

Vedlegg 5 - Foreslåtte tiltak i spørreskjema til hva IHO bør prioritere fremover for å øke forskningsaktiviteten

Kultur:

- Kulturendring: Kartlegg kulturforskjeller knyttet til hvor viktig forskning anses å være i de ulike fagmiljø. Økning/støtte av forskningskulturen.
- Formidle tydelige forventninger om forskning/ utviklingsarbeid til nyansatte
- Skape entusiasme for forskning (kulturendring).
- Det må stilles klare forventninger til leveranse i form av publisering og publikasjonspoeng som står i samsvar med tildelt FoU-tid
- Forvent kvalitet i forskningen.
- Prioritere og støtte forskningsaktivitet på lik linje med undervisning i det daglige
- Jobbe med holdningsendring - prioritere FoU tid –
- Skape og spille på fellesskapsfølelse i programmene for å utvikle forskning i kollegiet. (Utrolig hva vi kan få til om vi klarer å skape motiverende team)
- holdningsskapende arbeid- bygge kultur også for forskning

Bemanning og finansering (ansettelse og kompetanse hos vitenskapelig ansatte):

- Finansiering av postdocstillinger
- Ansette personer med første- og toppstillingskompetanse fremfor universitetslektorer.
- Det må økes finansiering av utdanningene slik at det kan gjøres rom for mer forskningsstillinger knyttet til studieprogrammene. Dette må IHO synliggjøre slik at UiT's forventninger til instituttet står i forhold til IHO's mulighetsrom.
- Jobbe aktivt med å rekruttere nok ansatte (gjerne bruke lønn som virkemiddel)
- Ressurser må stå i forhold til behov på undervisningsfeltet.
- Det bør satses mer på å rekruttere yngre ansatte til forskning.
- Gjøre det mulig å tilsette professor toere som kan styrke miljøene. Dette har vært vanskelig og dyktige folk er tapt til andre universitet i Norge pga dette.
- Revidere lønnspolitikken ved IHO og UiT; slik det fremstår i dag er det middelmålighet som teller
- Enormt mye administrasjon uten at det nødvendigvis fører frem. Forskningsgruppen fikk ikke engang bruke av egne midler til å kjøpe blomster til en stipendiat.
- Få besatt stillinger raskt og effektivt
- Robuste utdanninger med tilstrekkelig grunnbemanning, som gjør utdanningen mindre sårbar for ledige stillinger og sykefravær og som gir rom til FOU.
- Ved utlysning av stillinger: Utlyse som førsteamanuensis-stillinger/ professorer
- mindre fokus på eksterne midler for en bedre bruk av interne midler (samt faktisk tildelt forskningstid).
- ansett flere
- Forskningsaktiviteten henger sammen med FOU kompetansen. Det har tatt mange år å etablere førstestillingskompetansen for profesjonsutdanningene.
- Professor 2 stillinger vil kunne bidra til å øke forskningsaktiviteten
- Lønn til ansatte og til nyansatte er en faktor som i alle fall er utslagsgivende ved vår enhet. Konkurransedyktig lønn kan bidra til å få rekruttert samt beholde forskere hos oss.
- sørge for at det er attraktivt å søke på og fortsette å jobbe ved UiT

