



## Forskningsstrategi for Psykologisk institutt for perioden 2024-2027

Forskningsstrategien er ment å fungere som et grunnlagsdokument for instituttets strategiske planlegging. Dens hovedformål er å veilede ledelsens beslutningsprosesser, underbygge budsjettplanleggingen, samt informere det operasjonelle arbeidet i ledergruppen og administrasjonen. Strategien er ikke ment som en direkte veiledning for individuelle forskere, og skal i den forbindelse ikke brukes som et verktøy for evaluering eller måloppnåelse for den enkelte ansatte. Imidlertid bør strategien årlig evalueres av styret for å sikre at den bidrar til realiseringen av visjonen.

Psykologisk Institutt skal være en fremtredende bidragsyter og premissleverandør til den internasjonale forskningsfronten og en attraktiv arbeidsplass for dyktige forskere på tvers av fagfelt. Instituttet skal utvikle og støtte forskere og forskningsmiljøer som driver forskning av høy internasjonal standard i form av grunnforskning og klinisk forskning, samt forskning som har betydning for samfunnsutvikling og organisasjoner eller som er preget av en kritisk holdning som utfordrer etablerte psykologiske teorier, diskurser og praksiser. Forskningen ved instituttet skal også reflektere Universitetet i Oslo samfunnsoppdrag, slik det er definert i UiOs strategi 2030. Dette innebærer et engasjement for langsiktig, grunnleggende forskning, utdanning av høyt kvalifiserte studenter, og arbeide for at forskningsbasert kunnskap tas i bruk.

Forskningsfronten er i stadig endring og preges av økende kompleksitet. Forskningsmiljøer og forskere som evner å samarbeide og som fremmer utvikling og utnyttelse av ny kunnskap, teknologi, digitalisering og kunstig intelligens, vil stå sterkere i et fagfelt i rask utvikling. For å oppfylle instituttets samfunnsoppdrag og utvikle nye konkurransedyktige forskningsmiljøer, er det avgjørende å opprettholde faglig bredde ved instituttet. Instituttet skal støtte og styrke eksisterende robuste forskningsmiljøer og initiativer for å skape slike, og sikre at forskerne ved instituttet har tilgang til oppdatert infrastruktur og metoder.

Forskningen og kunnskapsutviklingen foregår på en global arena. Derfor er internasjonal rekruttering, mobilitet og samarbeid viktige virkemidler for å fremme forskningens utvikling og forankring i forskningsfronten. Psykologisk institutt skal derfor være en attraktiv arbeidsplass og samarbeidspartner for dyktige forskere på tvers av fagfelt og landegrenser.

Forskningen ved instituttet skal samlet sett generere ny og betydningsfull empirisk kunnskap, videreutvikle og styrke fag og teori, samt integreres med og berike praktisk fagkompetanse og anvendelsen av psykologifaget.

### 1.0 Verdier ved Psykologisk Institutt

Kjerneverdiene ved Psykologisk Institutt er grunnlaget for vår interne atferd og hvordan vi engasjerer oss med verden utenfor og danner derfor grunnlaget for vår visjon og strategi. Disse verdiene skaper et robust grunnlag for forskning som bryter nye grenser, bidrar til en bærekraftig fremtid, samt styrker vår troverdighet og vårt vitenskapelige omdømme. De utgjør også kjernen i et arbeidsmiljø hvor samhold og en konstruktiv organisasjonskultur blomstrer.

Ved Psykologisk Institutt verdsetter vi:

- **Nysgjerrighet:** Vi støtter fri og selvstendig forskning.
- **Integritet:** Vi handler ærlig og ansvarlig.
- **Samarbeid:** Vi oppnår mer sammen.



# UNIVERSITETET I OSLO

- **Åpenhet:** Vi deler og kommuniserer vår kunnskap.
- **Respekt:** Vi bygger et trygt og støttende arbeidsmiljø.

*Nysgjerrighet:* Nysgjerrighet er en drivkraft for innovativ forskning og uavhengig tenkning, og er kritisk for å inspirere våre forskere til å utfordre det etablerte og utvide grensene for vår forståelse.

*Integritet:* Integritet er fundamentet for vår forskningsetikk, hvor ærlighet og ansvarlighet sikrer at arbeidet vårt opprettholder akademiske standarder som skaper reliable resultater og vinner samfunnets tillit, samt bidrar til en bærekraftig fremtid.

*Samarbeid:* Samarbeid er nødvendig for å oppnå ekstraordinære forskningsresultater, hvor vi gjennom felles innsats og tverrfaglig engasjement styrker vår kollektive evne til innovasjon og utvikling.

*Åpenhet:* Åpenhet sikrer at forskningen vår er tilgjengelig og transparent, og fremmer en omfattende akademisk og samfunnsmessig dialog.

*Respekt:* Respekt er grunnlaget for et inkluderende og mangfoldig forskningsmiljø som fremmer personlig og faglig utvikling, og er essensielt for å skape et produktivt og støttende vitenskapelig fellesskap.

