

Strategisk plan for Kjemisk institutt, Universitetet i Oslo, 2021–2030

MÅL: Kjemisk institutt skal stå fremst i Norge innen forskning og forskningsbasert undervisning i kjemi og være godt synlig i norsk offentlighet og i internasjonale fagmiljøer. På flere områder skal instituttet være internasjonalt ledende.

I tråd med den prosessen som ble gjennomført ved instituttet i 2020 er den strategiske planen som skal føre oss til det overnevnte målet delt inn i sju temaer: felles identitet, undervisning og utdanning, forskning, støttefunksjoner, avansert vitenskapelig utstyr, synlighet og formidling, og rekruttering og faglige prioriteringer. Hvert av kapitlene angir en rekke konkrete tiltak, ment å underbygge det overordnede målet.

Gjennom en påfølgende prosess vil instituttet lage en plan for prioriteringer av faste stillinger og investeringer i vitenskapelig utstyr.

Det settes i gang en åpen prosess for å revurdere instituttets **organisasjonsstruktur**, med vekt på åpenhet, effektiv administrasjon, faglig styrke, samarbeid, god bruk av infrastruktur, en realistisk vurdering av tilgjengelige eksterne virkemidler og ivaretagelse av den balansen mellom fagmiljøene som behøves for et førsteklasses undervisningstilbud. Strukturen skal være fleksibel og tilstrekkelig robust for å kunne håndtere midlertidige senterdannelser og eksternt samarbeid. Nyorganiseringen må føre til et mest mulig enhetlig institutt, og bidra til at vi når målet om å stå fremst innen utdanning, forskning og i vekselvirkningen med samfunnet.

Det legges opp til at denne planen blir revidert i en åpen og bred prosess i samband med at instituttet flytter inn i nytt bygg, sannsynligvis i 2026.

Det skal utarbeides årlige handlingsplaner som skal godkjennes av Instituttstyret.

Felles identitet

For å nå målet om å være et fremragende og livskraftig forsknings- og undervisningsfellesskap innen kjemi, vil vi utvikle en sterkere felles identitet. Dette er av kritisk betydning i møtet med andre fag, i samspill med sentre og andre samarbeidskonstellasjoner, internt ved UiO og med eksterne partnere - ikke minst med tanke på situasjonen ved innflytting i nybygget. Våre studenter og ansatte skal først og fremst identifisere seg med instituttet og kjemifaget.

Vi har alle ansvar for at den enkelte blir godt integrert i sitt lokale fagmiljø og ved instituttet allerede ved ankomst. Vi skal behandle hverandre med respekt og støtte hverandre. For å videreutvikle kollegialitet og redusere barrierer mellom seksjonene skal arenaer for samarbeid styrkes og felles møteplasser etableres.

Instituttets organisasjonskart oppdateres fortløpende slik at instituttets medarbeidere får oversikt over instituttets seksjoner, forskningsgrupper og ansatte. Tilsvarende gjelder for organiseringen av programråd og undervisningsgrupper.

For alle lederstillinger ved instituttet skal stillingsbeskrivelser med beskrivelse av ansvars- og myndighetsområde ligge tilgjengelig på nettsider til generell informasjon.

Tiltak:

- Den enkelte **bidrar aktivt i instituttets virksomhet** gjennom formidling, forskning og undervisning samt deltar i styre- og komitéarbeid og bidrar positivt til instituttets faglige og sosiale liv.
- Det avholdes **månedlige allmøter**, der aktuelle saker blir drøftet. Torsdager kl. 14-16 reserveres for fellesaktiviteter med undervisningsfri. **Det tilrettelegges gode møteplasser** for faglig og sosialt samvær. Hver uke avholdes det felleslunsj.
- Det avholdes månedlige **instituttollokvier** med bredt nedslagsfelt på et fast tidspunkt. Programmet samordnes med Hassel- og Almlöf-Gropen-forelesningene og bekjentgjøres i begynnelsen av hvert semester. Det etableres et system for å annonsere **lokale seminarer**, der alle ved instituttet ønskes velkomne.
- Det arrangeres egne **kjemidager**, der instituttet samles for å høre foredrag om forskningen på hver seksjon. Bachelor-studenter som skal velge retning for sine masteroppgaver oppfordres til å delta på kjemidagen, der de samtidig kan treffe mulige veiledere fra alle deler av instituttet.
- Instituttet vil etablere en prosedyre for integrering av nye ph.d.- og postdoktorstipendiater, bl.a. gjennom en årlig samling der de ønskes velkommen og blir bedre kjent med instituttet. Det oppfordres sterkt til at hver master- og ph.d.-student skal ha en aktiv **medveileder** fra en annen seksjon. Nyansatte i vitenskapelige stillinger tildeles to **mentorer** - en hovedmentor ved seksjonen og en fra en annen del av instituttet.
- Det etableres en **meldingstjeneste** der hver ny publikasjon og uteksaminert kandidat bekjentgjøres og markeres.
- Instituttet vil legge til rette for oppfølging av anbefalinger fra medarbeidersamtaler.