- Øke bemanningen slik at det blir mulig å benytte den FOU tiden som er avsatt (pr. i dag på desentralisert 5,5 faste lærerstillinger direkte knyttet til undervisning på 125 studenter)
- Ansette flere på masterutdanningene for å kunne frigi tid til forskning.
- Aktiv og helhetlig rekrutteringspolitikk (ivareta forskerspirer, strategisk på hvilken kompetanse en ønsker å bygge i organisasjonen, en konkurransedyktig lønnspolitikk som gjør at dyktige, ambisiøse forskere velger oss.
- Tilstrekkelig ansatte og kontinuitet i personalgruppa
- De ansatte må gis rom for det ved bedre planlegging av utlysing av stillinger og skaffe vikarer ved sykdom. Når stillinger står ledig over tid og det samtidig skal være normal drift + løse nye oppgaver så bufrer ansatte dette med å "ofre " fou tiden.
- Stipendiatlønn
- Sikre tilstrekkelig bemanning slik at arbeidsplaner overholdes/ ansatte med forskningskompetanse får brukt tiden sin til å forske.
- Øke antall stillinger ved IHO - ha samme norm som øvrige institutt ved Helsefak og UiT
- Vær opptatt av fag, ikke bare begrensninger i økonomi og mangel på ansatte. Dette vet vi om allerede, for vi kjenner det på kroppen
- Bedre lønnsforhold til stipendiater
- Øke lønnsnivået til Phd slik at det blir mer attraktivt å søke Phd. I dag er det ulik lønnssetting på UiT og IHO er de som lønner lavest
- Øke autonomien til studieprogrammene.
- Ressurser til forskningsaktivitet. Ansatte med forskningskompetanse får ressurser til ledelse av prosjekt, veiledning.
- Høyere lønn
- ansette statistiker
- Det bør ansettes flere med doktorgrad
- Gjør om lektorstillinger til forskerstillinger, eller sørg for at det er minst 50% forskere i alle fagmiljøer.
- Hvis det absolutt skal være kullansvarlige kan disse lyses ut som lektor/høgskolelærerstillinger. Resten av stillingen bør ha 50% FOU tid sånn at man klarer å skape et miljø for forskning.
- Hvis du ikke klarer å besette stillingene med folk med dr. grad. Ansett lektorer som skal ta dr. grad i løpet av 6 år (50/50). (Tror det fantes denne typen stipendiatstillinger ved Helsefak for ikke så lenge siden.)
- ansette flere med forskningskompetanse
- få inn flere 20 % stillinger med ressurser fra utlandet som kan bidra i søknader osv

Kompetanseheving

- Legge til rette for kompetanseheving gjennom at ansatte universitetslektorer kan få permisjon for å ta phd.
- Plan for kompetansebygging fra phd til professorkompetanse på bekostning av førstelektorløpet.
- At det å bygge opp kollegaers kompetanse gir ressurser

- Det må opprettes flere stipendiatstillinger for å øke forskningskompetansen og mulig rekruttering inn i førstestillinger.
- Veiledning til forskningsgruppeledere og forskere
- Veilede ved forskningssøknader.
- Lett tilgjengelig informasjon og veiledning om f. eks. relevante tidsskrifter, open access, språkvask, osv
- Arrangere seminarer med fokus på hvordan man etablerer forskningssamarbeid
- Lage karriereløp for alle med forskningskompetanse som ønsker det. Bygge opp forskningskompetanse lokalt.
- Utdanne flere med Phd og førstelektorer slik at alle programmene får i gang og får opp forskningsaktivitet
- Inngå samarbeid med helseforetak slik at vi som klinisk mastergrad også får brobyggerstillinger (Phd) over 6 år som jobber i klinikken mens de tar sin Phd.
- De som er ny får hjelp av de som kan mer og sammen jobber man felles med forskning innen avdekkede kunnskapshull i utdanningen
- Førstelektorprogram
- kollegastøtte/kollegaveiledning av erfarne forskere
- Samarbeid mellom kollegaer som er i gang med masterløp for å støtte og inspirere hverandre.
- ha inspirasjonsseminarer for lektorer som vil gå i gang med forskning

Individualisering

- Vurdere individuell fordeling av forskningstid og la ansatte som ikke ønsker å forske, avgi sin forskningstid til personer med konkrete prosjekt/ plan. Snakk med hver enkelt og lytt til hva de sier at de trenger. La de som ønsker det få «overta» forskningstid som andre ikke vil eller kan bruke.
- Bygging av robuste og solide forskningsmiljø gjennom å gi forskningstid til de som forsker på bekostning av "flat fordeling" av forskningstid til miljø som i realiteten har liten mulighet og kompetanse til å drive forskning.
- Tildele forskningstid med kobling til prosjekt og produksjon
- Fokuserer mer på undervisningsforskning, for oss som ønsker å øke kompetansen via prosjekter knyttet til undervisningshverdagen.
- La ansatte få utvikle egen fag - og egen forskningsprofil og tone ned tverrprofesjonell forskning og samhandling
- Frigjøre ansatte med forskningskompetanse i større grad fra andre oppgaver (kanskje særlig administrative oppgaver som faglig ansatte har måttet overta de siste årene)
- God dialog med den enkelte ansatte mtp egen forskningsaktivitet,

Forholdet forskning/undervisning

- Gjennomgå undervisningspraksiser for å identifisere og synliggjøre usynlige undervisningsoppgaver og gjennomføre tiltak for å dimensjonere undervisningsarbeidet i henhold til fordelingen av arbeidstid, slik at det er mulig å ta ut forskningstiden man har tillagt i stillingen.
- Kartlegg belastning på studentrelaterte oppgaver på de ulike institutt.

