser, jfr. veilederen NOR-CAM¹.

Rapporten og anbefalingene vil bli nyttig for å realisere økt innovasjonskraft i UH-sektoren fremover.

La deg inspirere!

Toril Nagelhus Hernes
Leder UHR Innovasjon
Prorektor nyskaping og innovasjon NTNU
Professor Medisinsk Teknologi

1. <https://www.uhr.no/temasider/karrieropolitikk-og-merittering/nor-cam-veileder-for-vurdering-i-akademiske-karriereop/>

Innledning

Universiteter og høyskoler (UH) har ifølge [UH-loven](#) et bredt formål eller samfunnsoppdrag; forskning, utdanning, innovasjon og formidling. Det brede samfunnsoppdraget er også tydelig formulert i [Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning 2023-2032 \(LTP\)](#). Arbeidsgruppen mener det er vesentlig at grunnlaget for samfunnsoppdraget er forskningen, slik at utdanning, formidling og innovasjon er forskningsdrevet. Det er også utgangspunktet for gruppens tilrådninger.

Universiteter og høyskoler svarer i ulik grad og med ulik innretning på bredden av samfunnsoppdraget. Dette gjenspeiler seg i kriteriene som legges til grunn for tilsetninger og opprykk i vitenskapelige stillinger. Det etterspørres i liten grad kompetanse utover forskning og undervisning.

Ansvar for universitetenes og høyskolenes samlede samfunnsoppdrag hviler ikke på den enkelte vitenskapelig ansatte, men må forstås som et institusjonelt ansvar. Med andre ord kreves det ikke at alle skal kunne gjøre alt, men at universitetet eller høyskolen som en helhet er i stand til å levere. I rapporten har arbeidsgruppen tatt utgangspunkt i at det er et institusjonelt ansvar å sikre at institusjonen svarer på samfunnsoppdraget. Det innebærer at institusjon må ha tilstrekkelig med ansatte med kunnskap, kompetanse og motivasjon til å fylle institusjonens samlede samfunnsoppdrag.

I arbeidsgruppen er det enighet om at forskningskompetanse og kvalitet i forskning er viktigst ved vurdering av kvalifikasjoner ved ansettelse og opprykk i vitenskapelige stillinger, og at dagens krav til forskning ikke bør reduseres. I en del sammenhenger er det allerede krav om annen spesialkompetanse f.eks. klinisk kompetanse.

Behovet for administrativt ansatte med kompetanse innen forskningsbasert innovasjon ser ut til å øke. Universitetene og høyskolene vil trenge innovasjonskompetanse ikke bare blant vitenskapelige ansatte, men også blant administrativt og teknisk ansatte. I denne rapporten tar vi imidlertid utgangspunkt i disse ansattes rolle som støttefunksjon for at universitetene og høyskolene kan ta strategiske grep i sitt arbeid med innovasjon. Det forutsettes at teknisk-administrative ansatte som arbeider med innovasjon forstår forskningsbaserte innovasjonsprosesser, og hvordan de skiller seg fra innovasjonsprosesser i det privat næringsliv.

Når stillinger lyses ut, har fagmiljøene muligheter for å formulere kvalifikasjonskrav knyttet til den enkelte stillingen utover det som generelt gjelder for stillingskategoriene. Arbeidsgruppen mener at formelle kvalifikasjonskrav utover krav til forsknings- og utdanningskompetanse er lite egnet, blant annet fordi innovasjonskompetanse er svært mangfoldig og vanskelig å måle. Utlysningstekst tilpasset den enkelte stilling og som reflekterer behovet for kompetanse som er komplementært til det som fins allerede på enheten, er derfor viktigere enn formelle, generelle krav til innovasjonskompetanse. Det er viktig at det er forutsigbarhet og transparens i hvilke kvalifikasjoner som kreves. Samtidig må institusjoner ha tilstrekkelig frihet til å ansette de som har den kompetansen som behøves for å oppfylle samfunnsoppdraget. Med økende grad av intersektoriell mobilitet i arbeidsliv kommer også økende forståelse av viktighet av mangfoldig kompetanse blant ansatte.



Det vanskelige spørsmålet er om innovasjon skal være et selvstendig kriterium i vurderingen ved ansettelse og opprykk i vitenskapelige stillinger, og hvordan slike kriterier eventuelt kan vektas. Ved å se på kandidatens samlede kompetanseprofil kan man gjøre en helhetlig vurdering av kandidatene opp mot behovene, uten at man låser seg til en mindre fleksibel vektingsramme. Ved nyansettelse vil det ved noen stillinger kunne være aktuelt også å vektlegge erfaring og kompetanse utover kvalitetskrav innen forskning og undervisning. Relevansen av en slik utvidet kompetanse må etter arbeidsgruppens oppfatning anses å være avhengig av fagområdet, stillingen og den eksisterende kompetanse innen enheten.

Mangfoldet i innovasjonsarbeidet og -kompetansen gjør at det ikke er hensiktsmessig å sette formelle krav til innovasjonskompetanse ved ansettelse og opprykk. Kvalitative vurderinger vil gi et mer fullstendig bilde av søkerens kompetanse. Arbeidsgruppen anbefaler derfor bruk av selvreflekterende beskrivelser av egen kompetanse når institusjonene ønsker slike kompetansevurderinger. Institusjonens fleksibilitet og autonomi ivaretas dermed ved at de utformer stillingsbeskrivelse etter behov. Dette vil være vanskeligere ved søknad om opprykk der søker kun skal vurderes opp mot seg selv.

Et flertall av dem som tar en grad ved et universitet eller høyskole, får arbeid utenfor akademia. Det er viktig at de ferdige kandidatene ser relevansen og anvendbarheten av egne studier for arbeidslivet. Studentinnovasjon krever innovasjonskompetanse i institusjonene, blant undervisere og i de ulike studieprogrammene. Dette kan sikres gjennom nyansettelser og opprykk, også i vitenskapelige stillinger. Innovasjonskompetanse kan være en del av alle studieprogram, dekket inn av ett eller flere emner ut fra fagets egenart og institusjonens profil.

Et regelverk må eventuelt utformes slik at det støtter opp under mangfoldet og institusjonenes egenart.

Våre råd er ment å si noe om hvordan innovasjonskompetanse kan vurderes og dokumenteres. I rapporten vil vi drøfte og komme med råd om inkludering av innovasjonskompetanse ved vurderingen ved ansettelse og opprykk i vitenskapelige stillinger.

Sammendrag

Utvalgets anbefalinger er ment som råd om hvilke kompetanser som kan vurderes ved ansettelser, utover forsknings- og undervisningskompetanse, og hvordan slik utvidet kompetanse kan dokumenteres. Grunnlaget for samfunnsoppdraget er forskningen der utdanning, formidling og innovasjon er forskningsdrevet. Forskningskompetanse er sentralt for vurdering av kvalifikasjoner ved ansettelse og opprykk i vitenskapelige stillinger. Dagens krav til forskning bør ikke reduseres.

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. I tillegg til publikasjoner kan omfang og erfaring med patenter, innovasjonsarbeid, og dokumentert forskningsarbeid tillegges vekt og vurderes. Hvert fagområde og hver institusjon bør selv vurdere hvilken vekt annen kompetanse skal tillegges, og det enkelte fagområde oppfordres til å utvikle kriterier for hvordan dette kan vurderes.

Arbeidsgruppen anbefaler:

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, politikkutforming/regulering, bidrag til studentinnovasjon (Tabell 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 (Vedlegg 1).
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 (Tabell 2)

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.

Arbeidsgruppens 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 ledes av Gottfried Greve. Arbeidsgruppen velger selv arbeidsform. Arbeidsgruppen arbeider ut mai 2023. Arbeidsgruppen holder arbeidsutvalget orientert om sitt arbeid. Det ferdige forslaget fra arbeidsgruppen overleveres arbeidsutvalget for videre behandling.

Arbeidsgruppens sammensetning

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)
ikke deltatt i slutføringen av rapporten grunnet jobbskifte

Sekretær for gruppen: Hilde Kyrkjebø (NTNU)

I tillegg til gruppens medlemmer, kan andre fagpersoner konsulteres og involveres ved behov.

Arbeidsform

Gruppen har hatt ett fysisk møte (23.11.22) og sju Teams-møter

Gruppens leder har hatt ett Teams-møte med Arbeidsutvalget (27.01.23)

Parallelt med arbeidsgruppen om merittering og kompetanseutvikling har en arbeidsgruppe jobbet med studentinnovasjon. Arbeidsgruppene ble nedsatt av UHR-Innovasjons samtidig, og det har derfor vært sentralt at gruppene har dialog og samhandling. Ina Maria Finnerud var leder av arbeidsgruppen for studentinnovasjon, og har sikret god samhandling mellom de to gruppene. Overordnet har de to arbeidsgruppene tatt utgangspunkt i felles utfordringene knyttet til innovasjon, FoU og entreprenørskap og oppfølging av institusjonenes samfunnsoppdrag, UH-loven og LTP.

Bakgrunn

UH-institusjonenes oppdrag vedrørende innovasjon følger av [Universitets- og høyskoleloven §1-3, ledd f](#), som sier at universiteter og høyskoler skal «bidra til innovasjon og verdiskaping basert på resultater fra forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid». Innovasjonsoppdraget er dermed knyttet til den faglige aktiviteten og skal være basert på kunnskap som utvikles som følge av denne.