Ved å prioritere disse verdiene, sikrer Psykologisk Institutt ikke bare fremragende akademiske prestasjoner, men også et levende, dynamisk og respektfullt forskningsmiljø som har som mål å skape en bærekraftig fremtid.

## 2.0 Visjon og strategi

*Psykologisk Institutt skal fremme fremragende psykologisk forskning, fagutvikling og forskningsbasert utdanning for en bærekraftig fremtid.*

Forskningsstrategien skal tjene som et dynamisk veikart for hvordan instituttets forskningsaktiviteter kan bidra til å realisere denne visjonen. Instituttet skal videreføre og fostre fremragende forskning innen psykologifaget ved å utforske og generere grunnleggende ny kunnskap om psykologiske prosesser, strukturer og årsakssammenhenger. Denne ambisjonen skal støttes av en robust organisasjonsstruktur, effektiv forskningsinfrastruktur og tverrfaglig samarbeid. Resultatene vil bli formidlet gjennom en rekke kanaler, fra internasjonale topptidsskrifter til direkte engasjement med myndigheter, praksisfeltet og befolkningen.

For å oppnå dette legger strategien vekt på betydningen av veloverveide *interne prosesser* for forskningsutførelsen ved instituttet, langsiktig og forutsigbar *finansiering*, et solid samspill med *interne og eksterne aktører*, samt en konstruktiv kultur for *læring og utvikling*.

Som et supplement til denne strategien, vil forskningssentre, fagavdelinger og forskergrupper ved instituttet kunne utvikle egne forskningsstrategier i tråd med sine konkrete mål.

### 2.1 Interne prosesser

#### 2.1.1 Organisasjonsstruktur og samarbeidskultur

- Å utforme en dynamisk organisasjonsstruktur som støtter vitenskapelige ansattes engasjement i forskningsgrupper som kan oppnå kritisk masse i form av infrastruktur og teknologi, ressurser, kompetanse og aktivitet som er nødvendig for funksjonell og konkurransedyktig forskning innen sitt felt.
- Utvikle en inkluderende samarbeidskultur som oppmuntrer til tverrfaglig dialog og samarbeidsprosjekter og fremmer kunnskapsdeling gjennom seminarer og workshops hvor ansatte kan dele og diskutere forskning, etablering av tverrfaglige forskningsgrupper og initiativer.



# UNIVERSITETET I OSLO

- Stimulere tverrfaglig og flerfaglig samarbeid ved å tilby økonomiske insentiver for prosjekter som krysser universitetets og instituttets avdelingsgrenser, og som fremmer innovasjon og kunnskapsdeling.
- Integreere forskningssentre ved Psykologisk institutt for å styrke samarbeid og kunnskapsutveksling med instituttets fagavdelinger, andre forskningssentre og individuelle forskere, ved å dele infrastruktur, etablere tverrfaglige forskningsgrupper og tilby økonomiske insentiver.

## *2.1.2 Rekruttering og karriereutvikling*

- Fokuserer på mangfoldig rekruttering og systematisk karriereveiledning for å utvikle forskertalenter for akademia, og samfunns- og arbeidsliv.
- Jobbe videre med gode onboarding-prosesser for å oppnå god rolle- og oppgaveforståelse, institusjonsforståelse, kjennskap til verktøy og ressurser samt sosial integrering og tilhørighet.
- Tilby forskningslederkurs for å utvikle forskningslederkompetanse, med et spesielt fokus på å styrke kvinnelige forskeres karriereutvikling.
- Aktiv tiltrekke og bevare fremragende samarbeidspartnere ved å bygge et sterkt omdømme, utvikle nettverk, tilby attraktive betingelser for samarbeid, og inngå langsiktige partnerskapsavtaler.
- Videreføring av forskerlinjen for master- og profesjonsstudenter vurderes etter at det er gjennomført en evaluering.

## *2.1.3 Kvalitetssikring, transparens og etikk*

- I samarbeid med vitenskapelig ansatte videreutvikle og kommunisere prosedyrer for kontroll og kvalitetssikring av forskning i tråd med til enhver tid gjeldende lovverk.
- Styrke arbeidet med Åpen forskning (Open Science) med dets mål om demokratisering av kunnskap, knyttet til hvor forskningen publiseres, hvordan vi velger hva vi forsker på, og presentasjon av resultater og data. Vi vil styrke praksiser for økt transparens og tillit til forskningen ved opplæring i Open Science, og infrastruktur for åpen tilgang. Videre vil vi implementere policyer som sikrer offentliggjøring av forskningsdata og effektiv dataforvaltning, der dette passer den metodologiske og etiske tilnærmingen. Dette arbeidet vil både gjøres i samarbeid med andre enheter ved UiO og gjennom lokal innsats.
- Vi vil arbeide for at forskeres bidrag til åpen vitenskap skal verdsettes, men samtidig ønske velkommen kritisk refleksjon om mulige spenninger mellom åpen forskning og for eksempel etiske hensyn. Vi vil også oppmuntre til forskning på slike dilemmaer
- Forsterke fokuset på og engasjementet for forskningsetikk og integritet, inkludert en aktiv rolle for ledelsen i å styrke etiske standarder og videreutvikle etablerte prosedyrer.

