

Forslag til veileder til forskningsgrupper ved UiT

Innledning

Forskningen ved UiT skal fortrinnsvis være organisert i forskningsgrupper. Formelle forskningsgrupper er et virkemiddel for å imøtekomme overordnede strategier, heve kvaliteten og omfanget av FoU-virksomheten (herunder også kunstnerisk utviklingsarbeid), og å legge til rette for forskningssamarbeid og økt ekstern finansiering.

En forskningsgruppe skal være en fleksibel enhet, som kan opprettes og endres i takt med gruppens utvikling og UiTs forskningsprofil. Forskningsgrupper kan være på ulike utviklingsnivå avhengig av om de er en videreføring av eksisterende grupper med en lang forskningstradisjon, nyetableringer innenfor områder med tradisjon for individuelle forskningsresultater eller grupper som settes sammen i et forskningsfellesskap for å stimulere forskerne til å engasjere seg i FoU-arbeid.

Formål

Etablering av forskningsgrupper er et viktig instrument for å bidra til at UiT lykkes med sin strategi. Hovedhensikten med å etablere formelle forskningsgrupper ved UiT er å styrke kvaliteten på forskningen innenfor rammene av fakultetets og instituttets prioriteringer og satsingsområder, gjennom økt forskningssamarbeid om særskilte tema. Gruppene skal være sentrale bidragsytere i å realisere UiTs og enhetenes ambisjoner knyttet til de tematiske satsingsområdene, ekstern finansiering, publisering, samt styrket fagfellesskap og samhandling innad og på tvers av fagdisipliner. Målsetning og formål vil endre seg i takt med gruppens utviklingsnivå.

Organisering

Terskelen for å etablere forskningsgrupper skal være lav. Et viktig utgangspunkt er at forskningsgruppen har sitt utspring fra fagmiljø som ønsker å etablere et prosjekt eller fagfellesskap, forankret i gjeldende strategier og mål. Forskningsgrupper kan enten organiseres innenfor et enkelt fakultet eller på tvers av to eller flere fakulteter. Dersom forskningsgruppen etableres på tvers av flere enheter må det avklares hvem som er nærmeste leder for forskningsgruppelederen og hvem som skal gjennomføre medarbeidersamtaler med gruppens medlemmer.

Et felles prinsipp er at forskningsgrupper beskriver sitt utviklingsnivå eksempelvis innenfor en tretrinnsmodell (1) Nyetablert, (2) Mellomnivå/konsolidert eller (3) Toppforskningsmiljø. Forskningsgruppen skal tydeliggjøre sine ambisjoner for mål og utvikling gjennom en forpliktende

forskningsplan. Planen gir gruppen faglig retning på fremtidige forskningsmål. Fortrinnsvis bør alle medlemmene av gruppen ha individuelle karriereplaner som blant annet understøtter gruppens mål. Det skal være rom for forskningsgrupper på alle utviklingsnivå, slik at forskere og studenter har tilgang til et fagfellesskap der de kan teste ut ideer, presentere utkast og få konstruktive tilbakemeldinger.

Formelle forskningsgrupper kan være organisert i homogene eller heterogene grupper med mulighet for tverrfaglige synergier og kreativitet. Innenfor rammene av en forskningsgruppe bør det være frihet for ivaretagelse av individuelle prosjekter i eksterne og internasjonale nettverkssamarbeid. Størrelse og sammensetning varierer mellom fagdisipliner og forskningsgruppers utviklingsnivå, og vurderes i det enkelte tilfelle. Workshop og andre uformelle faglige og sosiale møteplasser gir gruppen mulighet til å løfte frem nye ideer, diskutere og etablere nye samarbeidsrelasjoner innad i gruppen.

Forskningsledelse

En forskningsgruppe skal ha en definert leder med førstestillingskompetanse. Forskningsgruppelederen skal være en mentor og en faglig pådriver som har et overordnet ansvar for at gruppens aktivitet og faglige utvikling er i henhold til gruppas forskningsplan. Administrative gjøremål bør ivaretas av et administrativt støtteapparat eller være delegert til utvalgte medlemmer i gruppen. Forskningsgruppeleder bør ha et særskilt blikk på gruppens indre liv og utvikling, rekruttere og utvikle forskere og studenter i ønsket retning og i nær samhandling med forskningsgruppens medlemmer. Leder skal være et naturlig kommunikasjons- og kontaktpunkt mot øvrig ledelse på institutt eller fakultet. Mandat for lederrollen utarbeides i samråd med institutt- eller fakultetsledelse.

