



SAR
NETWORK

“Protecting scholars and the freedom to think, question, and share ideas”

En kvalitativ evalueringsrapport av Scholars At Risk ved Universitetet i Oslo

Prosjektforum, Universitetet i Oslo
Mai 2024
Antall ord: 15754

FORORD

Rapporten er gjennomført i emnet Prosjektforum – lederskap og organisering (SVPRO4000). Emnet er en obligatorisk del av mastergraden organisasjon, ledelse og arbeid på det samfunnsvitenskapelige fakultetet ved Universitetet i Oslo. Emnet er ment å gi oss erfaring fra reelle utfordringer og oppgaver vi kan møte på i arbeidslivet, og gi oss en mulighet til å benytte oss av den tverrfaglige kunnskapen fordelt på prosjektgruppens fem medlemmer. Vi har bakgrunn fra sosiologi, psykologi, statsvitenskap, og utviklingsstudier, som har gitt oss forskjellige perspektiver og tilnærminger til hvordan vi skal løse prosjektet. Rapportens oppdragsgiver er Universitetet i Oslo, som har ønsket en periodisk evaluering av SAR-programmet ved universitetet.

Gjennom arbeidet med dette prosjektet har vi fått en grundig gjennomgang i å utarbeide en problemstilling, avgrense, planlegge, og gjennomføre et omfattende prosjekt i samarbeid med arbeidsgiver. Erfaringer med å samarbeide i grupper er noe vi vil ta med oss videre. Vi ønsker å rette en stor takk til veileder for prosjektet, Arne Lindseth Bygdas, forsker ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved OsloMet for god oppfølging, og konkrete tilbakemeldinger. Videre ønsker vi å gi en spesiell takk til Marit Egner, ikke bare for en god dialog underveis, men også den jobben hun legger ned for SAR-programmet, og hennes enorme engasjement for å hjelpe andre mennesker.

Avslutningsvis vil vi gi en stor takk til alle som har stilt opp til intervju, dere har bidratt til verdifulle innsikter, og muligheten til å gi konkrete tiltak til forbedringer. Prosjektarbeidet som helhet har vært enormt lærerikt, og det er noe vi vil ta med oss i videre karriere.

Prosjektrapporten er blitt utarbeidet av Vilde Holmberg Dalen Aas, Rebekka Solstad, Lars Lie, Henrik Chiarello Falck-Muus, og William Wiik.

- Oslo 01.05.2024

SAMMENDRAG

Denne rapporten er resultatet av et samarbeid mellom Scholars at Risk Komiteen ved Universitetet i Oslo (UiO) og emnet SVPRO4000 Prosjektforum. Universitetet i Oslos komité for Scholars at Risk (SAR) er rådgivende komité for Universitetsdirektøren i spørsmål knyttet til UiOs samarbeid med det internasjonale universitetsnettverket Scholars at Risk. Denne rapporten har som hensikt å evaluere SAR-programmet ved UiO i sin helhet, med utgangspunkt i følgende problemstilling: *Hvordan opplever forskerne og deres vertsenheter de ulike fasene i SAR-programmet ved Universitetet i Oslo, og på hvilken måte samsvarer deres opplevelser med formålet til SAR UiO?* Etter ønske fra SAR-komiteen om konkrete anbefalinger til forbedring, har vi i tillegg underproblemstillingen: *Hvilke elementer bør forbedres for at SAR-programmet skal fungere best mulig for både forskerne og UiO?*

Rapporten tar i hovedsak utgangspunkt i to individorienterte teorier ved Maslows behovspyramide og Antonovskys salutogenese for å belyse enkeltpersoners opplevelser i programmet. UiO og SAR benevnes som organisasjoner i dette prosjektet, og vi presenterer derfor teorier innen organisasjonskultur, organisasjonslæring, og sensemaking for å se på deres håndtering av forskerne og ordningen. Gjennom kvalitative, semistrukturerte intervju, har vi samlet inn data fra femten informanter med ulike tilknytninger til SAR-programmet; fra deltakende forskere til ansatte ved UiO-administrasjonen. Med utgangspunkt i tematisk analyse av datamaterialet, tar prosjektet sikte på å presentere hva som fungerer med programmet, og anbefalte tiltak som kan gjøres for å forbedre programmet.

I korte trekk viser funnene fra analysen at SAR-komiteen ved UiO gjør mye riktig i deres organisering av programmet, men det er noen utfordringer som bør belyses. Det er enighet blant informantene om et behov for bedre kartlegging av forskernes bakgrunn, erfaringer og forventninger til programmet. Videre etterspørres økt tilgang til helsetjenester, og psykososial oppfølging av forskerne. Fra administrasjonens side kommer det frem utfordringer med akademisk matching mellom forskere og vertsenhet ved mentor, samt et behov for økt erfaringsutveksling på tvers av vertsenhetene. Likevel ser vi at det er en generell tilfredshet blant både forskere, mentorer, og administrasjonen med SAR-programmet ved Universitetet i Oslo. På bakgrunn av funnene presenterer vi i drøftingsdelen åtte tiltaksområder som vi mener SAR-komiteen ved UiO bør ta tak i: behovskartlegging, forventningsavklaring, erfaringsutveksling mellom mentorer, formalisering av rutiner, buddy-ordning, karriereveiledning og forlenget opphold fra start.

INNHALDSFORTEGNELSE

FORORD	2
SAMMENDRAG	3
1 INNLEDNING	6
1.1 SAR & UiO	6
1.2 Kort oppsummering av programmet	7
1.3 Mandat & problemstilling	9
1.4 Avgrensninger	9
1.5 Oppbygning av oppgaven	10
2 TEORI	10
2.1 Maslows behovspyramide	10
2.2 Salutogenese	12
2.3 Organisasjonskultur	13
2.4 Organisasjonslæring	15
2.5 Sensemaking	16
3 METODE	18
3.1 Forskningsdesign	18
3.2 Utvalg og rekruttering	18
3.3 Datainnsamling	19
3.4 Analyse av data	20
3.5 Etske hensyn	21
4 FUNN	22
4.1 Ankomst	23
4.1.1 Behovskartlegging	23
4.1.2 Matching (og akademisk miljø)	24
4.1.3 Ny i Norge	26
4.2 Oppholdet	27
4.2.1 Individuelle ressurser	27
4.2.2 Psykologisk stress	29
4.2.3 Kulturforskjeller	31
4.2.4 Mentorordningen	32
4.2.5 Synlighet	34

4.3 Neste karrieresteg	36
4.4 Et verdsatt program	38
5 OPPSUMMERENDE DISKUSJON	39
5.1 Hvordan opplever forskerne og deres vertsenheter de ulike fasene i SAR-programmet ved Universitetet i Oslo?	39
5.1.1 Ankomsten	39
5.1.2 Oppholdet	40
5.1.3 Neste karrieresteg	42
5.2 På hvilken måte samsvarer deres opplevelser med formålet til SAR UiO?	44
6 FORSLAG TIL TILTAK	45
6.1 Behovskartlegging før ankomst	45
6.2 Tidlig forventningsavklaring	46
6.3 Forum for erfaringsutveksling på tvers av vertsenhetene	46
6.4 Formalisering av rutiner og informasjonsformidling	46
6.5 Økt synlighet av SAR-programmet	47
6.6 “Buddy”-ordning	47
6.7 Grundig karriereveiledning gjennom programmet	48
6.8 Innvilget to års SAR-ansettelse fra start	49
7 AVSLUTNING	49
8 LITTERATURLISTE	51
9 VEDLEGG	56
9.1 INTERVJUGUIDE RETTET MOT FORSKERE - ENGELSK	56
9.2 INTERVJUGUIDE - RETTET MOT UIO	60
9.3 Samtykkeskjema – Forskerne	63
9.4 Samtykkeskjema – UiO	68
9.5 Confidentiality agreement	73
9.6 Mandatet	74

1 INNLEDNING

Rundt om i verden opplever akademikere og universitetsstudenter stadig hyppigere og inngripende angrep på den akademiske friheten og autonomien til institusjonene de er tilknyttet (Scholars at Risk, 2023). Dette er en type problem som stort sett assosieres med totalitære regimer og krigssituasjoner, men har i nyere tid også blitt vanligere i åpne, demokratiske stater der illiberale aktører arbeider for å fremme sin egen agenda, som ofte betyr å begrense akademisk frihet og universitetenes autonomi (Scholars at Risk, 2023).

I et verdensbilde der akademikere stadig oftere opplever å havne i risikosituasjoner på grunn av sitt arbeid, har internasjonale nettverk for akademikere og humanitærhjelp respondert raskt for å hjelpe forskere i nød (Yarar & Karakaşoğlu, 2022, s. 1617). Disse programmene, i tilknytning til internasjonale nettverk for akademikere, er et av de viktigste virkemidlene for å ivareta og sikre akademisk frihet for akademikere (Adebayo, 2022, s. 1818). De ulike risikoene disse forskerne står overfor varierer ut ifra hvilket fagfelt de er involvert i, hva de undersøker, og hvor i verden de arbeider (Scholars at Risk, u.å.).

Scholars at Risk (heretter kalt SAR) ble grunnlagt ved Universitetet i Chicago i juni 2000 som et samarbeid mellom ulike aktører innen akademia, menneskerettigheter og internasjonale organisasjoner (Scholars at Risk, u.å.). Organisasjonen ble etablert med det formål å beskytte truede akademikere, fremme akademisk frihet og dokumentere angrep på høyere utdanning (Scholars at Risk, u.å.). Gjennom disse tre kjerneområdene fungerer organisasjonen i dag som et internasjonalt nettverk av 664 institusjoner og organisasjoner i 43 land der samtlige jobber mot SAR sin visjon om: *“a world where in every country every university enjoys full academic freedom, where people from all parts of society can develop their capacities and harness their ideas for the public good”* (Scholars at Risk, u.å.).

1.1 SAR & UiO

Universitetet i Oslo (heretter kalt UiO) har vært medlem av det internasjonale SAR-nettverket siden 2001 og deler SARs mål om å fremme akademisk frihet og akademikeres menneskerettigheter (UiO, 2024). Formålet med SAR-nettverket internasjonalt er å:

1. Fremme akademisk frihet og autonomi, og

2. Gi midlertidige arbeidsmuligheter for akademikere som av politiske eller andre grunner (diskriminering, forvisning, sensur, krig etc.) ikke kan utføre sitt arbeid ved egen institusjon (UiO, 2023a).

UiO tok imot sin første SAR-forsker på et ettårig opphold i 2009 og har siden den gang vært vertskap for over 20 forskere på 40 årsverk fra ulike land og akademiske bakgrunner (UiO, 2024). Samme året ble det etablert en SAR-komiteé ved UiO med mandat om å være rådgivende og koordinerende internt mot universitetet og eksternt mot andre samarbeidende organisasjoner. I all hovedsak følger komiteen opp UiOs engasjementet i nettverket (UiO, 2023b).

Personer som har behov for SAR-opphold, må først gjennom en søknads- og rekrutteringsprosess. Kandidater aktuelle for opphold ved UiO blir formidlet gjennom sekretariatet i New York, og det er SAR-komiteen ved UiO som har ansvar for å velge ut hvilke forskere som skal inviteres til universitetet (UiO, 2023a). I utvelgelsesprosessen er det fem kriterier kandidatene vurderes etter (Egner, 2022):

1. Alvorlighet i trusselsituasjonen
2. Forskning som setter forskeren i fare
3. Faglig aktivitet som ikke nødvendigvis er akademisk
4. Akademisk bakgrunn/nivå og faglig match med miljøer ved UiO
5. Andre forhold som setter forskeren i fare (slik som diskriminering og kjønn)

Når en kandidat velges ut, gjøres det en helhetsvurdering basert på kriteriene over, og kriteriene er ikke rangert seg imellom, men det vektlegges at det finnes felles faglige interesser og en som kan fungere som faglig mentor for kandidaten (UiO, 2023a). Oppholdet varer i utgangspunktet ett år, men det er mulig å søke om støtte for en forlengelse. Denne forlengelsen kan være på opptil ett år dersom det er behov, noe som betyr at forskeren kan få støtte i inntil to år som SAR-forsker ved et universitet.

1.2 Kort oppsummering av programmet

På UiO sine nettsider ligger det tilgjengelig ulike ressurser både instituttet forskeren ansettes ved (heretter kalt vertsenheten), forskerens mentor og forskeren selv kan ta i bruk. Håndboken utformet av SAR Internasjonalt refererer til ulike faser i programmet som denne rapporten vil

bruke for videre analyse av programmet (Egner, 2023). Tiden fra forskeren søker deltakelse i programmet til ankomst, varierer avhengig av forskerens situasjon og tilgjengelighet (Egner, 2023). Ved godkjent deltakelse tar SAR-administrasjonen ved universitetene over prosessen. Under kommer en kort beskrivelse av de nevnte fasene med utgangspunkt i den tilgjengelige håndboken (Egner, 2023).

Ankomst

Når forskeren ankommer Norge, er målet å raskest mulig bistå dem med å etablere seg i Oslo. Dette inkluderer økonomiske ressurser, bolig og hverdagslige nødvendigheter samt nødvendig informasjon om oppholdet i nytt land. I løpet av de første dagene vil de også besøke instituttet de skal jobbe ved det neste året, og bli presentert for sin mentor og videre akademiske miljø. Vertsenheten skal bistå forskeren med det nødvendige for at de skal drive sitt akademiske arbeid, og SAR-administrasjonen er tilgjengelig for spørsmål.

Opphold

Gjennom programmet er SAR-forskeren ansatt på samme måte som andre midlertidige ansatte. Vertsenheten har ansvar for oppfølging med forskeren gjennom året, og forskeren skal ha en faglig mentor som bistår forskeren akademisk. Forskerne kommer ofte uten egne forskningsprosjekter, så det er viktig at man på instituttet tenker på hvordan man kan inkludere forskerne i relevante oppgaver og prosjekter med tanke på kompetanseheving og videre karriere (Egner, 2023). Under oppholdet får de tilbud om norsk og engelsk språkkurs. Dette er ikke obligatorisk, men forskeren oppfordres til å delta som ledd i integreringen.

Forberedelse til neste karrieresteg

SAR-forskere kan som nevnt være ansatt ved UiO på SAR-midler opptil to år. Etter dette er de selv ansvarlige for veien videre. Det kan være å returnere til hjemlandet dersom situasjonen tillater det, finne ny jobb innenfor eller utenfor academia, eller å søke om støtte til SAR-opphold ved en annen institusjon i opptil to nye år. I noen tilfeller kan det også være aktuelt å se på muligheten for asyl i Norge (Egner, 2023). Forskerne oppfordres til å se på dette allerede tidlig ved ankomst. Forberedelse for de neste karrierestegene skjer i et samarbeid mellom SAR-forskeren, mentoren og institusjonskontakten (UiO, 2024).

1.3 Mandat & problemstilling

SAR-programmet ved UiO har vært vertskap for en rekke forskere fra ulike kulturer og akademiske bakgrunner siden oppstart i 2009. Bakgrunnen for prosjektet var derfor et ønske fra SAR-komiteen om å undersøke hvordan UiO sine tjenester og systemer for SAR-programmet fungerer for de involverte partene. Det ble understreket viktigheten av å unngå forskernes bakgrunnshistorier og andre sensitive tema for å ivareta deres anonymitet og sikkerhet. I mandatet (se vedlegg 9.6) ble det av den grunn fremmet forslag om at prosjektet bør rette søkelys på de ulike fasene i programmet, som beskrevet i avsnitt 1.2. Dette med vekt på styrker og svakheter ved ordningen samt forslag til forbedring. Basert på vår kontinuerlige kunnskapstilegnelse gjennom en bedre forståelse av SAR-programmet, innhentet empiri, og informasjon gitt gjennom mandatet har prosjektgruppen utarbeidet følgende problemstilling:

Hvordan opplever forskerne og deres vertsenheter de ulike fasene i SAR-programmet ved Universitetet i Oslo, og på hvilken måte samsvarer deres opplevelser med formålet til SAR UiO?

Etter ønske fra SAR-komiteen om innspill til forbedringer av programmet, svarer også rapporten på følgende underproblemstilling: *Hvilke elementer bør forbedres for at SAR-programmet skal fungere best mulig for både forskerne og UiO?*

I den overordnede problemstillingen betyr “forskere” de SAR-forskerne som har vært en del av en vertsenhet ved UiO, altså et institutt. Formålet til SAR ved UiO er nevnt i bakgrunnsdelen. I underproblemstillingen omfatter “UiO”, både administrasjonsdelen og instituttene inkludert vertsenhetene og deres mentorer.

1.4 Avgrensninger

SAR-komiteen var tidlig ute med å gi oss handlingsrom til å avgrense rapporten ut fra tilgjengelig tid og ressurser. Gjennom dialog med representant fra SAR-komiteen og administrasjonen, ble vi enige om at prosjektet primært skulle fokusere på hvordan SAR-forskerne og vertsenhetene opplever de ulike fasene av oppholdet. Dette med begrunnelse i det varierte spekteret av forskere som kommer, ulike tidsrommene de er her og situasjonene de kommer fra.

Dette fremstår for oss som det beste alternativet ettersom datamaterialet vi samlet inn la grunnlag for å kunne svare på deler av mandatet bedre enn andre. Vi har derfor valgt å se bort fra rekrutteringsprosessen som foregår før mottaket av forskerne, hvorvidt de økonomiske midlene brukes i tråd med målsettingen, og Scholars Rescue Fund (SRF). Sistnevnte har ikke blitt vektlagt, da intervjuene ikke har gitt nok data om ordningen. Det samme gjelder rekrutteringsprosessen; store deler av denne foregår før forskerne kommer til UiO, og handler mer om SAR sentralt i New York. Når det gjelder økonomiske ressurser og hvorvidt de brukes på en god måte, har vi ikke nok innsikt i fordelingen av midler og budsjett, så dette lot seg ikke undersøke i denne rapporten.

1.5 Oppbygning av oppgaven

Rapporten inneholder en teoridel, en metodedel, en del som presenterer våre funn, og en drøftingsdel hvor vi knytter funnene opp mot teori. Til slutt presenterer vi en del med konkrete tiltak, og gir en kort konklusjon til oppgaven. Rapporten søker å presentere forskernes opplevelse av programmet som helhet - fra innledende informasjonsformidling til karrieremuligheter ved programmets slutt. Her med hensikt å komme med forslag til forbedring for maksimering av forskernes og universitetets utbytte av oppholdet både faglig og sosialt.