Regjeringen angir i [LTP](#) styrket konkurransekraft og innovasjonsevne som en av de tre overordnede prioriteringene. I planen heter det at forskning, utvikling, innovasjon og høyere utdanning er grunnleggende for verdiskapingen i samfunnet. Regjeringen vil derfor legge bedre til rette for at både næringslivet og offentlig sektor utforsker og tar i bruk kunnskap og teknologi, som igjen vil styrke verdiskapingen og bidra til grønn og digital omstilling.

Tradisjonelt har sektorens forståelse av forskningsbasert innovasjon vært knyttet til en klassisk «technology push»-modell der grunnforskning bidrar inn i anvendt forskning og som igjen bidrar til (teknologi)utvikling og identifisering av kunnskap som kan være kommersialiserbar.

For å tilrettelegge for kommersialiseringen har det vært etablert «technology transfer offices» (TTO), samt støttefunksjoner knyttet til beskyttelse av intellektuelle rettigheter, lisensiering, identifisering av aktuelle markeder osv. Vitenskapelig ansattes rolle i innovasjonen blir i denne modellen hovedsakelig som leverandør av den kommersialiserbare kunnskapen, inneharer av den intellektuelle rettigheten og eventuelt medvirkende i kommersialiseringsfasen.

I dag er en slik «technology push»-modell bare en del av innovasjonsaktiviteten i UH-institusjonene. Innovasjon skjer stadig mer i dialog mellom ulike aktører gjennom åpne innovasjonsarenaer og samarbeidsdrevet innovasjon. Vitenskapelige ansatte ved UH-institusjonene medvirker til innovasjon på en rekke ulike måter:

- Som forskningsleverandører til innovasjonsprosjekter initiert av aktører utenfor universitetene eller høyskolene
- Gjennom entreprenørskapsutdanninger og tverrfaglige satsinger med studenter, forskere og eksterne aktører
- Som bidragsytere i samskapt innovasjon sammen med enkeltbedrifter eller enkeltaktører i offentlig sektor
- Som bidragsytere i klynger eller prosjekter med flere andre aktører
- Som fasilitatorer som bidrar med kunnskap om innovasjonsprosesser
- Som bidragsytere til politikkkutforming som påvirker innovasjon

Ansatte i UH-institusjoner bidrar til innovasjon som implementeres i næringslivet, i offentlig sektor og i frivillig sektor, samt på tvers av sektorene. UH-ansattes innovasjonsarbeid omfatter både prosesser der de selv og UH-institusjonene eier innovasjonsprosessen, og i innovasjonsprosesser som eies av andre. Innovasjonsaktivitet i UH-sektoren handler både om kommersialiserbar innovasjon, og tjenesteinnovasjon og sosial innovasjon som er rettet mot å styrke velferden for individer eller grupper. I arbeidet med å utvikle kriterier for merittering på innovasjonsfeltet er det naturlig å ta et perspektiv som inkluderer ulike former for innovasjon og ulike roller UH-ansatte kan ha når det gjelder innovasjon.

Innovasjon brukes og defineres på ulike måter. [European University Association \(EUA\) Innovation Agenda 2026](#) omtaler innovasjon som en prosess for samskaping og overføring av kunnskap som frembringer sosiale, økonomiske og miljømessige fordeler ved hjelp av nye idéer, tilnærminger, teknologier, eller måter å organisere på. Innovasjon er basert på åpen og systematisk interaksjoner mellom akademia, myndigheter, privat sektor og allmennheten. Innovasjon inkluderer hele forsknings- og utviklingskjeden, fra nysgjerrighetsdrevet

grunnforskning til anvendt forskning og utviklingsarbeid. Mulighetene og ressursene som kreves for å ta innovasjon i bruk bestemmes av politiske, kulturelle og økonomiske forhold. Innovasjonsarbeidet innebærer tett, strategisk samarbeid mellom sentrale interessenter fra disse områdene og er vanligvis forankret i lokale eller regionale knutepunkt som ofte omtales som innovasjonsøkosystemer [eua innovation agenda 2026.pdf](#).

Definisjoner

Arbeidsgruppen har valgt å følge UHR sin brede definisjon av innovasjon <https://www.uhr.no/temasider/innovasjon/>

- Innovasjon er nye eller vesentlig forbedrede produkter, tjenester eller prosesser som tas i bruk og som gir økt verdiskaping og/eller samfunnsnytte.
- 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.
- Innovasjoner omfatter både bidrag til å sikre økonomisk og bærekraftig vekst og konkurransevne, og bidrag til økt samfunnsnytte i form av bedre offentlige tjenester eller et mer velfungerende samfunnssystem.

I tillegg legger arbeidsgruppen til grunn:

- Innovasjoner realiseres ikke i isolasjon, men er avhengig av interaksjoner og kunnskapsutveksling mellom UH-sektoren, offentlig sektor, kommersielle aktører og samfunnet ellers.
- Innovasjon kan tenkes som en naturlig utvidelse av forskning; fra nysgjerrighetsdrevet grunnforskning og anvendte forskning til utviklingsaktiviteter som tas i bruk i samfunnet.
- Innovasjon i UH-sektoren er basert på forskning, og for studenter deres studier. I vårt arbeid legger vi også til grunn institusjonenes behov/oppdrag mer enn den enkelte forskers utviklingsmulighet. Det vil si institusjonen har et større ansvar enn den enkelte ansatte for å svare på det samlede samfunnsoppdraget.

Ansvar

Som en del av samfunnsoppdraget har UH-institusjonene ansvar for at kunnskap fra forskning tas i bruk, for forskningsbasert innovasjon, og kommersialisering av forskningsresultater (jfr. UH-loven §1-3), men også for innovasjonsaktiviteter som en del av utdanningene (studententreprenørskap). I tråd med den brede definisjonen og forståelsen vi legger til grunn, favner også det institusjonelle ansvaret bredt.

Ved omlegging av ordningen med lokale prosjektmidler i FORNY-programmet fikk institusjonene et tydeligere ansvar også for den tidlige kommersialiseringsfasen. Samfunnsoppdraget må derfor forstås som en integrert helhet, der forskning, utdanning og innovasjon handler mye om det samme. Innovasjon i UH-sektoren kan ikke bare måles ved hjelp av svært smale indikatorer som antallet patenter eller «spin-offs». Innovasjon er en integrert del av institusjonens ansvarsområde, og må komme til uttrykk i planer og strategier i UH-institusjonene på linje med forskning og utdanning.

Forskning er ikke adskilt fra verden rundt oss.

Forskere med solid kjennskap og tilknytting til forhold utenfor academia, vil se behov og sammenhenger også utenfor academia og dermed lettere kunne medvirke til at potensialet i forskningsresultater realiseres for å løse samfunnets utfordringer. Slik kjennskap kan bygges opp gjennom samarbeidsprosjekter og samskaping med næringsliv, offentlig sektor og andre eksterne aktører. Informasjon, kunnskap og idéflyt mellom forskning og innovasjon er toveis. Det er ikke bare snakk om forskningsdrevet innovasjon, men også innovasjonsdrevet forskning som bidrar til å løse samfunnsutfordringer. UH-sektoren vil derfor kunne være en aktør i et regionalt innovasjonssystem (jfr. Isaksen A og Trippl M 2016 [Path Development in Different Regional Innovation Systems | 5 | A Conc \(taylorfrancis.com\)](#)).

Sentral generisk kompetanse som får ny anvendelse

Tverrfaglig samarbeid, kommunikasjon og formidlingskompetanse er ikke forbeholdt innovasjonsprosjekter, men er gjerne sentrale elementer i klassiske forskningsprosjekter og nysgjerrighetsdrevet forskning. Samtidig får flere fag og emner innovasjons- og entreprenørskapskompetanse på agendaen fordi nysgjerrighetene som driver innovasjonsprosesser og -prosjekter kan være med på å øke relevans, forståelse og innsikt for ulike fag. Det vil trolig være et økende behov for denne typen kompetanse for å møte omstillingsbehovet i næringslivet og samfunnet generelt.

Forskning og innovasjon som en integrert helhet

En felles forståelse for at forskning og innovasjon inngår i en integrert helhet vil kunne frigi tid og legge rammene for en økt fleksibilitet for ansatte i sektoren. Hvis forståelsen inkluderes i styrende dokumenter og arbeidsplaner, vil man kunne tydeliggjøre forventningene og redusere frustrasjon rundt «nok en ting å levere på». Forskning og innovasjon som en integrert helhet resonnerer godt med samfunnsutfordringene som er beskrevet i LTP, og en tydeligere kommunikasjon rundt dette fra UH-sektoren vil kunne fremme mer samarbeid mellom academia, offentlig, privat og frivillig sektor, samt allmennheten.