Undervisning og utdanning

For at Kjemisk institutt skal tilby **landets beste utdanning innen kjemi**, med sterk kopling til fremragende forskning, har vi en klar ambisjon om at bachelor- og masterprogrammene våre vil bli **foretrukne studievalg** for elever i videregående skole fra hele landet.

For å oppnå dette skal instituttets **lærere** i tett samarbeid med studentene bidra til å utløse studentenes egeninnsats, gi konstruktive tilbakemeldinger til studentene, og sørge for at den enkelte student blir sett og hørt. Instituttet skal videreutvikle metoder for studentaktiv undervisning og integrere bruken av egnede pedagogiske verktøy, inklusive digitale, i undervisningen med det formål at læringsutbyttet blir størst mulig per nedlagt undervisningstime hos lærerne. Den samlede **undervisningsporteføljen** skal ikke være større enn at de vitenskapelig ansatte får tilstrekkelig tid til forskning.

Dagens finansieringsmodell for instituttet vektlegger i stor grad samlet antall gjennomførte studiepoeng og antall uteksaminerte kandidater. Tiltak for å øke rekrutteringen og minke

frafallet, vil dermed samlet bidra positivt til instituttøkonomien, og er dermed et felles anliggende for alle som er ansatt ved instituttet.

Tiltak for bedre undervisning:

- **Undervisningsporteføljen** skal være selvbærende. I henhold til gjeldende retningslinjer skal vitenskapelige ansatte bruke om lag halvparten av normalarbeidstid på undervisningsarbeid, samtidig som fast ansatte kan få anledning til **sabbatsår** hvert sjuende år, ved at undervisningsoppgavene kan dekkes av kolleger. I den grad økonomien tillater det, bør deler av laboratorieveiledningen og kollokvieundervisningen gis av egnede, viderekommende studenter.
- Alle vitenskapelig ansatte skal ha nødvendig faglig bredde til å **undervise på grunnemner** på et skandinavisk språk og skal som hovedregel bidra til bachelorundervisningen ett semester i året.
- Instituttet arbeider for at teoretisk **pensum** og praktisk laboratoriearbeid minst tilsvarer pensum på de fremste institutter i Norden. Den samlede **porteføljen av avanserte emner** gjennomgås med tanke på å redusere antall emner og øke antall studenter i hvert emne. Undervisningen skal, der det er relevant, bidra til å synliggjøre hvordan kjemi bidrar til å oppnå FNs bærekraftsmål.
- Instituttet intensiverer arbeidet med å **integre numeriske metoder og statistisk modellering av data i undervisningen**.
- Instituttet støtter de ansatte i deres innsats med å utvikle og dokumentere pedagogisk kompetanse. Instituttet skal ha ambisjoner om minst en **merittert underviser** i sine rekker.
- Undervisningen i kjemi og materialvitenskap **samordnes med fakultetets øvrige institutter**, særlig med tanke på innflytting i nybygget. Mulighetene til å ha flere **fellesemner** på tvers av fakultetets institutter utredes.
- Instituttet utarbeider tiltak for å **forhindre frafall** fra bachelorstudiene.
- Det iverksettes arbeid for å tydeliggjøre ansvarsforhold mellom **programstyrene og utdanningsutvalget**, og i samordningen av undervisningen over undervisningsgruppegrensene, og utforming og gjennomføring av enkeltemnene.

Tiltak for bedre studentrekruttering:

- Instituttet skal aktivt promotere våre studieprogrammer gjennom **sosiale medier og utdanningsmesser** og arbeide for å synliggjøre disse i **fakultetets rekrutteringskampanjer**. Alle ansatte har ansvar for å bidra til økt **rekruttering** til våre studieprogrammer og dermed også instituttet. Samarbeidende **industribedrifter og alumninettverk** skal utnyttes bedre til rekruttering. Effekten av de ulike rekrutterings tiltak undersøkes, særlig ordningene med besøk av skoleklasser til instituttet og besøk til skoler.