2 TEORI

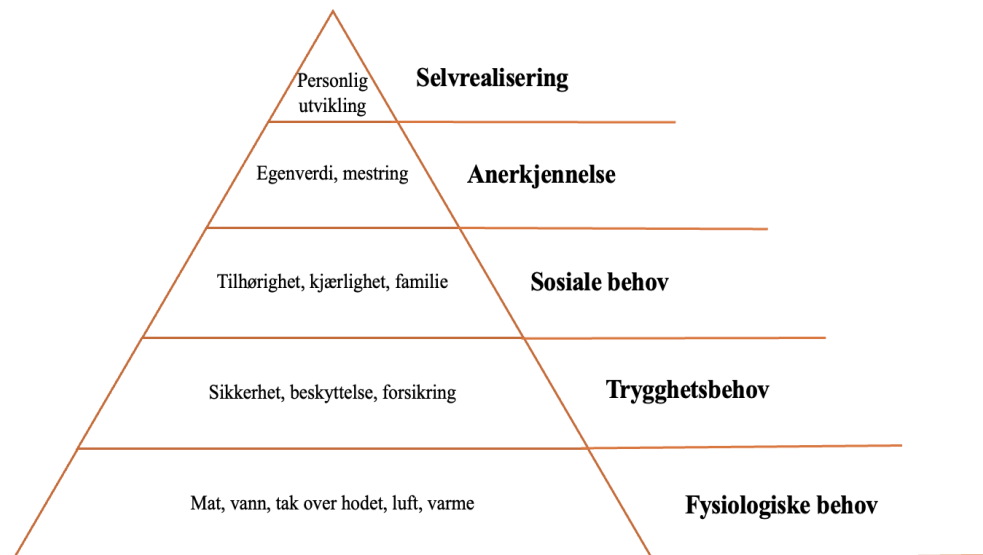
Denne delen av rapporten utforsker teoretiske perspektiver av relevans for problemstillingen og som senere vil bidra til å belyse funnene i datamaterialet. Vi søker å utforske teorier som kan gi mening til SAR-forskerne og deres inntrykk ved å se på hvordan menneskelige behov og ressurser kan virke inn på opplevelse av situasjoner. Videre ønsker vi å se på hvordan UiO som en organisasjon med ulike kulturelle normer, erfaringer og institusjonelle praksiser har effekt på de ulike individene som ankommer universitetet gjennom SAR-programmet.

2.1 Maslows behovspyramide

Ifølge Abraham Maslow, har mennesket en unik læringskapasitet og vil konstant motiveres til å søke utvikling på ulike nivå ut fra situasjonen de er i (Befring, 2014). Mennesket er et komplekst vesen med varierte behov, og det er mange subjektive definisjoner på et godt liv. Maslow utformet derfor et behovshierarki som fremmet viktigheten av å tilfredsstille de grunnleggende sikkerhetsmessige og fysiologiske behovene for at mennesker skal rette fokus mot å fungere best mulig sosialt og være lykkelige (Pop, 2022). Dette gjelder også for SAR-

forskere ved Universitet i Oslo, som står overfor flere utfordringer - både tilknyttet grunnleggende behov og tilknyttet akademisk og personlig utvikling.

Figur 2.1 *Maslows behovspyramide (Maslow, 1943)*



Maslow utviklet et femdelt motivasjonshierarki for å vise hvilke behov mennesket må dekke for å til slutt kunne fokusere på selvrealisering (Maslow, 1943). Ifølge Maslows teori må individer oppfylle behov på lavere nivå i hierarkiet før de kan sette søkelys på å tilfredsstille behovene på de høyere nivåene. Sikkerhet og fysiologiske behov er de mest grunnleggende i Maslows modell. Videre i behovspyramiden kommer behovene for erkjennelse og tilhørighet, samt behovene for anerkjennelse og selvaktualisering (Maslow, 1943; Pop, 2022).

Universitetet i Oslo kan bidra med å dekke de ulike behovene ved å sikre et trygt sted å bo, en stilling med lønn, grunnleggende helsetjenester, samt å skape et inkluderende miljø og fellesskap og tilby muligheter for faglig utvikling for forskerne.

Videre, ved å sikre forskernes trygghet og tilfredsstille deres fysiologiske behov, legges det grunnlag for at de kan fokusere bedre på sin akademiske og personlige utvikling (Maslow, 1943; Maslow, 1970). Midt i behovspyramiden er behovene for tilhørighet i omgivelsene og i relasjoner sentralt. Dette er områder hvor både vertsenhetene og UiO kan bidra ved å skape et inkluderende fellesskap hvor forskerne føler seg velkommen og verdsatt. Dette kan for eksempel innebære sosiale sammenkomster, tett oppfølging av mentor, og tilgang til kulturelle tjenester som kan hjelpe dem skape og utvide eget nettverk.

Det er ifølge Maslow mulig å nå de øverste nivåene i behovspyramiden, anerkjennelse og selvaktualisering, dersom UiO bidrar til eller tilrettelegger for å dekke de grunnleggende behovene (Befring, 2014). Dette kan oppnås gjennom tilbud om muligheter for faglig utvikling, slik som kontinuerlig forskning, samt tilgang til plattformer som lar forskerne dele sitt arbeid. På denne måten vil universitetet bidra til å skape et miljø som ikke bare dekker grunnleggende behov, men også legger til rette for forskernes personlige og akademiske vekst.

2.2 Salutogenese

Teorien om salutogenese ble først introdusert av Aaron Antonovsky i 1979, etter å ha studert hvilke omgivelser som gjør mennesket mer ressurssterke enn andre i møte med utfordringer og stressorer (Mittelmark & Bauer, 2022). Salutogenese byr på et positivt syn på helse og ser derfor på faktorene som bidrar til å opprettholde helsen kontra hva som gjør en person syk (Eriksson, 2022). Antonovsky (1996) forklarer helse som et kontinuum mellom “dis-ease” (sykdom) og “ease” (helse) fremfor å være enten syk eller frisk. Salutogenese handler ikke kun om mennesket, men viser til et samspill mellom individ, grupper og samfunnsstrukturer (Eriksson, 2022).

Sentralt i salutogenese er konseptet om “*Sense of Coherence*” (heretter kalt SOC), oversatt til “Opplevelse av sammenheng”. Konseptet omhandler individets evne til å se livet som meningsfylt, håndterbart og forståelig. Antonovsky (1996) beskriver hvordan SOC fungerer som grunnleggende motivasjon for å engasjere seg i helsefremmende atferd (Eriksson, 2022). SOC er satt sammen av tre dimensjoner: 1) *Forståelighet* (“comprehensibility”) refererer til i hvilken grad individets sosiale liv og miljø gir mening og er forståelige for mennesket, 2) *håndterbarhet* (“manageability”) er i hvilken grad mennesker kan identifisere interne og eksterne ressurser tilgjengelige for å håndtere utfordringer og stressfaktorer, og 3) *meningsfullhet* (“meaningfulness”) referer til i hvilken grad man opplever at livet gir emosjonell mening, og at problemene og kravene som stilles er verdt investeringen av energi og engasjement (Idan et al., 2022; Eriksson, 2022). SOC utvikler seg fra spedbarnsalderen, med oppmerksomhet mot kultur, sosial kapital, kjønn, etnisitet og alder, blant andre faktorer (Benz et al., 2014).

Sammen med SOC er Generelle motstandsressurser (GMRs) og Spesifikke motstandsressurser (SMRs) sentrale begreper i salutogenisk modell. GMRs er ressursene til en person, gruppe eller samfunn som aktivt legger til rette at enkeltpersoner kan håndtere forskjellige stressfaktorer effektivt (Idan et al., 2022). Disse kan være av psykososial, biologisk og materiell art ved eksempelvis kunnskap og intelligens, penger, familie, kunnskap, mestringsstrategier og sosiale nettverk. SMRs er situasjonsspesifikke og instrumentelle, gitt for å håndtere spesifikke stressfaktorer og anses å være mer relevante for helsefremmende praksis sammenlignet med GMRs (Mittelmark & Bauer, 2022). Språkkurs, mentorordningen og SAR-håndboken er eksempler på SMR. Antonovsky (1979, s. 99) ytrer at “GMR avgjør i hvilken grad den spesifikke motstandsressursen er tilgjengelig for oss”.

Det å ha en høy SOC kan tas i bruk om diskusjonen vedrørende hvorvidt en forsker kan påvirke egen helse positivt, tross komplekse stressorer i livet. Forskernes SOC kan derfor argumenteres å påvirke generell velvære og tilfredshet med SAR-programmet tross situasjonen de er i og kommer fra. Universitetet og vertsenhetene kan styrke forskernes SOC ved å blant annet sørge for klar og forutsigbar informasjon om deres nye miljø, tilgang til ressurser for å håndtere utfordringer, og ved å fremme engasjement i meningsfulle aktiviteter (Antonovsky, 1996; Eriksson, 2022).

I konseptet salutogenese kan man argumentere for at forståelse for generelle og spesifikke motstandsressurser er viktige midler for å nå toppen av Maslows behovspyramide. Ressurser som sosial støtte og personlige ferdigheter spiller en kritisk rolle i individets reise mot å realisere sitt fulle potensial. Ved å utnytte disse motstandsressursene kan en person navigere gjennom livets utfordringer og arbeide målrettet mot å oppfylle sine innerste drømmer og mål, noe som er essensen av selvaktualisering (Mittelmark & Bauer, 2022). Dynamikken til de to teoriene viser til hvordan helse involverer mer enn fravær av sykdom, og viser til et aktivt samspill der både psykologisk velvære og kapasiteten til å håndtere stress spiller kritiske roller i å forme en persons livskvalitet.

2.3 Organisasjonskultur

Organisasjonskultur er et dynamisk fenomen som spiller en sentral rolle i å forme samhandlingene og prestasjonene i organisasjoner (Bang, 2013). Professor Edgar H. Schein har bidratt til å definere organisasjonskultur som et mønster av felles grunnleggende

antakelser som læres av gruppen idet den takler sine eksterne tilpasnings- og interne integrasjonsproblemer (Schein, 2010). Henning Bang bygger videre på Scheins teori og definerer organisasjonskultur som “de sett av felles normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som utvikles i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene, og som kommer til uttrykk i medlemmenes handlinger og holdninger på jobben” (Bang, 2013, s. 327). I lys av dette kan vi betrakte SAR-programmet som en organisasjon der internasjonale forskere og vertsenheter samhandler for å oppnå felles mål. Organisasjonskulturen i SAR-programmet ved UiO manifesteres gjennom de felles normene, verdier og virkelighetsoppfatninger som utvikles når forskerne og vertsenhetene samhandler med hverandre og omgivelsene. Denne kulturen blir tydelig reflektert i forskernes handlinger og holdninger gjennom de ulike fasene av SAR-programmet. Schein har utviklet en modell som deler kultur i organisasjoner inn i tre nivåer: *artefakter*, *verdier* og grunnleggende *antakelser* (Schein, 2010).

Ifølge Schein representerer *artefaktene* det mest synlige nivået av organisasjonskultur (Schein, 2010). Dette inkluderer observasjoner som organisasjonens fysiske omgivelser, kleskode, språkbruk og symbolske elementer som logoer og rituelle praksiser. Disse artefaktene gir et første glimt av kulturen, men alene kan de ikke gi full forståelse for hva kulturen virkelig innebærer. Disse artefakter kan omfatte observerbare praksiser og symbolske uttrykk som reflekterer den norske akademiske kulturen og hvordan den manifesterer seg i samhandlingene mellom internasjonale forskere og det norske miljøet. Dette kan inkludere formelle møtestrukturer, språkbruk og forventninger om hierarkiske normer som påvirker samarbeidet og kommunikasjonen.

Under overflaten av artefaktene finner vi *verdier*. Dette nivået består av organisasjonens erklærte verdier, normer og filosofier som styrer medlemmenes atferd og beslutninger (Schein, 2010). De erklærte og implisitte verdiene som kommer til syne blant internasjonale forskere og det norske akademiske miljøet kan være avgjørende for å forstå dynamikken i samarbeidet. Verdier som inkludering, respekt for kulturelt mangfold og åpenhet for ulike perspektiver kan være sentrale for å skape et positivt og produktivt arbeidsmiljø. Samtidig kan det være ulike forventninger og verdier knyttet til arbeidskultur og sosiale normer (Schein, 2010).

Til slutt kommer det dypeste nivået av organisasjonskultur: *grunnleggende antakelser*. Disse antakelsene er ofte ubevisste og tas for gitt av organisasjonens medlemmer. De er dypt rotfestet og styrer hvordan medlemmene tolker virkeligheten, tar beslutninger og samhandler med hverandre (Schein, 2010). De grunnleggende antakelsene som ligger til grunn for samspillet mellom internasjonale forskere og det norske akademiske miljøet kan være preget av stereotypier, misforståelser og fordommer som hindrer effektiv kommunikasjon og samarbeid. Disse antakelsene kan være knyttet til kulturelle forskjeller, språkbarrierer og ulike forventninger til samarbeid og hierarki (Schein, 2010).

Scheins modell viser at organisasjonskultur ikke bare er det vi kan se eller høre, men også det vi tror og føler på et grunnleggende nivå. I konteksten av SAR-programmet ved UiO kan Scheins modell brukes til å utforske hvordan kulturelle artefakter, verdier og grunnleggende antakelser påvirker samspillet mellom internasjonale forskere og det norske akademiske miljøet, og hvordan disse elementene kan forme opplevelsen av fellesskap, inkludering og effektivitet blant deltakere.

2.4 Organisasjonslæring

Organisasjonslæring er viktig for å kunne implementere nye praksiser basert på erfaringer som er belyst i intervjuene. Tidligere var det vanlig å betrakte organisasjoner som upersonlige enheter uten evne til å lære, og tanken om at organisasjoner selv kunne lære og oppnå kunnskap ble betraktet som en unaturlig personifisering av et kollektiv, der det var individene som ble ansett som de eneste kapable til å lære. I nyere tid har denne oppfatningen endret seg, og det er nå vanligere å betrakte organisasjoner som enheter som er i stand til å lære på forskjellige nivåer (Argyris & Schön, 1996).

Når enkeltpersoner eller grupper innad organisasjonen tilegner seg ny kunnskap, er det ofte slik at denne kunnskapen ikke blir videreført til organisasjonen (Argyris & Schön, 1996). Dette kan omfatte eksplisitt kunnskap, men individer i en organisasjon kan også opparbeide seg taus kunnskap (Johannessen, 2022). Dette er ferdigheter og erfaringer som er vanskelig å uttrykke verbalt, som understreker kunnskapens personlige og kontekstuelle natur (Polanyi, 1983, sitert i Johannessen, 2022). Om det ikke eksisterer prosedyrer for å sikre overføringen av kunnskap fra individ eller gruppe og over til organisasjonen, risikerer man at verdifull innsikt går tapt (Lines et al., 2007). Det er derfor viktig å sikre at man som organisasjon har

systemer som sikrer at individuell kunnskap blir overført til og lagret i organisasjonen som helhet (Crossan et al., 1999), og det er først da man kan snakke om at en organisasjon har lært (Argyris & Schön, 1996).

For å øke en organisasjons evne til å lære, kan man tilrettelegge for samarbeid, kunnskapsdeling og utveksling av ideer blant medlemmene slik at kunnskap kan lagres i organisasjonens hukommelse og brukes i fremtiden (Argyris & Schön, 1996). Mer implisitt, taus kunnskap kan overføres gjennom mentorordninger og jobbskygging, slik at andre får en bedre forståelse av arbeidsprosessen (Johannessen, 2022). Slik kunnskap overføres gjennom praktiske handlinger, for eksempel når en erfaren medarbeider viser en oppgave til en nyansatt uten eksplisitte instruksjoner. Taus kunnskap utfordrer den tradisjonelle oppfatningen av kunnskap som eksplisitt og synlig, og viser verdien av erfaringslæring og den subtile dynamikken i kunnskapsoverføring for organisatorisk innovasjon og forbedring (Johannessen, 2022).

Ved å fokusere på organisasjonslæring, og hvordan individuell kunnskap kan bli institusjonalisert ved universitetet, vil man kunne redusere risikoen for framtidig gjentakelse av de negative opplevelsene som har kommet fram i intervjuene med SAR-forskere. Denne teoretiske tilnærmingen gir verdifull innsikt i hvordan SAR-komiteen ved UiO vil kunne implementere nye praksiser basert på erfaringer delt av forskere, mentorer og medlemmer av administrasjonen. Organisasjonslæring vil kunne hjelpe SAR med å innarbeide kunnskapen i organisasjonens strukturer, rutiner og praksis, og vil kunne tilrettelegge for bedre opplevelser for SAR-forskere i fremtiden. Ved å se på disse trekkene ved organisasjonslæring vil det være viktig å spesifisere hva som kan gå inn i den faktiske læringsprosessen, ved å forstå erfaringer som organisasjonen og enkeltindivider gjennomgår.

2.5 Sensemaking

Begrepet sensemaking ble først introdusert av Karl Weick i 1995, og handler om å se organisatorisk sensemaking som en læringsprosess (Weick, 1995). Klemsdal (2013) utforsker begrepet videre og ser på hvordan organisasjoner kan transformeres fra å være organisert som rigide byråkratier til å bli dynamiske læringsorganisasjoner. For å oppnå dette kreves det en bevisst organisering av sensemaking-prosesser, der aktiv deltakelse av ansatte som lærer å endre daglige prestasjoner og rutiner er sentrale for at denne endringen skal skje. Klemsdal

(2013) understreker at sensemaking må endres fra en defensiv mekanisme til å bli en modus for læring, hvor tilretteleggelse for at det er rom for deltakelse og refleksjon er essensielt (Klemsdal, 2013). Sandberg & Tsoukas (2014) bygger videre på konseptet til Weick, og viser til overgangen i begrepets betydning hvor det har gått fra kognitive prosesser til et mer holistisk perspektiv hvor det inkluderes sosiale og konstruktivistiske elementer. Her er sentrale faktorer som vil kunne påvirke sensemaking, kontekst, identitet, kognitive rammer, språk, følelser, teknologi, og politikk. Disse faktorene er viktige for å kunne forstå hvordan organisasjoner, som Universitetet i Oslo, kan navigere gjennom komplekse og tidvis utfordrende situasjoner (Sandberg & Tsoukas, 2014).

Weick et al. (2005) trekker også inn disse faktorene, som tekst og språk, og hvordan sensemaking er en sentral prosess i organisering hvor disse faktorene er viktige funksjoner i å tolke og gi mening til hendelser. Særlig viktig er det for å kunne håndtere uventede avvik eller kriser. På denne måten kan man si at sensemaking er en gjentakende prosess som innebærer en kontinuerlig tolkning og handling av prosesser, hvor organisatorisk virkelighet kontinuerlig endres, forhandles frem og rekonstrueres (Weick et al., 2005).

SAR-forskerne kan anses som en del av en prosjektorganisasjon hvor den tilhørende vertsenhet, og SAR-UiO er sammenkoblet, og hvor alle jobber koordinert mot et felles mål. På denne måten kan man argumentere for at SAR-forskerne inngår i en midlertidig organisasjon (en prosjektorganisasjon) sammen med SAR-UiO, og vertsenheten. Ved å ta i bruk sensemaking som teori vil man kunne gi verdifulle innsikter i hvordan de tre fasene - forberedelsene, opphold og veien videre oppleves for SAR-forskere ved UiO. Det vil også kunne gi innsikt i hvordan administrasjonen, og mentorer som jobber med programmet og forskerne vil kunne forbedre eksisterende tilbud. Sensemaking har potensial til å forbedre forståelsen av ulike parter opplevelser innen UiOs SAR-program og fremme en helhetlig læringsprosess (Klemsdal, 2013).