Innovasjon er nevnt i LTP som en grunnleggende drivkraft for verdiskaping. Fordi universitetene og høyskolenes samfunnsoppdrag er mangefasettert, er det viktig å dokumentere forskningsbasert innovasjonsaktivitet både kvalitativt og kvantitativt. Det finnes ulike tilnærminger for å forstå innovasjon, hva som bereder grunnlaget for innovasjon, og hvilken rolle UH-sektoren har i det regionale og nasjonale innovasjonssystemet. Den enkelte institusjons mål, ressurser og erfaring vil farge tilnærmingen til innovasjon ved ulike institusjoner. En institusjons forventning om innovasjonskompetanse hos sine vitenskapelige

ansatte forutsetter at innovasjonsaktivitet anerkjennes på linje med forskning, utdanning og formidling, og dermed inngår som en del av de vitenskapelige ansattes FoU-tid. Universitetet i Agder har eksempelvis vedtatt følgende prinsipper for hva som inngår i de vitenskapelige ansattes FOU-tid:

FoU-begrepet omfatter forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid, innovasjons- og nyskappingsarbeid, og formidling knyttet til disse aktivitetene. Disse kategoriene utgjør rammene for hvilke oppgaver som kan inngå i FoU-tiden og FoU-delen på arbeidsplanen til den enkelte. I dette ligger eksempelvis: Utvikling (søknader om ekstern og intern finansiering av FOU), deltakelse og ledelse av og i forskningsprosjekter, forsknings- og innovasjonsprosjekter og kunstneriske og faglige utviklingsprosjekter

(Prinsipper for fordeling av FoU-tid. vedtatt av universitetsstyret, UiA, 1. februar 2022)

For at institusjonene skal kunne ta ut potensialet og på basis av egen profil svare på forventninger knyttet til bidrag i LTP og utviklingsavtaler, vil innovasjon måtte vektes som en del av de aktuelle vitenskapelige ansattes daglige arbeid og ikke en ekstraoppgave. Det bør legges til rette for at innovasjons- og nyskappingsarbeid kan defineres som en del av FOU-tiden. I tillegg må det gjenspeiles i styrende dokumenter ved institusjonene og i rapporteringer at innovasjon er prioritert og ansett som en viktig del av oppgavene UH-sektoren skal løse. Kvalitet i forskning vurderes normalt både kvalitativt og kvantitativt. Innovasjon kan oppfattes både som sluttproduktet/ tjenesten og som prosessen fram til sluttproduktet. Med tanke på opparbeiding av innovasjonskompetanse bør selve prosessen anses som særlig viktig fordi tidslinjen i innovasjonsprosjekter kan være lang og kompetanse som utvikles bør derfor kunne vurderes før et eventuelt sluttprodukt er klart. Mye kompetanse kan også erverves i prosesser der sluttproduktet ikke lykkes. Prosessen er viktig for å drive fram innovasjonspotensiale for institusjonen.

Kultur

Å bygge kultur for innovasjon vil være avgjørende for at UH-sektoren skal fylle sitt brede samfunnsoppdrag. Med utgangspunkt i fagområders særtrekk, historie og rammevilkår kan kultur og bevissthet rundt potensialet for forskningsbasert innovasjon bygges og forsterkes. Kvalitativt kan kultur for innovasjon dokumenteres ved beskrivelser av forventninger knyttet til måloppnåelse i styrende dokumenter og rapporter. Definerte utviklingsmål i avtalen med departementet kan også bidra til å øke bevissthet og bygge kultur. Utvikling av administrative støttetjenester for forskningsbasert innovasjon vil også kunne bidra med organisasjonsstruktur som kan fremme en kultur for innovasjon. Kvantitativt kan kulturfremmende indikatorer være å tilegne arbeidstitler til vitenskapelige og teknisk administrative som jobber med innovasjon eksempelvis, innovasjonsledere, innovasjonsrådgivere, innovasjonsmentorer etc. Den samlede kompetansen i en institusjon vil være summen av strukturer som underbygger og fremmer forskningsbasert innovasjon. UH-institusjonene bør ha strategier for hvordan forskningen kan bidra til innovasjon og utvikling av samfunnet.

Relevans

Anvendbarheten og dermed innovasjonspotensialet av både nyssgjerrighetsdrevet forskning og mer anvendt forskning kan noen ganger være lett å se, andre ganger mindre tydelige. Viktig i denne sammenhengen er tidsaspektet der man i dag har lett for å se for kortsiktig med hensyn til forventede resultater av forskningen. Ved vurdering av relevans må man vurdere om forskningen og mulig innovasjonen har potensial til å løse en kompleks utfordring i eller utenfor fagfeltet. Relevans av en innovasjon kan knyttes til nytte beskrevet av andre, om kunnskapen kan tas i bruk i næringsliv, offentlig sektor eller i kulturlivet. I denne sammenheng må man også

vurdere om innovasjonen er skalerbar og om det er potensiale for økonomisk gevinst (inntekt eller sparte penger), eller bedret tilbud til brukere av f.eks. tjenester i offentlig sektor.

Institusjonenes kompetansebehov for å sikre nødvendig innovasjonskompetanse i studiene

De fleste kandidatene som uteksamineres fra universiteter og høyskoler vil få jobb utenfor akademia. For å møte et arbeidsliv i stadig endring og samfunnsspørsmål av økende kompleksitet, er det viktig at studentene tilegner seg generiske ferdigheter. Viktige generiske ferdigheter er innovasjons- og entreprenørskapskompetanse, evne til problemløsning og faglig nysgjerrighet. Samtidig er det viktig at de ferdige kandidatene ser relevansen av egne studie og oppnådd kompetanse for å sikre god anvendelse av ferdighetene.

Selv om innovasjonskompetanse kan være en del av de fleste studieprogram, trenger det ikke være en del av alle emner som undervises innen et program. Det er også viktig å skille på forskjellige typer innovasjon – generell innovasjonskompetanse, spesialisert innovasjonskompetanse, deltakelse i institusjonens innovasjonsarbeid og innovasjonskompetanse tilegnet gjennom frivillighet.

Det må være et overordnet mål at studentene fullfører sine studier og ikke dropper ut for å bli innovatører. Samtidig bør innovasjonskompetanse være en viktig del av studiene og noe alle studenter kan få tilbud om å tilegne seg i løpet av et studieløp. I møte med studentene bør noen ansatte ha kompetanse til å møte studenter på forskjellig nivå i deres innovasjonsløp.

I UHR arbeides det med egen rapport for studentinnovasjon. Denne bør leses i sammenheng med dette kapitlet, der gruppen har utarbeidet et rammeverk/ matrise for en slik nivåinndeling.

Hvordan vurdere innovasjon kvalitativt og kvantitativt, og hvordan dokumenterer innovasjon?

Det pågår for tiden også arbeid for større vektning av kvalitative kriterier for å vurdere forskningskvalitet. Ved vurdering av innovasjonskompetanse og -aktivitet bør man ha som utgangspunkt at kvalitative kriterier vektlegges og vektet tyngst.

Det finnes veletablerte og kvalitetssikrede systemer som både vurderer innovasjonshøyden og samfunnsnyten i eksternfinansierte prosjekter. Norges forskningsråd, regionale forskningsfond, forskningsmobilisering og Innovasjon Norge er aktører i det norske virkemiddelapparatet som har kriterier for dokumentasjon og vurdering av innovasjon. I tillegg er innovasjon og samfunnsnyten i europeiske systemer ofte definert som tredelt; knyttet til enten akademisk, samfunnsmessig eller økonomisk relevans. UH-sektoren rapporterer allerede til departement og eiere om antallet forretningsideer, patenter, og «spin-off» så det er ikke lagt vekt på denne typen kriterier i arbeidsgruppens forslag. Avslutningsvis kan det også nevnes hva den nylige etablerte alliansen og signerte avtalen gjennom CoARA legger vekt på:

- *“Value inclusion of stakeholders in the research process, from defining priority research questions to knowledge translation...”*
- og som et redskap for å få dette til *“...Consider diversity in research teams at all levels, and in the content of research and innovation”*

(Agreement on reforming research assessment, 2022, July 20th p. 21.)

CoARA bekrefter en bred tilnærming, med ønske om tverrfaglighet og mangfold for kvalitet og videreutvikling av institusjonen for å møte morgendagens utfordringer og bidra til den forventede verdiskapingen. En viktig faktor for å lykkes med dette kan være å institusjonalisere innovasjonsaktiviteter som en del av karriereutvikling og merittering ved UH-institusjonene.

Karriereutvikling og merittering er en sentral del av UH-systemet og viktig for den enkelte ansatte. Rammene for ansatte i UH-sektoren har endret seg betydelig de siste årene der UH-sektoren og forskerne selv har satt karriereutvikling høyt på agendaen. Tydelige rammer, vilkår og systemer som legger til rette for den enkeltes utvikling står sentralt. Dersom forslag til hvordan dokumentere og vurdere innovasjon og innovasjonsaktiviteter skal få betydning, bør en vurdere vekting av innovasjonsaktiviteten skal ha i systemene for merittering ved ansettelser og opprykk i UH-sektoren.

Kvalitet

Kvalitet foreslås som det førende prinsippet og det viktigste kriteriet for å vurdere innovasjon. Det må etableres et rammeverk for vurderinger som balansere kvantitative og kvalitative mål (jfr. NOR-CAM). En vurdering av hvilken forskning som ligger bak innovasjonen, prosjektet, tjenesten eller produktet kan si noe om kvaliteten og robustheten i innovasjonen. Det kan legges vekt på hvilket miljø innovasjonen kommer fra, samt hvilken sammensetning av forskning, forskergrupper (tverrfaglighet) som innovasjonen spinner ut av og hvordan innovasjonsmomenter har blitt inkluderte i forskningsprosessen. Man kan også tenke seg at innovasjonskvalitet kan prøves og vurderes gjennom fagfellevurderinger hvor resultater fra forskningsbasert innovasjon blir prøvd med hensyn til robustheten til idéen og mulighetene for at kunnskapen virkelig kan bli tatt i bruk. En slik fagfellevurdering kan for eksempel benytte etablerte kriterier for vurdering av innovasjonshøyde det vil si hvor original og nyskapende idéen er sammenliknet med eksisterende løsninger, i et internasjonalt perspektiv.