## *2.1.4 Forskningsstøtte og administrasjon*

- Opprettholde sterk kompetanse på forskningsstøtte og fortsette satsningen på søknadsstøtte, drift og oppfølging av eksisterende prosjekter via forskningsadministrasjonen.

## 2.2 Finansiering

- For å sikre tidlig planlegging og forberedelse av solide søknader til konkurransedyktige arenaer som ERC, temaforskning i EU, og store prosjekter i Forskningsrådet, bør instituttet aktivt fremme slike søknader. Dette inkluderer å informere ansatte om relevante utlysninger og frister, organisere workshops og seminarer som gir innsikt i søknadsprosessen og evalueringskriteriene, tilby økonomisk støtte for søknadsutvikling der det



# UNIVERSITETET I OSLO

er mulig, opprette en mentorordning hvor erfarne søkere kan tilby veiledning og støtte til nye søkere, samt sørge for kontinuerlig assistanse gjennom hele søknadsprosessen, i samarbeid med forskningsadministrasjonen og prosjektøkonomene ved fakultetet.

- Tilsvarende skal ansatte oppmuntres og støttes i å søke interne midler fra UiO og eksterne finansieringskilder for utvikling og utbygging av nødvendig forskningsinfrastruktur.
- Psykologisk institutt vil sette av driftsmidler til vitenskapelig ansatte, utlyse strategiske forskningsmidler, samt overføre forskningsmidler til fagavdelingene.
- Psykologisk institutt vil sette av midler til interne utlysninger for investeringer i utvikling og vedlikehold av infrastruktur som understøtter innsamling, lagring og analyse av data, samt utvikling og bruk av avanserte metodologier.
- Samarbeidet mellom Psykologisk institutt og USIT bør forsterkes for å videreutvikle integrasjonen av databehandling og tilpasse IT-infrastrukturen til forskningsmål.
- For å utvide finansieringsmulighetene bør potensielle eksterne finansieringskilder identifisere og drøftes med relevante forskere og forskningsgrupper.
- For å styrke kvaliteten på søknader om forskningsmidler og infrastrukturtilskudd og øke deres konkurransekraft, bør det oppmuntres til tverrfaglig og internasjonalt samarbeid.
- Instituttets interne prosedyrer for utvikling av søknader bør kontinuerlig evalueres og forbedres for å sikre at søknadene holder høy standard.

## 2.3 Interne og eksterne aktører

- For å heve forskningskvaliteten og sikre at instituttets forskning er kvalitetsmessig konkurransedyktig, bør samarbeidet med nasjonale og internasjonale finansiører samt akademiske institusjoner styrkes.
- For å sikre at forskningen er anvendbar og adresserer samfunnsmessige utfordringer, samt bidrar til å oppfylle bærekraftsmålene slik det fremgår av Universitetet i Oslos strategi 2030, bør samarbeid med myndigheter, helsevesenet, kommuner og andre relevante eksterne aktører inkluderes der det er hensiktsmessig.
- For å fremme internasjonalt samarbeid og forskermobilitet, bør strategiske ressurser allokeres til mobilitetsstøtte.
- For å sikre at universitetets målsettinger oppnås, bør ansatte oppmuntres til å søke forskningsmidler gjennom universitetets initiativer, slik som UiO: Energi, UiO: Demokrati og UiO: Livsvitenskap.
- For å støtte formidlingen av forskning ved PSI både til akademiske fagmiljøer og en bredere offentlighet, bør det utvikles en kommunikasjonsstrategi i nært samarbeid med fakultetets kommunikasjonsavdeling.

## 2.4 Læring og utvikling

- For å holde tritt med det skiftende landskapet innen psykologisk forskning og praksis, er det viktig å legge til rette for kontinuerlig læring og faglig vekst. Dette inkluderer å tilby økonomisk støtte for videreutvikling av fagkompetanse og å fremme en kultur for livslang læring og faglig utvikling blant alle ansatte.
- Det bør også utvikles et karriereutviklingsprogram for yngre vitenskapelige ansatte og ansatte i rekrutteringsstillinger for å gi dem nødvendige verktøy og støtte for karrierevekst, inkludert mentorordninger, faglig veiledning og tilgang til nettverksbyggende ressurser.



# UNIVERSITETET I OSLO

- Med hensyn til økt mangfold på instituttet, bør det iverksettes insentiver, som støtte til opplæring i norsk for internasjonale ansatte i faste stillinger gjennom betaling av kurs, godskriving på timeregnskapet og målrettet tilbud om norsk coaching. Det bør også vurderes om det er mulig å gjennomføre de samme tiltakene for ansatte i rekrutteringsstillinger