

1. Endringer siden forrige versjon

Retningslinjen er oppdatert i samråd med Institutt for klinisk medisin (felles retningslinje). Det er gjort mindre språklige presiseringer. I tillegg er det tydeliggjort hvordan endring av gruppeledelse skal skje og formidles. Det er også gjort presisering i gruppeleders og ev. andre prosjektleders ansvar for informasjon om og kvalitetssikring av søknader.

2. Hensikt og omfang

Flere forhold tilsier at forskningen bør organiseres i veldefinerte forskningsgrupper med en tydelig vitenskapelig ledelse. Det er bred enighet om, og over tid etablert praksis for, at alle forskere skal være tilknyttet en forskningsgruppe. Dette er viktig av både faglige, etiske, sosiale og kulturbyggende grunner.

Forskningsgrupper er dynamiske enheter, som regel med stort innslag av midlertidig finansiering. Ofte vil gruppens medlemmer ha ansettelsesforhold på tvers av organisasjonsstruktur og på tvers av institusjoner (særlig helseforetak og universitet). Dette gjør forskningsgrupeledelse prinsipielt forskjellig fra linjeledelse av formelle organisasjonsenheter. Dessuten vil ansettelsesforhold for forskningsgrupeledere kunne variere. De fleste vil være ansatt i universitets- og/eller sykehuslinje i den klinikken hvor forskningen utføres og hvor størstedelen av gruppen holder til. Unntaksvis vil forskningsgrupeledere lokalisere og organisere større eller mindre deler av sin forskningsgruppe til avdelinger i andre klinikker enn der de selv er ansatt. Dette skjer primært der det er forskningsenheter som har fasiliteter som hensiktsmessig deles med miljøer uten tilsvarende støttefunksjoner og infrastruktur.

Forskningsgrupelederfunksjonen er normalt ikke stillinger som kan utlyses og besettes gjennom vanlig prosess, men er en *faglig koordinerende funksjon* for forskningsvirksomheten i en forskningsgruppe. Funksjonen kan derfor best defineres som en delegert arbeidslederfunksjon utenom den ordinære arbeidsgiverlinjen ved OUS og UiO. Dette er i tråd med UiOs organisering ved OUS, der laveste formelle nivå er avdeling (nivå 4 i UiO, nivå 3 i sykehuset). I en del tilfeller sammenfaller imidlertid gruppelederfunksjonen med annen lederfunksjon, for eksempel i flere av laboratoriemiljøene. I disse tilfellene er det fullmaktene knyttet til lederfunksjonen som gjør at vedkommende har flere fullmakter og større ansvar enn andre gruppeledere.

Denne retningslinjen skal bidra til å avklare hva slags oppgaver som normalt er knyttet til forskningsgrupelederfunksjonen (arbeidslederfunksjonen), og hvilken relasjon forskningsgrupelederne har til linjeledere i OUS og UiO, samt hvordan grupper opprettes og gruppeledere oppnevnes. Linjelederes ansvar i forskning er beskrevet i dokument ID 60, Ansvar og myndighetsforhold i forskning (Forskningsinstruksen). Fullmakter (økonomi, personal, forskning etc.) reguleres av fullmaktsinstruksen i OUS, jf ID 26 i eHåndbok. Det er nødvendig at linjeledere og forskningsgrupeledere har tett dialog om hensiktsmessig oppgavefordeling og informasjonsflyt. Linjeleder og gruppeleder må avklare hvordan og i hvilken grad gruppeleder kan få administrativ bistand fra klinikken knyttet til oppgaver som delegeres til gruppelederne.

3. Fremgangsmåte

Klinikkleder har ansvar for at alle som driver forskning i klinikken er tilknyttet en forskningsgruppe.

Opprettelse av forskningsgrupper

Klinikkledere har ansvaret for å godkjenne opprettelse av nye forskningsgrupper, avvikling/sammenslåing av forskningsgrupper, oppnevne gruppeledere, holde oversikt over og følge opp forskningsgrupper i sin klinikk. Dette gjøres i samråd med klinikkens forskningsleder og avdelingsledere. Klinikkledere kan opprette forskningsgrupper etter innstilling fra avdelingsledere, basert på følgende kriterier:

- Forskningsgruppens mål og aktiviteter er faglig forenlig med institusjonens mål (UiO og/eller OUS).
- Det finnes tilgjengelig og tilstrekkelig infrastruktur til å opprette en ny forskningsgruppe.
- Forskningsgruppen har minst fire forskningsaktive medlemmer. Dersom det ikke er nok forskere til å kunne danne en tilstrekkelig stor forskningsgruppe, kan disse forskerne inkluderes i en annen større forskningsgruppe, eller de kan danne en ny og større forskningsgruppe sammen med andre mindre forskningsgrupper. Forskningsgruppen bør *ideelt* ha en størrelse på 5-15 personer. Størrelse og sammensetning vil kunne variere over tid og avhenge av typer personell som inngår i gruppen.
- Forskningsgrupeleder skal ha doktorgrad eller tilsvarende kompetanse. Gruppeleder må ha et ansettelsesforhold

hos UiO og/eller OUS. Gruppeleder skal ha stilling som professor, førsteamanuensis eller forsker ved UiO og/eller seniorforsker/overlege/leder ved OUS. Gruppeleder skal ha veiledererfaring og kan ha veiledningsansvar for en eller flere stipendiater. Prof. emeritus kan ikke fungere som gruppeleder; Ved overgang til prof. emeritus skal klinikken vurdere forskningsgruppens videreføring. Dersom gruppen skal videreføres, skal ny gruppeleder oppnevnes av klinikkleder og informeres om i klinikken. Nettsider for forskningsgruppen hos henholdsvis UiO og OUS skal samtidig oppdateres med hensyn til gruppeledelse.

- Forskningsgrupper kan være avdelings- og klinikkovergripende.

Tilknytning for forskningsgruppens medlemmer

Forskningsgruppens medlemmer kan ha følgende tilknytninger:

- ansatt i samme vertsenhet (klinikk/avdeling) som forskningsgruppeleder (som regel tilfellet),
- ansatt i en annen vertsenhet ved OUS eller UiO enn gruppeleder, eller unntaksvis ha en arbeidsgiver utenfor OUS og UiO,
- professor emeritus eller gjesteforsker fra annen institusjon i inn- eller utland.
- teknisk personell med forskning som hovedoppgave

En forsker skal ha hovedtilhørighet til én forskningsgruppe, men forskeren kan være assosiert medlem også i andre forskningsgrupper og delta i institusjonsovergripende forskningsnettverk, dersom gruppenes ledere samtykker.

Funksjonsbeskrivelse for forskningsgruppeledere

Gruppelederes oppgaver og oppfølgingsmuligheter vil variere mellom miljøer der primæraktiviteten er forskning og grupper der leder og/eller medlemmene hovedsakelig arbeider klinisk/diagnostisk og med forskningsaktivitet i deler av tiden. Likeledes vil muligheter for oppfølging og ansvar variere avhengig av om gruppens medlemmer tilhører samme ledelseslinje, eller er matriseorganisert med stort innslag av medlemmer fra andre avdelinger/klinikker.

Forskningsgruppeledere har *normalt* følgende oppgaver, i nært samarbeid med linjeleder:

- Faglig koordinering av forskningsgruppen og oppfølging av gruppens mål
- Arbeide for å fremme kvalitet og produktivitet i forskningen, herunder stimulere gruppemedlemmer til å skrive søknader om eksterne midler og være informert om søknader fra gruppen. Dersom det er flere prosjektledere i gruppen, vil disse naturlig ha hovedansvaret for søknadsutforming, kvalitetssikring og prosjektgjennomføring. Søknaden skal være forankret i OUS i henhold til ledelsesfullmakter, jf ID 26.
- Bidra til å lære opp nye forskere, i tillegg til forskerutdanningen ved UiO og det som tilbys av aktuelle kurs ved OUS og UiO. Følge opp at obligatoriske kurs, for eksempel innen personvern- og informasjonssikkerhet i forskning, gjennomføres.
- Planlegge nyrekruttering i samarbeid med linjeleder.
- Arbeide aktivt for et godt sosialt arbeidsmiljø, herunder arbeide for å skape et forskningsmiljø som støtter opp om forskere i rekrutteringsstillinger, og som legger forholdene til rette for deres faglige utvikling, progresjon og karriereveiledning, slik som obligatorisk karriereplan for postdoktorer (krav fra UiO og Norges forskningsråd).
- Tilstrebe at medlemmer av gruppen er tydelig inkludert og bidrar aktivt til gruppens arbeid.
- Bygge faglige nettverk internt, nasjonalt og internasjonalt.
- Søke å tilrettelegge rammevilkår og støttefunksjoner og påpeke eventuelle behov og mangler gjennom linjen.
- Arbeide for å synliggjøre gode prestasjoner og profilere forskningsgruppen utad.
- Sørge for at forskningsgruppen og dets medlemmer er kjent med nasjonale og internasjonale regelverk (eks. Vancouver-reglene, helseforskningsloven, forskningsetikkloven etc.) og interne retningslinjer, prosedyrer, e-læringskurs og meldesystemer for hendelser i forskning. Dette endrer ikke prosjektleders eller prosjektmedarbeideres/forskeres selvstendige ansvar iht helseforskningsloven og forskningsetikkloven eller linjens forskningsansvar definert i internt kvalitetssystem.

4. Avvik eller dissens

Klinikkens forskningsleder og linjeleder kontaktes ved dissenser.

Andre eHåndboksdokumenter

-  [Forskningsinstruksen - ansvars- og myndighetsforhold i forskning](#)
-  [Instruks for fullmakter i Oslo universitetssykehus HF](#)