Kvantitet

Kvantitativt kan forskningsbasert innovasjon vurderes ut fra eksemplifiserte tiltak hvor kunnskapen er tatt i bruk, antall piloteringer, sertifisert testinger, patenter eller bedriftsetableringer. Tverrfaglighet og samarbeidsrelasjoner med næringslivet, offentlig sektor eller kulturlivet, bør også være selvstendige kriterier da slikt samarbeid er en del av en vitenskapelig ansatts innovasjonspotensiale.

Kriterier for vurdering ved ansettelser eller opprykk ved universiteter og høyskoler

Arbeidsgruppen skal utarbeide forslag til hvordan kompetanse innen innovasjon og nyskaping kan dokumenteres i ansettelsesprosesser. Arbeidet skal (jfr. Mandatet) sees i sammenheng med NOR-CAM-veilederen og være en ytterligere konkretisering av dette arbeidet.

I NOR-CAM-veilederen foreslåes det å ta i bruk en matrise for vurdering av faglige resultater, kompetanse og erfaringer for seks ulike kompetanseområder. I tillegg til forsknings- og utdanningskompetanse inngår samspill med samfunnet, formidling og innovasjon, ledelse, verv og annen erfaring.

En ytterligere konkretisering av NOR-CAM-arbeidet kan i tillegg til formell kompetanse ta utgangspunkt i søkere til vitenskapelige stillinger eller opprykk sine erfaringer fra og bidrag inn i ulike deler av innovasjonsprosesser (preprosjekt/ idégenerering, prosjektutvikling og slutføring/ sluttresultat). I tillegg kan personens bidrag til kultur- og kompetansebygging inn i faggrupper eller økosystemet legges til grunn. Se vedlegg 1 for forslag til momenter som kan medtas i et selvreflekterende notat om innovasjonsbidrag og kompetanse ved søknad om ansettelse eller opprykk.

Innovasjon er gjerne teamarbeid der ansatte kan bidra på ulike tidspunkt i verdikjeden fram til et sluttresultat. Det er viktig at personen beskriver sitt eget bidrag inn i teamet og hvilket ansvar

personen har hatt på ulike punkter i verdikjeden. Å synliggjøre og verdsette ulike typer bidrag inn i prosessen er viktig for å drive fram innovasjonspotensiale for institusjonen.

Innovasjonsaktivitet av ansatte ved universiteter og høyskoler omfatter:

- Kunnskapsbasert (bidrag til) utvikling av nye eller vesentlig forbedrede produkter, tjenester, teknologier, produksjonsprosesser, praksiser, kommunikasjons- eller organisasjonsformer med basis i universitetets/ høyskolens forskning eller kunnskapsbase
- Kunnskapsbasert bidrag til bedrifters eller offentlige/ frivillige organisasjoners utvikling av nye eller vesentlig forbedrede produkter, tjenester, teknologier, produksjonsprosesser, praksiser kommunikasjons- eller organisasjonsformer i næringslivet gjennom samarbeid med enkeltorganisasjoner eller i klynger/ nettverk
- Kunnskapsbasert bidrag til samfunns-/ sosialinnovasjon i samarbeid med andre samfunnsaktører
- Kunnskapsbasert bidrag til politikkutforming/ nye reguleringer
- Kunnskapsbasert bidrag til utvikling av innovasjonssystemer eller økosystemer for entreprenørskap
- Bidrag i støttesystemer for kunnskapsbasert innovasjon
- Bidrag til studentinnovasjon

Grunnlaget for innovasjon som en del av universiteters og høyskolars samfunnsoppdrag er forskning. Både vitenskapelige og administrative/ tekniske ansatte kan bidra til innovasjon i privat regi som ikke er knyttet til forskning (f.eks. gjennom bedriftsetablering eller frivillig arbeid). Slik aktivitet bør ikke telle som en del av universitetenes eller høyskolenes samfunnsoppdrag, men kan derimot bidra til den enkelte ansattes samlede innovasjonskompetanseutvikling.

Innovasjonskompetanse kan dokumenteres gjennom en rekke ulike aktiviteter og resultater. Innovasjonskompetanse er aktuelt i ansettelses- og opprykksprosesser, men gitt mangfold i fag og forskningsaktivitet og bredden av forskjellige innovasjonsaktiviteter, må kriteriene forstås som eksempler og ikke noe enhver søker skal innfri.

Kompetansekriteriene i tabell 1 kan med utgangspunkt i de ulike institusjonens egenart utgjøre et rammeverk for å dokumentere aktiviteter og vurdere innovasjon kvalitativt og kvantitativt på universitets/ høyskole-, fakultets-, institutt- eller enhetsnivå.

Tabell 1 Merittering

Kompetansekriterium	Mulig dokumentasjon av kompetanse
Formell kompetanse ¹	<ul style="list-style-type: none"> • Utdanning eller kurs (masternivå) innen innovasjon eller impact med bakgrunn i forskning • PhD-kurs innen innovasjon eller impact av egen og andres forskning
Nye eller vesentlig forbedrede produkter, tjenester eller teknologier	<ul style="list-style-type: none"> • Patent eller annen beskyttelse av immaterielle rettigheter (IPR) • Etablering av bedrift med kunnskapsbasert forretningsidé
Ledelse av eller bidrag til bedrifters eller organisasjoners innovasjon ²	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivt medlem i næringsklynger eller bedriftsnettverk • Aktiv bidragsyter i prosjekter for regional utvikling i regi av eksterne aktører • Prosjekter med bedrifter eller offentlige organisasjoner med innovasjon som formål eller resultat • Langvarig samarbeid med bedrifter offentlig eller frivillig organisasjoner for kunnskapsutveksling og innovasjon • Oppdrag for bedrifter eller offentlige aktører som ledd i deres innovasjonsarbeid
Bidrag til innovasjonssystem eller økosystem for entreprenørskap ²	<ul style="list-style-type: none"> • Bidrag til utvikling av elementer i innovasjonssystemet eller økosystemet for entreprenørskap ved å f.eks: <ul style="list-style-type: none"> - skape møteplasser mellom forskere, og næringsaktører, virkemiddelapparat, og/ eller finansieringsaktører - bidra til å bygge opp inkubatorvirksomhet - bidra til opplæring i innovasjon/entreprenørskap i et innovasjonssystem - lede/ gjennomføre prosesser for offentlige og private aktører for å utvikle innovasjons-/ økosystemet for entreprenørskap - bidra til utvikling av TTO-aktivitet - ha ledererfaring av akademiske nettverk og prosjekter - ha ledererfaring utenfor academia; i næringsliv, kulturliv og offentlig sektor
Sosial innovasjon ³	<ul style="list-style-type: none"> • Aktiv bidragsyter i prosjekter rettet mot sosial innovasjon i samarbeid med eksterne aktører • Samarbeid med offentlige sektor eller frivillige organisasjoner om utvikling av nye tjenester eller andre innovasjoner • Samarbeid med offentlige og/eller private aktører om sosial innovasjon
Politikkutforming/regulering ²	<ul style="list-style-type: none"> • Medlem i offentlig utvalg rettet mot politikkutforming/ regulering • Prosjektleder/-medarbeider i oppdrag med evaluering eller utredninger av politikk eller virkemidler • Lederverv og annet utvalgsarbeid
Studentinnovasjon	<ul style="list-style-type: none"> • Utdanning/veiledning av studenter i praktisk innovasjonsarbeid eller bedriftsetablering • Bidrag til utvikling av miljø for studentinnovasjon og entreprenørskap ved universitet/ høyskole • Mentor for studenter som arbeider med egne innovasjoner/ bedriftsetableringer

¹Egnede kurs/studier må utvikles og tilbys ansatte. Utdanningen bør gi innsikt i praktisk innovasjonsarbeid, forskningsbasert innovasjon i tillegg til teoretisk grunnlag.

²Bidragene til innovasjon må være kunnskapsbasert, dvs. bygge på den vitenskapelige ansattes faglige kompetanse

³Sosial innovasjon er en samlebetegnelse for tiltak der det utvikles nye løsninger hvor de substansielle forbedringene i samfunnet anses viktigere enn kommersielle resultater i seg selv. (SNL, https://snl.no/sosial_innovasjon)

Vurdering av innovasjon opp mot tradisjonelle vurderingskriterier som forskning og utdanning ved ansettelser

Det er ikke forventet at alle skal drive med alt og det er derfor ikke forventet at alle forskere skal gå aktivt inn i innovasjonsprosesser. Vurdering av innovasjonskompetanse som inkluderer erfaring fra eller levering av piloter, patenter, «start-ups» etc. bør derfor skje i kontekst av kompetansebehovene som fagmiljø og institutt har. Forskjellige kompetanser vil måtte vurderes opp mot behovsbildet og ikke nødvendigvis veies mot hverandre. Det er imidlertid konsensus i arbeidsgruppen om at kvalitetskravene i forskning og utdanning ikke kan fravikes, men den samlede kompetansen en kandidat står for utover disse kravene, ville kunne vurderes utfra behovsbildet.