Økonomi/finansieringsordninger (incentiver)

Formelle forskningsgrupper gis tilgang til økonomiske og administrative ressurser etter aktivitet, i henhold til en godkjent aktivitetsplan. Det legges opp til stor frihet ved det enkelte fakultet, men en forskningsgruppe bør ha et minimum av driftsmidler tilgjengelig, eksempelvis gjennom en årlig tildeling etter søknad. Det bør settes av tilstrekkelig med ressurser til lederrollen (tid, økonomiske ressurser, administrativ lederstøtte, etc.) som sikrer at lederoppgavene blir godt ivaretatt. Disse ressursene bør differensieres etter gruppens nivå og være tilpasset det enkelte fakultet.

Forventnings- og rolleavklaring

Samhandling og rollefordeling mellom forskningsgruppeleder og overordnet faglig leder bør avklares på et tidlig tidspunkt. Ved opprettelsen av forskningsgrupper skal overordnet faglig leder gjennomføre en forventnings- og rolleavklaringssamtale med forskningsgruppelederne i egen enhet for å tydeliggjøre mandatet i lederrollen og ansvarsdelingen mellom nivåene. Der det er hensiktsmessig gjennomføres samtalen med annen faglig leder på fakultetsnivået. Forskningsgruppens ressurstilgang bør være gjenstand for dialog i denne samtalen. Forskningsgruppeleder kan inngå i formelle lederarenaer på tilhørende

institutt/fakultet der det er naturlig og ved behov. Et alternativ er å etablere en felles arena og møteplass for forskningsgruppeledere ved det enkelte fakultetet.

Opprette og nedlegge formelle forskningsgrupper

Nærmeste overordnet ledernivå (herunder instituttleder eller annen faglig leder på fakultetsnivået) oppretter og legger ned forskningsgrupper. En faglig ansatt eller en gruppe som ønsker å tre sammen i et fagfellesskap tar initiativ til å opprette en forskningsgruppe og sender søknad til nærmest overordnet leder. Ved valg eller skifte av leder fremmer gruppa forslag til kandidat og kandidaten godkjennes av nærmest overordnet leder. Det er en forutsetning at forskningsgruppeleder har tillit i gruppa og fra overordnet leder. En forskningsgruppe som ikke oppfyller vilkår for faglig aktivitet (fastsettes av det enkelte fakultet), eller at fakultetet ønsker å endre forskningsprofil, legges ned av overordnet ledernivå.

Kommunikasjon og samhandling

Faglige ansatte skal være hovedmedlem av én forskningsgruppe og ha sin hovedaktivitet tilknyttet denne gruppen. Som hovedmedlem forplikter de seg til aktiv deltakelse i gruppens fellesaktiviteter og forskningsprosjekter, og skal bidra til at gruppen i fellesskap når sine ambisjoner og mål. Seniorforskere og forskningsgruppeleder bør ta et felles ansvar for å ivareta yngre forskere og studenter, slik at disse opplever trygghet og faglig utvikling i god samhandling med gruppens øvrige medlemmer. Karriereutvikling inngår som et sentralt moment for alle medlemmer i forskningsgruppen. Doktorgradsstudenter skal være medlemmer av en relevant forskningsgruppe, og i tillegg kan utvalgte mastergradsstudenter tas opp som medlemmer.

Evalueringsordninger

Forskningsgruppeleder rapporterer en gang i året forskningsgruppens aktivitet til nærmeste ledernivå. Rapporten danner utgangspunkt for årlige medarbeidersamtaler med nærmeste faglige ledernivå. Hvem som gjennomfører medarbeidersamtaler av forskningsgruppens medlemmer avtales særskilt mellom forskningsgruppeleder og nærmeste faglige leder.