3 METODE

3.1 Forskningsdesign

Ettersom prosjektet vårt søker innsikt i hvordan SAR-programmet ved UiO oppleves av forskerne og vertsenhetene, og hvordan dette samsvarer med målsetningene til SAR, anser vi intervju som det naturlige metodevalget for å samle inn data. For å best mulig besvare vår problemstilling, samt for å kunne gi konkrete anbefalinger til hvordan SAR-programmet kan forbedres, så vi det som nødvendig å fokusere på forskerne og vertsenhetenes opplevelser med programmet. Ved å gjøre intervjuer kommer vi tett på informantene (Tjora, 2021, s. 17), og gjennom intervju får man som forsker innsikt i hvilke tanker, holdninger og meninger et individ har om et gitt fenomen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 46-71). Videre har vi også hatt tilgang til informasjon fra både den engelske og norske håndboken for forskere og vertsenheter når det kommer til SAR-programmet. Dette har vært en viktig del av datamaterialet for oppgaven vår.

3.2 Utvalg og rekruttering

Denne rapporten baserer seg på intervju med strategisk valgte informanter. Strategisk utvalg anses som foretrukket i kvalitative studier da man rekrutterer informanter som representerer egenskaper relevante for problemstillingen (Kvale & Brinkmann, 2015; Tjora, 2021). Mange av forskerne i SAR-programmet har et ønske og behov for å holde kontaktinformasjon skjult for offentligheten. Det var derfor enighet om at oppdragsgiver tok direkte kontakt med relevante informanter med forespørsel om å delta i forskningsprosjektet. I dette prosjektet har det vært fokus på taushetsplikt og varsomhet i forhold til forvaltning av data, noe vi ønsket å formidle til potensielle informanter for å senke terskelen for deltakelse. Vi utarbeidet derfor et «confidentiality-agreement» signert av gruppens medlemmer som ble sendt til forskerne, slik at de skulle føle seg trygge på at informasjonen innhentet i prosjektet ble holdt anonymt og ikke delt med noen utenfor prosjektet (Se vedlegg 9.5).

Oppdragsgiveren ga oss en lengre liste over potensielle informanter som takket ja til å bli kontaktet av prosjektgruppen og samtykket til deling av deres kontaktinformasjon. Av disse endte vi opp med å intervju syv UiO-ansatte og åtte SAR-forskere. Tross muligheten til å intervju flere, opplevde vi etter femten intervjuer det Tjora (2021, s. 158) beskriver som *metning* – når det ikke synes å komme frem nye momenter i intervjuene. Vi valgte derfor å stoppe rekrutteringen på femten informanter.

Utvalget kan sies å ha noen svakheter knyttet til at oppdragsgiver var ansvarlig for innledende rekruttering. Vi måtte derfor ha tillit til at oppdragsgiver kontaktet alle aktuelle, fremfor personene de selv synes var passende, noe som også innebærer at de ulike SAR-forskerne har vært der på ulike tidspunkt, med en variasjon på alt fra ti år, til å være nåværende forsker. SAR-programmet og forskernes behov for anonymitet og konfidensielle kontaktinformasjon gjorde imidlertid at dette var eneste mulighet for å tilstrekkelig ivareta forskernes sikkerhet. I utvalget “SAR-forskere” er det et flertall av menn representert (Se tabell 3.1). Dette med begrunnelse i både antall kvinner rekruttert i programmet og lavere responsrate hos denne gruppen i rekrutteringen til forskningsprosjektet.

Tabell 3.1 *Fordeling av informanter*

Rolle	Kjønn	Antall
SAR-forsker	Mann	6
SAR-forsker	Kvinne	2
UiO-ansatt	Mann	4
UiO-ansatt	Kvinne	3

3.3 Datainnsamling

Rapporten tar utgangspunkt i semistrukturerte intervju som metode for innhenting av data. Dette ble det naturlige metodevalget da problemstillingen søker å utforske opplevelsen til informantene i kombinasjon med deres forventninger, erfaringer og refleksjoner rundt UiOs SAR-ordning (Kvale & Brinkman, 2015, s.20). Den semistrukturerte intervjuformen tillater oss å samarbeide med informantene om å skape en tilnærmet uformell dialog med noen hovedpunkter rundt temaet SAR-ordningen fremfor det et mer strukturert intervju ville gi (Kvale & Brinkmann, 2015; Tjora, 2021).

Intervjuene ble gjennomført i uke 7 og 8. Intervjuene varte i cirka 60 minutter per informant og foregikk i hovedsak fysisk, med unntak av fire intervjuer som ble gjennomført digitalt over Zoom. I forkant av intervjuene ble det utformet en intervjuguide som utgangspunkt for intervjusamtalen - en rettet mot forskerne og en mot UiO-ansatte (Se vedlegg 9.1 og 9.2). Ved

gjennomføring av intervjuene stilte to personer fra forskningsgruppa. En hadde hovedansvar for å gjennomføre intervjuet, mens den andre tok notater og kom med oppfølgingsspørsmål om nødvendig. Det ble gjort lydopptak av samtlige intervju med Nettskjema Diktafon og videre lagret i UiOs Educloud etter samtykke fra informantene. Samtykke ble innhentet skriftlig på forhånd og bekreftet muntlig før hvert intervju, etter godkjent SIKT-søknad. Da flere av informantene ikke snakket norsk, utformet vi en engelsk og en norsk versjon av samtykkeskjemaet (se vedlegg 9.3 og 9.4). Intervjuene ble i etterkant behandlet med transkriberingsverktøyet “Autotekst”, der hver transkripsjon ble lest gjennom og korrigert for eventuelle feil. Intervjuene er transkribert ordrett, og for å få et enklere datamateriale har vi utelatt elementer uten direkte relevans for prosjektet, som pauser, latter, tonefall, dialekt, stamming og lignende. Videre er det gjort enkelte språklige endringer i sitatene benyttet i oppgaven. Dette ble gjort for å gjøre sitatene mer lesbare (Tjora, 2021).

3.4 Analyse av data

For å analysere datamaterialet valgte vi å kode det. Årsaken er knyttet til tidligere positive erfaringer med koding som verktøy for å skape en objektiv oversikt over en stor mengde subjektivt materiale. Kodingen tok utgangspunkt i Tjora (2021, s. 219) som argumenterer for «empirinære koder», fordi man ved å kode empirinært danner koder som beskriver hva informantene faktisk sier fremfor hva de snakker om. I stedet for å plassere deres utsagn i det Tjora kaller kategorier *a priori*, former man kodene og videre kategorier ut fra informantenes egne ord og beskrivelser (Tjora, 2021). Ved å gjennomføre en empirinær koding minsker risikoen for at kodene og kategoriene påvirkes av vår tolkning av informantenes svar. Etter å ha kodet og kategorisert datamaterialet, gjennomførte vi en tematisk analyse.

I en tematisk analyse ser man etter temaer eller mønstre i datamaterialet (Braun & Clarke, 2006, s. 6). Mer spesifikt, har vi lett etter temaer som er interessante og relevante i relasjon til forskningsspørsmålet, og som representerer mønstre i datamaterialet (Braun & Clarke, 2006, s. 10). Tematiseringsprosessen har vært induktiv, da vi har lagd temaer basert på datamaterialet, ikke teori (Braun & Clarke, 2006, s. 12). I analysen har vi fulgt Johannesen et al. (2018, s. 282) sin fire-steps modell for tematisk analyse, som består av forberedelser, koding, kategorisering og rapportering. Samtidig er det viktig å nevne at arbeidet med et slikt prosjekt ikke er en lineær prosess. Som Patton (1980, s. 298) skriver, er det vanskelig å skille mellom når datagenerering slutter og analyse begynner i kvalitativ forskning, og det er vanlig

at tanker som kan påvirke analysen dannes underveis mens man genererer data. Det må derfor presiseres at presentasjonen av metodearbeidet og analysen ikke må forstås som en oppskrift som har blitt fulgt fra A til Å.

3.5 Etiske hensyn

For å ivareta krav om informert samtykke sendte vi ut et informasjonsskriv til informantene i forkant av intervjuene, og de ble også bedt om å signere samtykkeskjema (se vedlegg 9.3 og 9.4). Informasjonsskrivet forklarte hva prosjektet gikk ut på, hva dataene skulle brukes til, hvordan intervjudata lagres og hva deltagelse i prosjektet ville gå ut på. I informasjonsskrivet til informantene presiserte vi at deltagelse i prosjektet er frivillig og anonymt, og at det er lov å trekke seg når som helst uten å måtte oppgi en konkret grunn. På starten av intervjuet gjennomgikk vi på ny informasjonsskrivet og svarte på potensielle spørsmål, samt presenterte skjema for informert samtykke til informantene, og ba dem skrive under. Før intervjuet startet spurte vi om det var greit for informantene at vi tok lydopptak, og gjentok også at deltagelse er frivillig og anonymt, og at man kan trekke seg når som helst. Dette er i tråd med retningslinjene for hensyn til personer som deltar i et forskningsprosjekt, slik det presenteres av NESH (2021, s. 18-19).

Det forskningsetiske prinsippet om at informanter ikke skal komme til skade ved å delta i forskningsprosjektet (Tjora, 2021, s. 187), har vært sentralt i vårt arbeid. Ettersom mange av våre informanter har behov for å holde en lav profil, har vi behandlet alle dataene i tråd med UiOs krav til datahåndtering for å sikre oss at uvedkommende ikke får tilgang til informasjonen (ISS, 2024). For å sikre deltakernes anonymitet, har vi fjernet informasjon som eksempelvis årene de har vært involvert i SAR, enten som mentor, forsker eller annen rolle, hvilket institutt de hører til, og landet de kommer fra. Videre har vi anonymisert historier eller annen informasjon som muligens gjør informanter gjenkjennbare.

4 FUNN

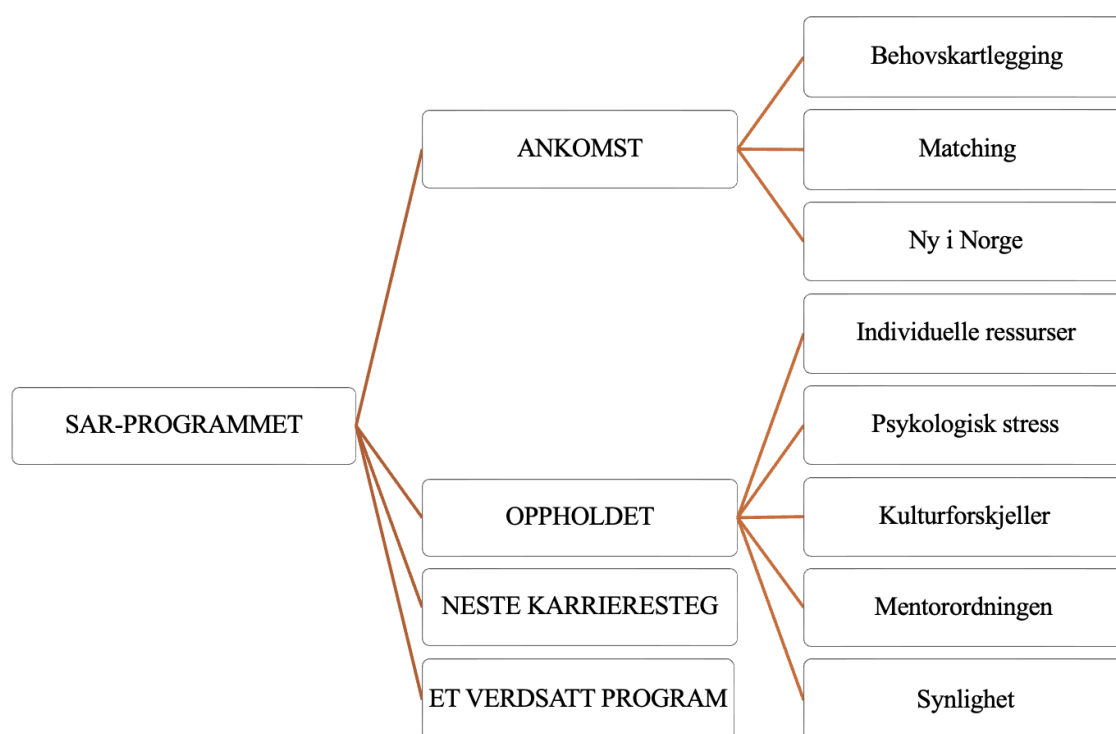
Hensikten med oppgaven er å belyse forskernes opplevelser av SAR-programmet ut fra de ulike fasene: ankomst, opphold og neste karrieresteg. Videre undersøke hvorvidt disse opplevelsene er i tråd med SAR UiO sitt formål samt komme med forslag til videre forbedring. Resultatdelen har utelukkende rettet seg mot å fremme informantenes opplevelser og tanker. Diskusjonsdelen vil videre diskutere funnene i lys av teoriene. Dette vil i sin tur danne grunnlaget for rapportens konkrete anbefalinger.

Tabell 4.1 *Oversikt over informanter med pseudonymer*

Pseudonym	Rolle
Jess	Forsker
John	Forsker
Ben	Forsker
Kris	Forsker
Nate	Forsker
Steve	Forsker
Pete	Forsker
Kate	Forsker
Kari	UiO-ansatt
Trond	UiO-ansatt
Janne	UiO-ansatt
Marte	UiO-ansatt
Mads	UiO-ansatt
Bård	UiO-ansatt
Iver	UiO-ansatt

****** *Vi utbroderer ikke noe mer rundt informantene grunnet ivaretagelsen av anonymitet.*

Modell 4.1 Oversikt over inndeling av tema i analysen.



4.1 Ankomst

I møte med både SAR-forskerne og UiO-ansatte kom det tydelig frem et behov for økt informasjon om ulike elementer ved oppholdet, tidligere i prosessen. Den praktiske delen av ankomsten ble opplevd som godt koordinert og samtlige følte seg ivaretatt når det gjelder fysiske behov. Mottakelsen roses av informantene og kommunikasjonen oppleves som god mellom SAR-forskere, UiO-ansatte og SAR-koordinatoren. Likevel var det tre underliggende tema som gikk igjen under intervjuene.

4.1.1 Behovskartlegging

“I think one issue I can tell, maybe a kind of need assessment for the scholar can be done by the University of Oslo. They can analyze all the deficiencies, pluses and minuses and try to find best answers how we can improve the minuses for the scholar. It will be good. Of course, everything is depending on budget, time, patience, but still a need assessment is important.”

- John

Intervjuene med både SAR-forskerne og UiO-ansatte setter søkelys på verdien av å avdekke de ankomne forskernes behov og forventninger tidlig i prosessen med SAR. Forskerne viser

stor grad av forståelse for at det er mye som skal koordineres før de kommer til UiO. Samtidig er de av den oppfatning at store deler av opplevelsen og utbytte av oppholdet kunne forbedres med økt kommunikasjon og informasjonsutveksling mellom forskeren og instituttet før ankomst. Som i sitatet ovenfor, handler det om å kartlegge det helhetlige behovet og ressursene til forskeren. Ut fra informasjonen gitt i intervjuene, inkluderer dette akademisk utdanning, akademiske erfaringer, bruk av tidligere data- og kommunikasjonssystemer, opplæringsbehov og forventninger til både det faglige miljøet og fremtidig karriere. Informanter fra både forsker- og UiO-siden fremmer at man på denne måten kan gripe fatt i potensielle kunnskapshull, samt bygge videre på allerede eksisterende kunnskap hos forskeren. Dette er av verdi for både forskeren, mentoren og instituttet.

I vel så stor grad, prates det om kartlegging av psykososiale komponenter hos SAR-forskerne. Forskerne forteller at de i ulik grad har behov for psykologisk oppfølging fra start, avhengig av både tidligere erfaringer, årsak til deltakelse i programmet, personlighet, alder og andre faktorer. Noen ønsker å prate om situasjonen sin, mens andre helst ønsker å sette søkelys på det akademiske, noe både forskerne selv og mentorene skulle sett var avklart på forhånd. Dette for å enklere ivareta forskeren på instituttet, og møte hverandre på best mulig måte tidligere i prosessen. En av de UiO-ansatte, Iver, underbygger det ovennevnte:

“(..) Jeg tenker man må bevisstgjøre ledelsesgrupper rundt forbi, for at det er nesten på kanten av moralsk uriktig å ta imot folk som ikke du vet noe om. For det kan gå så skeis. Det er ikke bare å ta folk inn. Det kan gå helt fint, men det er mange tilfeller som er ganske triste. Det å komme fra en konfliktsituasjon, eller å være i risiko i hjemlandet, er utrolig stressende. Og [om jeg] da skulle dumpe ned i Laos (fremmed land), og vær så god; skapt et liv her. Det er ikke lett. Det er kjempevanskelig. Så vi må vite at det vil kreve masse ressurser å få til det.”

En grundig behovskartlegging av både bakgrunn, nåværende situasjon og fremtidige behov vil kunne fordre bedre helhetlig kvalitet som vil kunne sikre en mer solid opplevelse fra både forskerne, og vertsenhetenes side.

4.1.2 Matching (og akademisk miljø)

Både forskerne og UiO-ansatte er enige om at det er svært viktig at SAR-forskeren finner seg raskt til rette i et nytt akademisk miljø og at forskeren finner sin plass på UiO innenfor sitt respektive fagområde. Det kom fram av intervjuene at det var ulike erfaringer og oppfatninger

av hvor godt SAR-forskerne ble integrert i det akademiske miljøet. En nøkkelfaktor for god integrering i det akademiske miljøet er hvor god “match” det er mellom forskeren og instituttet samt mentoren de får. Graden av matching ser ut til å ha stor innvirkning på hvordan oppholdet oppleves for forskerne, samt hvor stor akademisk og personlig utvikling de opplever underveis.

I tilfeller der det har vært en mindre god matching, beskriver forskerne et opphold der de får utrettet lite grunnet mangel på kollegaer å samarbeide med, eller mangel på backing fra instituttet. Videre forteller flere at det fort kan bli ensomt og at de føler seg isolerte fra resten av instituttet, slik Kate uttrykker: *“And no one like, you know, come and talk, I can collaborate. What are you working on? No one shows interest”*. Ben forteller at han følte seg som en *“heavy guest”*, og at han ikke fikk brukt sin kompetanse, som hovedsakelig var undervisning: *“I start to feel that I am just a guest here, I have no power to do anything, no research, even any teaching I cannot [be] involved [in].”* Selv i tilfeller der forskere er fornøyde med det akademiske miljøet og kollegaene, fortelles det om at det er vanskelig å få produsert noe på så kort tid dersom det ikke er match i faktorer som akademisk nivå, bakgrunn, interesser og fagfelt.

Flere av de UiO-ansatte har lignende erfaringer med programmet. I mange av tilfellene har prosessen med å få forskere til landet og få de etablert på UiO skjedd såpass hurtig, at mange av de UiO-ansatte ikke har nok kjennskap til hvem forskeren egentlig er, og hvilke fagkunnskaper de har. Mye av tiden i startfasen blir derfor brukt til å bli kjent med hverandre, og få en forståelse av hva forskeren kan bidra med. En ansatt som hadde vært involvert i forbindelse med flere forskere, fortalte hvordan den første forskeren hadde hatt et mindre vellykket opphold, da vedkommende ikke fant sitt fagfelt ved UiO, mens den andre forskeren hadde et veldig vellykket opphold grunnet god matching og ellers gode forutsetninger for å lykkes. Som Kari sier, er det viktig å *“(…) skjønn hva slags profil denne personen har, hva er de god for, hvilke interesser har de, og finnes det noen ting å koble de på, på en måte.”*.

