

## **Vedlegg 5 Allmøte IHO - ansattes forslag til tiltak for å endre og øke forskningsproduksjonen ved IHO**

- Arbeidsplaner bør tas aktivt i bruk som styringsverktøy og skal synliggjøre både planlagt undervisningsaktivitet og forskningsaktivitet for å sikre at forskningsaktivitet ikke blir skjøvet på og nedprioritert.
- Medarbeidersamtalen må brukes som et virkemiddel for å sikre at den enkelte medarbeiders forskningsinteresser blir diskutert og deretter koblet til aktuelle forskningsgrupper. må Introduseres forventning om forskning tidlig i karriereløpet samtidig som man må ha fokus på den enkeltes erfaring, interesse og entusiasme for faget.
- Nyansatte må få en plan sammen med ledelsen på hvordan en skal heve sin undervisningskompetanse og forskningskompetanse.
- Utvikle individuell karriereplan for alle ansatte.
- System ved utdanningene og i forskningsgruppene at vitenskapelig ansatte uten forskererfaring får veiledere og mentorer.
- Den enkelte må ha klare planer for sin FoU-tid. Det bør stilles forpliktende krav til å etterleve planen om å levere på forskning dersom man har FoU-tid i sin stilling.
- Forsknings- gruppeleder og studieprogramleder må sammen med den enkelte vitenskapelig ansatte sette opp arbeidsplan for kommende år. Forskningsgruppeleder har ansvar for å følge opp at plan for innvilget FoU-tid følges gjennom eksempelvis kvartalsvis samtaler med den enkelte.
- Søknad om FoU-tid bør gå via forskningsgruppeleder, som anbefaler/ikke anbefaler før instituttleder godkjenner/ikke godkjenner.
- Øke samarbeidet mellom forskningsgruppeledere, studieledere og instituttledelsen (f.eks ved ansettelse, planlegging undervisning/FOU virksomhet etc.)
- Organisere flere møtepunkter mellom utdannings- og forskningsaktiviteten.
- Utvikle individuell karriereplan for alle ansatte, både som del av team og for programmets utvikling.
- Gi mere FoU-tid til de som ønsker å forske/jobbe med prosjekter, og mindre til de som ikke «leverer» eller ikke ønsker å forske.
- Gjennomgå ressursbruken på utdanningene og faktisk undersøke om og hvordan vi kan frigjøre mere ressurser til forskning og FoU-tid.
- Mer støtte til eks administrasjon mht utdanning.
- Bygge kultur for sterkere integrering av utdanning og forskning.
- Instituttet bør være enda dristigere på bemanning. Flere bistillinger mht eksterne/internasjonale forskningskapasiteter som kan bidra inn i søknadsskriving, publisering etc
- Utvikle rekrutteringsstrategi med plan for hvordan forskningskompetansen skal økes på instituttet. Denne kompetansen må brukes strategisk.
- Etablere ressursmiljøer som utdanningene kan hente kompetanse fra når de mangler folk.
- Styrke førstelektorprogrammet med et fastlagt opplegg som i PhD-løpet, mentor, krav til en forpliktende plan og forløp.
- Insentivmidler med tanke på forskning.
- Kompetanseoppbyggingsprogram f.eks. avholde skriveseminar.
- Administrative støttefunksjoner til forsker må synliggjøres; for søknader og i den videre forskningsprosessen.

- Se til andre institutt og erfaringer: Det kan være en utfordring at man først og fremst blir ansatt på "utdanning" på IHO, mens på andre institutt blir ansatt i forskningsgruppen. Det er både fordeler og ulemper at ansatte i samme studieprogrammiljø er lokalisert i ulike forskningsgrupper.
- Endringsarbeidet må være forankret i alle ledd, fra ansatt til ledelse.