Behovet for innovasjonskompetanse bør fremkomme allerede i utlysningsteksten for en stilling der slik kompetanse er ønsket, og det bør skilles mellom stillinger der det er et generelt behov for innovasjonskompetanse, og stillinger der det forventes at de vitenskapelig ansatte skal arbeide operativt med innovasjon eller aktivt delta i entreprenørskapsutdanninger.

Vurdering ved opprykk

Myndigheten til å vurdere opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ligger iht. forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger hos institusjonene. Ved vurdering av opprykk i vitenskapelige stillinger skal søkerens vitenskapelige kvalifikasjoner være grundig dokumenterte og være i samsvar med etablerte internasjonale og nasjonale standarder innen det fagområde en søker opprykk i. UHR fagstrategiske enheter har utarbeidet veiledende retningslinjer for vurdering av søknader for opprykk for sine respektive fagområder. I retningslinjer for MNT-fagene² går det fram:

“at vurdert i forhold til et internasjonalt nivå for professorat innen det aktuelle fagområde, må søkerens vitenskapelige kompetanse minst være vurdert som gode. Den vitenskapelige produksjonen skal vise dyp forståelse av eget fag, bred og god innsikt i fagområdet, og bred innsikt i tilgrensende områder. Både allment anerkjente bibliometriske indikatorer, og vitenskapelig kvalitetsnivå i utvalgte arbeider, skal vurderes av komiteen. Denne produksjonen må sannsynliggjøre fortsatt aktivitet på professornivå. Det bør imidlertid også være mulig å vise til utvikling over tid og tidligere arbeider av spesielt høy kvalitet slik at også en mer langsiktig karriereutvikling mot professorkompetanse er mulig. Det viktigste elementet i vurderingen av vitenskapelig merittering vil være internasjonale vitenskapelige publikasjoner med fagfelle-vurdering. Men i tillegg til publikasjoner skal patenter, innovasjonsarbeid, og dokumentert forskningsarbeid som ligger til grunn for prosesser i næringsliv og forvaltning, tillegges vekt. Vektleggingen av klassisk akademisk kompetanse vs. patenter, innovasjon mm. vil naturlig variere mellom fagområder, men skal være basert på fagspesifikke internasjonale standarder for hva som er kompetanse-givende innenfor fagområdet. Det vil være opp til det enkelte fagområde hvilken vekt dette skal tillegges. Det enkelte fagområdet oppfordres til å utvikle kriterier for hvordan dette skal vurderes.»

² <wfdocument.ashx> (<acosky.no>)

Annen tilgrensende erfaringsbakgrunn kan være oppbygging av registre, formidlingserfaring, og tverrfaglig og -institusjonelt samarbeid som kan ha betydelig samfunnsmessig impact.

Arbeidsgruppen mener at en kvalitativ vurdering i form av et selvreflekterende notat i søknaden vil være best egnet til å få frem kvaliteten i kompetansen til den enkelte som søker stilling eller opprykk.

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.

Arbeidsgruppen har i tabell 2 satt opp noen vurderingsmomenter som institusjonene kan anvende når de skal vurdere forankring av innovasjon i egen organisasjon (kultur/ anerkjennelse/ merittering), samt integrering av innovasjonsaktivitet og -kompetanse i egen virksomheten.

Tabell 2

Vurderings-momenter	Kvalitative	Kvantitative
Kvalitet	<ul style="list-style-type: none"> Hvilken forskning ligger bak aktiviteten, prosjektet, tjenesten eller produktet? (robusthet). Tilhører den et miljø, prioritert forskningssenter e.l? Sammensetningen av teamet (tverrfaglig etc?) 	<ul style="list-style-type: none"> Publisert, testet eller patentert? Forskningsgruppe, enkeltforsker, student Samarbeid med privat- eller offentlig sektor?
Relevans (impact)	<ul style="list-style-type: none"> Er forskningen (innovasjonen) sentral eller har potensial til å løse en kompleks utfordring internt/eksternt? Hvilken nytte av forskningen er beskrevet av andre? 	<ul style="list-style-type: none"> Er kunnskapen tatt i bruk: <ul style="list-style-type: none"> ✓ i næringslivet ✓ hos samarbeidspartnere ✓ i utvikling av nye tjenester, produkter Skalerbarhet? Økonomisk gevinst?
Kultur	<ul style="list-style-type: none"> Hvordan er innovasjon beskrevet i styrende dokumenter, strategi og handlingsplaner? I evalueringsrapporter - skal miljøer, faggrupper etc. rapportere på innovasjon? 	<ul style="list-style-type: none"> Er det vitenskapelige og teknisk administrative ansatte med innovasjon i arbeidsplan og eller tittel? Beskrevet i strategier og planer, egne planer?
Kompetanse	<ul style="list-style-type: none"> Hvilken kompetanse på innovasjonsaktiviteter i bred forstand har universitetet/høyskolen? Hvordan tilrettelegges det for frivillig innovasjonsaktivitet 	<ul style="list-style-type: none"> Utdanninger med innovasjon og entreprenørskap Studentinnovasjon: organisasjoner, prosjekter o.l.
	<ul style="list-style-type: none"> Er forskningen (innovasjonen) sentral eller har den potensial til å løse viktige samfunnsutfordringer? 	<ul style="list-style-type: none"> Karakter og gjennomslag (antall) Samlede økonomiske støtten
Interne stimulerings- og incentivordninger	<ul style="list-style-type: none"> Hva er kriteriene for gjennomslag/tilsagn? Suksess og oppfølging? 	<ul style="list-style-type: none"> Antallet ordninger Antallet tilsagn
Undervisning	<ul style="list-style-type: none"> Vurdering av kompetanse som studenter tilegner seg. Samfunnsnyttens- etterspørsel fra næringsliv og offentlig sektor på kunnskap det forventes at studentene skal ha (Ref. kandidatundersøkelser) 	<ul style="list-style-type: none"> Studiepoeng som gis i ulike innovasjons- og entreprenørskapsemner
Merittering og opprykk	<ul style="list-style-type: none"> Bevissthet om kompetanse som trengs for å løse samfunnsoppdraget når stillinger lyses ut? 	<ul style="list-style-type: none"> System for å vurdere innovasjonskompetanse? (tilpasset det enkeltes fag egenart og institusjonens særegenhet)

Både de vitenskapeliges, og teknisk og administrativt ansattes bidrag er viktig for at UH-sektoren skal innfri sine samfunnsoppdrag. Den enkelte institusjon bør vurdere å legge til rette for karriereløp som inkluderer opparbeidelse av innovasjonskompetanse innenfor arbeids-/FoU-tiden, slik at kompetansen kan merittere ved ansettelse og opprykk.

For at det skal bli lagt til rette for innovasjonsarbeid kreves det flere steder en kulturendring. Ved omlegningen av de lokale prosjektmidlene fra Forskningsrådet forventes det at disse midlene i fremtiden brukes til tidligfase innovasjonsarbeid (inntil TRL 3-4). I denne sammenheng må det understrekes at det også trengs finansielle midler til hele innovasjonsprosessen, enten det er tjenesteutvikling eller kommersialiserbare produkter (tidlig fase, patenter og immaterielle rettigheter, avtaler med TTO'er der institusjonene ikke har TTO i egen organisasjon, bedriftsetableringer etc.). UH-institusjonene bør også mobilisere for at deres ansatte søker aktivt om midler til innovasjon f.eks. i Horisont Europa (pilar 1 (Proof of Concept), pilar 2 og pilar 3) og The European Institute of Innovation & Technology (EIT).

Innen innovasjon er det også bruk for mer innovasjonskompetanse innebygd i eksisterende og nye studieprogram, egne innovasjonsprogram og ikke minst strukturert formell opplæring med kurs á la UniPed og PhD-kurs om innovasjon og impact på tvers av disipliner. Det bør også etableres egnede møteplasser f.eks. konferanser, med fokus på innovasjon og forskningens samfunnsbidrag.

Hvis man ønsker å ta mer av kunnskapen som genereres i bruk og styrke innovasjonsarbeidet ved UH-institusjonen, bør det legges til rette med gode finansieringsordninger gjennom Forskningsrådet og Innovasjon Norge. Man kan i tillegg vurdere en bedring av grunnfinansieringen av landets TTO-er. Like viktig som styrking av den kommersialiserbare delen av innovasjonsarbeidet er finansieringsordninger for tjeneste- og sosial innovasjon.

For å lette dokumentering av innovasjonskompetanse bør det utvikles en automatisk CV-funksjon i eksisterende forskningsinformasjonssystem som muliggjør uthenting av data som kan benyttes til å dokumentere kompetanser og resultater i egen karriere. Ved søknader om ansettelse eller opprykk anbefaler arbeidsgruppen at søkeren kan ha mulighet til å skrive et selvreflekterende notat om egen innovasjonskompetanse. Ved søknad om ansettelse kan det knyttes til spesifikke krav og ønsker i utlysningen.