I mange av tilfellene der matchingen har vært bedre, forteller forskerne om en positiv opplevelse med det akademiske miljøet ved UiO. Nate beskriver det slik: *“The University of Oslo's academic work is well functioning and well organized. My host unit or department, they are working in collective or teamwork and that's the strength of working at the University of Oslo”*. Det fortelles om hjelpsomme kollegaer som er imøtekommende og tilbyr

hjelp og oppfølging om nødvendig. Verdien av god akademisk matching viser seg også i at forskerne ivaretar kontakten med tidligere kollegaer og på denne måten utvider nettverket sitt der de er.

4.1.3 Ny i Norge

Forskerne som kommer til Norge, kommer fra et bredt spekter av nasjonaliteter og kulturer hvor en ny hverdag og en ny livssituasjon møter dem i det de lander på Gardermoen. Av intervjuene er det tydelig at institusjonell støtte og tiltak spiller en viktig rolle i å lette overgangen og integreringen av internasjonale forskere i SAR-programmet. Spesielt fremhevet er et ønske om økt informasjon vedrørende norsk kultur og hverdag, igjen i forkant av eller ved ankomst. På tross av at mye av den praktiske informasjonen kommer fortløpende og mye skjer gjennom erfaring på arbeidsplassen, oppgir forskerne likevel et behov for å bli kjent med kulturelle normer og regler fra start.

“The first time it's really a big challenge. (..) but I think it is a good idea for scholars at risk who came to Europe from my area to read and understand about the culture, because when they came, they have already an idea about the culture here and they could adjust themselves from the beginning. They don't need time to take time to adjust the same as myself. (..) If I have the information about the situation, about the academic environment, and the culture, and the regulation (..) that would be very easy to go with it directly from the beginning. And you don't need to take time to make something strange to others and disturb the others. It would be good. (..) But unfortunately, I didn't get an idea before I came.

- Kris

Det trekkes frem eksempler som informasjon om klima og været, normer på norske arbeidsplasser, lunsjtider og nistepakke, informasjon om helsevesen og bankkonto. Det begrunnes med at mange kommer fra stressende situasjoner og mye muntlig informasjon kan drukne i annet, samtidig som at man ikke er like sosialt pålogget når kroppen har vært i krise over tid. Forskerne understreker her viktigheten av å få informasjon tidlig, skriftlig og på engelsk eller eget språk for å enklere unngå misforståelser fra start og enklere starte tidlig integrering på universitetet. Flere av UiO-ansatte viser også forståelse for dette behovet. UiO-ansatt, Marte, trekker frem behovet for institusjonelle prosedyrer og retningslinjer for å støtte integreringen av internasjonale forskere og sier:

«(..)Hvis man skal skalere opp denne ordningen, og det blir flere, så kan man kanskje strukturere det mer.. at det finnes en eller annen type prosedyre eller type notat om viktige ting å tenke på».

Det er viktig å tilby omfattende informasjon og støtte til internasjonale forskere før de begynner sin akademiske reise ved UiO. Dette kan inkludere veiledning om kulturelle forventninger, språkkurs og annen praktisk informasjon. Selv om mange deltakere setter pris på de eksisterende støttetiltakene, opplever noen fortsatt behov for mer strukturert informasjon og veiledning tilknyttet det å være ny i Norge. På tross av at både SAR internasjonalt og SAR-UiO tilbyr en håndbok for forskerne og vertsenhetene (Egner, 2023), kommer det frem av intervjuene at det ikke er formidlet tydelig nok - verken håndbokens eksistens, eller innhold. Ved spørsmål om kjennskap til håndboken, har de fleste vært innom, men de færreste har tatt et aktivt dypdykk i hva som står skrevet og informasjonen som ligger tilgjengelig.

4.2 Oppholdet

Tross inndelingen i ulike faser, viste informantenes opplevelser av oppholdet å ha nær tilknytning til programmet som helhet og de andre fasene. Oppholdet er av variert lengde fra ett til to år, og inneholder derfor et bredt spekter av opplevelser. Vi har likevel valgt å inndele i de fem temaene som var gjentakende gjennom intervjuene.

4.2.1 Individuelle ressurser

Majoriteten av informantene trakk frem viktigheten av individuelle ressurser hos forskerne for å få optimalt ut av deltakelsen i programmet. Dette innebærer hvorvidt forskerne er proaktive i sin rolle, tar tak i mulighetene de får, og er åpne samt nysgjerrige på ny læring. Det kommer frem av intervjuene at det er stor variasjon i personlighetene og kapasiteten til forskerne som kommer. Forskerne som hadde hatt svært positiv opplevelse av programmet, trakk dette frem som vesentlig for suksess både akademisk og sosialt. John forteller følgende:

“If you are not an excluded person, if you are socially active and a networked person, you can learn more. This is the important part. So, it depends on the person because whatever help you need, you always get (...). But if you are connected, if you are a socially active person, I think you can get more benefits.”

Nøkkelen til å lykkes hos vertsenheten anses å oppsøke andre ansatte, spørre ved behov, fremstå som et sosialt vesen og være aktiv i sosiale og akademiske situasjoner. Mentorene sier seg enig i viktigheten av individuelle ressurser når det gjelder å inkluderes på avdeling, men også videre karriere og akademisk utvikling. Mads ytrer at det handler om hvor handlekraftige SAR-forskeren er, og understreker at det ligger et stort individuelt ansvar hos forskeren når det gjelder et vellykket opphold. Iver fremmer hvordan du må ha *“sosiale og menneskelige egenskaper i kombinasjon med en sterk indre drivkraft for å trives”*.

Likevel var individuelle ressurser også vesentlig for personer i SAR-administrasjonen. En person som trekkes frem og roses av samtlige informanter er SAR-koordinatoren (heretter kalt “Koordinatoren”). Som Koordinator av SAR-programmet trekkes vedkommende frem som en enorm ressurs og ildsjel vedrørende sin oppfølging av og kontakt med både forskere, mentorer og vertsenhetene. Det at Koordinatoren møter forskerne, og potensielt deres familie, på flyplassen og kjører dem hjem, trekkes frem av flere av forskerne som det sterkeste minnet de har fra hele programmet.

“When we first came here, the (person) from SAR picked me up at the airport. This is so important. (...) We didn't know anything about how to come to our places. Also, we came here in January and the weather was so snowy. It was like these days and the dark days. This is my unforgettable experience for me. I can't forget these times. She picked me up at our home and she bought something for us for starting (...)”

- Jess

Videre understrekes viktigheten av at Koordinatoren har vært tilgjengelig for spørsmål og bistand underveis når det gjelder andre aspekter enn det akademiske. Kris sier eksempelvis:

“Actually, I don't need any other regards getting help from Professor [Name]. Because [name of person] who is the SAR Contact, is doing everything for me in the other aspects.”

Forskeren sikter da til praktiske behov som bosted, klær, økonomi og lignende. Koordinatoren trekkes også frem som en ressurs for mentorene i deres møte med forskerne når det gjelder fasilitering av dialog og tilgjengelighet ved spørsmål. Likevel er det enighet blant mentorer og andre administrative informanter at koordineringen og oppfølgingen kan fremstå sårbar da det i så stor grad avhenger av en person. Trond beskriver det på følgende måte:

“(..) men her handler det jo mer om at det ikke må være avhengig av enkeltpersoner, men at hele institusjonen må klare å ta dette selv opp. La oss si at Koordinatoren brenner beinet og ikke kan komme på jobb på ett år så må det allikevel kunne gå. “

Informantene ytrer videre at den vellykkede oppfølgingen av forskerne og vertsenhetene bør forankres i en tilstrekkelig systematisering av kunnskap og ikke engasjement fra enkeltpersoner. Selv om det flere kaller ildsjeler, er viktig, er det et behov for økt *“institusjonell backing”* ved at rutinene i større grad formaliseres og dermed kan følges opp av flere deler i institusjonen. Det er bred enighet om at ordningen per nå fungerer godt, men at det oppleves sårbart både grunnet manglende kjennskap til ordningen i seg selv, struktureringen av ordningen og stor forankring i enkeltpersoner.

4.2.2 Psykologisk stress

En faktor som synes å være vesentlig for forskerens opplevelse av programmet som helhet, er i hvilken grad de følte seg ivaretatt psykisk av omgivelsene rundt. Forskerne har, på tross av sine forskjellige bakgrunner, fagfelt og behov, en fellesnevner, nemlig at de har blitt tvunget til å snu om på egen livssituasjon for å ivareta egen sikkerhet. De forteller om reise og en prosess som har stor innvirkning på deres kapasitet og livskvalitet. Basert på intervjuene kom det frem at vi kunne se at psykologisk stress forankret seg i to ulike situasjoner hos forskerne.

Stress forankret i livet før

Majoriteten av SAR-forskerne trakk frem et behov for psykologisk hjelp ved ankomst som noe som kunne ha bedret deres opphold ved UiO. De forteller om hvordan det føles godt å komme til Norge og føle seg trygg, men at mange likevel har problemer med å håndtere opplevelsene de har fra landet de kommer fra. Mange kommer fra krigssituasjoner, eller har opplevd forfølgelse, og forteller at de skulle ønske de fikk snakket med noen om problemene sine. Dette får ofte konsekvenser for arbeidet de er forventet å gjøre, da mange opplever at menneskene rundt ikke forstår situasjonen deres og hva de kommer fra. Ben beskriver seg selv og andre forskere som muligens *«half-damaged»*, og at problemene må tas tak i tidlig for at oppholdet skal bli best mulig. Videre er det vanskelig å skulle bidra som en fullverdig ansatt når man er sterkt preget av negative hendelser og store endringer i livssituasjonen. Som Kate forteller:

«And you will feel in the beginning that the people don't care about what you are suffering. They will not understand how you are, what bad situation that you are [in]. I cannot blame them, because no one can feel the pain, as only you can feel your pain by yourself. People will not feel pain about you.»

Når man i tillegg skal integreres i nytt land, og nytt arbeidsmiljø er det tydelig at dette er en stor belastning for forskerne.

«Yeah, there is a lot of responsibilities I have to do. I have to take care of my family, I have to find the furniture, I have to learn the language, I have to find the places, the markets, where I can find the things. The new system of research and education, the new university, the new colleagues, everything is new. »

- Steve

Det kommer frem at mye av den første tiden brukes i all hovedsak på å etablere seg på universitetet, i Norge som land og i Oslo som by. Det trekkes frem som ekstremt ressurskrevende arbeid som stjeler tid og kapasitet, og mange har lite overskudd til å fokusere på akademia fra start. Forskerne forteller at dette kan skape noe ubehag, da kollegaene forventer at de kan bidra på lik linje som alle andre, men at dette sjeldent er mulig ettersom de har så mye annet som tar energi og fokus i hverdagen, særlig i etableringsfasen.

Stress forankret i veien videre

Majoriteten av forskerne forteller om et opphold som preges av mye usikkerhet, som igjen skaper stress og videre negative ringvirkninger for SAR-forskeren på UiO. Dette stresset er i større grad knyttet til usikkerhet rundt videre arbeidsmuligheter - både om de får jobb og om de får jobbe innenfor sitt ønskede område. Videre stresser sannsynligheten for å få oppholdstillatelse eller visum når SAR-perioden er over, eller om de må måtte reise tilbake til hjemlandet sitt. Dette skapte uro hos Jess, som ytrer følgende:

«I think all the time, I have to find a permanent job. I look for a job. Again, this takes my time. I can't concentrate on my academic work directly.»

Nate opplever også mye av den samme bekymringen som Jess beskriver:

“Since the beginning, even for the (city)scholar at risk, the first day, even though I was not there, I asked, but is it possible to extend, because there it was like, they said, no, no, no, this is so early to think about, just enjoy, just come here. But this is a huge concern for us, because we don't know what will happen.”

Forskerne sliter med å finne roen under oppholdet da fremtiden stadig er uvisst og det er mange elementer som skal på plass under oppholdet, samtidig som man oppfordres tidlig til å tenke på veien videre. Et gjennomgående tema er at de tenker mye på hva som skjer når SAR-oppholdet er over, noe vi kommer tilbake til i 4.3 i analysen.

4.2.3 Kulturforskjeller

«Det som på mange måter jeg tror er litt vrident i Norge er at det fremstår som veldig flatt. Men i realiteten så er det jo ikke det. I realiteten så er det massevis av subtile, litt usynlige mekanismer som er vanskelig å tolke.»

- Janne

Samtlige informanter understreker viktigheten av bevissthet og kunnskap vedrørende kultur og kulturforskjeller. Organisasjonskultur spiller en avgjørende rolle i å forme opplevelsen av fellesskap, inkludering og effektivitet blant forskere og mentorer i SAR-programmet ved UiO. Kulturforskjeller mellom internasjonale forskere og det norske akademiske miljøet kan være en utfordring. Som i sitatet ovenfor, belyser den UiO-ansatte hvordan den norske kulturen kan være vanskelig å forstå seg på som ny i landet. Mens noen informanter opplever dette som en spennende tilpasningsprosess, føler andre seg utfordret av de skjulte sosiale dynamikkene som er vanskelig å tolke. Forskerne har delt eksempler på situasjoner der de har tatt utgangspunkt i sin egen kulturelle bakgrunn som referanse i møte med de norske UiO-instituttene, eksempelvis ved å håndhilse på alle på avdeling daglig eller anta en hierarkisk struktur hvor medarbeidere ikke kan ta direkte kontakt med lederne sine.

Språkbarrierer er en betydelig utfordring for internasjonale forskere i SAR-programmet. Flere av forskerne deler lignende erfaringer med den innledende fasen ved UiO, hvor manglende språkkunnskaper kan være en reell hindring for effektiv kommunikasjon og integrasjon i det norske akademiske miljøet. Forskeren Ben uttrykker at *«Learning Norwegian was the main problem when I first came here»* hvorav flere av forskerne støtter opp under dette utsagnet. Selv om mye av norsk akademia foregår på engelsk, opplever flere av forskerne at den

hverdagslige dialogen går tapt i oversettelsen og at mulighetene for uformell sosial inkludering reduseres. Noen av forskerne forteller at de i tillegg hadde begrensede engelskkunnskaper ved ankomst, noe som gjorde dialogen på instituttet desto mer utfordrende. Dette resulterte i følelsen av utenforskap og isolasjon for enkelte forskere. Iver fremhever utfordringene internasjonale forskere kan møte når de integreres i det norske akademiske miljøet:

"Det å komme til Norge og være en del av et norsk akademisk miljø, det er ganske tøft. Altså vi er snille, vennlige, imøtekommende, forekommende, generøse mennesker, men vi har ikke tid. Og vi er ikke veldig sosiale."

Det er viktig å øke bevisstheten om kulturelle forskjeller og forventninger for å sikre en jevnere integrasjon av internasjonale forskere i det norske miljøet. Selv om mange deltakere opplever en positiv holdning og imøtekommende adferd fra norske kolleger, opplever andre utfordringer med å tilpasse seg de kulturelle normene og forventningene i det norske samfunnet. Forskeren Kate sier:

"If they don't have specific cultural competence, maybe like unconsciously you may say something or you can do something that you make that person not included, insecure, lonely."

Kulturell sensitivitet og kompetanse er avgjørende for å skape et inkluderende og respektfullt arbeidsmiljø ved universitetet. Dette innebærer å være oppmerksom på og respektere ulike kulturelle bakgrunner, verdier og praksiser, samtidig som man er åpen for å lære og forstå andre kulturer. Som nevnt i flere intervjuer, er det viktig å utvikle denne sensitiviteten og kompetansen blant både ansatte og ledere.

4.2.4 Mentorordningen

Mentorrollen og mentor-forsker-relasjonen var et gjennomgående tema i intervjuene. Fra mentorene sin side kom det fram at de hadde nokså ulike erfaringer med hva denne rollen innebar og hvordan den ble utført i praksis. Dette skyldtes flere ulike faktorer. Mest fremtredende var mentorenes og forskernes forventning til rollen. Flere av mentorene ytret et ønske om en formalisert forventning til rollen som mentor og tidligere orientering om hva rollen innebar før forskeren ankom. Samtlige av mentorene opplevde at forskerne hadde

behov for veiledning på andre områder enn kun det akademiske, noe ikke alle var forberedt på.

“(…) men det kunne jo være at man kunne innkalt sårne som (Koordinatoren) til en typisk gjennomgang eller et møte, eller noe sånt. Hva innebærer dette, hva kan du forvente, og hva er typiske utfordringer man kan komme i, og hvilke forpliktelser skal du kjenne på, og hva forventer vi av deg, og så videre.(…) det var aldri noe sånn at jeg traff noen andre i min situasjon (som mentor), eller at det var et sånt formelt møte, eller noe sånt. Men det var jo en litt sånn uformell kontakt, initiert ut fra litt ad hoc-aktig behov. Så det kunne sikkert vært fint(…) Ja, litt mer strukturert på forventningene. Hva gjør vi, hva forventer jeg du gjør, litt sånn da (…)”

- Trond

Som en følge av dette opplever flere at de ble “kastet ut i rollen som mentor” eller havnet i en slags “limbo” mellom instituttets forventninger og forskerens forventninger fra start, noe som i sin tur kunne virke negativt inn på integreringen i det sosiale og akademiske miljøet. Det trekkes frem et behov for tidligere og mer utfyllende informasjon om forskeren som kommer når det gjelder akademisk bakgrunn, forventninger til programmet, kulturelle bakgrunn og andre relevante erfaringer. Flere konkretiserer det som behovet for en økt forventningsavklaring.

Samtlige av forskerne sier seg enige i dette og flere har opplevd at det har ulike forventninger til programmet og forskerens rolle på instituttene. Det kommer fram ved intervjuene at det er stor forskjell på forholdene de ulike forskerne har til mentor, og i hvor stor grad de opplever at mentoren engasjerer seg i inkluderingen akademisk og sosialt på UiO. Noen av forskerne var svært fornøyde med relasjonen og utviste stor takknemlighet over å ha hatt en mentor. Steve beskrev et særdeles godt forhold mellom vedkommende og mentor:

«He has a very, very long experience in this regard and he visited the area many times. I also got a very good experience from him. I learned academically from Professor [Name] many, many things. Really, I am very, very grateful to Professor [Name]».

Pete forteller om verdien ved å ha en tilgjengelig mentor og ytrer: *«He was very helpful in terms of if I have any question or anything I need regarding the Norwegian academic life».*

Forskeren forteller videre at hen ikke opplevde et stort behov for hjelp fra mentor, men at tilbudet om hjelp var der noe som var med på å skape trygghet på instituttet. I flere andre intervjuer kommer det fram at mentor var hjelpsom og at forskerne fikk hjelp med både akademiske og hverdagslige utfordringer, og at terskelen for å oppsøke mentor var lav. De var også generelt svært fornøyd med oppfølgingen på instituttet og det kollegiale miljøet. I analysen kom det også frem at de som var mest fornøyd med mentor-relasjon og miljøet på instituttet, også var mest fornøyd med SAR-oppholdet.