- Instituttet skal utnytte sitt kontaktnett for å gjøre studieprogrammene våre bedre kjent i videregående skole og til enhver tid ha en person med hovedansvar for rekrutteringstiltak. Sammen med instituttet skal **seksjon for kjemididaktikk** jobbe aktivt for å styrke kvaliteten på kjemiundervisningen i videregående skole.
- Instituttets studieprogrammer gis **navn og programbeskrivelser** som er dekkende, attraktive og godt forankret i instituttets sentrale virksomhet.
- Det arrangeres møter mellom **studenter og alumni** hvert semester, gjerne i tilknytning til andre arrangementer. For å synliggjøre **karrieremuligheter** som kjemiker, kartlegger instituttet hvor våre kandidater i dag arbeider og hva de arbeider med.
- Kjemisk institutt er avhengig av et godt **studentmiljø**. Instituttet skal bidra til at vi har velfungerende studentforeninger og fagutvalg, ha jevnlig kontakt med dem og støtte deres aktiviteter. Vi vil også bidra til å bedre de fysiske rammebetingelsene for studenter for å kunne tilby bedre sosiale arenaer i tillegg til de faglige.

Forskning

Et fremragende Kjemisk institutt skal stille høye krav til **kvaliteten og relevansen av den forskningen** som utføres på instituttet. Vi skal være **internasjonalt synlige** og publisere våre arbeider i **tidsskrifter som setter de høyeste faglige krav**. For å nå opp i **konkurransen om frie forskningsmidler**, skal instituttet til enhver tid, særlig ved nyansettelser, sørge for at våre forskere holder et vitenskapelig nivå som setter dem i stand til å lykkes på disse arenaene.

Kjemisk institutt skal, basert på sin spisskompetanse innen kjemi, videreutvikle **samarbeid** og faglige grenseflater med **nærliggende fag** som fysikk, biologi, geologi og medisin, med tydeliggjøring av hvordan vår forskning og utdanning understøtter **nasjonale prioriteringer** og **FNs bærekraftsmål**. Dette er viktig for god tilgang på forskningsmidler og for vekselvirkningen med forskningsinstitutter, forvaltning og næringsliv.

Kjemisk institutt skal delta aktivt i utvalgte **tverrfaglige sentre**, og har som mål til enhver tid å være vert for ett **SFF** (Sentre for fremragende forskning) samt å delta i minst ett **SFI** (Senter for forskningsdrevet innovasjon) og ett **FME** (Forskningssenter for miljøvennlig energi). Instituttets gode samarbeid innen tverrfaglige sentre som SMN, CBA og dScience er viktig for instituttet.

Instituttet stiller de høyeste krav til **etterrettelighet, signifikans, reproduserbarhet og dokumenterbarhet** i forskning. Vi skal til enhver tid gjøre vårt ytterste for at de konklusjoner vi offentliggjør er i overensstemmelse med egne data og all tilgjengelig kunnskap. Vi følger **Vancouver-reglene** og tilslutter oss **Dora-erklæringen**.

Tiltak:

- Alle fast vitenskapelig ansatte forventes å delta aktivt i arbeidet med å skrive **søknader** om ekstern finansiering, nasjonalt og internasjonalt. Instituttet skal forbedre sin støtte for søknadsskriving. Kolleger skal støtte hverandre i arbeidet med utformingen av slike søknader.

- Kjemisk institutt skal arbeide aktivt for å understøtte de ansatte, slik at **flest mulig lykkes** med NFR-tildelinger, deltakelse i tverrfaglige sentre, og vi vil legge til rette for til enhver tid å være vert for flere ERC-prosjekter.
- Instituttet og seksjonene skal søke å bidra til å nå **FNs bærekraftsmål** gjennom nettsider og på annen måte vise studenter, næringsliv og myndigheter hvordan vår virksomhet er nært knyttet til disse.
- Instituttet skal oppmuntre og legge til rette for **patentering og gründervirksomhet** og skal arbeide for bedre sentrale virkemidler og sterkere insentiver for forskerne.

Støttefunksjoner

For å stå fremst i Norge innen kjemisk undervisning og forskning i kjemi er Kjemisk institutt helt avhengig av å ha **dyktige medarbeidere** i en godt organisert, understøttende og effektiv administrasjon og teknisk stab, og at det er **nærhet** til de støttefunksjonene ansatte og studenter har behov for i sitt daglige virke. Instituttet sørger ved ansettelse og gjennom utviklingsarbeid for at det teknisk-/administrative personalet har velegnet **faglig kompetanse**, og der det behøves, høyt spesialisert kompetanse.