Innovasjonskompetanse hos teknisk og administrativt ansatte

I arbeidsgruppens rapport tar vi ikke stilling til behovet for innovasjon i organisering og drift av UH-sektoren selv, men vurder arbeidet for å tilrettelegge for innovasjon, samfunnskontakt og formidling av forskningsresultater der tekniske og administrativt ansatte har nøkkelfunksjoner. Slike støttefunksjoner er avgjørende for at universitetene og høyskolene kan ta strategiske grep for å fremme innovasjonsarbeidet i egen organisasjon. For de fleste universitet og høyskoler vil ansvaret for å få frem innovasjonsprosjekter i alle fall dekke tidlig fase innovasjon til "technology readiness level" (TRL) 3-4³, og sosial og ikke-kommersialiserbar innovasjon. Mange universitet og høyskoler har imidlertid avtaler med eksterne aktører for mer tradisjonell teknologioverføring (TTO-er).

³ <https://www.innovasjon Norge.no/no/tjenester/innovasjon-og-utvikling/finansiering-for-innovasjon-og-utvikling/finansiering-av-innovasjonsprosjekt/technology-readiness-level-trl/>

Det er viktig at universitetene og høyskolene bygger opp tilstrekkelig innovasjonskompetanse hos tekniske og administrativt ansatte. Det vil være behov for teknisk og administrativt ansatte som både jobber mot vitenskapelig ansatte for å realisere et innovasjonspotensiale i forskning og forskningsprosjekter, og administrativt ansatte som jobber mot studenter for å realisere gode forretningsprosjekter og som legger til rette for praktisk kunnskap og erfaring i å etablere bedrift mv. Flere universiteter har også god erfaring med studentmentorer. Kompetanse som kan være aktuelt å ta med i vurderingen ved ansettelse av teknisk og administrativt ansatte er:

- Erfaring fra forsknings- og UH-sektoren
- Erfaring fra innovasjonsarbeid, inkludert kunnskap i innovasjonsteori
- Bred samfunnskontakt
- Kjennskap til lovverk/ regelverk
- Kjennskap til virkemiddelapparatet

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. Når stillinger lyses ut, har fagmiljø/ institutt mulighet for å formulere kvalifikasjonskrav knyttet til stillingen utover det som generelt gjelder for stillingskategoriene. Det er 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.

Ved vurdering av innovasjonskompetanse vil kvalitative vurderinger gi et mer fullstendig bilde av søkerens kompetanse. Det anbefales derfor 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.

Bergen 13.06.23

Gottfried Greve (UIB), leder

Gry Agnete Alsos (Nord Universitet)

Ann Camilla Schulze-Krogh (UiA)

Ina Maria Finnerud (NSO)

Catherine Taylor Nordgård (NTNU)

Vedlegg 1: Forslag til momenter mht. selvreflekterende notat ved søknad om stilling eller opprykk

En selvrefleksjon skal bygge på personens egne erfaringer og bidrag inn i ulike deler av innovasjonsprosesser (pre-prosjekt/ide-generering, prosjektutvikling og slutføring/sluttr resultat). I tillegg kan personens bidrag til kultur- og kompetansebygging inn i faggrupper eller økosystemet legges til grunn, samt ulike typer formelle og uformelle kompetanser. Innovasjon er gjerne teamarbeid der ansatte kan bidra på ulike tidspunkt i verdikjeden fram til et sluttresultat. Det er viktig at personen beskriver sitt eget bidrag inn i teamet og hvilket ansvar personen har hatt på ulike punkter i verdikjeden. Å synliggjøre og verdsette ulike typer bidrag inn i prosessen er viktig for å drive fram innovasjonspotensiale for institusjonen.

Ulike typer erfaringer, resultater og kompetanser kan knyttes til følgende tre faser:

1. Preprosjekt-/idégenerering
 - Stake holder kontakt / innsikt i samfunnets behov
 - Aktiv deltagelse i forskjellige møtearenaer, klynger osv.
 - Stake holder involvering i å genere forsknings spørsmål
 - Formidling / kommunikasjon til stakeholders, hvordan bygge broer og identifisere felles interesser
2. Prosjekt-utvikling og prosjektevaluering
 - Integrering av innovasjonstanker i prosjekter (f. eks prosjekt beskrivelse inkludere «neste steg» med tanke på samfunnsbruk, IMPACT potensiale beskrives,)
 - Tverrfaglig / mangfoldig team, varierte arbeidsmetoder (inkluderte innovasjons metodikk)
 - Åpenvitenskap og IP vurderinger (så åpen som mulig, så stengt som nødvendig)
 - Folkeforskning
 - Formidling (spesielt mot brukere og offentlighet)
 - Ledelse
3. Slutføring / slutt resultater (inkluderer kvantitativ indikator)
 - Kunnskap / teknologi overføring, hvordan og til hvem
 - Patenter (skjer også gjerne i gjennomførings fasen)
 - Lisensiering
 - Oppstarts bedrift
 - Praksis endring (i eller utenfor UH sektor)
 - Utspring til videre forskning (innovasjons drevne forskning)

Eventuelt IMPACT cases bør legges ved.

Kultur- og kompetansebygging i økosystem

- Bidrag til opplæring av andre
- Kunnskapsdeling
- Formidling (også internt)
- Veiledning/undervisning

Kompetanser

- Formell kompetanse i form av utdanning og kurs/kongressdeltakele
- Annen relevant erfaring

Stikkord for refleksjon kan være

Vurdering eget bidrag og innsats med hensyn til:

- Samspill mellom forskning og bruk av kunnskap i praksis - idégenerering for mulig anvendelse

- Bidrag til tverrfaglig samarbeid
- Bidrag i ideutvikling, og idéevaluering
- Bidrag i kunnskapsoverføring/kunnskapsutveksling
- Bidrag til praksisutvikling
- Samfunnsbidraget (Impact)
- Egen praksis i lys av kunnskap på området
- Bidrag i undervisning/veiledning om innovasjon

Utvalg:	Innovasjonsutvalget	Dato: 15.11.2023
IU-sak: 27/23		Arkivsaknr.:

Forskningsrådets innspillmøte om tidligfase innovasjon

Bakgrunn

Denne saken er en oppfølging av saken om Tidligfase kommersialisering og innovasjon ved UiB på møtet 03.05.2023 (IU-sak: 14/23) hvor Innovasjonsutvalget ble orientert om ny ordning for finansiering av tidligfase teknologioverføring rettet mot norske forskningsorganisasjoner. IU-sak: 13/22 fra møtet 20.04.2022 som orienterer om NIFU-rapporten «Organisering av teknologioverføring ved norske forskningsinstitusjoner: Mulige modeller», kan også være relevant som bakgrunn for den aktuelle saken.

Forskningsrådet planlegger å utlyse omtrent 120 millioner kroner til tidligfase teknologioverføring for 2025 og 2026. I neste utlysingsrunde vurderes det å bruke et bredere sett av indikatorer for å rangere søknadene. Det vil bli holdt et møte 5. desember hvor Forskningsrådet vil presentere foreløpige planer, be om innspill på foreslått indikatorsett og høre hva søkerne mener er gode indikatorer for tidligfase teknologioverføring. Av Kunnskapsdepartementets proposisjon til Stortinget (Prop. 1 S, 2022-2023) fremgår det at finansieringsordningen er tenkt for å støtte kommersialisering av forskningsresultater i tidlig fase. Den aktuelle saken skal gi Innovasjonsutvalget et grunnlag for å diskutere hva UiB bør spille inn når det gjelder indikatorer for finansiering av tidligfase teknologioverføring ved forskningsinstitusjonene.

Lokale prosjektmidler (LPM) erstattes av ny ordning for tidligfase kommersialisering

Forskningsrådet lanserte fra i år en ny søkbar ordning for å finansiere arbeidet med å utnytte forskningsresultater kommersielt ved forskningsinstitusjonene. Denne ordningen krever at institusjonene bidrar med egne midler og tar et større ansvar for kommersialiseringsarbeidet i tidlig fase. Ordningen erstatter den tidligere ordningen med lokale prosjektmidler gjennom FORNY2020¹.

LPM var et virkemiddel i FORNY-programmet for å støtte tidlig verifisering av forskningsbaserte ideer fra institusjonene teknologioverføringskontorene (TTO) betjener. TTOer tilknyttet offentlig finansierte forskningsinstitusjoner kunne søke om inntil 10 millioner kroner i året. Årlig budsjett var ca. 60 millioner kroner og i 2022 var det 10 TTOer som mottok støtte via denne ordningen². Disse lokale prosjektmidlene ble tildelt direkte til TTOene og kunne benyttes til regional tidligverifisering av ideer, om forskningsresultater er egnet for kommersialisering og kvalifisering av mulighet for videre finansiering (private eller offentlige finansieringsordninger, inkludert FORNY verifiseringsmidler). I årene 2014-2021 mottok VIS maksimal finansieringssats av 10 millioner per år gjennom LPM.