Andre forskere uttrykker i sin tur større misnøye med mentor-relasjonen og generell oppfølging på instituttet. Det påpekes igjen et manglende samsvar mellom opplevelse og forventning. Forskerne som opplever suksess med programmet, har som tidligere nevnt, selv tatt ansvar for å gjøre seg kjent på avdeling, mens Ben, som beskrev seg selv som “mer innadvendt”, forteller følgende: *«I feel that here people are more isolated. They don't want to speak with you. They don't want to be a friend of you. It's so hard to get a friend here.»* Det fremmes en følelse av at flere blir ønsket velkommen, men ikke inkludert eller tatt på alvor. Både ved mangel på innledende informasjon om avdelingen og ulike forventninger til forskere som ressurs og akademikere. Jess beskriver en frustrasjon rundt det å føle seg uønsket og beskriver situasjonen slik:

“To be honest, I did not find any person who was taking care of me in the department itself. They just gave me an office seat, they said you can sit there, and do your own research that you want”.

Videre forteller forskeren at dette virket inn på det akademiske arbeidet og beskriver en lite engasjert mentor som ikke så verdien av hans kunnskap og akademia. Dog er det vesentlig å trekke frem mentorens perspektiv som i sitt intervju beskrev en like så frustrerende situasjon hvor forskeren kom med urealistiske forventninger til sin rolle og mulighetene på universitetet samt en passiv tilnærming til nye utfordringer. Det var på den måten vanskelig å inkludere forskere både sosialt og akademisk da de kom feil ut fra start, noe som igjen setter lys på viktigheten av tydelig forventningsavklaring fra start.

4.2.5 Synlighet

Kategorien “synlighet” tar utgangspunkt i hvorvidt SAR-programmet var kjent for mentorene og vertsenhetene samt informasjonsformidlingen rundt ordningen både internt på UiO og

eksternt mot andre aktører. Ut fra hva informantene forteller, skulle flere av dem ønske at SAR-ordningen var mer kjent på universitetet. En av mentorene beskriver programmet som en akademisk berikelse og ressurs det er synd at andre institutter går glipp av. Samtidig nevner flere av mentorene at de ikke kjente til programmet før de ble kontaktet av SAR-administrasjonen, men skulle ønske de hadde hatt kjennskap til det. Samtlige fremmer programmet som en viktig del av universitetets ansvar og informantene synes det fortjener mer oppmerksomhet og promotering. Programmets mål om å tilrettelegge for akademisk frihet trekkes frem av flere av informantene som noe av stor verdi for universitetet. Blant annet sier Janne følgende:

“(...) Jeg synes jo at dette er et ekstremt viktig tiltak og prinsipp, og det er en viktig funksjon. Det som jeg kanskje synes, er at den er for lite kjent på UiO generelt. Jeg synes at vi som forskere, vanlige forskere, burde fått mer informasjon, at vi er mer klar over det, at det burde vært mer flagget av ledelsen, at vi har den ordningen. Det burde vært litt mer bevissthet rundt det, og den bevisstheten holder ikke bare å sende ut den informasjonen en gang, men at det må være integrert i hele organisasjonen. Vi er UiO..(vi) verner om den akademiske friheten. Dette er det vi setter høyest, og dette er en av de sentrale tingene vi gjør for å vise solidaritet med andre i resten av verden.”

Likevel anerkjenner flere av informantene at det er en vanskelig balanse mellom å promotere ordningen og å holde forskerne anonyme i prosessen. Det er en risikovurdering som må tas, men likevel et ønske om å sette det høyere på agendaen - både på instituttnivå og fakultetsnivå. Dette innebærer å opplyse om ordningen som helhet, men også erfaringsutveksling på tvers og åpenhet vedrørende ressurser og behov. Informantene er enige om at det er viktig å sette fokus på akademisk solidaritet med forskerne og andre i situasjoner der det ikke finnes den friheten vi har i Norge. En av de UiO-ansatte mener det er UiO sin plikt som universitetet i Norge å bruke sin frihet til å fremme andres, og det kommer frem at samtlige ønsker økt kunnskap om programmet for å i større grad kunne bidra inn mot nettopp dette.

Flere av informantene på mentorsiden har selv vært avgjørende for å få SAR-forskere til UiO. Dette ved at de har samarbeidet med, eller hatt kjennskap til forskere som i senere tid har havnet i en truet situasjon grunnet sin akademiske tilnærming. Det foreslås at det er viktig å øke bevisstheten om muligheten for selv å melde inn forskere til universitetet, og at dette for

mange kan være en enklere vei inn. Videre belyses det også utfordringer ved dette da det er ønskelig å fange opp de som har størst behov for beskyttelse, og ikke de som har flest kolleger i Norge.

4.3 Neste karrieresteg

Selv om det helhetlige inntrykket av SAR fra mentorenes og administrasjonens side er at programmet fungerer godt, er et gjennomgående tema livet og karrieren etter SAR. UiO-ansatt, Marte, forteller hvordan det kan være misforståelser rundt hva det innebærer å være en SAR-forsker, spesielt med hensyn til jobb og muligheter for både videre karriere og det å kunne bli boende i landet etter at kontrakten går ut. Dette kan igjen antyde et behov for tydelig forventningsavklaring fra start og tilrettelagt kommunikasjon med SAR-forskerne. Det kommer tydelig frem av intervjuene at fremtiden er noe som bekymrer SAR-forskerne, spesielt Kate og Jess tydeliggjør dette i sine opplevelser med bekymringer for fremtiden.

“I felt safe, but the future is only a burden for us, many of us. Even the first day we arrived, to think about what will happen to me after this scholarship ends. All scholars (think about) this. All the way through, yeah. (..) The fear of being sent back, kind of. Just what, yeah, because we know that.”

- Kate

“I think all the time, I have to find a permanent job. I look for a job. Again, this takes my time. I can't concentrate on my academic work directly. If I solve this problem quickly, I feel more comfortable. Every person, people I know like me, has this problem, (with finding) a permanent job.”

- Jess

Med et opphold som oftest starter med ett år, opplever de at tiden er knapp med tanke på hvor mange elementer som skal på plass i hverdagen. Mange av forskerne opplever at informasjonen vedrørende videre karriere kommer brått og med manglende kapasitet til å forstå alvoret og gripe fatt i prosessen før det er for sent. Dette er med på å skape en uro som stjeler fokuset vekk fra andre vesentlige elementer som sosial tilstedeværelse, akademisk fokus og generell trivsel i landet. De UiO-ansatte stiller seg bak opplevelsen av at oppholdet er for kort til å tilstrekkelig planlegge neste karrieresteg. Det trekkes frem hvordan man oftest

må søke eksterne midler for å utvikle en forskerkarriere, noe som er en tidkrevende prosess som går utover hva en SAR-forsker kan ha. Flere av de UiO-ansatte trekker frem at dette er svært kort tid hvorav, Iver, gir en påminnelse om at forskeren samtidig “(..)skal lande, du skal etablere et nettverk, du skal finne ut hva er institusjonene her. Hvilke universiteter, hvem sier det hvor, hva. Det tar tid.”. Når forskeren er på plass i oktober skal eksempelvis søknaden til forskningsrådet være på plass innen desember. Konsekvensen er at flere av forskerne både er og opplever seg lite forberedt for tiden etter SAR.

De fleste av forskerne får imidlertid forlenget oppholdet fra ett til to år, men informantene forteller at dette har liten innvirkning på opplevelsen av tilstrekkelig med tid. Ben fremmer alvoret i egen opplevelse ved å si at “*Life after SAR is more difficult than life before SAR*”. Utsagnet er forankret i mangelen på jobb og behovet for å søke stillinger utenfor academia. Tross dette ikke var tilfellet for alle forskerne, synliggjør det behovet for å ha en konkret plan og forventning til tiden etter SAR-programmet. Det fortelles om at jobbsøking som utenlandsk professor i Norge er svært vanskelig da det ofte er mangel på tilstrekkelige norskkunnskaper samt kravet til høyere lønn ved fullført doktorgrad. Flere av informantene trekker derfor frem behovet for økt dialog rundt hvilke muligheter som finnes utenfor academia og hvordan man kan ta i bruk egen kunnskap på andre områder enn på forskningsfeltet.

Tross en begrensning på to år, har eksempelvis forskerne John og Steve en annen opplevelse av karriereveiledningen. De beskriver svært hjelpsomme mentorer og andre i administrasjonen og det akademiske miljøet som har vært til stor hjelp med å finne jobb etter endt SAR-opphold. En tidligere mentor forteller om en SAR-forsker som fikk jobb i Oslo etter endt opphold på UiO og kaller dette tilfellet en «solskinns historie». Denne mentoren beskriver det som en viktig faktor at denne forskeren var svært ivrig og jobbet hardt for å komme inn i det akademiske miljøet. Fellesnevneren med temaet «karriere etter SAR-oppholdet», akademisk miljø og mentorordningen er at det er svært store forskjeller fra forsker til forsker, og at det er store variasjoner angående hvor godt rustet disse forskerne er akademisk, språklig og sosialt til å gjøre det meste ut av et opphold som mange anser som for kort. Nettopp derfor er kartlegging av disse forskerne så viktig for å sikre et best mulig opphold for disse SAR-forskerne.

4.4 Et verdsatt program

Samtidig som det av analysen fremmes flere tilbakemeldinger som lades negativt, fremheves også mange positive sider ved programmet. Samtlige er i intervjuene svært opptatt av å rose SAR-tilbudet, viktige ressurspersoner og universitetet. Her roses programmets innsats, kvaliteten på vertsenheten og støtten de får fra SAR-administrasjonen. Disse positive erfaringene inkluderer god oppfølging, motivasjon, og en følelse av å bli verdsatt og støttet gjennom programmets varighet. Det er tydelig at erfaringene er varierende mellom forskerne. Noen av forskerne legger vekt på den administrative støtten og integreringsprosessen ved vertsenhetene og Universitetet i Oslo hvor de opplever å bli godt ivarettatt. Ett intervju understreker også viktigheten av nettverksbygging og vedvarende kontakt med kolleger ved vertsenhetene som en viktig del av deres profesjonelle og personlige utvikling.

Flere av intervjuene peker på den økende viktigheten av SAR-programmet i lys av globale konflikter og den politiske situasjonen i mange land. Forskerne uttrykker en stor takknemlighet for muligheten SAR gir dem til å fortsette sitt akademiske arbeid og bidra til vitenskapen i trygghet.

“Scholars at Risk at all at the global scale and Norway section. They are doing very well and they are rescuing (...) they are supporting or protecting scholars from being killed or something in a critical situation or conflict situation. At the first they are rescuing their lives. At the second point they are giving a chance to resume their works. At the third point they are rescuing their life”.

- Steve

Videre er en gjennomgående oppfatning at det ikke kun er en tilfredshet rundt SAR-programmet, vertsenhetene, og UiO, men en generell takknemlighet til både statsapparatet og det norske folk.

“I really send a special thanks to the Norwegian people, and the Norwegian government, and the University of Oslo. Also to (SAR-koordinator) and Professor (Navn). Thank you very much for everybody. “

- Kris

5 OPPSUMMERENDE DISKUSJON

Vi har valgt å strukturere diskusjonsdelen ut fra vår todelte problemstilling. Første del av diskusjonen tar for seg hovedfunnene i analysedelen satt opp mot vårt teoretiske fundament for å belyse årsakene til forskerne og vertsenhetenes opplevelser av programmet. Andre del av diskusjonsdelen svarer på del to av problemstillingen ved å foreslå tiltak til forbedring, også med forankring i relevant teori.

5.1 Hvordan opplever forskerne og deres vertsenheter de ulike fasene i SAR-programmet ved Universitetet i Oslo?

5.1.1 Ankomsten

Det kommer tydelig frem av intervjuene med de åtte SAR-forskerne, at samtlige er fornøyde med muligheten de får og takknemlige for SAR-programmet som helhet. I sitt møte med ordningen er programmet tidlig ute med å dekke det Maslow behovsteori kaller grunnleggende fysiologiske behov ved et sted å bo og sove, ressurser til mat og nødvendige artikler for å håndtere det praktiske i hverdagen. Maslow trekker dette frem som essensielt for å videre kunne fokusere på andre elementer i livet som eksempelvis personlig vekst og akademisk utvikling (Maslow, 1943; Pop, 2022). Programmet trekker også forskerne ut av en truende livssituasjon og sikrer beskyttelse mot opplevd fare samt forsikring om trygghet under oppholdet. Forskerne ytrer selv en opplevelse av at UiO tilrettelegger for en følelse av sikkerhet og trygghet ved tilstrekkelig håndtering av personopplysninger og, de generelle omgivelsene i Oslo oppleves også som trygge. Dette i tråd med behovspyramidens neste steg om trygghet og viktigheten av dette i fundamentet for å kunne ytterligere rette motivasjonen mot egenvekst (Maslow, 1943; Pop, 2022).

Likevel, er det et komplekst samspill mellom ulike individer i sårbare situasjoner og møtet med et nytt land, en ny hverdag og håndtering av et nytt liv som setter store krav til forskeren og deres omstillingsevne. Som forskerne forteller, må det flere elementer på plass for at de skal oppleve rom for selvaktualisering under programmet. Antonovsky (1996) argumenterer for hvordan “comprehensibility” (oversatt til “forståelighet”) er vesentlig for å gi mening til situasjonen du er i og videre ha tro på å mestre den. Med andre ord, hvorvidt en person opplever at de forstår utfordringen de møter på, er vesentlig for at personen skal oppleve kontroll i situasjonen. Flere av informantene trakk frem at de i møte med programmet er preget av livssituasjonen de forlater og at det er en stor mengde informasjon å sette seg inn i,

noe som gjør at omgivelsene og nåværende livssituasjon kan fremstå uhandgripelig. Som forskeren Kris sier i sitt intervju, vil de ved ankomsten til UiO stå overfor en rekke nye systemer, prosedyrer og forventninger. Dette har vist seg å være overveldende, spesielt for de forskerne som kommer fra områder hvor det akademiske systemet og de kulturelle normene kan være svært forskjellig fra hvordan det organiseres på UiO.

Fra et salutogenese og SOC-perspektiv er det vesentlig at forskeren opplever å ha ressursene til å håndtere denne oppstartsfasen. Ut fra de forteller kan det antas at deres "manageability", hvorvidt de opplever å ha ressursene til å håndtere stressoren de møter på, er lav, noe som virker negativt inn på deres generelle helse (Antonovsky, 1996; Eriksson, 2022). Intervjuene trakk også frem viktigheten av individuelle ressurser hos forskeren for å enklere inkluderes og integreres i det akademiske og sosiale nettverket. Dette stemmer overens med hva SOC postulerer om både "manageability" og "comprehensibility" ved at forskeren må kunne forstå hva denne sosiale-utfordringen krever av dem og hvorvidt de har kapasitet til å prioritere dette i møte med de andre stressorene. Hvorvidt disse handlingene oppleves som emosjonelt viktige nok til å investere tid og energi i ("meaningfulness") vil også være av relevans (Idan et al., 2022; Eriksson, 2022), noe som viste seg å henge sammen med bekymringen rundt lengden på oppholdet.

Forskernes SOC kan i sin tur ses i kombinasjon med Maslows behovspyramide hvor vi kan anta at de som skårer høyt på SOC også raskere vil oppleve de nederste trinnene i pyramiden som nådd, og dermed kan etterstrebe rette fokus mot høyere nivåer av velvære og trivsel som deltaker i programmet (Befring, 2014; Maslow, 1970). Dette stemmer overens med tilbakemeldingene i intervjuene hvor de som opplevde høyest grad av akademisk utvikling og var mest fornøyde med SAR-oppholdet som helhet, var de som tok initiativ og var aktive når det gjaldt å innhente den informasjonen de trengte for å trives best mulig i den nye livssituasjonen.

5.1.2 Oppholdet

Informantene fra vertsenhetene og forskergruppen belyser kulturelle forskjeller som gjennomgående til stede under oppholdet. Det kommer imidlertid frem av analysen at det er forskjeller mellom vertsenhetene og forskerne som individer når det gjelder i hvilken grad de føler seg inkludert i den sosiale og akademiske kulturen samt hvordan de opplever disse forskjellene. Flere av forskerne fortalte om hvordan den norske kulturen skilte seg fra

hjemlandet og at de norske kulturelle normene var utfordrende å lese. Dette ble bekreftet av flere av de ansatte ved UiO, som understreket at nordmenn kunne være en reservert gruppe å inkluderes i, spesielt med språkutfordringer og manglende kjennskap til kulturen. Videre påpeker de ansatte ved UiO at dette kan avhenge av fagfelt, alt etter hvor samarbeidsorientert man er på instituttet.

Ved å se på funnene i lys av Scheins modell for organisasjonskultur, blir det tydelig at artefakter, verdier og grunnleggende antakelser spiller en vesentlig rolle i samspillet mellom internasjonale forskere og det norske akademiske miljøet. Artefaktene, som inkluderer synlige praksiser og symbolske uttrykk (Schein, 2010), kan være med på å forme forskernes førsteinntrykk av det norske miljøet. Dette kan påvirke deres opplevelse av inkludering og tilhørighet i SAR-programmet. For eksempel kan hierarkiske normer og formelle møtestrukturer være utfordrende å forstå for forskere fra andre kulturer, og kan bidra til følelser av utenforskap (Schein, 2010).

Teorien om sensemaking kan også være et verktøy for å øke forståelsen av de kulturelle normene og forventningene ved Universitetet i Oslo. UiO som organisasjon kan ved å fremme en samarbeidende og aktiv læringsprosess synliggjøre disse aspektene både under, og etter oppholdet. Det kan, for eksempel, være utfordrende for forskerne å forstå den uformelle organisasjonsstrukturen og sosiale kodene som styrer samspillet mellom ansatte og studenter. Mangelen på klar informasjon om disse uformelle reglene kan føre til forvirring og misforståelser for nye SAR-forskere. Hvis sense-making tilnærmingen blir en modus for læring, hvor det legges til rette for at det er rom for deltakelse og refleksjon fra instituttene, mentorer, administrasjonen ved UiO, og forskerne vil man kunne endre den defensive mekanismen sensemaking kan innebære (Klemsdal, 2013).