Administrasjonen ivaretar daglig drift og utfører og støtter opp om saksbehandling innen undervisning og forskning. **Teknisk seksjon** skal yte tjenester over et bredt spekter. De administrativt/teknisk ansatte er en fellesressurs for hele instituttet, skal ledes av henholdsvis **kontorsjef** og **teknisk sjef**. Normalt vil en betydelig del av det tekniske personalet i det daglige være tilknyttet en seksjon. Ansvar, rollefordeling og faglig tilhørighet for disse avklares gjennom god dialog mellom instituttet og seksjonene.

I arbeidet for å finne en ny organisasjonsmodell for instituttet, vil **organisering av de tekniske og administrative tjenestene** bli vurdert etter instituttets samlede behov og faglige prioriteringer.

Tiltak:

- Instituttet skal årlig sette av midler til **kompetanseutvikling** for teknisk og administrativ stab og videreformidler kurs fra interne og eksterne tilbydere. Det gjennomføres jevnlig **fellessamlinger** for de ansatte.
- Instituttet følger UiOs retningslinjer, prosedyrer og reglement i sitt HMS-arbeid. Instituttet påser at seksjonene utfører **egenkontroll for verneområdene** i forkant av de årlige **vernerundene**. Fordelingen av ansvar mellom instituttledelse, seksjon, HMS-koordinator og Eiendomsavdelingen skal tydeliggjøres.
- Vårt viktigste verktøy i HMS-arbeidet er instituttets **HMS-håndbok** som oppdateres kontinuerlig.
- Instituttet skal ta sin del av ansvaret med **lærlingordningen**.

Avansert vitenskapelig utstyr og leiesteder

For å stå fremst i Norge og styrke oss på den internasjonale arenaen, er Kjemisk institutt helt avhengig av en toppmoderne instrumentpark. En vesentlig utfordring for instituttet er derfor **drift og finansiering av nye avanserte instrumenter og oppgraderinger**, samt inndekning av kostnader forbundet med drift av disse, inklusive avlønning av tilknyttet teknisk personale.

Videre må det prioriteres å ha en oppdatert og adekvat **IT-basert infrastruktur**. Styrking av den lokale IT-forskerstøtten vil understøtte dette.

Tilgang til **internasjonale storskalaanlegg**, særlig for røntgen- og nøytronstråling, og tungregnerressurser er kritiske faktorer for den vitenskapelige aktiviteten i flertallet av seksjonene ved Kjemisk institutt.

I henhold til universitetets reglement tar instituttleder beslutning om investering i forskningsinfrastruktur. Det er samtidig instituttleders ansvar å ha oversikt over leistedenes økonomi og sørge for ansvarlig drift av disse, herunder sørge for **god teknisk og administrativ støtte**.

Tiltak:

- For å ivareta **instituttets pålagte ansvar for alle leistedene** der instrumentene befinner seg på instituttet og som involverer instituttets ansatte i driften, skal disse være tilknyttet direkte til instituttet og inngå i og **synliggjøres i instituttregnskapet**. Dette vil i 2021 berøre leiesteder ved Kjemisk institutt som inntil da har vært administrativt knyttet til SMN. Den administrative overføringen til instituttet vil skje i godt samarbeid med SMN og de angjeldende seksjonene, og ivareta forskningsaktivitetene ved senteret. I den sammenhengen presiseres det at vanlig praksis er at instituttleder delegerer driftsansvaret til seksjonene, som etter avtale kan delegere videre til ansatte i seksjonen.
- Det etableres et **fond** - i tråd med et tilsvarende fond ved Fysisk institutt, som garanti for **egenandeler** ved søknader om **ekstern finansiering**. På avtalte vilkår vil instituttet kunne gi lån til et leiested for påkrevde investeringer. Et slikt fond opprettes og forvaltes i henhold til Universitetets regler for regnskapsføring og det forutsettes at det vil bli gitt tilstrekkelige muligheter for overføring av fondet som ubrukte midler fra ett år til et annet.
- Instituttet skal stimulere til økt bruk av leistedene i eksternt finansierte prosjekter og oppdrag og sørge for **lett tilgjengelig informasjon** på leistedenes nettsider.
- Alle vitenskapelig ansatte skal bidra til inntekter til leistedene gjennom å **fullfinansiere bruken i alle eksterne prosjekter**.
- Hovedregelen skal være at leistedene er **selvfinansierende**, men instituttet må kunne ta et særskilt ansvar for å støtte og opprettholde **virksomhetskritisk instrumentering**, bl.a. som en forpliktelse overfor masterstudenter og KD-finansierte stipendiatstillinger.
- **Leistedene vurderes** i 2021 med hensyn på økonomi, timepriser, driftsmodell, nettsider og investeringsplan for å avklare ansvar og forventninger. **Listen over**

leiesteder skal konsolideres for å optimalisere for ekstern finansiering. Leiesteder med liten omsetning bør om mulig avvikles etter en nøye vurdering av konsekvensene.