¹ FORNY-programmet støtter kommersialiseringen av forskningsresultater fra offentlig finansierte forskningsinstitusjoner. Det har fire hovedvirkemidler: Verifiseringsmidler, STUD-ENT, Lokale prosjektmidler og Strukturforbedring, kompetanseheving og nettverksbygging. Målet med programmet er å bringe lovende forskningsresultater nærmere markedet, og å styrke kommersialiseringsaktørene, kulturen og samarbeidet på regionalt og nasjonalt nivå. FORNY-programmet har ingen tematiske eller faglige prioriteringer, men vurderer prosjekter basert på deres kommersielle potensial, gjennomføringsevne og utløsende effekt. Programmet samarbeider med en rekke andre virkemidler og aktører, både offentlige og private, nasjonale og internasjonale, for å bidra til økt verdiskaping og konkurransevne i norsk næringsliv. ([forny2020-programplan-2019---norsk.pdf \(forskningsradet.no\)](#))

² [Organisering av teknologioverføring ved norske forskningsinstitusjoner: Mulige modeller \(unit.no\)](#)

TTOene ble vurdert på grunnlag av resultater, tilfang av nye forskningsbaserte ideer, potensiale i tilknyttede forskningsmiljøer, utnyttelse av forskningsmiljøenes unike styrker, TTOens arbeidsmetodikk og ressurser, samt TTOens samarbeid med lokalt, nasjonalt og internasjonalt næringsliv³. Konkret ble følgende nøkkeltall rapportert fra TTOene til FORNY⁴:

- Innhentet fremmedkapital
 - Herav såkorn og venture
 - Herav fra andre private aktører
 - Herav fra offentlig forvaltning
- Inntekter fra kommersialiseringer
- Forretningsideer fra offentlig finansierte forskningsinstitusjoner mottatt via TTOene
- Forskningsbaserte bedriftsetableringer
- Lisensavtaler og teknologisalg
- Patenter

Fra 2023 ble denne ordningen som nevnt erstattet, og det er nå forskningsinstitusjonen selv som kan søke om finansiering til den tidlige fasen av teknologioverføringsprosessen (TTO-funksjonen). Gjennom den nye ordningen signaliseres en tydelig forventning om at FoU-institusjonene selv tar et ansvar for kommersialiseringsarbeidet i tidlig fase. For årene 2023 og 2024, lyste Forskningsrådet ut totalt 100 MNOK og åpnet finansieringsordningen for alle FoU-institusjoner i Norge, i tillegg til de 10 med etablerte TTOer. Dette resulterte i en nedgang fra tidligere bevilgning på 60 MNOK per år, kombinert med en økt konkurranse.

For å komme i gang med den nye ordningen, la Forskningsrådet for 2023-2024 til grunn et forenklet indikatorsett. FoU-institusjonene ble delt inn i tre nivåer basert på deres nåværende modenhet og aktivitetsnivå i kommersialiseringsarbeidet vurdert utfra antall innsendte og innvilgede kommersialiserings⁵- og verifiseringssøknader⁶ til Forskningsrådets FORNY programmet de siste fem årene⁷. Disse ble vektet slik:

- Innsendte kvalifiseringssøknader: 10 %
- Innvilgede kvalifiseringssøknader: 15 %
- Innsendte verifiseringssøknader: 30 %
- Innvilgede verifiseringssøknader: 45 %

Ut fra denne vektingen beregnet Forskningsrådet en score per institusjon. Kravet for å kvalifisere til nivå 1 var en score på 15, mens nivå 2 krevde en score på 3.

Støttebeløp per nivå var:

- Nivå 1: Inntil NOK 5 millioner per år
- Nivå 2: Inntil NOK 2,5 millioner per år
- Nivå 3: Inntil NOK 200 tusen per år

UiB ble rangert som nummer to i 2022 og var én av fire institusjoner som ble plassert på nivå 1 og dermed kunne søke om 5MNOK årlig. I perioden 2018-2022 sendte UiB gjennom VIS inn 20

³ [forny2020-programplan-2019---norsk.pdf \(forskningsradet.no\)](#)

⁴ [Organisering av teknologioverføring ved norske forskningsinstitusjoner: Mulige modeller \(unit.no\)](#)

⁵ [Kvalifisering – Kommersialisering fra offentlig finansiert forskning 2023 \(forskningsradet.no\)](#)

⁶ [Verifisering – Kommersialisering fra offentlig finansiert forskning 2023 \(forskningsradet.no\)](#)

⁷ [Søknadsstatistikk kommersialisering EIF.xlsx \(forskningsradet.no\)](#)

kvalifiseringssøknader og 25 verifiseringssøknader. Av disse ble 10 kvalifiseringssøknader og 13 verifiseringssøknader innvilget, som resulterte i en score på 16,9.

Forskningsrådet signaliserte i sitt forslag slik det forelå i høsten 2022, at fra og med 2025 vil inndelingen bli revidert, og det vil vurderes om institusjonenes sektorandel av forretningsideer (jf. HK-dir sine kategorier) og BOA-inntekter skal gjenspeiles⁸.

Indikatorer for tidligfase innovasjon

NIFU-rapporten om organisering av teknologioverføring ved norske forskningsinstitusjoner fra 2022⁹, fremhever at det er utfordrende å kvantitativt måle innovasjon og kommersialisering. Dette skyldes flere faktorer. Slike nøkkeltall har begrenset egnethet til å vurdere funksjonen til TTOene, slik som VIS. Resultatbasert finansiering kan bidra til å styre aktiviteten i TTOene i en retning som kanskje ikke er hensiktsmessig. Resultatene fra TTOene når det gjelder innhentet ekstern kapital og inntekter fra kommersialisering, har dessuten ofte vært begrenset sammenlignet med forventningene fra politisk hold. En annen utfordring er at nøkkeltall begrenser seg til å måle tallfestet aktivitet, men sier lite om kvalitet og faktisk effekt i samfunnet ellers. Antall innmeldte ideer til VIS kan sin noe om aktiviteten, men gir ikke nødvendigvis et bilde av kvaliteten eller modenheten på de innmeldte ideene. Antall bedriftsetableringer og lisenser sier lite om faktisk samfunnsnytte eller verdiskaping. Tiden det tar å gå fra en idé basert på forskningsresultat til anvendelse, kommersialisering og langsiktige arbeidsplasser kan dessuten variere og en tidshorisont på 3-5 år kan i denne sammenhengen være kort.

En rapport fra EU-kommisjonen fra 2020¹⁰ tar for seg kunnskapsoverføring mellom forskningsinstitusjoner og samfunnet i videre forstad, og foreslår flere ulike kilder og indikatorer i denne sammenhengen. Det skilles mellom innsats- og resultatfaktorer og legges til grunn en bredere tilnærming til innovasjon. Indikatorene sier noe om aktivitetsnivået innen forskningsinstitusjonen når det gjelder innovasjon og kunnskapsoverføring, institusjonens engasjement i samarbeid med eksterne parter, resultatene av forskningsinstitusjonens innovasjonsaktiviteter og institusjonens bidrag til samfunnet og økonomien ellers gjennom sin innovasjonsaktivitet. Det anbefales også å bruke evidensbaserte case-studier for å komplementere de kvantitative indikatorene, samt å harmonisere definisjonene og metodene for datainnsamling og rapportering på Europeisk nivå.

Innsatsfaktorene deles inn i «intern kontekst», som handler om karakteristikk ved forskningsinstitusjonen og kunnskapsoverføringskontoret (TTOene), og «omgivelser» som handler om nasjonale forhold som påvirker kunnskapsoverføringen.

Indikatorer som beskriver intern kontekst, er for eksempel:

- Størrelse og modenhet på TTO
- Direkte og indirekte finansiering av TTO
- Forskningsinstitusjonens policy for kunnskapsoverføring og IP
- Antall forskere ved institusjonen
- Størrelsen på forskningsbudsjettet ved institusjonen

Indikatorer som beskriver omgivelser, er for eksempel:

- Tilgang på offentlige finansieringsprogrammer
- Tilgang på privat kapital

⁸ [4001 anmodning om innspill til forslag til endringer i finansieringssystemet for ttoer .pdf \(uib.no\)](#)

⁹ [Organisering av teknologioverføring ved norske forskningsinstitusjoner: Mulige modeller \(unit.no\)](#)

¹⁰ [JRC Publications Repository - Knowledge Transfer Metrics - Towards a European-wide set of harmonised indicators \(europa.eu\)](#)

Resultatindikatorer deles i «aktivitet», som handler om leveranser gjennom kunnskapsoverføringskanaler og aktiviteter utført av forskningsinstitusjonen og TTOen, og «impact» som handler om økonomisk gevinst og samfunnsnytte i et lengre perspektiv.

Indikatorer som beskriver aktivitet, er for eksempel:

- Antall oppfinnelser som er rapportert av forskere til TTOen
- Antall lisenser og oppdrag som er inngått mellom TTO og eksterne parter
- Antall spin-offs som er opprettet med bruk av forskningsinstitusjonens immaterielle eiendom
- Antall forskingssamarbeidsavtaler og forskningskontrakter med ikke-akademiske tredjeparter

Indikatorer som beskriver impact, er for eksempel:

- Antall jobber skapt og opprettholdt
- Samlet investering i spin-offs
- Antall produkter på markedet som er basert på forskningsinstitusjonens immaterielle eiendom
- Kulturendring i forskningsinstitusjonen som fremmer kunnskapsoverføring (kan måles gjennom prosentandel av forskere engasjert i kunnskapsoverføring, vektning av kunnskapsoverføring i forskningsinstitusjonens strategi og endring i institusjonens finansiering av TTO)
- Samfunnsnytte (fanges best gjennom evidensbaserte casestudier)
- Økonomisk verdi

Å fastsette objektive og målbare indikatorer som skal ligge til grunn for finansiering av tidligfase innovasjon og som samtidig reflekterer kvalitative effekter, er utfordrende. Mens regjeringens intensjon med finansieringsordning som diskuteres er klar – den er ment for å støtte kommersialisering av forskningsresultater – gjenstår det viktige spørsmål om hvordan UiBs styrke som breddeuniversitet kan synliggjøres i sammenheng med fremtidige KPIer, og at UiB, og i forlengelsen VIS, fortsatt vil motta maksimal finansiering under de nye KPIene.