Ettersom forskerne, og mentorene alle jobber mot et felles mål på vertsenhetene, kan man argumentere for at de i seg selv er aktive i en underorganisasjon, nemlig instituttet. På denne måten vil et bredere, og et mer holistisk perspektiv kunne være viktig i å forstå sentrale elementer som vil kunne påvirke sensemaking-prosessen ved de ulike vertsenhetene. Dette innebærer kontekst, identitet, språk, kognitive rammer, teknologi, og politikk (Sandberg & Tsoukas, 2014). Sett i lys av våre funn, som peker på de ulike oppfatningene av kulturen i academia og hos vertsenhetene, integrerings- og inkluderingsprosessen samt oppholdets helhet, kan man anse mottakelsen og integreringen av SAR-forskere som UiO som

organisasjon søker å gi mening til (Sandberg & Tsoukas, 2014). På den måten kan man si at sensemaking-teorien hjelper oss med å forstå hvordan både forskerne prøver å gi mening til sin nye situasjon ved å tolke informasjonen de mottar og navigere gjennom det ukjente og ansatte vertsenhetene forsøker å best mulig ta imot forskerne ut fra den kollektive oppfatningen av situasjonen (Klemsdal, 2013; Sandberg & Tsoukas, 2014). At det blir lagt til rette for tolkning, og å gi mening til det man opplever innad i institusjonene, vil være særlig viktig for å unngå uventede avvik (Weick et al., 2005). En aktiv tilnærming fra UiO ved å fordre til dialog, og læring vil kunne gi verdifulle innsikter i hvordan de tre fasene - ankomst, opphold og veien videre oppleves for SAR-forskere, mentorer og andre involverte parter ved UiO.

5.1.3 Neste karrieresteg

Et uttalt funn fra analysen er forskernes uro og stress omhandlet veien videre etter SAR-oppholdet er over. Tross tilgjengelig informasjon og oppfordringer til å tidlig planlegge neste karrieresteg i SAR-håndboken (Egner, 2024), synliggjøres det (som nevnt i avsnitt 5.1.1) hvordan mye informasjon går tapt grunnet lav "sense of coherence" (SOC). Dette ved mangel på forståelighet, håndgripelighet og meningsfullhet i den nye situasjonen som ansatt ved UiO (Eriksson, 2022). Antonovsky (1996) sitt salutogenetiske perspektiv trekker imidlertid frem at for å håndtere de tre komponentene i SOC, har vi Generelle- (GMR) og Spesifikke motstandsressurser (SMR) for å øke vår opplevelse av sammenheng, altså SOC. Mens GMR i forskernes tilfelle kan referere til deres kunnskap omhandlet landet, de økonomiske ressursene på UiO, mestringsstrategiene forskerne har for egen uro og stress eller det sosiale nettverket de etablerer på universitetet, vil SMR heller rette seg mot spesifikke situasjoner (Mittelmark & Bauer, 2022). Bekymringen rundt veien videre er en stressor hvor SMR ved eksempelvis karriereveiledning eller tettere oppfølging av mentoren vedrørende akademisk karriere kunne bidratt til å føle økt SOC i situasjonen.

En utfordring mange forskere møter er mangelen på skriftlig informasjon om karrieremuligheter etter SAR-oppholdet. Dette kan være et eksempel på taus kunnskap, der viktig informasjon om karriereveier og nettverksmuligheter ikke er formelt dokumentert, men heller overført gjennom muntlige samtaler eller uformelle kanaler. For eksempel kan en mentor dele sine personlige erfaringer med å få jobb etter SAR-oppholdet, noe som gir verdifull innsikt for forskerne, men som kanskje ikke er tilgjengelig for alle.

Av intervjuene kommer det fram at Koordinatoren spiller en vesentlig rolle i SAR-programmet ved UiO og anerkjennes blant annet for å ha vært svært viktig for mange av forskernes trivsel og velvære. Koordinatoren har fasilitert stort og smått for forskerne, og oppleves som en menneskelig ressurs som har tatt ansvar for både forskerne og mentorene. Det er av intervjuene tydelig at vedkommende besitter svært gode personlige egenskaper som er verdifullt i arbeidet med mennesker i sårbare situasjoner. Dette kan imidlertid utgjøre en fremtidig utfordring for SAR-programmet, da det kan være vanskelig å erstatte Koordinatoren med sine gode personlige egenskaper og erfaringer på en god måte.

Rollen til koordinator er gjentakende tema i intervjuene. Dette kan ytterligere knyttes tett opp mot *taus kunnskap* (Johannessen, 2022). Gjennom konseptet «*vi kan vite mer enn vi kan fortelle*» understrekes den viktige kunnskapen koordinator besitter, og belyser hvordan denne kunnskapen er av personlig og kontekstuell natur (Polanyis, 1983, sitert i Johannessen, 2022). Da denne typen *taus kunnskap* ikke like lett lar seg overføre skriftlig, vil det være hensiktsmessig å legge til rette for mer erfaringsbasert kunnskapsoverføring. Gjennom at Koordinatoren “skygges” av den som skal overta, eller at Koordinatoren fungerer som en mentor for nestemann, sikrer man at Koordinatorens verdifulle erfaringer videreføres og ikke går tapt den dagen Koordinatoren slutter (Johannessen, 2022).

Fra både forskerne og de UiO-ansatte kommer det frem mange gode tanker og ideer om hvordan SAR-programmet kunne vært forbedret. Dette er eksplisitt kunnskap som kunne blitt utnyttet for å bedre forskernes opphold. Da mange av disse var involverte i programmet for flere år siden, og disse ideene ikke har blitt implementert, kan dette tyde på at SAR-programmet mangler verktøy for formelle tilbakemeldinger og at det i for liten grad har vært lagt vekt på kunnskapsutveksling eller erfaringsdeling fra tidligere involverte. Dette er typiske funksjoner som er viktige for å legge til rette for organisasjonslæring (Argyris & Schön, 1996).

5.2 På hvilken måte samsvarer deres opplevelser med formålet til SAR UiO?

Formålet til SAR UiO presentert på deres nettside (UiO, 2024) lyder som tidligere nevnt:

1. Fremme akademisk frihet og autonomi
2. Gi midlertidige arbeidsmuligheter for akademikere som av politiske eller andre grunner (diskriminering, forvisning, sensur, krig etc.) ikke kan utføre sitt arbeid ved egen institusjon.

Som det kommer frem i rapportens funn (Del 4), har SAR-programmet vært livsviktig for flere av forskerne, som gjennom programmet har kommet seg fra en risikosituasjon til UiO og fått fortsette med sitt akademiske arbeid i trygge omgivelser. Selv om totalopplevelsen varierer fra forsker til forsker, er alle svært takknemlige for deltakelsen i programmet. Gjennom oppholdet på UiO møter forskerne et akademisk miljø med frihet i egen forskning, slik Kris trakk frem i sitt intervju: *“It is a democratic country. You can write whatever you want”*. Når det gjelder sikkerhet, forteller alle forskerne at de har følt seg trygge ved UiO og i Oslo. På bakgrunn av dette er det derfor rimelig å si at forskernes opplevelse av SAR-programmet, samsvarer med SAR sitt formål om å sikre akademikeres autonomi gjennom å tilby arbeidsmuligheter for akademikere i risikosituasjoner.

Samtidig er det utfordrende å om programmet “fremmer” akademisk frihet, ut fra våre funn. I så fall også i hvor stor grad den fremmes. Mads beskriver forholdet mellom akademisk frihet og SAR slik: *“Jeg vet ikke om du kan finne en direkte årsakssammenheng fra SAR til akademisk frihet”* og videre *“[...] at det skal være en stor, viktig, uavhengig variabel som make it or break it, det er kanskje litt å ta i”*. Programmet fremstår viktig for å **ivareta** den akademiske friheten til utsatte forskere, men hvorvidt det bidrar til å **fremme** akademisk frihet er vanskeligere å svare på ut fra funnene. Det kan være at eksistensen til et slikt nettverk som SAR mer indirekte kan fremme akademisk frihet. Dette ved at flere tør å ytre sin mening ettersom man vet det er mulig å få hjelp dersom man havner i risikofylte situasjoner for sin forskning og sine meninger i sitt hjemland. Informasjonsformidlingen og synligheten til programmet vil derfor kunne være avgjørende i bidraget mot å ytterligere fremme akademisk frihet blant forskere globalt.

6 FORSLAG TIL TILTAK

Som en naturlig fortsettelse av diskusjonen der vi diskuterer problemområdene ved SAR-oppholdet, vil vi i denne delen foreslå konkrete tiltak for å forbedre disse områdene.

Vi har gjennom arbeidet med dette prosjektet fått god innsikt i de ulike aspektene av SAR-oppholdet, samt hvordan disse oppleves av forskere, mentorer og administrasjonen på UiO. På bakgrunn av funnene våre, har vi utarbeidet forslag til tiltak som har til hensikt å forbedre de ulike delene av SAR-oppholdet. Disse tiltaksforslagene er utformet for å adressere de utfordringene som er fremhevet av intervjuobjektene, og de spenner fra administrative forbedringer til støtte og ressurser til forskerne. Etter en grundig analyse av tilbakemeldinger fra intervjuobjektene i datamaterialet, mener vi at SAR-komiteen ved UiO burde undersøke om disse tiltakene kan implementeres. Ved å presentere disse forslagene til tiltak, besvarer vi underproblemstillingen: *“Hvilke elementer bør forbedres for at SAR-oppholdet skal fungere best mulig for både forskere og UiO?”*.

6.1 Behovskartlegging før ankomst

Funnene i analysen fremmer hvordan mye informasjon går tapt ved ankomsten til forskeren og de UiO-ansatte forteller hvordan de savner ytterligere kjennskap til forskeren som ankommer. Vi foreslår derfor at det utformes en grundig behovskartlegging av forskerne i forkant av SAR-oppholdet eller tidlig i programmet. Denne kartleggingen bør inkludere en faglig komponent som tar sikte mot å avdekke akademisk bakgrunn, preferanser innen akademia, kjennskap til datasystemer, tidligere kurs, akademisk miljø i hjemlandet og lignende. Dette for å avdekke eventuelle kunnskapshull og behov for opplæring for å tilstrekkelig inkluderes i det faglige miljøet samt finne rette akademiske match med instituttet.

Vesentlig vil det også være å avdekke forskerens behov for psykososial støtte, traumebehandling, medisinsk hjelp eller samtaletilbud underveis i oppholdet. Flere av forskerne ytret hvordan de var preget av situasjonen de kom fra, samtidig som mentorer understreket at de ikke var forberedt på å ta en psykisk støtterolle. Samtidig var behovene varierende mellom forskerne. En behovskartlegging av den psykiske komponenten vil derfor kunne hjelpe begge parter med å håndtere de mer langsiktige behovene når det gjelder helse, velvære og profesjonell integrering. Forstår man behovene på forhånd, vil forskerne med stor sannsynlighet trives bedre, og i større grad rette fokus mot sin akademiske rolle.

Basert på behovskartleggingen bør det utformes en individuell plan for oppholdet. Planen kan omhandle hva slags opplæring som er nødvendig for forskeren, introduksjon til ulike nøkkelpersoner, og mål som skal nås innenfor det akademiske arbeidet ut fra forskerens ressurser og forutsetninger. Videre vil det kunne bidra til å gi forskeren en innføring i eksisterende prosjekter, arbeidskulturen på instituttet og vertsenheten i sin helhet og forenkle den akademiske inkluderingen fra start.

6.2 Tidlig forventningsavklaring

En videreføring av det ovennevnte tiltaket om behovskartlegging, er en tydelig forventningsavklaring. Hensikten er at instituttet, mentoren og forskeren oppretter dialog før ankomst for en bredere forståelse av hvem forskerne som kommer til universitetet er, og hva begge parter forventer av både hverandre og oppholdet. Spesielt mentorene ytret hvordan noen forskere kommer med forventninger som er i uoverensstemmelse med hva oppholdet innebærer. Dersom partenes forventninger blir tydelig avklart fra starten av, kan det også bidra til å redusere risikoen for misforståelser og mistrivsel underveis.

6.3 Forum for erfaringsutveksling på tvers av vertsenhetene

Av intervjuene kommer det frem et ønske om økt dialog på tvers av vertsenhetene. Det er tydelig at de UiO-ansatte sitter med mange refleksjoner og tanker som kan være til nytte for andre involverte i den fasiliterende delen av SAR-programmet. Ved å ta initiativ til et forum for deling av erfaringer for vertsenheter og mentorer, kan det bidra til å skape en arena der involverte i SAR-programmet kan lære av hverandre - både hva som har fungert bra og hva som har fungert mindre bra. Økt samhandling på tvers av UiO kan i sin tur bidra til økt synlighet og kjennskap til programmet på universitetet ved at også ikke-deltakende vertsenheter kan ta del i dialogene på tvers. Dette antas å kunne bidra til økt forankring av SAR-programmet på UiO og et bedret opphold for alle involverte.

6.4 Formalisering av rutiner og informasjonsformidling

Som et naturlig steg videre fra forrige tiltak, vil vi foreslå at SAR-programmet formaliseres i større grad. Dette innebærer å ha tydeligere rutiner for arbeidet med SAR-forskere, samt å lage en “kjøreplan” for hvordan et SAR-opphold skal gjennomføres. Videre kommer det frem i intervjuene at Koordinatoren gjør veldig mye godt og viktig arbeid, og sitter på nyttig kunnskap om hvordan man gjør SAR-oppholdet best mulig for forskerne. Mye av dette er i

liten grad formalisert, og det er tydelig at Koordinatoren innehar mye taus kunnskap (Johannesen, 2022). Å sørge for en formalisering av rutinene og den kunnskapen som Koordinatoren har opparbeidet seg gjennom flere år i stillingen, vil sikre at verdifulle erfaringer ikke går tapt, og det vil gjøre det enklere for en ny å tre inn i rollen den dagen Koordinatoren gir seg. I tillegg kan et tiltak være at minst én person arbeider tett sammen med Koordinatoren over en periode, grunnet Koordinatorens mangeårige erfaringer som ikke lett lar seg overføre. I denne perioden vil Koordinatoren fungere som en mentor for vedkommende.

Til tross for at det finnes håndbøker for både institutter som skal ta imot forskere og for forskere som kommer til UiO, er det et gjennomgående tema blant informantene at de ikke har hørt om håndbøkene. Et enkelt tiltak for å forbedre SAR-programmet vil derfor være å sørge for at alle involverte informeres om og får tilgang til relevant informasjon som kan gjøre oppholdet bedre. Ved at instituttene samt mentorer er informert om hvordan de skal varte opp for forskere, og at forskerne mottar god informasjon om hva oppholdet innebærer, kan man sikre at man får utnyttet tiden så godt som mulig.

6.5 Økt synlighet av SAR-programmet

Et av målene til SAR er å jobbe mot økt synlighet. Dog var det ingen i prosjektgruppen som hadde kjennskap til SAR før vi satte i gang med prosjektet. Vektlegging av økt ekstern promotering og synlighet, både lokalt ved UiO og ut mot Oslo eller nasjonalt, vil være gunstig for programmet. Gjennom enkle tiltak som plakater på universitetets områder med QR-kode hvor man får informasjon om SAR, vil man kunne nå flere studenter og forbipasserende. Ved at flere kjenner til programmet vil det kunne fostre engasjement, debatt og forventninger til universitetets prioriteringer, noe som kan påvirke ledelsens beslutningstaking (Montfort, 2023). Hvis et program som SAR hadde blitt mer synlig, kan man argumentere for at dette hadde bidratt til et økt press eller fokus rettet mot rektoratets rolle i å bevilge midler for å utvide og forbedre programmet for å ivareta UiOs formål, interesse og omdømme (Montfort, 2023).

6.6 “Buddy”-ordning

Gjennom intervjuene har forskerne understreket betydningen av å ha en dedikert støtteperson ved ankomst til et nytt land og i møte med et nytt akademisk miljø. Flere forskere har uttrykt å

føle seg isolerte og usikre på hvordan de skal navigere i den nye kulturen og det akademiske systemet både sosialt og faglig. Implementering av en buddy-ordning kan være en effektiv løsning for å møte disse utfordringene og skape en inkluderende og støttende atmosfære for SAR-forskerne ved UiO.

En “buddy” er en relasjon på universitetet, enten internt fra vertsenheten eller eksternt fra universitetet, som retter fokuset mot det psykososiale aspektet ved å både være nyansatt på UiO og ny i landet. Hensikten er å fungere som en lavterskel samtalepartner som bistår med den sosiale inkluderingen i tillegg til å bli kjent med omgivelsene der forskeren skal etablere et nytt liv. Dette inkluderer eksempelvis å utforske byen, delta i lokale arrangementer, gi råd om kulturelle normer i Norge, lære om norske skikker og tradisjoner, og tilby assistanse med dagligdagse utfordringer en nyankommet SAR-forsker kan møte på under oppholdet. En slik buddy kan bidra til å bygge tillit, selvtillit og en følelse av tilhørighet blant nyansatte/SAR-forskere.

6.7 Grundig karriereveiledning gjennom programmet

Tross SAR-programmet oppfordrer til å ta stilling til videre karriere tidlig i oppholdet, kommer det frem av intervjuene at denne informasjonen ikke kommer tydelig nok frem og oppleves som mangelfull av noen. Dette har vært en kilde til frustrasjon, og har vist seg å være en større stressfaktor under SAR-oppholdet. Vi foreslår derfor å implementere en mer systematisert og omfattende karriereveiledning.

Spesifikt foreslår vi at det blir tilbudt mer omfattende veiledning og mer informasjon angående videre karrieremuligheter fra tidlig av i forskerens opphold. Ved å tidlig tilby en mer utvidet karriereveiledning og informasjon om muligheter etter endt opphold på UiO, vil forskerne ha mer tid til å vurdere sine framtidige karrieremuligheter, noe som kan redusere risikoen for negative opplevelser. Utover forslaget om å tilby informasjon og veiledning fra tidlig av i oppholdet, foreslår vi at det blir implementert en mer organisert og formell informasjonsformidling, med sikte på å sikre at alle forskere mottar tilstrekkelig informasjon for å kunne forberede seg godt på videre karriere. I lys av tilbakemeldinger fra informanter vil vi foreslå å holde seminarer angående veien videre etter SAR.

6.8 Innvilget to års SAR-ansettelse fra start

I intervjuene med samtlige informanter, kom det fram at SAR-programmets innledende varighet på ett år oppleves som en begrensning for forskeren. Det ble uttrykt bekymringer og frustrasjon rundt mangelen på tilstrekkelig med tid til å etablere seg akademisk, og flere forskere påpekte at den korte varigheten også førte til vanskeligheter rundt det sosiale aspektet på UiO. En kort oppholdstid ble også påpekt som en årsak til stress og uro tilknyttet videre karrieremuligheter og livet etter SAR-oppholdet. Dersom det innvilges et opphold på to år fra start, ytret flere at dette kunne bidra til en lengre tidshorisont som sørger for forutsigbarhet for forskeren, og bedre muligheter til å sørge for at forskeren er forberedt på livet etter SAR.

Hvorvidt dette lar seg gjøre vil naturligvis avhenge av økonomiske ressurser og bevilgninger av penger. Likevel understreker vi at et utvidet opphold kan føre til at flere forskere rekker å etablere seg godt akademisk, og at forskerne vil ha mer tid til å bygge sosiale og faglige nettverk. Alternativt kan man vurdere å avslutte oppholdet etter ett år dersom omstendighetene tillater det, og det er ønskelig for de involverte partene.