- Det skal synliggjøres hvilke instrumenter og teknikker den enkelte student eller ansatt kan få **opplæring** i og hvilke **undervisningsressurser** dette krever, og eventuelle kostnader.
- Instituttet setter opp en **prioritert liste over behov** for nyinnkjøp av avanserte instrumenter i god tid før NFRs infrastrukturutlysninger og utlysninger til UiOs AVIT-program. Listen utarbeides i dialog med seksjonslederne.
- Instituttet påser at det etableres en fornuftig **arbeidsdeling** mellom fakultetets institutter, mellom norske universiteter og med instituttsektoren for drift og innkjøp av avansert vitenskapelig utstyr.

Synlighet og formidling

For å sikre at Kjemisk institutt er godt synlig i samfunnet, må vi være til stede i norsk offentlighet og vise vår relevans til teknologisk utvikling og FNs bærekraftsmål. Vi skal formidle et realistisk bilde av hvordan **kjemien bidrar positivt** til samfunnsutvikling, verdiskaping og velstand.

Kjemi skal kommuniseres som et fag med stor **praktisk anvendelse** og betydning, og der forskerne drives av sin **nysgjerrighet** for å finne svar på grunnleggende spørsmål om naturen.

Vår viktigste informasjonskanal er nettsidene, som skal kontinuerlig vedlikeholdes og oppdateres.

Tiltak:

- Instituttets, seksjonenes, ansattes og leistedenes **nettsider oppdateres årlig**. Alle ansatte skal bidra med innhold, og instituttet skal etablere strukturer, rutiner og ansvar for dette. Det arrangeres i tillegg en årlig dugnadsdag for dette arbeidet.
- Sammenhengen mellom instituttets forskning og **FNs bærekraftsmål** skal synliggjøres gjennom seksjonenes nettsider, emnesidene og via egen nettside.
- Det skal i all formidling benyttes et **klart språk med få akronymer**. Ordene *kjemi*, *Kjemisk institutt* og *UiO* skal gå igjen, også i betegnelsene av forskningsseksjonene og underliggende forskningsgrupper.
- Instituttet skal vurdere å ansette **kommunikasjonsrådgiver** i full stilling.
- Det etableres en **ressursgruppe av ansatte som er engasjert i utadrettet virksomhet**, for å dele erfaringer og støtte hverandre og andre på instituttet som kan trenge hjelp med å komme videre med sin formidling

- Effekten av **skolebesøksordningen** utredes med tanke på eventuell videreføring av ordningen og koordinering med fakultets innsats overfor videregående skoler, der studenter besøker sine gamle skoler.
- Instituttet må profilere **studieprogrammene** bedre i fakultetets rekrutteringskampanjer.
- Ansatte og studenter **oppmuntres til å delta i utadrettet virksomhet** gjennom sosiale medier, blogger, aviser, TV, radio eller pressemeldinger og ved videre- og etterutdanning. Det skal fremkomme tydelig hvem vedkommende representerer; instituttet, seg selv eller andre interesser.

Rekruttering til stillinger og faglige prioriteringer

For å utvikle fremragende miljøer for forskning og undervisning i kjemi, er en god rekrutteringspolitikk av avgjørende betydning. Det har flere ganger vist seg vanskelig å sette i gang med helt nye forskningsaktiviteter ved Kjemisk institutt uten at disse er godt forankret i eksisterende virksomhet. Nyrekruttering skal derfor som hovedprinsipp bygge på eksisterende **faglig styrke**, særlig på fagområder i utvikling. Imidlertid skal det ikke være automatikk i å erstatte en medarbeider som går i pensjon med en tilsvarende yngre person. Instituttet har som mål å utvikle toppforskningsmiljøer gjennom nyrekruttering, men må samtidig passe på at enkeltområder ikke vokser seg uproporsjonalt store slik at vi over tid ikke blir i stand til å dekke bredde og nødvendige subdisipliner i undervisningen.