- Ledere må sørge for at arbeidsplaner er dimensjonert slik at det ikke går utover forskningstiden
- Bruk forskningen som produseres - la den få betydning.
- Finne en god balanse på undervisningstid og forskningstid uten at det går ut over undervisning og læring for studenter, praksisfelt og forskningstid. Det skal ikke være nødvendig og ta fra det ene for å putte inn timer i det andre på bekostning av andre mennesker.
- Økt samarbeid innen FOU mellom utdanninger på bachelornivå og enheten for master og phd.
- gjennomgang av ressursbruk i forhold til undervisningsaktivitet samt emneportefølje på studieprogram
- øk fou-tiden
- Økt fokus på forskning knyttet til studieprogrammene
- Satse på kobling mellom forskning og det ansatte allerede er opptatt av
- Sørge for at det gis rom for forskning ved at undervisningsoppgaver samles. Dette må styres og ledes.
- Samarbeid på tvers av utdanninger og forskningsgrupper.
- Etablere et tettere samarbeid med det kliniske feltet for å utvikle spennende og nytenkende fagutvikling og forskning
- Gi programmene administrative ressurser som kan bygge gode systemer "lokalt".
- Undervisningsaktiviteten er vektlagt. Ressurser knyttet til undervisningsoppgavene er knappe.
- Etterstrebe å finne balanse mellom fokus på undervisning og forskning, unngå at forskning og undervisning blir "konkurrenter".
- Forskningen bør sikte mot å utvikle kunnskap som kan komme til nytte i undervisningen av helsefagstudenter på ulike nivå

Ledelse og administrasjon

- Gjennomgang av struktur og organisering av administrasjonen på IHO slik at vitenskapelige ansattes tid kan benyttes til forskning og undervisningsaktivitet og ikke til kommunikasjon, avklaringer og oppretting av ting som er blitt misforstått, eller ikke gjennomført når det gjelder diverse undervisningsaktivitet.
- Avklare maktforhold og ansvar for forskningsdelen i stillingen mellom forskningsgruppeledere og studieledere
- Mindre byråkratisering: To eksempler: Det tar mye tid å sende timeplanbestilling 6 mnd. før aktuelt semester, noe som medfører at det må bli timeplanendringer som må skrives opp og så sendes videre, for så å sjekke at de er korrekt utført.
Det tar tid å sende forespørsel om å få kjøpe en pensumbok, vente på svar, skrive ut rekvisisjon og så gå å kjøpe fremfor å gå i bokhandel og bare notere på institutt og navn.
- Støttende og inkluderende ledelse
- Gi tid og rom til forskningsgruppeledelse
- Sørge for at Helsefaks retningslinjer om tid til forskningsgruppeledelse, også gjelder for IHO
- Faste studiekonsulenter som kjenner studieprogrammet og som gjør og følger opp det administrative.

- Tettere samarbeid mellom forskningsgruppeledelse og studieledere for å tilpasse arbeidsfordeling mellom undervisning og forskning
- Tettere lederoppfølging av studieledere med fokus på hvordan styrke undervisnings- og forskningskvalitet
- Ledelsen må tørre å prioritere forskning framfor undervisning.
- Organiser administrasjonen på IHO på samme måte som de andre instituttene. Flytt "studentomsorgen" til administrasjonen på samme måte som det gjøres på andre institutter. Flytt timeplanleggingen til administrasjonen. La det gjøres på samme måte på IHO som på de andre instituttene.