7 AVSLUTNING

Denne prosjektrapporten har siktet mot å besvare følgende problemstilling: *Hvordan opplever forskerne og deres vertsenheter de ulike fasene i SAR-programmet ved Universitetet i Oslo, og på hvilken måte samsvarer deres opplevelser med formålet til SAR-UiO?*

Både vertsenhetene og forskerne har forskjellige opplevelse av de ulike fasene i SAR-programmet ved Universitetet i Oslo. Et viktig funn er at det er en generell og stor tilfredshet med programmet. Forskerne er svært takknemlige for muligheten de får og programmet som helhet. Individuelle ressurser og behov, mentor-ordningen, akademisk matching, kulturforskjeller, og psykologisk stress er noe som trekkes frem av informantene som aktuelle utfordringer under oppholdet. Til slutt trekkes det frem at det burde bli bedre tilrettelegging for de neste karrierestegene for forskerne, både når det kommer til forberedelser, men også informasjon rundt hvilke karriereveier som er mulig. Det er helt klart ulike deler av programmet som fungerer godt, samtidig kommer det frem at visse tiltak gjennom de ulike fasene vil kunne øke kvaliteten på programmets helhet. Deretter har datamaterialet blitt drøftet i henhold til teori som på ulike måter forklarer hvordan individer gir mening til

situasjoner de er i og motiveres til utvikling, samt kultur, læring og sensemaking organisasjoner.

Ut fra funnene i vår kvalitative analyse har vi videre sett på: *Hvilke elementer bør forbedres for at SAR-programmet skal fungere best mulig for både forskerne og UiO?*

Her konkluderte vi med følgende tiltak:

1. Behovskartlegging før ankomst

- Bedre kjennskap til forskeren som kommer til UiO.

2. Tydelig forventningsavklaring

- En tydelig dialog mellom vertsenheten og forskeren både før og under oppholdet.

3. Forum for erfaringsutveksling

- En plattform for å kunne utveksle erfaring på tvers av vertsenheter.

4. Formalisering av rutiner og informasjonsformidling

- Klarere rutiner for arbeid, og en tydeligere informasjonsformidling.

5. Øke synligheten til programmet

- Framheve programmet for å øke rektoratets økonomiske støtte.

6. «Buddy»-ordning

- En dedikert støtteperson for integrasjon og hjelp i det sosiale liv.

7. Grundig karriereveiledning gjennom hele programmet

- En mer omfattende veiledning om muligheter forskerne har.

8. Innvilge to års SAR-ansettelse fra start

- SAR-forskerne får automatisk to års ansettelse fra starten av.

Vi ser på det som en viktig oppgave å kontinuerlig evaluere programmer som dette som kan være avgjørende for de involverte individene. Av den grunn oppfordrer vi på det sterkeste til videre evalueringsrapporter ved andre universiteter, både nasjonalt og internasjonalt.

8 LITTERATURLISTE

- Adebayo, K. O. (2022). The state of academic (un)freedom and scholar rescue programmes: a contemporary and critical overview. *Third World Quarterly*, 43(8), s. 1817-1836.
DOI: 10.1080/01436597.2022.2074829
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress, and coping*. Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health Promotion International*, 11(1), s. 11-18. <https://doi.org/10.1093/heapro/11.1.11>
- Argyris, C. & Schön, D. (1996). What is an organization that it may learn? I *Organizational learning II*. Addison-Wesley Publishing Company: Reading, Mass. s. 1–29.
- Bang, H. (2013). Organisasjonskultur: en begrepsavklaring. *Tidsskrift for norsk psykologforening*, 50(4), s. 326-336.
- Befring, E. (2014). *Den forløsende pedagogikken*. Gyldendal Akademisk.
- Benz, C., Bull, T., Mittelmark, M., & Vaandrager, L. (2014). Culture in salutogenesis: the scholarship of Aaron Antonovsky. *Global health promotion*, 21(4), 16–23.
<https://doi.org/10.1177/1757975914528550>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), s. 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Cooper, J., & Wight, J. (2014, October 26). *Implementing a buddy system in the workplace*. Pmi.org. <https://www.pmi.org/learning/library/implementing-buddy-system-workplace-9376>
- Crossan, M. M., Lane, H. W., & White, R. E. (1999). An Organizational Learning Framework: From Intuition to Institution. *Academy of Management Review*, 24(3), s. 522-537. <https://doi.org/10.2307/259140>

- Egner, M. (2022, 1. april). *Kriterier SAR og SRF kandidater*. UiO.
<https://www.uio.no/for-ansatte/nettverk-moter/fellesadm/uio-komite-for-scholars-at-risk/kriterier-sar-og-srf-kandidater.html>
- Egner, M. (2023, 31. oktober). *Håndbok for Scholars at Risk vertsenheter ved UiO*. UiO.
<https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/forskningsstotte/internasjonalt/avtaler-og-programmer/scholars-at-risk/sar-vertshandbok/>
- Egner, M. (2024, 29. april). *Information to new scholars at risk at UiO*. UiO.
<https://www.uio.no/english/for-employees/support/research/international/scholars-at-risk/new-sar-scholars-guide/>
- Eriksson, M. (2022). The sense of coherence: the concept and its relationship to health. I M. B. Mittelmark, G. F. Bauer, L. Vaandrager, J. M. Pelikan, S. Sagy, M. Eriksson, B. Lindström, & C. Meier Magistretti (red.), *The handbook of salutogenesis* (2. utg., s.61-68). Springer.
- Idan, O., Eriksson, M., & Al-Yagon, M. (2022). Generalized Resistance Resources in the Salutogenic Model of Health. I M. B. Mittelmark, G. F. Bauer, L. Vaandrager, J. M. Pelikan, S. Sagy, M. Eriksson, B. Lindström, & C. Meier Magistretti (red.), *The handbook of salutogenesis* (2.utg, s. 93-106). Springer.
- ISS. (2024, 12. mars). *Datahåndtering ved ISS*. Det Samfunnsvitenskapelige Fakultet.
<https://www.sv.uio.no/studier/master/iss/Datahandtering/Datahandtering-ved-iss.html>
- Johannesen, L. E. F., Rafoss, T. W. & Rasmussen, E. B. (2018). *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Universitetsforlaget
- Johannessen, J.-A. (2022). "What Is Tacit Knowledge?", *The Philosophy of Tacit Knowledge*, Emerald Publishing Limited, Leeds, s. 5-27.
<https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.1108/978-1-80382-677-620221004>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg). Gyldendal
- Klemsdal, L. (2013). From Bureaucracy to Learning Organization: Critical Minimum Specification Design as Space for Sensemaking. *Syst Pract Action Res* 26, s. 39–52.

<https://doi.org/10.1007/s11213-012-9267-3>

Lindström, B. & Eriksson, M. (2005). Salutogenesis. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 59(6), s. 440-442. DOI: 10.1136/jech.2005.034777

Lines, R., Døving, E. & Tobiassen, A.E. (2007). Organisasjonslæring: en kritisk og realistisk tilnærming. *Beta*. 21(1), s. 33-50. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3134-2007-01-03>

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), s. 370-396. Doi: 10.1037/h0054346

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.

Mittelmark, M & Bauer, G. F. (2022). Salutogenesis as a Theory, as an Orientation and as the Sense of Coherence. I M. B. Mittelmark, G. F. Bauer, L. Vaandrager, J. M. Pelikan, S. Sagy, M. Eriksson, B. Lindström, & C. Meier Magistretti (Red.), *The Handbook of Salutogenesis* (2. utg., s. 11-17). Springer https://doi.org/10.1007/978-3-030-79515-3_1

Montfort, S. (2023). Key predictors for climate policy support and political mobilization: The role of beliefs and preferences. *PLOS Climate*, 2(8). <https://doi.org/10.1371/journal.pclm.0000145>

NESH. (2021). Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora. Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH). <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>

Patton, M. Q. (1980). *Qualitative Evaluation Methods*. Sage Publications

Pop, I. (2022). On the Refugee Needs: A Holistic Approach. *Journal of Identity and*

Migration Studies, 16(2).

<https://www.proquest.com/docview/2739475045?sourcetype=Scholarly%20Journals>

Sandberg, J., & Tsoukas, H. (2014). Making sense of the sensemaking perspective: Its constituents, limitations, and opportunities for further development. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S6–S32. <https://doi.org/10.1002/job.1937>

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons.

Scholars at Risk. (u.å). *About*. Scholars at Risk Network.

<https://www.scholarsatrisk.org/about/#History>

Scholars at Risk. (2023). *Free to Think 2023*.

<https://www.scholarsatrisk.org/resources/free-to-think-2023/>

Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4. utg.). Gyldendal Akademisk

UiO. (2023a, 12. juni). *Scholars at risk*.

<https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/forskningsstotte/internasjonalt/avtaler-og-programmer/scholars-at-risk/>

UiO. (2023b, 27. september). *UiOs komité for Scholars at Risk (SAR-komiteen)*.

<https://www.uio.no/for-ansatte/nettverk-moter/fellesadm/uio-sar-komite-for-scholars-at-risk/>

UiO. (2024, 22. januar). *Scholars at Risk*.

<https://www.uio.no/english/about/global/globally-engaged/scholarsatrisk/>

Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in Organizations*. SAGE Publications Inc.

Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the Process of Sensemaking. *Organization Science*, 16(4), s. 409–421.

<https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0133>

Yarar, B. & Karakaşoğlu, Y. (2022). “Scholars at Risk” in Germany: Forced Migration and Agency in Forced Migration Decision-Making. *Journal of Refugee Studies*, 39(4), s. 1616-1637. <https://doi.org/10.1093/jrs/feac044>

9 VEDLEGG

9.1 INTERVJUGUIDE RETTET MOT FORSKERE - ENGELSK

1. Introduction

- Information about the project
- Go through the consent form and signature
- Is it okay that I record? (double check before starting)
- Anonymization + independent researcher - will not have any consequences for their work/position and security.
- About qualitative interviews (interested in your experiences)
- Do you have any questions before we start?
- Ask the informant to briefly talk about their background.

1. How does the recruitment of researchers work?

- How did you experience the recruitment process with SAR?
 - o How was the efficiency and fairness in the SAR program's selection process?
- How was the communication during the process?
 - o What communication tools did you use?
 - o How was the experience in communicating with the institution?
- If you could change something in the recruitment process, what would it be?
 - o Suggestions for improvement?

2. How do the researchers experience the reception phase and their stay at UiO?

- How did you experience the *arrival phase*?
 - o In terms of communication, response to expectations, safety
- How is the stay/how has it been?
 - o Have you experienced any *highlights* or positive surprises during your stay?
 - o Have you encountered any *challenges* or obstacles that negatively affected your experience?

- What *improvements* would you suggest for the reception phase or the stay in general?

3. What academic benefits have they experienced by coming to UiO?

- How has your *academic development* been since you came to UiO?
 - o Have you identified specific *strengths* in UiO's academic environment that have contributed to your academic benefit?
- Are there aspects of UiO's academic environment or resources that you think need improvement?

4. Do the researchers experience significant cultural differences between their native academic environment and the academic environment at UiO and in Norway?

- To what extent do you experience cultural differences in the academic environment?
 - o Where are the differences greatest? ii. How does this shape your academia?
- How have these cultural differences affected your academic practice?
- How have these cultural differences affected your social experience of UiO?
- Are there measures that UiO could implement to better handle cultural differences?

5. To what extent do the researchers feel safe while they are in Norway?

- To what extent do you feel *safe* while you are in Norway? i. What, if anything, creates this feeling of safety?
- Can you talk about specific situations where you felt particularly safe or unsafe?
- What measures or support do you think could improve the general safety of researchers?

6. How do the host units function?

- How well did you know your host unit beforehand?
- Are there examples of particularly effective practices or approaches that the host units have employed?

- What challenges have you encountered in your relationship with the host unit, and how could these have been addressed?

7. How well prepared are researchers for a further career after their stay at UiO?

- How do you envision your path forward after your stay at UiO?
- How well informed are you regarding further career opportunities?
 - o What are your thoughts on the career development offerings at UiO?
- *What suggestions do you have for improving the career development offerings for SAR researchers?*

8. Overall, what does the SAR program mean and how relevant is it for the researchers who have gone through it?

- How would you describe the overall significance of the SAR program for the researchers who have participated in it? Please elaborate
- Can you give examples of specific benefits or experiences that researchers have gained through participation in the SAR program?
- Do you have suggestions on how the SAR program can be developed to better meet the needs of researchers?
- Are there aspects of the SAR program that you believe have been particularly valuable?

9. To what extent does the reception of SAR researchers and related activities contribute to strengthening the academic freedom of researchers and academic freedom in general?

- Do you think the reception of SAR researchers can affect the academic freedom of researchers in the host country?
 - o If yes, in what way?
- Are there specific events or experiences that illustrate how the SAR program has strengthened academic freedom?
- Are there examples where it has been challenging?
- What can be done to further promote academic freedom through the SAR program?

10. Conclusion

- Is there anyone you think we should talk to?
- Is there anything we haven't asked about that you think is important to discuss?
- Is it okay to contact you if we have any questions?
- Is it okay to use this information in later research? For example, in a master's thesis.
- You can withdraw from the project at any given time, without any specific reason

9.2 INTERVJUGUIDE - RETTET MOT UIO

1. Introduksjon

- Informasjon om prosjektet
- Gå gjennom samtykkeskjema
- Be informant fortelle kort om sin bakgrunn

2. Om informanten

- Hva er din rolle på UiO?
- Hvor lenge har du vært kjent med SAR?
- Hva er din rolle i SAR-programmet?

3. Hvordan fungerer rekrutteringen av forskere?

- Hvordan vurderer du effektiviteten og rettferdigheten i SAR-programmets utvelgelsesprosess?
- Hva er dine erfaringer med rekrutteringsprosessen?
 - Kan du fortelle om noen positive erfaringer eller suksesshistorier knyttet til rekrutteringsprosessen?
- Hvis du kunne endre én ting i rekrutteringsprosessen, hva ville det være?

4. Hvordan opplever forskerne mottaksfasen og oppholdet ved UiO?

- Hvilke forbedringer ville du foreslått for mottaksfasen eller oppholdet generelt?

5. Hvilket faglig utbytte har de opplevd ved å komme til UiO?

- Hvordan preges det faglige miljøet på UiO av forskernes opphold?
- Er det aspekter ved UiOs akademiske miljø eller ressurser som du mener trenger forbedring?
- Eventuelt aspekter ved integreringen i forskermiljøet

6. Opplever forskerne store kulturforskjeller mellom sitt hjemlige akademiske miljø og det akademiske miljøet på UiO og i Norge?

- Opplever du stor grad av kulturforskjeller mellom de norske og utenlandske forskerne?
- Hvordan har disse kulturforskjellene påvirket din akademiske forskning?
- Hvordan har de preget det sosiale miljøet på arbeidsplassen?
- Er det tiltak som UiO kunne implementert for å bedre håndtere kulturforskjeller?

7. Hvordan fungerer vertsenhetene?

- Hvordan vil du beskrive UiO som en vertsenhet?
- Er det eksempler på særlig effektive praksiser eller tilnærminger som vertsenhetene har brukt?
- Hvilke utfordringer har dere opplevd som vertsenhet?
 - Hvordan har dere tatt tak i disse?

8. Hvor godt forberedt blir forskerne på en videre karriere etter oppholdet på UiO?

- Kan du dele noen suksesshistorier om karriereutvikling etter SAR-programmet?
- Hvilke forslag har du til forbedring av karriereutviklingstilbudet for SAR-forskere?
 - Noe dere mangler?
- Informasjonsformidlingen/kommunikasjonen? Hvordan fungerer den?
 - Internt, eksternt, mellom forsker og mentor

9. Hvordan oppfatter Scholars at Risk, SAR-Norge og Scholar Rescue Fund at UiO oppfyller formålet med ordningene?

- Hvor godt kjenner du til formålet med SAR?
- Er det spesifikke områder hvor du mener UiO utmerker seg i sitt arbeid med SAR?
- Hva tror du kunne vært gjort annerledes eller bedre for å oppfylle programmets mål?

10. Samlet sett, hva betyr og hvor relevant er SAR programmet for forskerne som har gått gjennom det?

- Har du forslag til hvordan SAR-programmet kan utvikles for å bedre møte forskernes behov?
- Er det aspekter ved SAR-programmet som du mener er spesielt verdifulle?

- Hvordan vil du beskrive den overordnede betydningen av SAR-programmet for forskerne som har deltatt i det?
 - Utdyp gjerne

11. I hvilken grad bidrar mottak av SAR-forskere og relaterte aktiviteter til å styrke forskernes akademiske frihet og akademisk frihet generelt?

- Hvordan mener du at mottaket av SAR-forskere kan påvirke den akademiske friheten til forskere i vertslandet?
- Er det bestemte hendelser eller erfaringer som illustrerer hvordan SAR-programmet har styrket akademisk frihet?
- Er det eksempler hvor det har vært utfordrende?
- Hva kan gjøres for å ytterligere fremme akademisk frihet gjennom SAR-programmet?

12. Avslutning

- Er det noen dere tenker vi bør snakke med?
- Er det noe vi ikke har spurt om, som du tenker det er viktig å snakke om?
- Er det greit å ta kontakt om vi lurte på noe?
- Kan vi bruke denne informasjonen i senere forskning, eksempelvis ved masteroppgave?

9.3 Samtykkeskjema – Forskerne

Would you like to participate in the research project **"Evaluation of UiO's reception of threatened researchers through Scholar at Risk and Scholar Rescue Fund"?**

This is a question to you about participating in a research project aimed at examining how the University of Oslo's services and procedures for SAR work function for both researchers and stakeholders, including areas where improvements can be made. In this document, we provide you with information about the goals of the project and what participation would entail for you.

Purpose

The purpose of the study is to investigate:

- To what extent SAR goals are achieved.
- The degree of effectiveness of the measures implemented to achieve these goals.
- The difference interventions in SAR make for participating researchers.
- Whether UiO's reception of researchers through Scholars at Risk and Scholar Rescue Fund fulfills the purpose of the schemes and utilizes the funds for the scheme in a good manner.

The research project is part of the course "SVPRO4000 Project Forum" and will be carried out by master students in the Organization, Leadership, and Work program at UiO. The project will culminate in an anonymized report with publication of findings and mapping of the program. The report will be shared internally with the SAR committee but will not be publicly disclosed. A brief summary will likely be published after the project.

Who is responsible for the research project?

The University of Oslo's committee for Scholars at Risk (SAR) is responsible for the project. The research and investigation are conducted in collaboration with master students in the Organization, Leadership, and Work program at UiO.

Why are you being asked to participate?

- This project aims to examine how recipients of the SAR offer, host units, and other stakeholders experience the intervention.
- The intervention includes recruiting researchers, the reception phase, follow-up at host units and centrally at UiO, and preparing researchers for their next career steps.
- We are contacting you as a participant in the program or a former participant of the SAR program. Recruitment has been conducted through the SAR committee at UiO.

What does participating entail for you?

If you choose to participate in the project, it means that you will take part in a semi-structured interview with two to three researchers. The interview will take a maximum of 1 hour and will cover experiences and various aspects of the SAR program. It is important for us to emphasize that we will not use information about your background in the project. Your interview responses will be recorded, anonymized, and stored on an encrypted research server through UiO. We will not contact other sources to obtain information about you in any way.