Retningslinjer og tiltak:

- Utlysning og ansettelse i amanuensis- og professorstillinger skal skje gjennom **oversiktlige og åpne prosesser**. **Utlysningsteksten** må være bredt utformet slik at vi tiltrekker oss et bredt utvalg av meget godt kvalifiserte søkere. **Bedømmelseskomiteen** skal ha solid og bred internasjonal sammensetning og **intervjukomiteen** bør bestå av amanuenser og professorer fra minst to ulike seksjoner.
- Før utlysning, må det gjøres klart at **nødvendig vitenskapelig instrumentering og annen infrastruktur og teknisk støtte** for stillingen vil foreligge.
- Rekruttering av **de beste kandidatene** uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, sosioøkonomisk bakgrunn m.m., er viktig for å utvikle instituttet og styrke vår internasjonale posisjon innen forskning, utdanning og innovasjon. I mangel av faglig sterk og egnet søker, skal en utlyst stilling trekkes tilbake eller utlyses på nytt.
- Vi skal fortrinnsvis ansette i **amanuensisstillinger** og bare unntaksvis i professorater.
- Alle som ansettes i vitenskapelige stillinger med undervisningsplikt, skal kunne undervise i de 1000-ernene som tilbys ved instituttet.
- Nyansatte tilbys noe **redusert undervisningsplikt** de to første årene og **økonomisk støtte** for å komme i gang med forskning og undervisning. Instituttet skal gi støtte til og informere om tilbud om **norskundervisning** slik at nyansatte kan undervise på norsk

etter to år, i henhold til tilsetningskontrakten. Nyansatte tildeles en **hovedmentor** fra egen seksjon og en mentor fra en annen seksjon for de første to årene.

- Veiledere forventes å oppmuntre sine dyktigste ph.d.-stipendiater til å søke seg **til fremstående utenlandske fagmiljøer for postdoktoropphold**.
- Instituttet skal etablere faste **rutiner for mottak** av nye medarbeidere, bidra til nødvendig praktisk støtte i etableringsfasen og sørge for at de blir godt integrert på sin nye arbeidsplass.
- Instituttet skal bidra til å **planlegge karriereløp** for internt eller eksternt finansierte postdoktorstipendiater, ph.d.-stipendiater og unge forskere. Ansvarsforhold for alt dette må avklares.
- Instituttet vil arbeide kontinuerlig for å identifisere og utvikle **forskningsledertalenter**.
- For å sikre muligheten for at de dyktigste masterstudenter i hvert årskull får muligheten til å ta ph.d.-graden, skal instituttet arbeide for at vi får **større råderett over egne KD-stillinger**, som utlyses i **åpen konkurranse** uten angivelse av forskningsområde. Instituttet har som ambisjon å ha inntil tre egne postdoktorstillinger om dette ikke kommer i konflikt med behovet for ph.d.-stipendiater og lærerkrefter til undervisningen.
- Instituttet er avhengig av en stab av godt kvalifiserte **ansatte i administrasjon og tekniske stillinger**. Ansettelser må skje i tilsvarende åpne prosesser som for vitenskapelig ansatte, og støtte opp om instituttets kjernevirksomhet og faglige prioriteringer.

I påvente av en egen fagstrategi og utviklingen av instituttets økonomi, er vi foreløpig avventende til å angi en fullstendig liste over behovet for nyansettelser, og vil nå (februar 2021) nøye oss med kun å prioritere følgende stillinger:

1. Utlyse amanuensis-stilling innen porøse materialer (katalyse) tidlig 2021. Denne stillingen er på lang sikt sentral for videre utvikling av katalyse-miljøet og på kort sikt viktig for å støtte opp om vårt ERC-prosjekt CUBE.
2. Instituttet har (november 2020) nedsatt en komité for å vurdere omfang og innretning av NMR-laboratoriet, driftsmodell og klargjøre tidspunkt for stillingsutlysninger.

Instituttet vil på et senere tidspunkt, i forbindelse med arbeidet med ny fagstrategi, sette opp en prioritert liste med fagområder for senere utlysning av amanuensisstillinger. I den sammenheng er det aktuelt å vurdere nye og tidligere planer og intensjoner. Parallelt med dette, vil instituttet utarbeide en oversikt over avganger i tekniske/administrative stillinger og planlegge for hvordan disse kan erstattes eller flyttes etter de behov som oppstår i virksomheten.