Organisering forskning og samarbeid

- Ansatte med fersk forskningskompetanse bør få tilbud om mentor.
- Flere fora for utveksling av gode idèer og samarbeid innen forskning, også på tvers av (uavhengig av) forskningsgruppene
- At forskning ikke bare er noe en holder på med innenfor sin lille forskningsgruppe.
- Mindre sololøp i FOU, mer samarbeid rundt FOU.
- Erfarne forskere må invitere lektorer/førstelektorer inn i pågående forskningsarbeid
- Forskningstid til ansatte som ønsker å forske og har konkrete prosjekter
- Jeg tror at økt samarbeid og inkludering på tvers av forskningsgrupper og forskningsmiljøer kan bidra til å øke forskningsaktiviteten.
- Tid og rom til relevante forskningsgrupper
- Tverrfaglig samarbeid over forskningsgruppene for å støtte opp om forskningssøknader
- Viktig å anerkjenne den enorme undervisnings/veilederbelastningen som preger instituttet
- utvikle fellesprosjekter ledet/veiledet av forskningsleder
- Stimulerer til felles prosjekter med dyktige ledere
- Satsning på prosjekt-utvikling for å få bedre uttelling i form av innvilgede midler.
- Kreve deltakelse i forskningsgruppe.
- Fremme aktiviteter som bidrar til nettverksbygging (internt, nasjonalt og internasjonalt)
- initiere prosjekter IHO trenger å få gjennomført på tvers av campusene
- motivere ansatte gjennom tildeling av tid til forskning
- Tett oppfølging av den enkelte forsker og etterspørre behov for støtte, enten praktisk eller økonomisk.
- Tilby lektorer tilhørighet til forskningsgruppe.
- Ansatte må jobbe mye mer sammen, viktig med lagfølelse
- Fortsett å la erfarne forskerne ha akademisk frihet sånn at de kan utvikle gode prosjekter som de brenner for.
- Fortsett å ha forskningsmidler lett tilgjengelig sånn at små tiltak ikke krever mye administrasjon.
- Vitenskapelige ansatte bør kunne definere sin FoU tid til spesifikt tidsrom, hvor det er tydelig for nærmeste leder og kolleger hvilket prosjekt som arbeides med. Derav vil det være naturlig å følge opp prosessen, når alle vet og ser arbeidet pågå.
- Skape miljø ved det enkelte programmet slik at det rigges team som skal skrive artikler sammen. Målsette f.eks. en felles artikkel ved programmet hvert år og så rigge opplegg rundt skriving

Diverse

- Mye av det som "teller" i nord - for eksempel samarbeid mellom UiT og sykehus - telles ikke i indikatorene.
- At vi får timer for arbeid vi gjør for å kvalitetssikre studieporteføljen vår
- Revisjon av beregningsgrunnlaget (AR2) for arbeidsoppgaver slik at det blir mer realistiske beregningsfaktorer.
- Mer vektning av undervisning og sensurarbeid.
- Tid på arbeidsplanen
- IHO trenger en helhetlig, strategisk plan på hvordan en langsiktig og strategisk skal bygge forskning som en selvfølgelig og integrert del av virksomheten, samt konkretisere de virkemidlene som skal til.
- God kommunikasjon. Verdsette ansatte
- Det er gratis å bidra til anerkjennelse og tilhørighet til en utdanning, men det skjer ikke av seg selv. Uten denne forankringen følelsemessig, kjenner man heller ikke ansvar for å bidra til utvikling. Da ønsker man å bidra der man faktisk får anerkjennelse, istedenfor i eget institutt.
- Sats på å stabilisere og legge til rette for talenter internt; langsiktige planer og forutsigbare rammer
- Fokus på samarbeid bachelor - masterprogram, legge til rette for at ansatte kan ha tilhørighet til både bachelor og master - noe jeg tror kan ha flere synergieffekter.
- Klargjøre hvilke styringsdokumenter som bør prioriteres. Forenkle prosessen - lage håndbok
- Stimulere og inspirere de vitenskapelig ansatte til FoU arbeid gjennom kurs, seminarer som kan fremme arbeidsglede og engasjement for forskning.
- Dele erfaringer og kunnskap. Veilede hverandre.
- Det som gjør at motivasjonen blomstrer, det er fremtidsplaner som viser evne til å lytte til våre erfaringer. Planer vi kan bidra til hvis vi får.
- Ansatte må bli mer sett også i forhold til den forskningsinnsatsen de gjør
- Endre metodeemnene på masterutdanningen til å bli et større emne over lengre tid.
- Oppmuntre lektorer til å publisere mer, stille krav dersom de får økt FOU-tid. Følge opp med samtaler/støtte.
- Gjøre forskning til en del av instituttets månedlige oppsummeringer