Participation is voluntary

Participation in the project is voluntary. If you choose to participate, you can withdraw your consent at any time without stating any reason. It will not affect your position as a researcher or jeopardize your safety. All your personal information will then be deleted. It will have no negative consequences for you if you do not wish to participate or later choose to withdraw.

It will not affect your relationship with the faculty, researchers, staff, or UiO as an institution if you choose to withdraw from our project, regardless of where in the process the project is.

Your privacy - how we store and use your information.

We will only use information about you for the purposes we have outlined in this document. We treat the information confidentially and in accordance with privacy regulations.

- Only the project group will have access to your personal information.
- Your name will be anonymized by a pseudonym in the report.
- Contact details will be replaced with a code stored on a separate name list from other data.

- The data will be stored on an encrypted research server through UiO's Educloud.
- The researchers have signed a confidentiality agreement.

What happens to your personal information when the research project ends?

The project is scheduled to end on May 2, 2024. Before the end of the project, the data material with your personal information will be anonymized. The anonymization process will take effect as soon as we have completed the data collection and have had the opportunity to process it. Storage will take place through Educloud and the “Nettskjema Diktafon” at UiO. Work will be done from a personal computer in a remote desktop through Educloud. Here, transcription and storage of interviews will be processed. Unless consent is given to retain the data for a possible master's thesis, it will be deleted no later than May 2, 2024. If consent is given to use the data for later research, it will be safely stored at Educloud.

- The data material is securely and anonymously stored for the purpose of serving as data for later master's theses and/or other research.
- The data material is stored securely and anonymously on Educloud. This ensures your privacy and anonymity.
- Only the students who have worked on the assignment will have access to the data material.
- The data material will be stored until around May 2, 2024. This date may change if we receive consent from the researchers to use the data for a possible master's thesis. In this case, the data will be stored until June 30, 2024.

What gives us the right to process your personal information?

We process information about you based on your consent.

On behalf of the University of Oslo's committee for Scholars at Risk (SAR), SIKT- the knowledge sector's service provider - has assessed that the processing of personal data in this project is in accordance with privacy regulations.

Your rights

As long as you can be identified in the data material, you have the right to:

- Access information about what information we process about you, and to receive a copy of the information.
- Have incorrect or misleading information about you corrected.
- Have personal information about you deleted.
- Submit a complaint to the Data Protection Authority about the processing of your personal information.

If you have questions about the study, or would like to know more about or exercise your rights, please contact:

- Student, e-mail, Researcher
- Name, e-mail, the University of Oslo, SAR
- Our privacy officer: name, mail

If you have questions related to the assessment made by the privacy services from SIKT you can contact them via:

- Email: personverntjenester@sikt.no or phone: 73 98 40 40.

Sincerely,

Name

Institution Contact, SAR

Name

Contact Person, Research Group

Consent Form

I have received and understood information about the project **Evaluation of UiO's reception of threatened researchers through Scholars at Risk and Scholar Rescue Fund** and have had the opportunity to ask questions. I consent to:

Participate in the research project's interview

- ☐ Share the report with my anonymized information internally with the SAR committee to contribute to the improvement of the program at UiO
- ☐ Store my personal information after the end of the project, for future master's thesis - if applicable
- ☐ I consent to the processing of my information until the project is completed.

(Signed by project participant, date)

9.4 Samtykkeskjema – UiO

Vil du delta i forskningsprosjektet

”Evaluering av UiOs mottak av truede forskere gjennom Scholar at Risk og Scholar Rescue Fond”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å se på hvordan Universitetet i Oslo sine tjenester og prosedyrer for SAR-arbeidet fungerer for både forskerne og engasjerte aktører, inkludert hvor det kan forbedres. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med studien er å undersøke:

- I hvilken grad SAR sine mål nås
- Graden av effektivitet i tiltakene igangsatt for å nå disse målene
- Hvilken forskjell intervensjonene i SAR gjør for forskerne som deltar
- Hvorvidt UiOs mottak av forskere gjennom Scholars at Risk og Scholar Rescue Fund oppfyller hensikten med ordningene og bruker midlene til ordningen på en god måte.

Forskningsprosjektet er en del av studieemnet “SVPRO4000 Prosjektforum” og vil gjennomføres av masterstudenter ved studieretningen Organisasjon, Ledelse og Arbeid ved UiO.

Prosjektet vil ende i en anonymisert rapport med publisering av funn og kartlegging av programmet. Rapporten vil deles internt med SAR-komiteen, men ikke offentliggjøres. Et kort sammendrag vil trolig offentliggjøres i etterkant av prosjektet.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

- Universitetet i Oslos komité for Scholars at Risk (SAR) er ansvarlig for prosjektet. Selve forskningen og undersøkelsen gjennomføres i samarbeid med masterstudenter ved studieprogrammet Organisasjon, Ledelse og Arbeid ved UiO.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

- Dette prosjektet ønsker å undersøke hvordan mottakerne av SAR-tilbudet, vertsenhetene og andre interessenter opplever intervensjonen.
- Intervensjonen inkluderer rekruttering av forskerne, mottaksfasen, oppfølgingen på vertsenhetene og sentralt ved UiO samt forskernes forberedelse til de neste karrierestegene.
- Vi kontakter deg som har en tilknytning til programmet uten å selv være deltagende forsker
- Rekrutteringen har foregått gjennom SAR-komiteen ved UiO.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar i et semistrukturert intervju med to til tre forskere. Intervjuet vil ta maks 1 time, og omhandle opplevelser og ulike aspekter ved SAR-programmet. Det er viktig for oss å understreke at vi ikke vil ta i bruk opplysninger om din bakgrunn i prosjektet. Dine svar fra intervjuet vil bli registrert anonymiseres og lagres i kryptert forskningsserver gjennom UiO. Vi vil *ikke* kontakte andre kilder for å få informasjon om deg på noen måte.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Det vil *ikke* påvirke ditt forhold til fakultetet, forskere, ansatte eller UiO som institusjon hvis du ønsker å trekke deg fra vårt prosjekt, uansett hvor i prosessen prosjektet er.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger.

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Kun prosjektgruppen vil ha tilgang til dine personopplysninger
- Navnet ditt vil anonymiseres ved et pseudonym i rapporten
- Kontaktopplysningene vil erstattes med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data

- Datamaterialet vil lagres på en kryptert forskningsserver gjennom UiOs Educloud
- Forskerne har signert taushetserklæring

Dataene som blir brukt i den endelige publikasjonen vil kun omhandle deltakernes erfaringer med tilbudet. Det vil kunne være en mulighet for at de kan gjenkjennes ettersom utvalget av deltakerne er lite. Utover dette vil det være vanskelig å si noe om hvem deltakerne er basert på informasjonen som blir presentert i den endelige publikasjonen.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes den 2. mai 2024. Før prosjektslutt vil datamaterialet med dine personopplysninger anonymiseres. Anonymisering-prosessen vil tre i kraft så fort vi har fullført datainnsamlingen, og fått muligheten til å bearbeide denne. Lagring vil foregå gjennom Educloud og nettskjema diktafon. Det vil jobbes fra personlig datamaskin i en remote desktop gjennom Educloud. Her vil transkribering, og lagring av intervjuer bearbeides. Med mindre det ikke er gitt samtykke om å beholde dataene til en mulig masteroppgave vil den bli slettet senest 2. mai 2024. Hvis det gis samtykke om å kunne bruke dataene ved senere forskning vil dette lagres trygt hos Educloud.

- Datamaterialet lagres sikkert og anonymt med formål å fungere som data til senere masteroppgaver og/eller annen forskning.
- Datamaterialet lagres på en sikker og anonym måte på Educloud. Dette sikrer deres personvern og anonymitet
- Bare de studenter som har arbeidet med oppgaven vil ha tilgang til datamaterialet.
- Datamaterialet skal lagres til rundt 2. mai 2024. Denne datoen kan endres hvis vi får samtykke fra forskerne om å kunne bruke dataene til en mulig masteroppgave. I den anledning vil dataene lagres frem til 30. juni 2024.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. På oppdrag fra Universitetet i Oslos komite for Scholars at Risk (SAR) har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Forskergruppen ved Vilde Holmberg Dalen Aas, vhaas@uio.no eller prosjektansvarlig ved Marit Enger, marit.egner@admin.uio.no ved Universitetet i Oslo
- Vårt personvernombud: Roger Markgraf-Bye, personvernombud@uio.no

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Navn

Institusjonskontakt, SAR

Navn

Kontaktperson, forskergruppen

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet Evaluering av UiOs mottak av truede forskere gjennom Scholar at Risk og Scholar Rescue Fond og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i forskningsprosjektets intervju
- at rapporten med mine anonymiserte opplysninger deles internt med SAR-komiteen for å kunne bidra til forbedring av programmet ved UiO
- *at mine personopplysninger lagres etter prosjektslutt, til framtidig masteroppgave – hvis aktuelt*

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

9.5 Confidentiality agreement

CONFIDENTIALITY AGREEMENT

Summary of the scientific project:

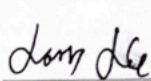
This research project at the University of Oslo (UiO) evaluates the effectiveness of Scholars at Risk (SAR) services for individual researchers. The objective is to evaluate the achievement of set goals, the efficacy of interventions, and the impact of SAR interventions at UiO. The project also examines whether UiO's reception of researchers through SAR and Scholar Rescue Fund aligns with the purpose and proper use of funds.

The project is led by UiO's Committee for SAR, in collaboration with master's students at UiO. Results will be presented in an internal report, with a potential publication of a brief summary. Participation involves researchers providing insights solely into their experiences with the SAR program, not sensitive background information.

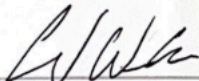
As a Researcher in this project, I agree to:

1. Keep all the research information shared with me confidential. I will not discuss, nor share the research information with anyone other than with the fellow researchers in this project.
2. Securely store data (interviews) in programs approved and provided by UiO.
3. Discard any irrelevant information prior to processing the data material.
4. Not allow any personally identifiable information to which I have access to be accessible from outside the project.

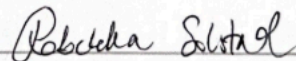
Date: 1.02. 2024



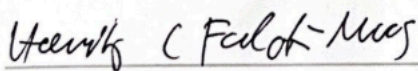
Lars Lie



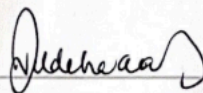
William Wiik



Rebekka Solstad



Henrik Chiarello Falck-Muus



Vilde Holmberg Dalen Aas

9.6 Mandatet



UNIVERSITETET
I OSLO

SCHOLARS AT RISK
NETWORK

protection advocacy learning

Evaluerings av UiOs mottak av truede forskere
gjennom Scholars at Risk og Scholar Rescue Fund



SAR-forsker som innleder på et arrangement

Foto: Aksel Kjær Vidnes

INFORMASJON OM OPPDRAGSGIVER

Oppdragsgiver er Universitetet i Oslos komité for Scholars at Risk (SAR). SAR-komiteen er en rådgivende komité for Universitetsdirektøren i spørsmål knyttet til UiOs samarbeid med universitetsnettverket Scholars at Risk. Avdeling for forsknings- og innovasjonsadministrasjon er sekretariat for SAR-komiteen.

BAKGRUNN OG FORMAL

Scholars at Risk er et internasjonalt universitetsnettverk som har som formål å fremme akademisk frihet og beskytte truede forskere. I 2022 hadde nettverket over 650 medlemsinstitusjoner i 43 land. Siden starten i 2000 hadde nettverket da hjulpet over 1700 forskere med midlertidige stillinger ved vertsinstitusjonene. UiO har vært medlem av nettverket siden 2001 og har siden 2009 vært vertskap for ca 22 forskere på 40 årsverk samt 15 korttidsstillinger for forskere fra Ukraina. I tillegg har UiO flere emner for studenter der studentene skaper oppmerksomhet rundt fengslede forskere. UiO har også deltatt i flere EU-prosjekter i samarbeid med Scholars at Risk. UiO har blant annet laget et nettkurs om akademisk frihet i samarbeid med SAR.

En av hovedoppgavene for UiO i SAR-nettverket er å være vertskap for truede forskere på ett til to års ansettelse på enheter ved UiO. Forskerne kan komme fra land som Afghanistan, Iran, Jemen, Tyrkia, Ukraina osv. og er forfulgt på grunn av forskningen sin eller mer generelt at akademikere er utsatt i konfliktsituasjoner. UiO tar imot 4-6 forskere årlig.

I tillegg til medlemskapet i SAR, samarbeider vi også med Scholar Rescue Fund (SRF) under International Institute of Education hvor vi har tatt imot ca 5 forskere siden 2009, noen i samarbeid med SAR. Scholar Rescue Fund er et fond som gir stipender til mottak av truede forskere. Mottak av disse forskerne skjer på omtrent samme måte som for Scholars at Risk. SRFs formål er å beskytte forskeres liv, stemmer og ideer over hele verden.

UiO har en SAR-komité som følger opp arbeidet og bidrar i utvelgelsen av forskere til å komme til UiO utfra nominasjoner fra SAR. UiO har tatt imot SAR-forskere siden 2009, og SAR-komiteen tenker at vi bør få utført en gjennomgang av arbeidet med mottak av SAR-forskere. Komiteen ønsker at hovedfokus er på hvordan UiOs tjenester og system for SAR-arbeidet med enkeltforskere fungerer, ikke på forskernes bakgrunnshistorier. Undersøkelsen bør se på rekruttering av forskerne, mottaksfasen, oppfølgingen på vertsenhetene og sentralt ved UiO samt forskernes forberedelse til de neste karrierestegene.

PROBLEMSTILLING

Hovedproblemstilling: I hvilken grad nås målene og hvilken forskjell gjør intervensjonen? e.g Oppfyller UiOs mottak av forskere gjennom Scholars at Risk og Scholar Rescue Fund hensikten med ordningene og brukes midlene til ordningen på en god måte.

Mulige underspørsmål:

1. Hvordan fungerer rekrutteringen av forskere?
2. Hvordan opplever forskerne mottaksfasen og oppholdet ved UiO?
3. Hvilket faglig utbytte har de opplevd ved å komme til UiO, og hvilke faktorer er viktig for å fungere godt faglig?
4. Opplever forskerne store kulturforskjeller mellom sitt hjemlige akademiske miljø og det akademiske miljøet på UiO og i Norge? Hva ville de eventuelt gjerne visst om dette på forhånd?

5. I hvilken grad opplever forskerne trygghet mens de er i Norge? (inkl. evt. fortsatte trusler fra hjemlandet) Har de evt. forslag til hvordan de kunne blitt tryggere?
6. Hvordan fungerer vertsenhetene? Hvordan opplever vertsenhetene, og særlig forskernes mentorer, arbeidet med SAR-forskerne?
7. Hvor godt forberedt blir forskerne på en videre karriere etter oppholdet på UiO?
8. Hvordan oppfatter Scholars at Risk, SAR-Norge og Scholar Rescue Fund at UiO oppfyller formålet med ordningene?
9. Samlet sett, hva betyr og hvor relevant er SAR programmet for forskerne som har gått gjennom det? Er det noe som må gjøres annerledes?
10. I hvilken grad bidrar mottak av SAR-forskere og relaterte aktiviteter til å styrke forskernes akademiske frihet og akademisk frihet generelt?

For alle disse områdene er det ønskelig å få frem styrker og svakheter og særlig om det finnes forbedringspotensial. Et tilleggselement er om forskernes og deres omgivelers sikkerhet er tilstrekkelig ivarettatt. Underspørsmålene kan diskuteres og justeres ved oppstart.

PROSJEKTORGANISERING OG GJENNOMFØRING

Det er ønskelig at studentene gjør en kvalitativ undersøkelse av SAR-arbeidet.

Mulige kilder til informasjon:

1. Det finnes noen internasjonale rapporter om universiteter og truede forskeres erfaringer med slike ordninger i ulike land, særlig i Europa.
2. Det er mulig å intervju ulike kategorier av ansatte ved UiO som er involvert i mottak av SAR-forskere f.eks. institusjonskontakten for SAR, ansatte ved International Staff Mobility Office, kontorsjefer og instituttledere ved vertsenheter, HR-medarbeidere på vertsfakultetene, de vitenskapelige mentorene for forskerne, medlemmer i SAR-komiteen.
3. Det er mulig å bruke spørreskjema blant SAR-forskere i kombinasjon med intervju og fokusgrupper av nåværende og tidligere SAR-forskere ved UiO.
4. Det er mulig å intervju ansatte i SAR og SRF.
5. Det er mulig å se på relevante interne dokumenter og nettsider som brukes i SAR-arbeidet.

Det er noen utfordringer med undersøkelsen:

1. Flere av SAR-forskerne har behov for å ligge lavt i terrenget, og deres personopplysninger kan være mer sensitive enn normalt.
2. Det totale antallet SAR-forskere ved UiO er lavt, slik at det kan være vanskelig å holde informasjon fra forskere og vertsenheter på et slikt nivå at enkeltforskere ikke kan gjenkjennes i rapporten.
3. Det forventes at studien behandler datainnsamling med en høy grad av sensitivitet ('rød' nivå). Studien skal følge UiOs retningslinjer når det gjelder lagring av data: e.g anonymisering, og bruk av lagringshotellet, og enkryptering.

Ønskede leveranser:

1. En skriftlig rapport (maks 20-30 sider) med funnene fra undersøkelsen. Denne kan antakelig ikke publiseres offentlig. Den kan være på norsk eller engelsk.
2. Et sammendrag på engelsk av hovedfunn som er slik at det kan offentliggjøres.
3. Et møte med SAR-komiteen og evt. relevante ansatte der funnene kan legges frem og diskuteres.

4. Om mulig, en presentasjon av undersøkelsen og hovedfunnene på SAR-N medlemsmøte (for flere institusjoner i sektoren)

Praktisk informasjon:

Adresse oppdragsgiver: UiOs komité for Scholars at Risk c/o UiO, Avdeling for innovasjonsadministrasjon

Kontaktpersoner:

Praktisk:

Navn
Stillingstittel
Epostadresse
Mobilnummer

Faglig:

Navn
Stilling
Epost

Relevante nettsider:

Scholars at Risk komiteen ved UiO: <https://www.uio.no/for-ansatte/nettverk-mc-komite-for-scholars-at-risk/>

Scholars at Risk: <https://www.scholarsatrisk.org/>

Scholar Rescue Fund: <https://www.scholarrescuefund.org/>

Scholars at Risk for ansatte ved UiO: <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/forskningsstotte/internasjonalt/avtaler-og-programmer/sc>

SAR How to Host Handbook: <https://www.scholarsatrisk.org/resources/how-to-host/>

SAR Scholar Handbook: <https://www.scholarsatrisk.org/resources/scholar-handbook/>

Inspireurope: Expanding Opportunities in Europe for researchers at risk: <https://eua.eu/resources/publications/1022:expanding-opportunities-in-europe-risk.html>

Inspireurope: Researchers at Risk: Mapping Europe's Response <https://sareurope.eu/resources/inspireurope-report-researchers-at-risk-mapping-europes-response/>

Scholar Rescue Fund alumni report: <https://iie.widen.net/s/rlbczggkjq/to-rescue-rescue-the-future>