Oppsummering

Saken legges frem til drøfting i Innovasjonsutvalget, og utvalget inviteres til å gi innspill til hva UiB skal fremme som indikatorer for finansiering av tidligfase innovasjon.

Utvalg:	Innovasjonsutvalget	Dato: 15.11.2023
IU-sak: 28/23		Arkivsaknr.:

Mobilisering for kompetanse- og samarbeidsprosjekt på UiB

Bakgrunn

Samarbeidsprosjekt for å møte utfordringar i samfunn og næringsliv og Kompetansebyggende prosjekt for næringslivet (KSP) er to finansieringstypar frå Forskingsrådet som UiB i større grad kan nytte seg av. Nytt for denne utlysinga blir at det ikkje vil gi karantene mot FRIPRO-søknader å søkje på KSP, men ein kan ikkje søkje KSP og tematisk forskarprosjekt samtidig.

Status KSP UiB

Tal frå dei fem siste åra (under) understrekar at KSP i særleg grad blir brukt av instituttsektoren, og at NTNU har vore særleg flinke til å bruke ordningane. UiB har så langt i 2023 sendt inn 6 søknader som koordinator, men ikkje fått tilslag på nokon. Som partner har vi vore med på 19 søknader, og fått tilslag på 8. Dette er ein markant nedgang frå åra 2019 til 2022.

Søknader og prosjekt nasjonalt 2019-2023

Institusjon	Søknader	Bevilgninger	Innvilget beløp	Innvilget (%)
SINTEF	399	113	1 568 863 968	28
NTNU	268	60	782 456 336	22
NMBU	133	45	524 749 830	34
NORCE	134	35	450 099 396	26
NIBIO	129	31	343 310 655	24
UIB	93	30	272 676 253	32
UIO	108	30	362 939 303	28
OSLOMET	111	23	235 260 194	21
IFE	48	20	238 183 028	42
TØI	58	19	180 155 821	33
UIS	64	15	177 684 000	23
UIT	61	14	191 867 000	23
HVL	67	14	158 681 563	21
USN	61	13	149 306 000	21
VI	34	13	116 750 870	38
NINA	49	11	158 812 000	22
CICERO	26	9	129 083 944	35
FHI	34	9	116 969 547	26
NORD	48	9	113 646 000	19
NIVA	20	9	136 053 000	45

Utlysning for 2024

Neste søknadsfrist for hovudutlysning er 13. mars 2024, og så langt er desse temaområda kunngjorde:

Kompetansebyggjande prosjekt for næringslivet:

- Energi, transport og lavutslipp
- Petroleum

Samarbeidsprosjekt for å møte utfordringar i samfunn og næringsliv:

- Hav
- Utdanning og kompetanse
- Muleggjerande teknologiar
- Demokrati, styring og fornying
- Energi, transport og lågutslepp
- Landbasert mat, miljø og bioressursar

Ein kan òg vente at den lova milliarden til satsing på kunstig intelligens delvis vil kunne komme via KSP-løyvingar, og det vil difor vere fordelaktig å førebu seg på at dette kan bli ei viktig finansieringskjelde for forskning på kunstig intelligens.

UiB prosess mot 2024-utlysning

Forskings- og innovasjonsavdelinga (FIA) vil jobbe opp mot det lokale forskingsstøtteapparatet for å bidra til av fleire forskingsmiljø mobiliserer til KSP-søknader. Søknadstypen er særleg viktig av fleire grunnar: Tilslagsprosenten er langt høgare enn for til dømes FRIPRO, og forskarane kan difor få meir igjen for tidsbruken. Vidare er det eit krav at det skal vere med minst to samarbeidande institusjonar eller bedrifter, som ikkje er forskingsinstitusjonar. For å lukkast vil det difor vere naudsynt med eit langsiktig samarbeid med eksterne aktørar, noko som gjer det lettare for fagmiljøa òg å lukkast med søknader om sentre for forskingsdriven innovasjon, eller samarbeidsprosjekt i Horisont Europa.

I samarbeid med det lokale forskingsstøtteapparatet vil FIA difor identifisere forskarar som kan passe til dei relevante utlysningane, og gi dei kunnskap om korleis dei kan jobbe for å identifisere potensielle partnerar. Her er det òg interessant å byggje vidare på samarbeidet med NORCE.

Eit viktig verkemiddel her er å etablere møteplassar mellom forskarar og næringsliv eller offentleg sektor. Dette kan vere i form av fagdagar og konferansar, klynger, arenaer som Bergen næringsråd, eller ein-til-ein-arrangement som «Møt ein forskar til lunsj», som blei arrangert under Forskingsdagane.

Oppsummering

KSP er eit verkemiddel UiB bør ha ambisjonar om å bruke i større grad, på tvers av alle fakultet, i den grad temainnretninga tillet det.

Saken legges fram til orientering i IU.

Utvalg:	Innovasjonsutvalget	Dato: 15.11.2023
IU-sak: 29/23		Arkivsaknr.:

SFI-V: status

Bakgrunn

Denne saken er en oppfølging av IU-sak 06/23 og IU-sak 13/23. Saken gir en statusoppdatering for neste SFI-utlysning (SFI-V) og UiBs arbeid med søknadene.

Senter for forskningsdrevet innovasjon (SFI) er et virkemiddel fra Forskningsrådet som skal utvikle kompetanse som er viktig for innovasjon og verdiskaping. SFI-V skal publiseres i 2024, med forventet oppstart 2025.

Status for SFI-V

Den 10. oktober arrangerte Forskningsrådet et møte hvor de informerte om sentrale læringsmomenter fra tidligere og nåværende SFI-sentre og forventede rammer for neste utlysning, inkludert en tentativ tidslinje. Forskningsrådet informerte at minst 8 nye SFler skal startes opp høsten 2025 (sammenlignet med forrige runde er det 14 færre SFler). Mens det ble varslet at utlysningen til SFI-V i hovedsak ikke vil avvike vesentlig fra tidligere utlysninger, foreslår Forskningsrådet endringer i søknadsprosessen. Følgende endringer er foreslått:

- 2-trinns evaluering, med ekspertpaneler i hvert trinn
- Intervju som en del av trinn 2

Begrunnelsen for de foreslåtte endringene er å redusere belastningen for søkerne. Trinn 1 er tenkt som en 5-siders søknad. Basert på utfallet av evalueringen vil rundt 30-35 søknader inviteres til andre trinn. Den foreslåtte tidslinjen er:

- Feb. 2024: utlysning 1. trinn
- Apr./mai 2024: søknadsfrist 1. trinn
- Sep. 2024: resultater 1. trinn
- Des. 2024: søknadsfrist 2. trinn
- Vår 2025: resultater 2. trinn
- Høst 2025: oppstart nye SFler

UiB var representert på møtet med rektorat, FIA, ØKA og flere fagmiljøer. Innspill fra UiB var blant annet at det ikke bør innføres radikale endringer, og at forventede innovasjonsresultater bør tolkes bredt og omfatte alle former for innovasjon. UiB kommenterte også at man var usikre på om den foreslåtte tidslinjen vil vise seg å være tidsbesparende for søkerne og bør vurderes på nytt.

UiBs arbeid med søknadene

Det er opprettet en SFI-arbeidsgruppe fra sentraladministrasjonen for å innhente en statusoppdatering fra alle SFI-initiativer som er i gang, og for å få en forståelse av de viktigste behovene slik søkerne oppfatter det. I henhold til de uttrykte behovene skal det lages individuelle støtteteam for de enkelte initiativene. Arbeidsgruppen består av ressurser fra FIA, ØKA, KA. Gruppen har også tilgang til kompetanse hos SA og ITA. Arbeidet er koordinert av FIA. Behov som har dukket opp inkluderer hovedsakelig:

- Behov for insentivmidler for å organisere konsortiemøter og sikre skrivehjelp
- Behov for skjermet tid for søknadskoordinatoren
- Behov for tilgang til industrinettverk
- Behov for utvikling eller spissing av senterkonseptene

I neste steg vil det settes opp individuelle støtteteam bestående av rådgivere på sentralt og lokalt nivå for å følge opp initiativene. Følgende aktiviteter er planlagt:

- Nov. 2023: Utforske potensielle synergier med andre lokale institusjoner (NORCE, NHH, HB, HI, Næringsklynger)
- Des. 2023: SWOT-analyse av initiativkonsepter
- Des. 2023: Utarbeidelse/oppdatering av SFI-verktøykasse (maler, sjekklister, ...)
- Des. 2023: SFI-arrangement *Meet the initiatives*
- Des. 2023 – Mars 2024: Workshops basert på behov, for eksempel engasjement med brukerpartnere, IPR-håndtering, impact-skaping, kommunikasjon og posisjonering
- Jan. 2024 – Des. 2024: Regelmessige *SFI-kaféer* for søknadsstøtteteam
- Mars 2024: Mock evaluering
- Sep. 2024: Evaluering av runde 1-resultater. Ny SWOT
- Nov. 2024: Mock evaluering og intervjuuttrening

Oppsummering

Saken legges fram til orientering i IU. Det vil i møtet bli gitt en kort status for de konkrete initiativene.